



# GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES N°9

## Enquête « Conditions de travail »

Bilan final  
Janvier 2021

# SOMMAIRE

<b>SOMMAIRE</b>	<b>2</b>
<b>INTRODUCTION</b>	<b>4</b>
OBJECTIFS :	4
METHODOLOGIE :	5
<b>STRUCTURE DE L'ECHANTILLON</b>	<b>6</b>
A. REPARTITION DES ENQUETES EXPLOITANTS	6
B. REPARTITION DES ENQUETES SALARIES	7
C. VOLUME D'EMPLOI	7
D. CARACTERISTIQUES DES EXPLOITATIONS	9
FORME JURIDIQUE	9
CHIFFRE D'AFFAIRE ANNUEL MOYEN	9
LES EXPLOITANT(E)S	9
<b>LES EXPLOITANTS AGRICOLES</b>	<b>10</b>
A. LES CONDITIONS DE TRAVAIL	10
CADRE DE TRAVAIL	10
LES MOTIVATIONS AU TRAVAIL	25
L'ACCOMPAGNEMENT DES EXPLOITANTS	29
B. LES MESURES MISES EN PLACE	34
LES MOTIVATIONS	34
LE DOCUMENT UNIQUE D'EVALUATION DES RISQUES (DUER)	37
LE STRESS ET LE MAL-ETRE AU TRAVAIL	42
LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL	44
LES EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE (EPI)	48
C. LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	50
<b>LES SALARIES AGRICOLES</b>	<b>53</b>

<b>A. QUI SONT-ILS ?</b>	<b>53</b>
IDENTIFICATION (SEXE, AGE, NIVEAU DE FORMATION)	53
POSTE DE TRAVAIL	55
<b>B. LES CONDITIONS DE TRAVAIL</b>	<b>57</b>
CADRE DE TRAVAIL	57
LES FACTEURS DE PENIBILITE	64
LES MESURES DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	68
<b>C. ANALYSE CROISEE</b>	<b>75</b>
<b>CONCLUSION</b>	<b>82</b>
<b>A. DIFFICULTES RENCONTREES ET AXES D'AMELIORATION</b>	<b>82</b>
<b>B. POINTS POSITIFS DE L'ENQUETE</b>	<b>82</b>
<b>C. PISTES D'ACTION</b>	<b>82</b>

## INTRODUCTION

### Objectifs :

Pour répondre aux problématiques actuelles rencontrées par les exploitants, les membres de la Commission Nationale Emploi de la FNSEA ont décidé de traiter le sujet des **conditions de travail** à travers une enquête.

En effet, d'un secteur d'activité à l'autre, les expositions aux risques professionnels peuvent varier fortement selon le risque considéré. Ces différences sont principalement liées aux organisations, aux métiers et aux contraintes spécifiques à chaque secteur. Les grandes tendances observées entre 2005 et 2013 par la DARES sont une augmentation de l'intensité du travail associée à une diminution des marges d'autonomie.

Les enjeux du recrutement et du maintien des effectifs en agriculture, en lien avec l'image des métiers agricoles, sont de plus en plus prégnants. Les conditions de travail et la qualité de vie au travail sont des éléments difficilement perceptibles et quantifiables.

Il est donc important de se doter d'éléments d'analyse en interrogeant à la fois les chefs d'exploitations mais aussi les salariés agricoles. Cela permettra de cerner au plus près le travail tel qu'il est perçu par ces personnes. Il sera intéressant de comparer ces deux approches car il apparaît qu'avoir une bonne qualité de vie au travail est perçu comme beaucoup plus important par les salariés que par leurs patrons (43% des salariés et moins du quart des dirigeants, selon une enquête Medef de mai 2018).

Les enjeux ne sont pas négligeables puisque qu'une bonne qualité de vie au travail peut amener à une réduction de l'absentéisme, une meilleure productivité et une amélioration de l'image des métiers agricoles.

Les principaux objectifs de cette enquête sont de :

- Qualifier le travail et la qualité de vie au travail tels qu'ils sont perçus par les salariés et les chefs d'exploitation.
- Évaluer les différentes contraintes auxquels ils sont confrontés
- Apprécier les différentes mesures mises en place par les chefs d'exploitation
- Mesurer l'accompagnement éventuel sur ces questions par les différents organismes

Tous ces objectifs proviennent du souci permanent de la FNSEA de toujours mieux défendre les intérêts des exploitants et de l'emploi agricole en général.

## Méthodologie :

Calendrier de réalisation de l'enquête : janvier 2020 à octobre 2020.

12 régions ont participé à l'enquête :

- Auvergne-Rhône-Alpes
- Bourgogne-Franche-Comté
- Bretagne
- Centre-Val de Loire
- Corse
- Grand Est
- Hauts-de-France
- Île-de-France
- Normandie
- Nouvelle-Aquitaine
- Occitanie
- Pays de la Loire
- Provence-Alpes-Côte d'Azur

Chaque région participante a réalisé un nombre d'enquêtes précis, défini avec la FNSEA, auprès des exploitants et salariés de leur région. Un kit « enquête » comprenant un questionnaire, un guide méthodologique et un tableur Excel (avec les différentes réponses préenregistrées), a été fourni par la FNSEA aux FRSEA participantes.

Pour s'assurer d'un seuil minimum de représentativité, chaque région avait l'obligation de respecter un nombre minimum d'enquêtes en prenant en compte certains critères : la localisation des établissements dans les différents départements, les filières et la taille des entreprises.

Au lancement de l'enquête, une réunion de coordination a été organisée avec chaque région afin de présenter les attentes de la FNSEA pour cette enquête. Cette réunion a permis également de valider le questionnaire et de soulever les différentes interrogations relatives à celui-ci. Chaque région s'est ensuite emparée du questionnaire et a défini les modes de diffusion. L'utilisation de formulaire sur l'outil Google Forms a été reprise par bon nombre de régions, permettant la diffusion large et simplifiée avec un mailing ciblé. L'ensemble des réponses des différents modes de diffusion ont été compilées dans un tableur unique qui est ensuite transmis, ainsi que le bilan final, à la FNSEA.

Un travail de vérification des données, à travers l'analyse des tableurs remplis par les FRSEA, nous a permis de relever différentes erreurs. Il s'agit principalement d'incohérences et d'erreurs de remplissage. À la suite de ces vérifications, des corrections ont été apportées et dans certains cas, certaines enquêtes ont dû être exclues.

La réalisation de cette enquête comporte certaines limites :

- 12 régions ont participé à cette enquête. La région Corse n'est pas représentée.
- Même si le nombre d'enquêtes est défini en fonction du poids de la région en nombre d'exploitation, certaines régions sont sur/sous-représentées compte tenu du nombre d'enquêtes au sein de la région.
- Certaines erreurs de saisie ont pu être faites.

## STRUCTURE DE L'ÉCHANTILLON

Lors de cette enquête, **4 748 exploitants et 1 998 salariés ont été interrogés**, ce qui constitue une base solide pour analyser les tendances à l'œuvre en production agricole.

### a. Répartition des enquêtes exploitants

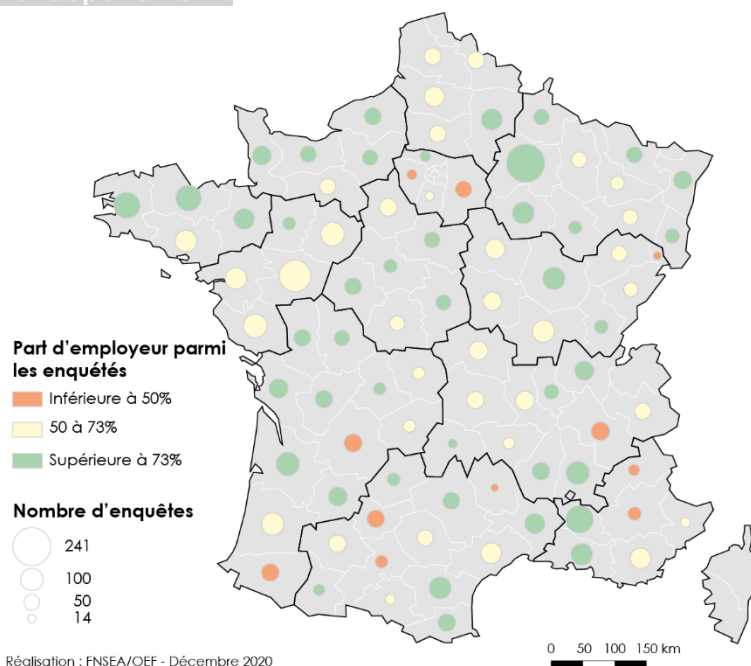
Par région

Région	Nombre d'enquêtes	%	Part d'employeur
Auvergne-Rhône-Alpes	541	11%	73%
Bourgogne-Franche-Comté	400	8%	67%
Bretagne	368	8%	81%
Centre-Val de Loire	242	5%	81%
Grand Est	630	13%	80%
Hauts-de-France	282	6%	71%
Île-de-France	93	2%	49%
Normandie	232	5%	81%
Nouvelle-Aquitaine	607	13%	74%
Occitanie	560	12%	70%
Pays de la Loire	455	10%	60%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	338	7%	71%
<b>Total général</b>	<b>4 748</b>	<b>100%</b>	<b>73%</b>

Au total, **7 424 enquêtes** ont été réalisées par les régions participantes avec une répartition selon les régions qui suit leur poids en nombre d'établissements.

Au total, 73% des enquêtes concernent des employeurs. Cette proportion oscille de 49 à 81% selon les régions.

Par département :



La répartition des enquêtes suit la répartition du nombre d'exploitation par département. On compte en moyenne **53 enquêtes par département**, s'échelonnant de 9 à 241 enquêtes selon le département.

## Par filière

Filière	Nombre d'enquête	%	Part d'employeur
Arboriculture	266	6%	87%
Élevage bovin/ovin/caprin	605	13%	55%
Élevage laitier	575	12%	65%
Élevage porcin/volaille	275	6%	76%
Grandes cultures	942	20%	68%
Horticulture	115	2%	84%
Maraîchage	305	6%	92%
Polyculture - élevage	683	14%	65%
Viticulture	982	21%	86%
<b>Total général</b>	<b>4 748</b>	<b>100%</b>	<b>73%</b>

Conformément à la répartition du nombre d'exploitations par filière, la viticulture et les grandes cultures représentent 40% des sondés. Viennent ensuite les filières élevage bovins lait, élevage bovins/ovins/caprins et polyculture-élevage qui représentent entre 12 et 14% des enquêtes chacune.

## b. Répartition des enquêtes salariés

### Par région :

Région	Nombre d'enquêtes	%
Auvergne-Rhône-Alpes	229	11%
Bourgogne-Franche-Comté	172	9%
Bretagne	127	6%
Centre-Val de Loire	94	5%
Grand Est	259	13%
Hauts-de-France	120	6%
Île-de-France	38	2%
Normandie	113	6%
Nouvelle-Aquitaine	235	12%
Occitanie	240	12%
Pays de la Loire	212	11%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	159	8%
<b>Total général</b>	<b>1 998</b>	<b>100%</b>

### Par filière :

Filière	Nombre d'enquêtes	%
Arboriculture	121	6%
Élevage bovin/ovin/caprin	238	12%
Élevage laitier	198	10%
Élevage porcin/volaille	121	6%
Grandes cultures	307	15%
Horticulture	90	5%
Maraîchage	186	9%
Polyculture - élevage	318	16%
Viticulture	419	21%
<b>Total général</b>	<b>1 998</b>	<b>100%</b>

Pour les enquêtes salariés, les répartitions par région et filières ont bien été respectées.

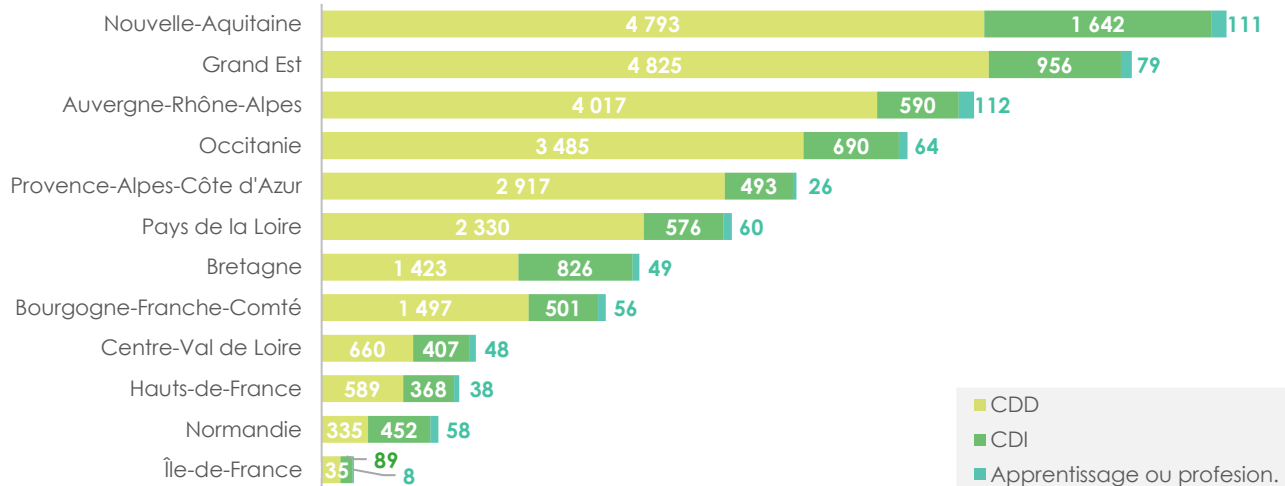
## c. Volume d'emploi

	Total	Moyenne par exploitation
<b>CDI</b>	<b>7 589</b>	<b>2,2</b>
<i>dont CDI temps plein</i>	5 711	1,7
<i>dont CDI temps partiel</i>	1 516	0,4
<i>dont CDI intermittent</i>	362	0,1
<b>CDD</b>	<b>27 006</b>	<b>7,8</b>
<i>dont CDD saisonniers</i>	26 194	7,6
<b>Apprentissage ou profesion.</b>	<b>709</b>	<b>0,2</b>
<b>Nombre d'ETP</b>	<b>12 172</b>	<b>3,5</b>

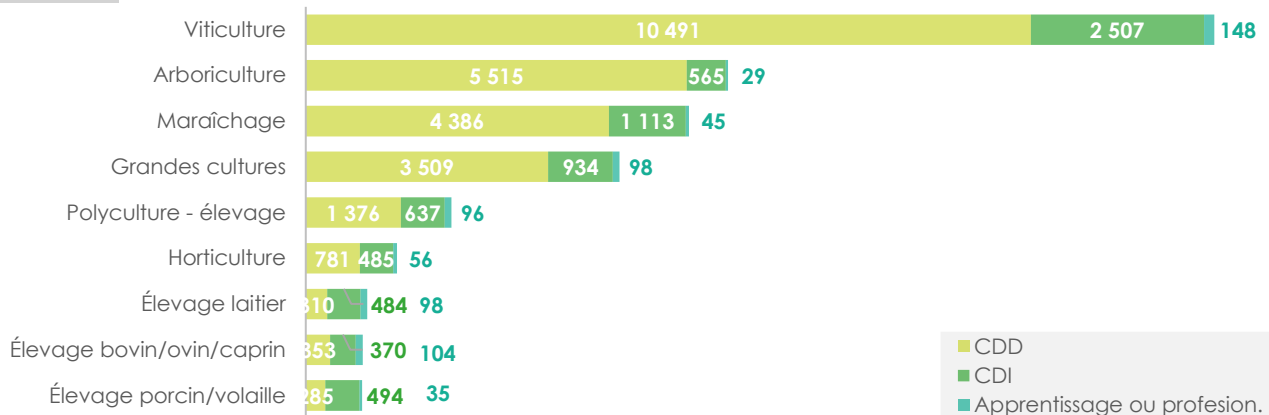
Le panel d'exploitations enquêtées pour cette enquête totalise **12 172 ETP**, soit près de 3 ETP en moyenne par exploitation.

On y dénombre **27 006 CDD** à 97% saisonniers (7,8 par exploitation), **7 589 CDI** (2,2 par exploitation) et **709 contrats d'apprentissage ou de professionnalisation** (0,2 par exploitation).

### Par région :



### Par filière :



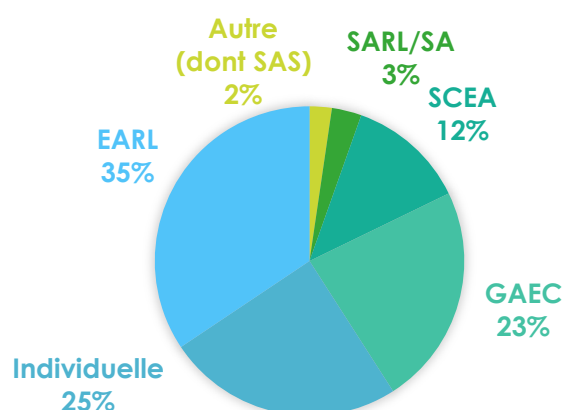
### Par taille d'entreprise :

Taille d'entreprise	Total	%
Moins de 1 ETP	2 087	44%
1 à 5 ETP	2 015	42%
5 à 10 ETP	319	7%
10 à 50 ETP	207	4%
Plus de 50 ETP	19	0%
Non renseigné	101	2%
<b>Total</b>	<b>4 748</b>	<b>100%</b>

Sur les exploitations enquêtées, **44% comptent moins d'un ETP**. Cette catégorie prend en compte les exploitants non-employeur (= 0 ETP). Dans les mêmes proportions, on compte les exploitations de 1 à 5 ETP, puis 11% ont entre 5 et 50 EP et 0,4% plus de 50 ETP.

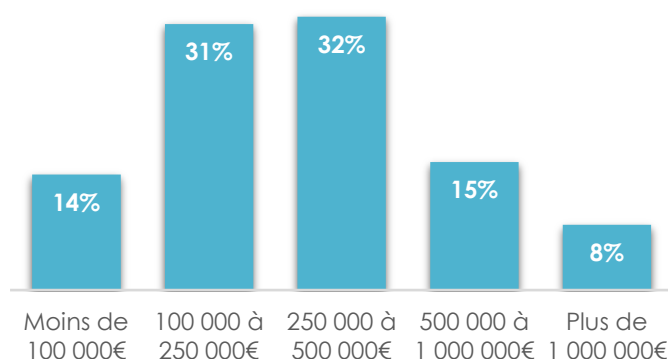
## d. Caractéristiques des exploitations

### Forme juridique



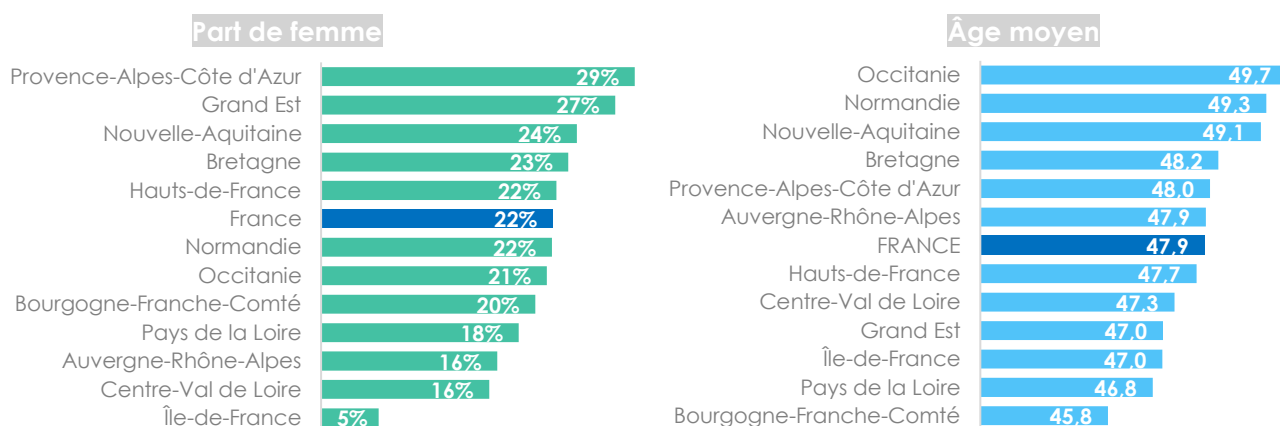
La forme juridique la plus présente dans notre échantillon est l'EARL (35%). Les entreprises individuelles et les GAEC arrivent ensuite (25 et 23% respectivement). De manière plus minoritaire, on retrouve les SCEA (12%), les SARL/SA (3%) et les autres formes juridiques (2%).

### Chiffre d'affaire annuel moyen



Les  $\frac{3}{4}$  des exploitations interrogées ont un chiffre d'affaires annuel moyen inférieur à 500 000€. 14% des exploitations présentent même un CA moyen inférieur à 100 000 €. Il y a donc  $\frac{1}{4}$  des exploitations qui présentent un CA supérieur à 500 000€ et 8% dont le CA est supérieur à 1M€.

### Les exploitant(e)s



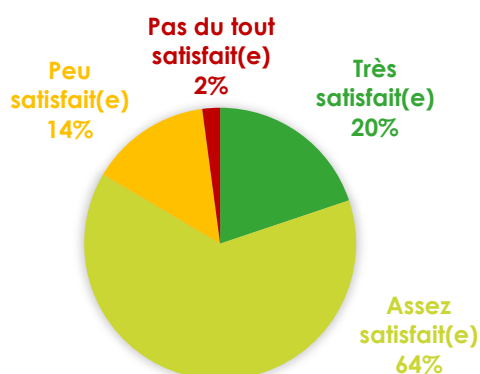
Les exploitants interrogés sont en majorité des hommes (78%), âgés de 48 ans en moyenne. Ces indicateurs varient selon les régions puisque la part de femme parmi les sondés oscille entre 5 et 29% et l'âge moyen oscille lui entre 46 et 50 ans.

# LES EXPLOITANTS AGRICOLES

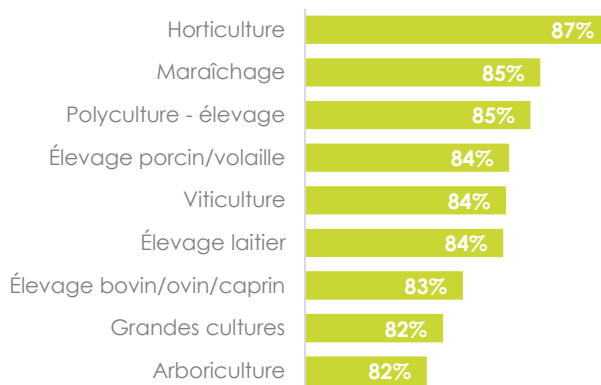
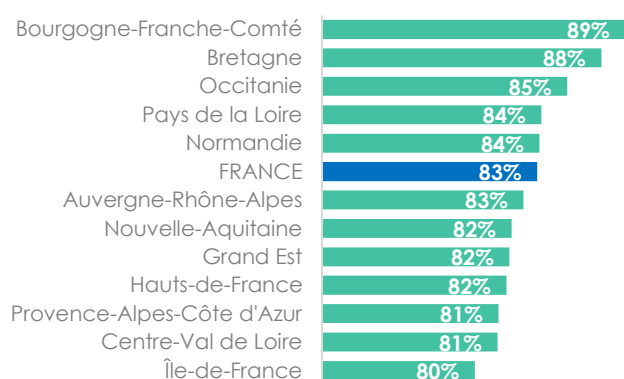
## a. Les conditions de travail

### Cadre de travail

#### ÊTES-VOUS SATISFAIT DE VOTRE TRAVAIL ACTUEL ?



Près de **85% des exploitants** (employeur ou non) **se disent satisfaits de leur travail actuel**. Ils sont même 1 sur 5 à se dire très satisfaits. La proportion d'agriculteurs insatisfaits de leur travail est donc minoritaire, on ne compte que 2% d'exploitants pas du tout satisfaits de leur travail actuel.



Ce chiffre est très variable selon les régions et filières mais reste dans des proportions élevées. Les proportions d'exploitants les plus insatisfaits se trouvent dans les régions Île-de-France, Centre-Val de Loire et PACA et dans les filières arboricoles et de grandes cultures. A l'inverse, les régions Bourgogne-Franche-Comté et Bretagne, ainsi que la filière horticole regroupent le plus d'exploitants satisfaits.

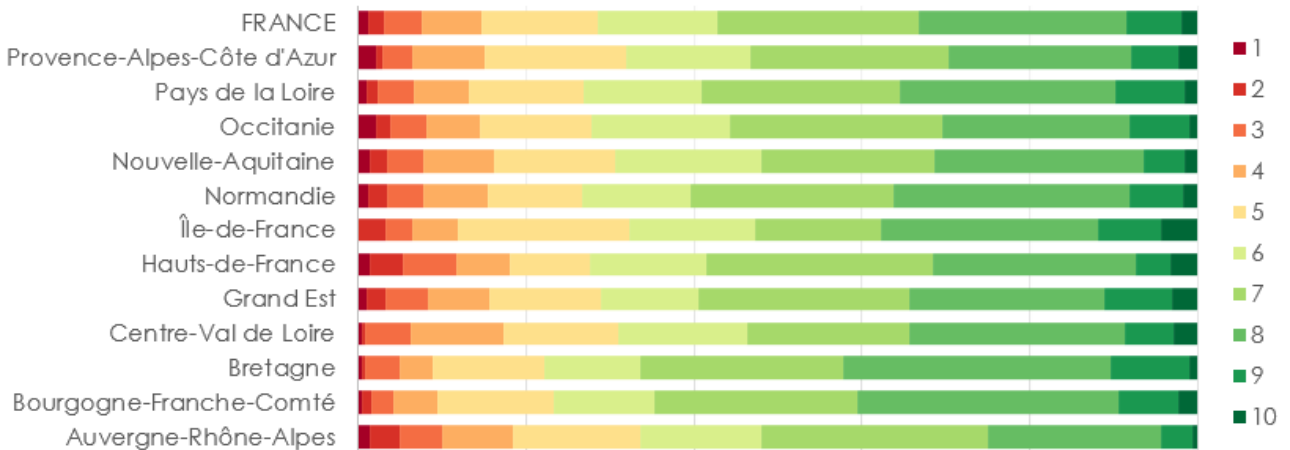
Les exploitants des plus grosses exploitations (supérieur à 5 ETP) semblent être plus satisfaits de leur travail actuel (88% de satisfaits) que ceux des plus petites entreprises (moins de ETP) où 82% sont satisfaits.

**COMMENT ÉVALUEZ-VOUS VOS CONDITIONS DE TRAVAIL ?** 1 voulant dire très mauvaises et 10 très bonnes

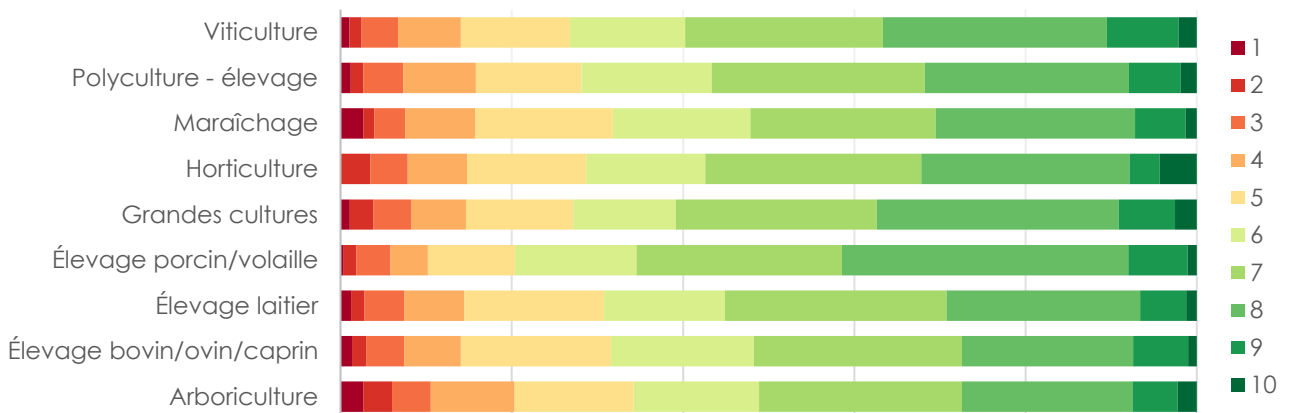
**6,5**

C'est la note moyenne (sur 10) donnée par les exploitants interrogés. Cela laisse à penser qu'ils évaluent leurs conditions de travail comme plutôt bonnes. Cette note varie de 6,1 à 6,8 selon les régions mais également selon les filières.

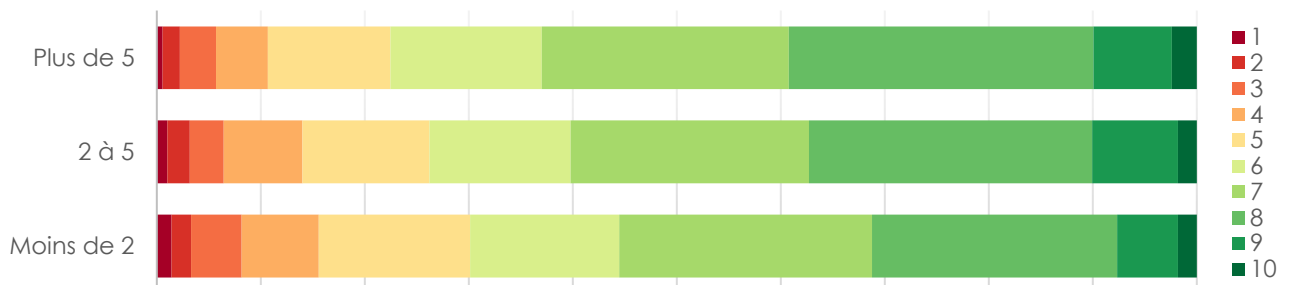
**Répartition des notes des exploitants – selon les régions**



**Répartition des notes des exploitants – selon les filières**

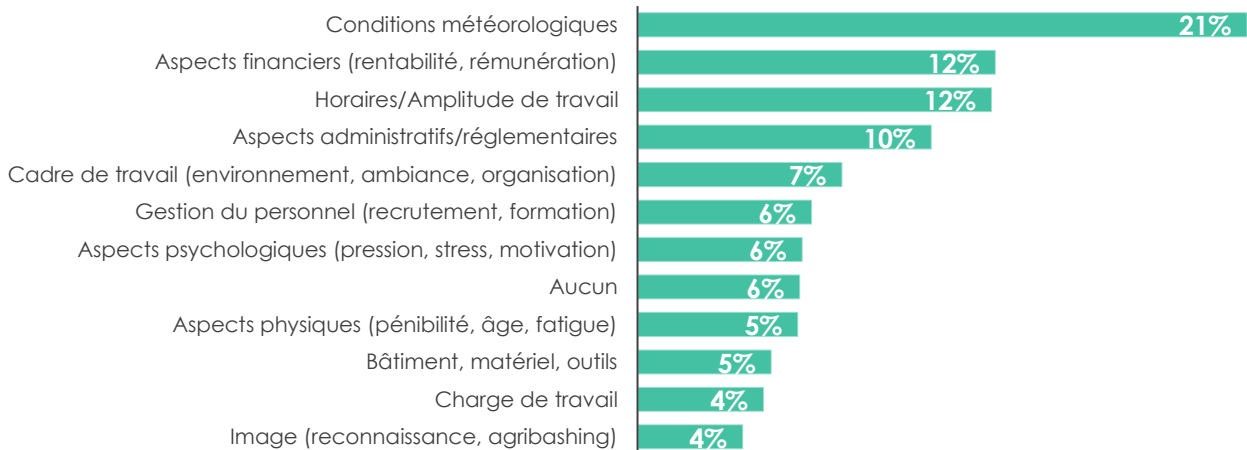


**Répartition des notes des exploitants – selon la taille d'entreprise**

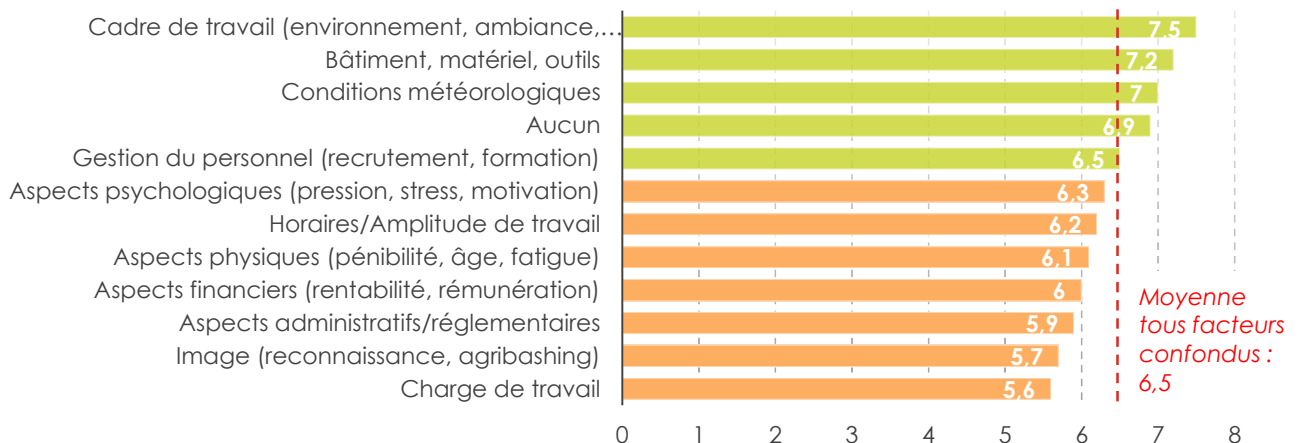


On remarque également que plus l'entreprise est de taille importante plus les exploitants évaluent positivement leurs conditions de travail.

## QUEL EST LE PRINCIPAL FACTEUR IMPACTANT CES CONDITIONS DE TRAVAIL, QU'ELLES SOIENT BONNES OU MAUVAISES ?



Concernant les facteurs impactant les conditions de travail, qu'elles soient bonnes ou mauvaises, plus d'un agriculteur sur 5 estime que **la météo** (climat, chaleur, la saisonnalité) est un facteur important et à tendance à se dégrader sur les dernières années. On observe en 2ème position, les **aspects financiers** (rentabilité, charges, commercialisation, rémunération) et le **volume horaire et l'amplitude horaire de travail** pour 12% des agriculteurs. Par ailleurs, entre également dans les facteurs pouvant impacter les conditions de travail les **aspects administratifs et réglementaires** (10%) ainsi que le **cadre de travail** (environnement de travail, flexibilité des tâches, convivialité petites structures) pour près de 7% des répondants.



Un même facteur peut impacter négativement ou positivement les conditions de travail. Par exemple, le matériel peut être jugé vétuste et pénalisant pour les conditions de travail ou modernisé et facilitant les conditions de travail. Il est alors intéressant de croiser les principaux facteurs cités avec l'évaluation des conditions de travail (1 voulant dire très mauvaises et 10 très bonnes).

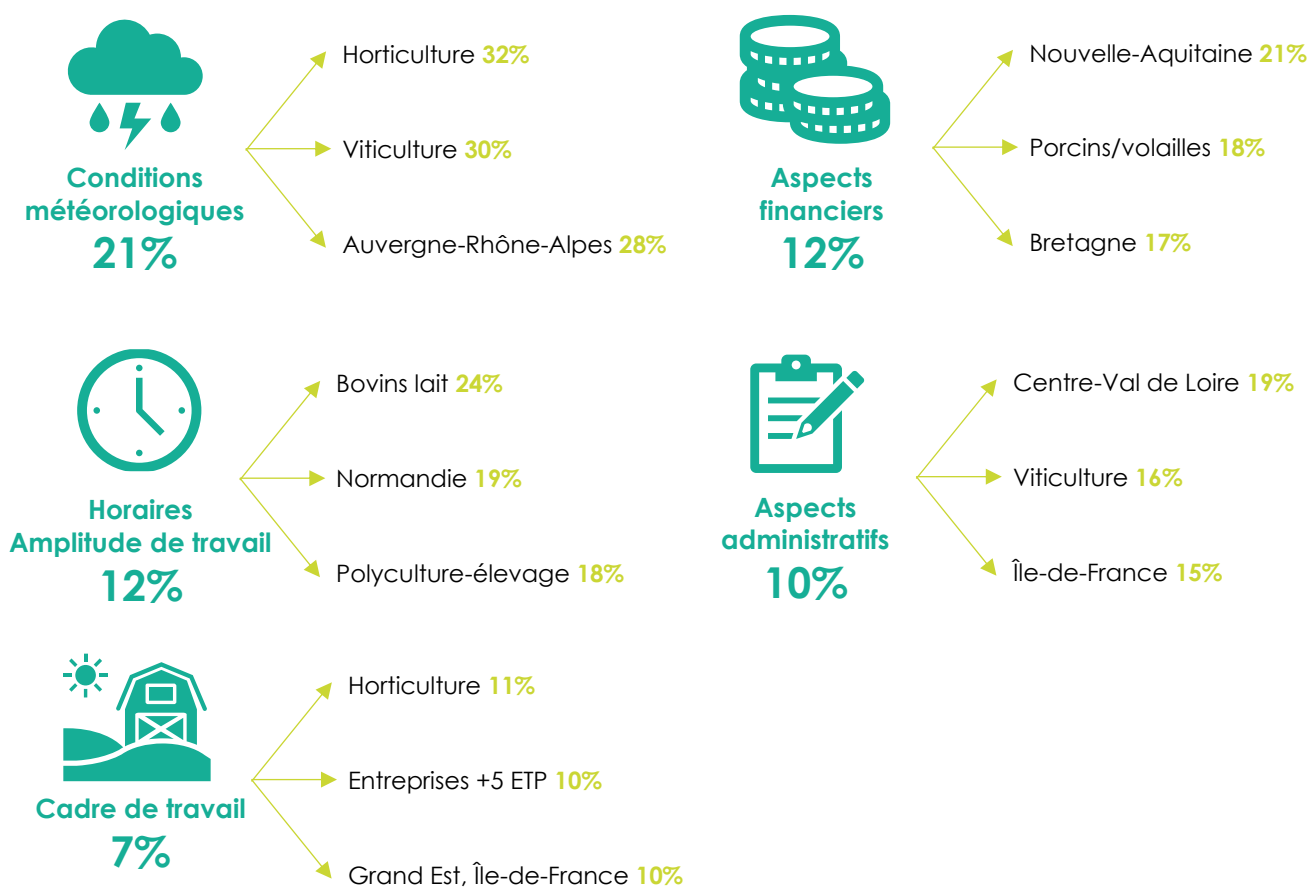
On remarque que le facteur **cadre de travail** est principalement cité par des agriculteurs jugeant bonnes leurs conditions de travail (7,5 en moyenne), c'est un des atouts des emplois agricoles. De

même, le **facteur « matériel »** qui prend en compte à la fois les bâtiments, les outils ou les processus de mécanisation en œuvre, fait partie des impacts positifs sur les conditions de travail.

Les **conditions météorologiques**, pourtant citées de manière péjorative, ont un impact limité sur les conditions de travail puisque la note moyenne (7) dépasse la moyenne des notes attribuées (6,5).

A l'inverse, la **charge de travail**, **l'image vis-à-vis du grand public** et **les aspects administratifs/réglementaires** sont des facteurs impactant négativement les conditions de travail des agriculteurs (notes inférieures à 6).

#### TOP 5 des facteurs les plus impactant – le point par région, filière et taille d'entreprise

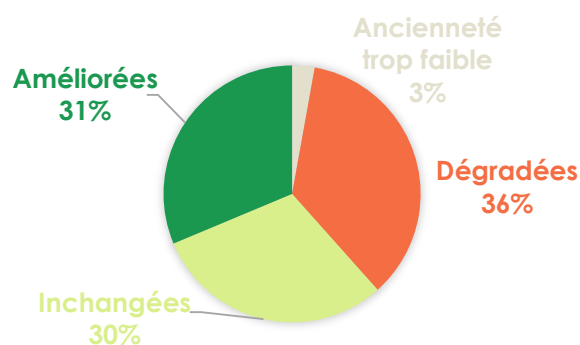


On peut alors remarquer que les **conditions météorologiques** sont plus impactantes sur les conditions de travail pour les agriculteurs en cultures spécialisées et notamment en horticulture et viticulture.

Les **aspects financiers** sont plus prégnants dans la filière d'élevage de porcins/volailles et dans les régions de l'Ouest. Pour les contraintes liées aux **horaires et à l'amplitude de travail**, la traite est principale raison puisque les exploitants de la filière bovins lait sont 1/4 à citer ce facteur comme étant le plus impactant sur les conditions de travail.

	Conditions météorologiques	Aspects financiers	Horaires, amplitude de travail	Aspects administratifs, réglementaires	Cadre de travail
<b>Total général</b>	<b>21%</b>	<b>12%</b>	<b>12%</b>	<b>10%</b>	<b>7%</b>
Auvergne-Rhône-Alpes	28%	10%	15%	8%	4%
Bourgogne-Franche-Comté	23%	12%	9%	10%	6%
Bretagne	10%	17%	14%	5%	7%
Centre-Val de Loire	17%	11%	7%	19%	4%
Grand Est	26%	7%	11%	14%	10%
Hauts-de-France	18%	8%	14%	6%	9%
Île-de-France	26%	9%	8%	15%	10%
Normandie	16%	10%	19%	10%	9%
Nouvelle-Aquitaine	19%	21%	7%	7%	9%
Occitanie	21%	13%	10%	11%	7%
Pays de la Loire	15%	9%	21%	8%	6%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	26%	11%	10%	11%	3%
Arboriculture	27%	12%	7%	11%	7%
Élevage bovin/ovin/caprin	17%	16%	15%	6%	5%
Élevage laitier	14%	13%	24%	5%	6%
Élevage porcin/volaille	11%	18%	10%	10%	7%
Grandes cultures	23%	12%	7%	12%	8%
Horticulture	32%	11%	9%	6%	11%
Maraîchage	23%	9%	12%	6%	7%
Polyculture - élevage	12%	13%	18%	8%	7%
Viticulture	30%	9%	7%	16%	8%
2 à 5	20%	12%	11%	12%	9%
Moins de 2	21%	13%	13%	9%	6%
Plus de 5	22%	7%	8%	11%	10%

## AU COURS DE CES DERNIÈRES ANNÉES, DIRIEZ-VOUS QUE CES CONDITIONS DE TRAVAIL ...



La situation sur les dernières années semble montrer que la tendance est à une **dégradation des conditions de travail**. En effet, **36% des exploitants estiment que leurs conditions de travail se sont dégradées**. Toutefois, ils sont **31% à dire qu'elles se sont améliorées** et 30% à estimer qu'elles sont restées inchangées. Le bilan est donc plutôt mitigé.

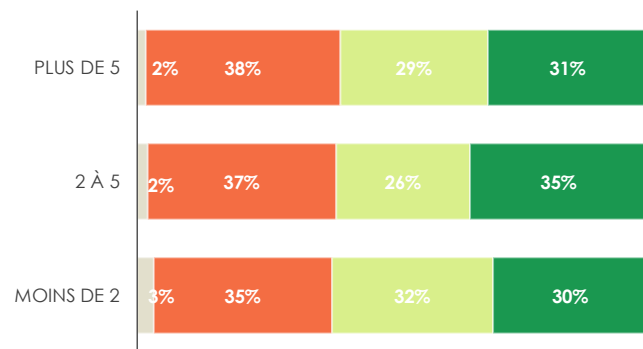
### Par région

PACA	4%	36%	28%	32%
PAYS DE LA LOIRE	4%	34%	29%	33%
OCCITANIE	1%	35%	29%	35%
NOUVELLE-AQUITAINE	3%	35%	33%	29%
NORMANDIE	3%	31%	25%	42%
ÎLE-DE-FRANCE	8%	57%	27%	9%
HAUTS-DE-FRANCE	4%	39%	29%	28%
GRAND EST	4%	40%	31%	25%
CENTRE-VAL DE LOIRE	3%	39%	38%	20%
BRETAGNE	1%	28%	25%	45%
BOURGOGNE-F.-C.	1%	32%	35%	33%
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	2%	35%	31%	32%

### Par filière

VITICULTURE	3%	42%	30%	25%
POLY-CULTURE - ÉLEVAGE	4%	31%	31%	34%
MARAÎCHAGE	3%	34%	25%	38%
HORTICULTURE	3%	43%	29%	25%
GRANDES CULTURES	3%	42%	30%	25%
PORCIN/VOLAILLE	3%	33%	27%	37%
BOVIN LAIT	2%	29%	30%	39%
BOVIN/OVIN/CAPRIN	1%	27%	33%	38%
ARBORICULTURE	3%	38%	34%	26%

## Par taille d'entreprise



La **situation semble plus défavorable** dans certaines régions (Île-de-France, 57% à juger que les conditions de travail se sont dégradées) et filières (horticulture – 43%, viticulture – 42% et grandes cultures – 42%).

A l'inverse **la situation semble plus favorable** dans les régions Bretagne (45% d'agriculteurs estimant que les conditions de travail se sont améliorées) et Normandie (42%) et dans les filières bovin lait (39%), bovins/ovins/caprins (38%) et maraîchage (38%). **La taille d'entreprise ne semble pas jouer sur les tendances d'évolution des conditions de travail.**

## COMBIEN D'HEURES TRAVAILLEZ-VOUS EN MOYENNE PAR SEMAINE ?

**51h**

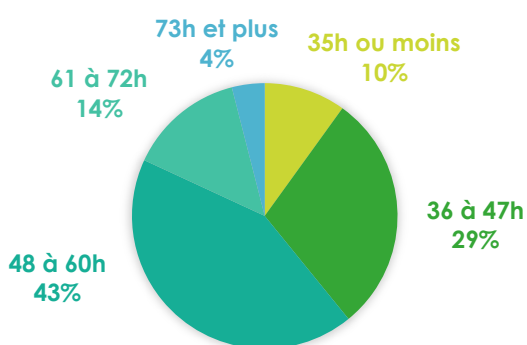
En période normale

**70h**

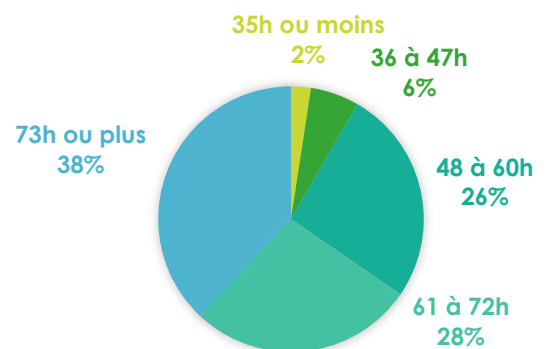
En pic d'activité

En moyenne, les exploitants indiquent travailler **51h par semaine en période d'activité normale** et **70h en période de pic d'activité**. Ces chiffres importants peuvent nous questionner.

### HEURES DE TRAVAIL EN ACTIVITÉ "NORMALE"

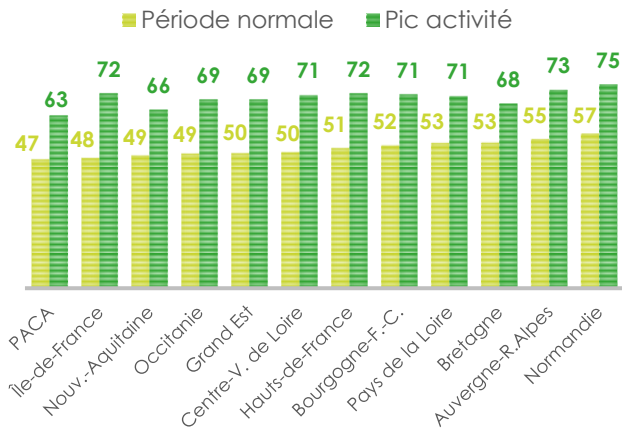


### HEURES DE TRAVAIL EN PIC D'ACTIVITÉ

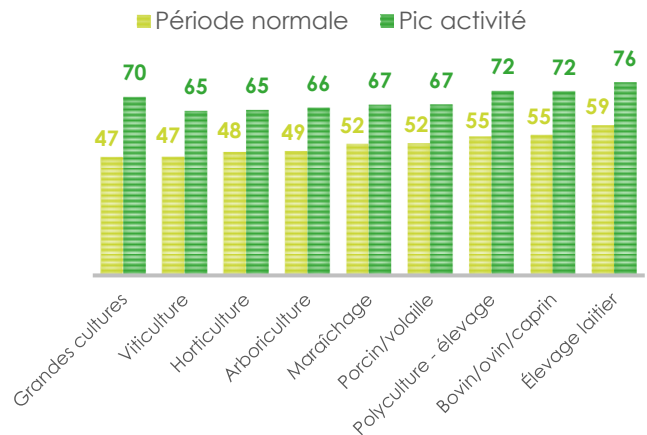


Il est intéressant de noter qu'en période d'activité « normale », 10% des exploitants déclarent travailler 35h ou moins. Ils sont **61% à dépasser la durée légale du travail de 48h par semaine**. Cette proportion passe à **92% en période de pic d'activité**. En période de pic d'activité, les **2/3 des exploitants déclarent travailler plus de 60h par semaine**.

## Par région



## Par filière

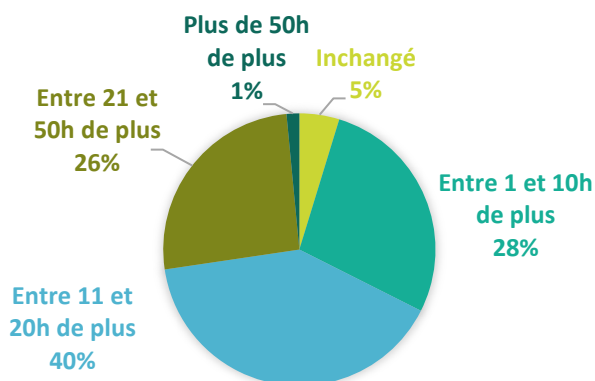


Des différences notables existent entre régions et filières. **Les exploitants en filière d'élevage déclarent des durées hebdomadaires de travail plus importantes** que les autres filières (plus de 52h et près de 60h pour l'élevage laitier en raison des astreintes). Logiquement, les régions où l'élevage est important présentent des chiffres plus élevés (Pays de la Loire, Bretagne, Auvergne-Rhône-Alpes et Normandie).

En période de pic d'activité, les filières d'élevage sont également celles où la durée de travail hebdomadaire est la plus importante. La **filière grandes cultures se démarque par une différence importante entre période normale (47h hebdomadaires) et période de pic d'activité (70h hebdomadaires)**.

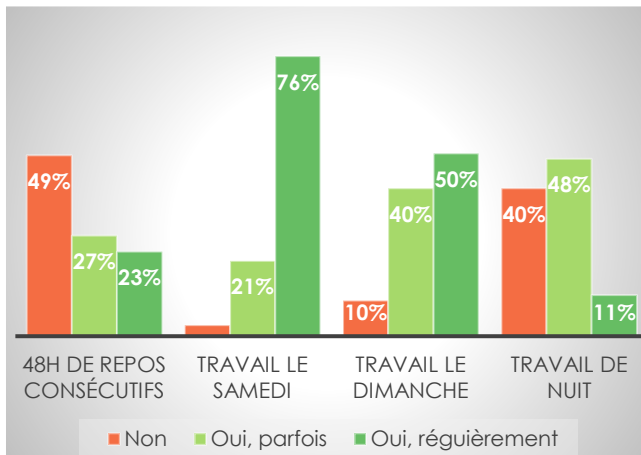
Il n'y a pas de différences notables selon la taille d'entreprise hormis sur la période de pic d'activité où **les exploitants des plus petites entreprises (- 2 ETP) ont tendance à déclarer des durées de travail hebdomadaires plus importantes** (70h contre 67h pour les entreprises de plus de 5 ETP).

### DIFFÉRENCE DE DURÉE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL ENTRE PÉRIODE NORMALE ET PIC D'ACTIVITÉ



On a pu le voir, il y a en moyenne 19h (par semaine) de différence entre période d'activité normale et pic d'activité. Dans le détail, **seuls 5% des exploitants déclarent qu'il n'y a pas de différence entre ces deux périodes**. La majorité (40%) déclare que la différence entre ces deux périodes se situe entre 11 et 20h de travail en plus par semaine. **Un quart des exploitants déclarent que la différence est supérieure à 20h par semaine.**

## ÊTES-VOUS PERSONNELLEMENT CONCERNE PAR...



La surcharge de travail semble bien présente chez les exploitants agricoles. Pour aller dans ce sens, **la moitié (51%) des exploitants déclarent prendre 48h de repos consécutifs par semaine**. Ils ne sont qu'un quart à déclarer pouvoir le faire régulièrement (plus d'une fois par mois).

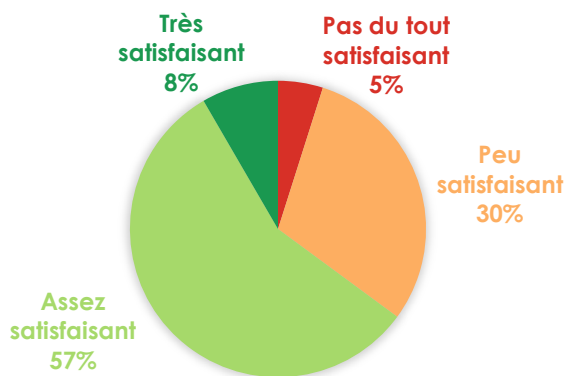
Par ailleurs, **97% déclarent travailler le samedi et 90% le dimanche** (respectivement 76% et 50% à le faire régulièrement).

Concernant le **travail de nuit**, ils sont **60% à déclarer travailler la nuit** mais seulement 11% à le faire régulièrement (plus d'une fois par mois).

	48h de repos consécutifs		Travail le samedi		Travail le dimanche		Travail de nuit	
	Oui, parfois	Oui, régulièrement	Oui, parfois	Oui, régulièrement	Oui, parfois	Oui, régulièrement	Oui, parfois	Oui, régulièrement
<b>Total général</b>	<b>27%</b>	<b>23%</b>	<b>21%</b>	<b>76%</b>	<b>40%</b>	<b>50%</b>	<b>48%</b>	<b>11%</b>
Auvergne-Rhône-Alpes	24%	28%	19%	80%	41%	48%	48%	9%
Bourgogne-Franche-Comté	28%	28%	23%	75%	41%	52%	44%	12%
Bretagne	24%	12%	17%	78%	25%	63%	39%	10%
Centre-Val de Loire	31%	20%	21%	75%	50%	43%	52%	10%
Grand Est	27%	35%	23%	72%	45%	43%	46%	9%
Hauts-de-France	27%	20%	24%	74%	51%	42%	65%	12%
Île-de-France	31%	19%	35%	63%	49%	43%	46%	24%
Normandie	26%	16%	19%	79%	34%	62%	56%	13%
Nouvelle-Aquitaine	30%	26%	25%	72%	44%	45%	45%	11%
Occitanie	31%	15%	19%	79%	42%	49%	54%	16%
Pays de la Loire	27%	28%	14%	83%	24%	70%	53%	8%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	26%	14%	19%	78%	45%	37%	40%	13%
Arboriculture	29%	27%	24%	73%	49%	33%	34%	10%
Élevage bovin/ovin/caprin	22%	16%	8%	90%	20%	76%	59%	14%
Élevage laitier	20%	20%	9%	89%	15%	82%	52%	11%
Élevage porcin/volaille	27%	20%	14%	85%	25%	72%	48%	16%
Grandes cultures	34%	25%	32%	67%	61%	32%	57%	13%
Horticulture	26%	34%	21%	74%	43%	36%	24%	5%
Maraîchage	25%	21%	19%	76%	45%	38%	28%	10%
Polyculture - élevage	23%	18%	12%	85%	25%	69%	57%	13%
Viticulture	33%	30%	32%	63%	59%	23%	38%	7%
Moins de 2	27%	19%	19%	79%	37%	55%	52%	12%
2 à 5	27%	32%	23%	74%	47%	41%	45%	8%
Plus de 5	31%	32%	29%	66%	51%	30%	34%	9%

Comme évoqué précédemment **les exploitants des filières d'élevage semblent les plus exposés aux astreintes horaires**. De ce fait, moins de la moitié des exploitants de ces filières déclare pouvoir prendre 48h de repos consécutifs par semaine. De la même manière, **la quasi-totalité de ces exploitants déclare travailler le week-end, samedi et dimanche**. Le **travail de nuit concerne plus particulièrement les exploitants de grandes cultures et en élevage bovins/ovins/caprins** où plus de 70% déclarent travailler la nuit (dont respectivement 13 et 14% à le faire régulièrement).

## COMMENT JUGEZ-VOUS VOTRE EQUILIBRE VIE PRIVÉE/VIE PROFESSIONNELLE ?



À la suite des précédents constats, il est intéressant de voir si les exploitants se satisfont de cette situation vis-à-vis de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Ils sont **65% à être assez ou très satisfaits de cet équilibre**. L'équilibre est plutôt fragile puisque la majorité (57%) s'estime assez satisfaite et seulement 8% sont très satisfaits.

**Les exploitantes sont légèrement plus satisfaites de cet équilibre** (67% contre 64% pour les hommes). **L'âge de l'exploitant influe fortement sur sa satisfaction vis-à-vis de cet équilibre vie privée/vie professionnelle**. En effet, les moins de 35 ans (72% de satisfaits) et les plus de 55 ans (67% de satisfaits) sont plus nombreux à être satisfaits de cet équilibre. La tranche d'âge 35-55 ans (63% de satisfaits), souvent celle des parents, est la moins satisfaite de cet équilibre.

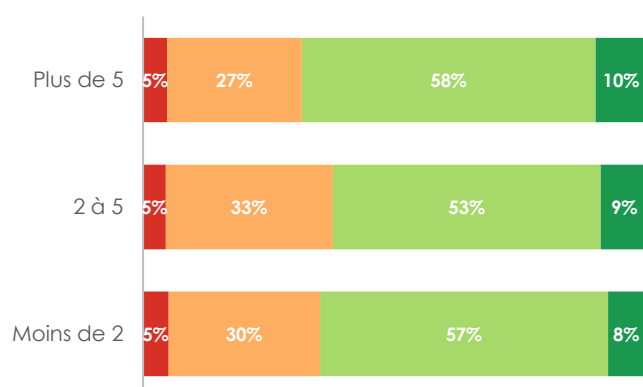
### Par région

Provence-Alpes-Côte d'Azur	5%	37%	51%	7%
Auvergne-Rhône-Alpes	7%	33%	52%	7%
Occitanie	5%	33%	56%	6%
Centre-Val de Loire	3%	35%	57%	5%
Hauts-de-France	6%	31%	54%	9%
Grand Est	3%	31%	57%	9%
Pays de la Loire	5%	29%	58%	8%
Nouvelle-Aquitaine	5%	29%	56%	10%
Normandie	6%	26%	61%	7%
Bretagne	4%	27%	60%	10%
Île-de-France	6%	23%	63%	8%
Bourgogne-Franche-Comté	4%	24%	60%	13%

### Par filière

Élevage bovin/ovin/caprin	5%	36%	52%	7%
Maraîchage	6%	34%	53%	7%
Arboriculture	9%	31%	54%	6%
Élevage laitier	6%	31%	56%	7%
Horticulture	5%	30%	55%	10%
Polyculture - élevage	5%	30%	58%	7%
Élevage porcin/volaille	4%	29%	59%	8%
Viticulture	4%	28%	57%	11%
Grandes cultures	4%	27%	60%	9%

### Par taille d'entreprise



**La filière d'élevage bovin/ovin/caprin** est celle où l'équilibre vie perso/vie pro est le moins satisfaisant avec seulement 59% d'exploitants satisfaits. On retrouve également les filières de cultures spécialisées (hormis la viticulture) avec des proportions inférieures à la moyenne nationale. Les régions où ces filières sont fortement présentes sont celles où les proportions

sont les plus faibles : PACA (57% de satisfaits), Auvergne-Rhône-Alpes (59%) et Occitanie (62%) notamment. **Les exploitants des plus grandes exploitations**, où la possibilité de déléguer certaines tâches est plus facile, **sont ceux qui semblent être les plus satisfaits** (68% de satisfaits).

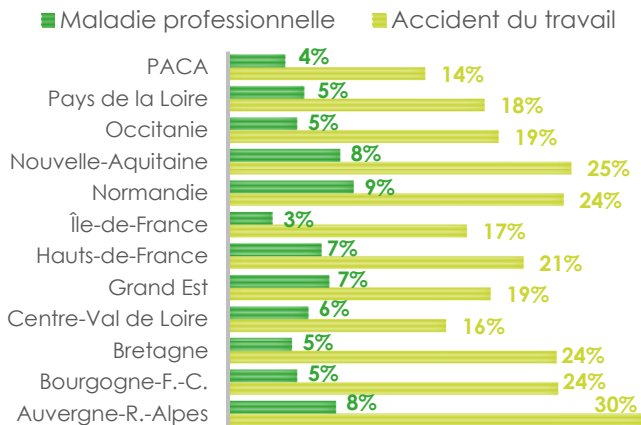
## ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

**22%**  
Accident  
du travail

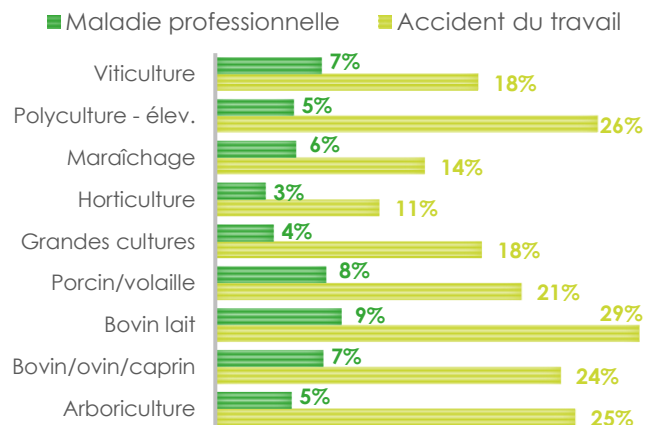
**6%**  
Maladie  
prof.

Plus **d'un exploitant sur 5 (22%) a déjà été concerné personnellement par un accident du travail**. Ils sont **6% à avoir été concerné par une maladie professionnelle** dans le cadre du travail qu'ils exercent actuellement.

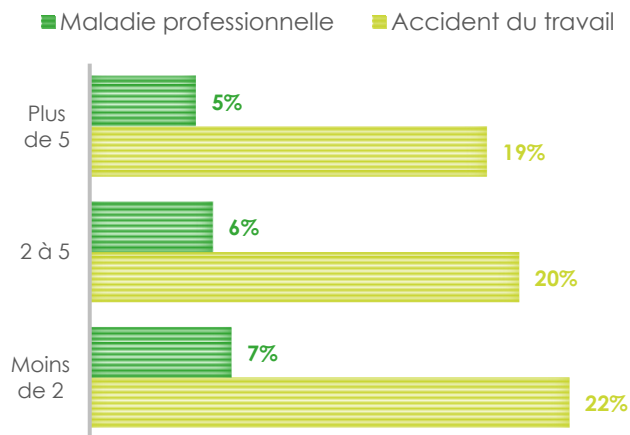
### Par région



### Par filière



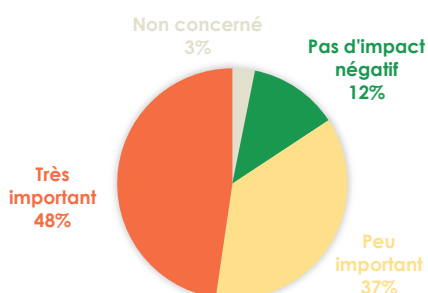
### Par taille d'entreprise



Selon les régions, entre 14 et 30% des exploitants ont été concerné par un accident du travail et entre 3 et 9% par une maladie professionnelle.

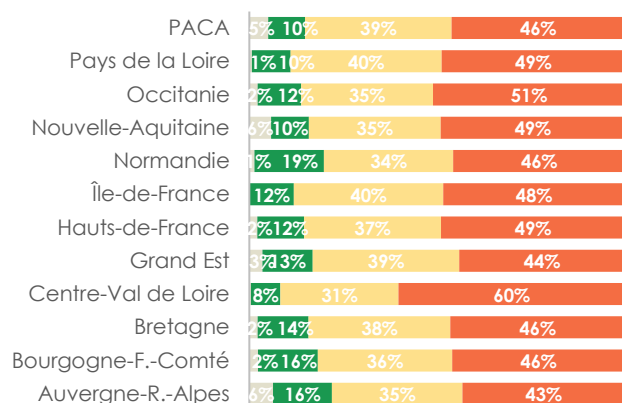
Les filières d'élevage (hormis porcin/volaille) sont celles où les accidents du travail sont les plus fréquents (plus de 25% d'exploitants concernés). Le constat est le même pour les maladies professionnelles puisque dans ces filières les proportions d'exploitants concernés approchent des 10%.

## LA GESTION D'ENTREPRISE A-T-ELLE UN IMPACT NEGATIF SUR VOS CONDITIONS DE TRAVAIL ?

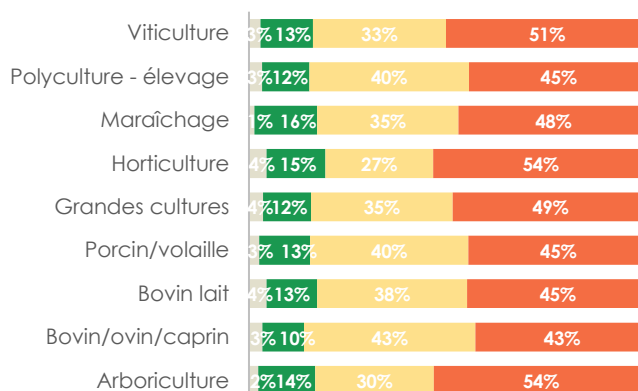


La gestion d'entreprise (aléas économiques, management) peut impacter les conditions de travail des exploitants agricoles. **La moitié des exploitants interrogé indiquent que la gestion d'entreprise a un impact négatif très important** sur leurs conditions de travail.

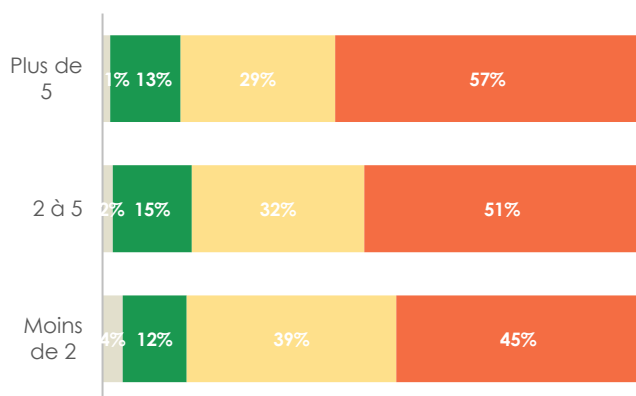
### Par région



### Par filière



### Par taille d'entreprise



**La taille d'entreprise influe sur la part d'exploitants impactés négativement par la gestion d'entreprise** : ils sont 57% à se dire impactés négativement de manière très importante.

Les filières les plus employeuses de main d'œuvre sont celles où les proportions sont les plus importantes : horticulture et arboriculture (54% d'exploitants impactés de manière très importante).

La région Centre – Val de Loire se démarque également avec une part d'exploitants très fortement impactés par la gestion d'entreprise qui atteint 60%.

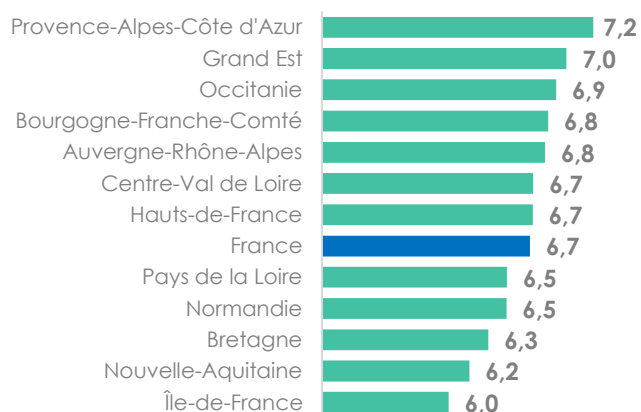
## COMMENT ÉVALUEZ-VOUS LA CONTRAINTE PHYSIQUE DE VOTRE MÉTIER ? 1 voulant dire peu dur et 10 très dur

**6,7**

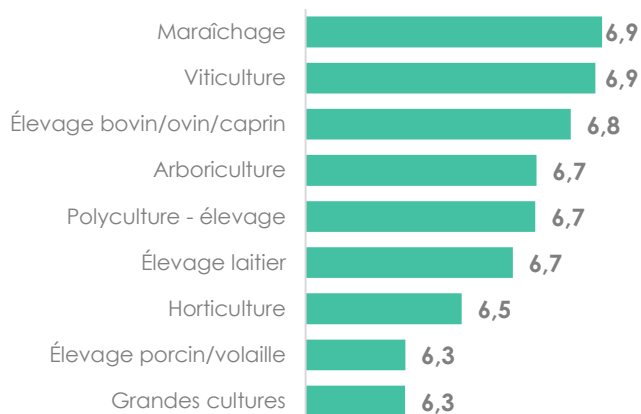
En moyenne, **les exploitants attribuent la note de 6,7 à la contrainte physique de leur métier**. Cela traduit une certaine dureté du métier tel qu'il est perçu par les exploitants.

**Les exploitants de moins de 35 ans évaluent moins durement la contrainte physique du métier** puisqu'ils attribuent en moyenne la note de 6,5. **Les exploitantes jugent leur métier plus dur physiquement que les exploitants** en attribuant une note moyenne de 6,8 contre 6,6 pour les hommes.

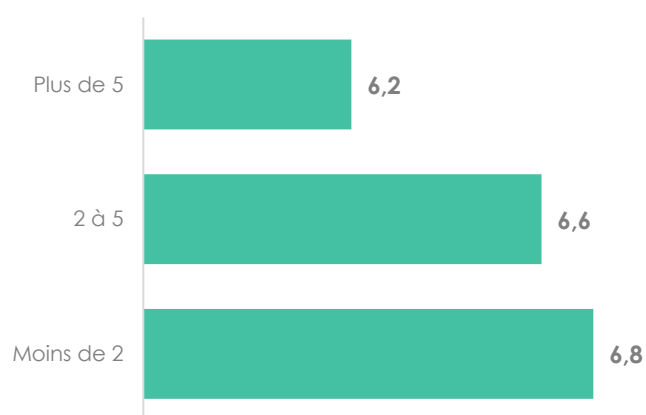
### Par région



### Par filière



### Par taille d'entreprise

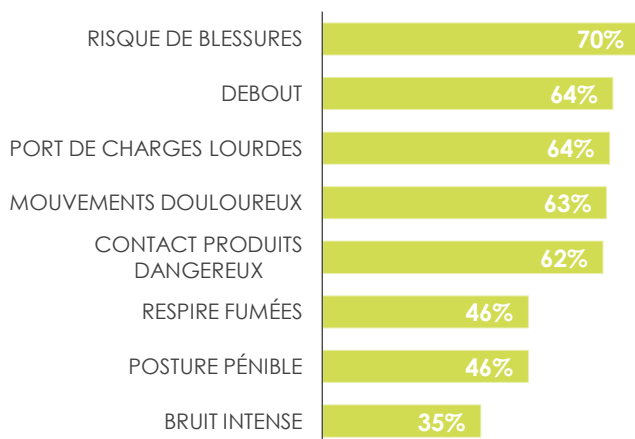


Les exploitants en cultures spécialisées et en élevage bovin/ovin/caprin sont ceux qui attribuent la note la plus élevée en moyenne (supérieure à la moyenne nationale) concernant la contrainte physique de leur métier.

Ainsi les régions où ces filières sont fortement présentes sont celles où les exploitants donnent les notes les plus élevées (PACA, Grand Est, Occitanie).

**La taille d'entreprise joue sur la note donnée à la contrainte physique.** En effet, plus l'entreprise est de petite taille, où l'exploitant participe le plus aux travaux agricoles, sont celles où la note moyenne est la plus élevée (6,8 pour les entreprises de moins de 2 ETP).

## LES FACTEURS DE PENIBILITE PHYSIQUE - Êtes-vous concerné par le fait de ... ? (En % de réponses « oui »)



Il y a **5 facteurs de pénibilité qui semblent être les plus courants** car affectant plus de la moitié des exploitants interrogés :

- \* Le **risque d'être blessé ou accidenté** est le premier facteur de pénibilité, cité par **70%** des exploitants
- \* Le fait de **rester debout longtemps** concerne près des deux tiers (**64%**) des exploitants
- \* Le fait de **porter ou déplacer des charges lourdes** arrive en 3<sup>ème</sup> position et concerne également près des deux tiers (**64%**) des exploitants
- \* **Effectuer des mouvements douloureux ou fatigants** concerne **63%** des exploitants
- \* **62%** des exploitants interrogés indiquent **être en contact avec des produits dangereux**

Les autres facteurs de pénibilité invoqués concernent moins d'exploitants mais touchent tout de même près de la moitié d'entre eux pour le fait de **respirer des fumées ou des poussières** et de **rester longtemps dans une posture pénible**. Plus du tiers des exploitants indiquent être **exposé à un bruit intense**.

### Détail par région, filière et taille d'entreprise

	Bruit intense	Posture pénible	Respire fumées	Contact produits dangereux	Mouvements douloureux	Port de charges lourdes	Debout	Risque de blessures
<b>Total général</b>	<b>35%</b>	<b>46%</b>	<b>46%</b>	<b>62%</b>	<b>63%</b>	<b>64%</b>	<b>64%</b>	<b>70%</b>
Auvergne-Rhône-Alpes	36%	58%	47%	64%	71%	72%	70%	73%
Bourgogne-Franche-Comté	35%	50%	51%	59%	62%	69%	66%	73%
Bretagne	33%	36%	48%	60%	58%	53%	71%	63%
Centre-Val de Loire	32%	33%	45%	68%	52%	63%	52%	62%
Grand Est	36%	52%	43%	68%	68%	64%	62%	70%
Hauts-de-France	45%	34%	56%	76%	63%	70%	53%	76%
Île-de-France	39%	34%	52%	74%	53%	62%	45%	60%
Normandie	37%	28%	46%	67%	63%	55%	51%	73%
Nouvelle-Aquitaine	34%	44%	40%	62%	52%	56%	66%	70%
Occitanie	42%	54%	52%	58%	70%	65%	71%	77%
Pays de la Loire	26%	27%	44%	57%	61%	60%	59%	64%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	28%	67%	35%	48%	72%	73%	78%	70%
Arboriculture	33%	53%	38%	59%	65%	67%	79%	68%
Élevage bovin/ovin/caprin	33%	43%	52%	48%	62%	73%	71%	78%
Élevage laitier	34%	38%	45%	62%	68%	62%	72%	75%
Élevage porcin/volaille	46%	34%	68%	59%	63%	59%	69%	66%
Grandes cultures	45%	35%	57%	77%	54%	61%	41%	72%
Horticulture	11%	48%	27%	48%	57%	56%	76%	49%
Maraîchage	21%	59%	27%	41%	62%	62%	71%	52%
Polyculture - élevage	37%	37%	53%	63%	67%	68%	61%	78%
Viticulture	31%	65%	31%	66%	67%	61%	72%	65%
Moins de 2	37%	46%	50%	64%	66%	67%	64%	75%
2 à 5	32%	46%	40%	60%	60%	59%	66%	64%
Plus de 5	26%	42%	27%	54%	50%	50%	65%	55%



Le **risque de blessure** semble plus fréquemment toucher les exploitants en élevage (hormis porc/volaille) et les plus petites structures (moins de 2 ETP). Les exploitants des filières de cultures spécialisées et des plus grandes entreprises (plus de 5 ETP) semblent moins concernés par les risques de blessure (autour de 50% d'exploitants tout de même).



Le fait de **rester longtemps debout** est plus fréquent chez les exploitants en cultures spécialisées et en région PACA. Les exploitants en grandes cultures et dans les régions où cette filière est fortement présente (Île-de-France, Hauts-de-France et Centre-Val de Loire) sont moins concernés par ce facteur de pénibilité.



Le **port de charges lourdes** est plus fréquent chez les éleveurs de bovins, ovins, caprins et ceux de la région Auvergne-Rhône-Alpes. Ce facteur est moins cité chez les exploitants des plus grandes structures et ceux de la région Bretagne.



Le fait de **d'effectuer des mouvements douloureux ou fatigants** est plus fréquemment cité dans les régions PACA, Auvergne-Rhône-Alpes et Occitanie ainsi que dans la filière d'élevage laitier. A l'inverse, les exploitants horticoles et de grandes cultures semblent moins confrontés à ce problème.



Le **contact avec des produits dangereux** est plus fréquent en grandes cultures et dans les régions Hauts-de-France et Île-de-France. Cela concerne moins d'exploitants en horticulture et maraîchage.



Le fait de **respirer des fumées ou des poussières** est plus fréquent chez les exploitants en élevage porc/volaille et en grandes cultures ainsi qu'en région Hauts-de-France. Les exploitants des filières de cultures spécialisées et des plus grandes entreprises semblent moins exposés.

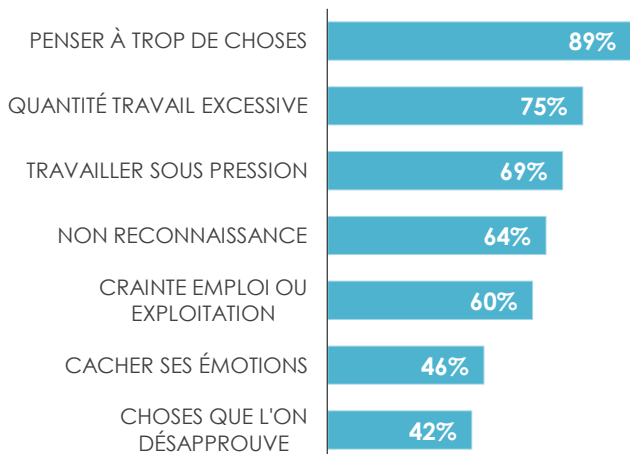


Le fait de **rester longtemps dans une posture pénible** concerne plus fréquemment les exploitants de cultures spécialisées (notamment viticulture) et ceux des régions PACA et Auvergne-Rhône-Alpes. A l'inverse, ce facteur est moins fréquemment avancé dans les filières d'élevage et en grandes cultures.



L'**exposition à un bruit intense** concerne plus particulièrement les exploitants en élevage porc/volaille et en grandes cultures ainsi que ceux des régions Hauts-de-France et Occitanie. A l'inverse c'est en horticulture, maraîchage et dans les plus grandes entreprises que ce facteur est le moins présent.

## LES FACTEURS DE PENIBILITE PSYCHOLOGIQUE - Êtes-vous concerné par le fait de ... ? (En % de réponses « oui »)



Il y a également **5 facteurs de pénibilité psychologiques** qui se détachent et concernent plus de 60% des exploitants interrogés :

- \* Le fait de **devoir penser à trop de choses à la fois** est le premier facteur cité par **89%** des agriculteurs
- \* Ensuite, ils citent le fait de **devoir effectuer une quantité de travail excessive (75%)**
- \* Le fait de **travailler sous pression** arrive en 3<sup>ème</sup> position (**69%**)

- \* **Ne pas être reconnu pour son travail** est cité par **64%** des exploitants
- \* Le fait de **craindre pour son emploi/son exploitation** arrive en 5<sup>ème</sup> position (**60%**)

Les deux autres facteurs invoqués concernent moins de la moitié des interrogés : **devoir cacher ses émotions (46%)** et **faire des choses que l'on désapprouve (42%)**.

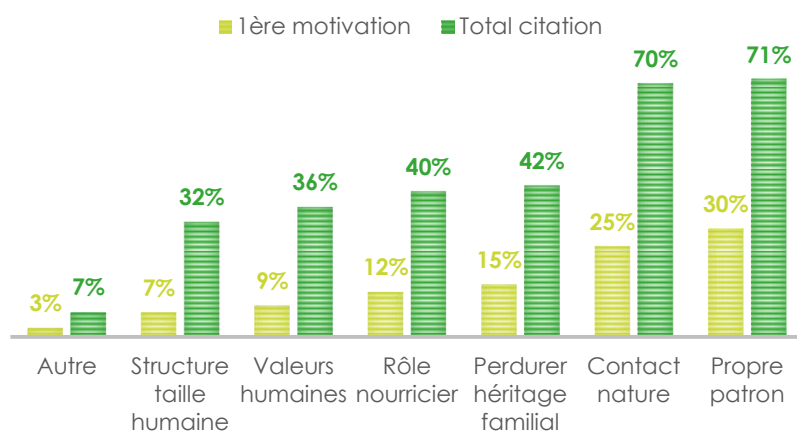
### Détail par région, filière et taille d'entreprise

	Choses que l'on désapprouve	Cacher ses émotions	Crainte emploi ou exploitation	Non reconnaissance	Travailler sous pression	Quantité travail excessive	Penser à trop de choses
<b>Total général</b>	<b>42%</b>	<b>46%</b>	<b>60%</b>	<b>64%</b>	<b>69%</b>	<b>75%</b>	<b>89%</b>
Auvergne-Rhône-Alpes	42%	47%	61%	66%	71%	78%	86%
Bourgogne-Franche-Comté	36%	41%	50%	58%	62%	71%	87%
Bretagne	35%	46%	52%	68%	64%	70%	86%
Centre-Val de Loire	55%	50%	61%	71%	72%	75%	90%
Grand Est	42%	44%	62%	58%	70%	76%	91%
Hauts-de-France	57%	54%	65%	72%	74%	78%	94%
Île-de-France	44%	40%	51%	65%	62%	70%	83%
Normandie	48%	44%	55%	65%	70%	72%	91%
Nouvelle-Aquitaine	46%	48%	58%	60%	72%	71%	89%
Occitanie	38%	46%	67%	69%	73%	80%	93%
Pays de la Loire	41%	42%	61%	66%	64%	71%	87%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	38%	51%	73%	62%	70%	83%	90%
Arboriculture	44%	58%	64%	62%	75%	84%	88%
Élevage bovin/ovin/caprin	38%	45%	64%	71%	66%	75%	87%
Élevage laitier	48%	44%	55%	69%	64%	77%	89%
Élevage porcin/volaille	37%	42%	58%	71%	68%	71%	90%
Grandes cultures	49%	45%	61%	71%	71%	70%	89%
Horticulture	32%	47%	66%	45%	68%	73%	87%
Maraîchage	37%	52%	58%	56%	75%	81%	90%
Polyculture - élevage	48%	49%	59%	70%	68%	76%	91%
Viticulture	36%	43%	61%	51%	70%	75%	90%
Moins de 2	44%	44%	62%	69%	67%	75%	88%
2 à 5	41%	48%	58%	57%	71%	78%	91%
Plus de 5	38%	59%	57%	49%	78%	74%	92%

- \* Le fait de **devoir penser à trop de choses à la fois** concerne l'ensemble des exploitants (89%) même si ce facteur est plus fréquemment cité dans les régions Hauts-de-France et Occitanie.
- \* Le fait de **devoir effectuer une quantité de travail excessive** est un facteur plus prégnants dans les filières d'arboriculture et de maraîchage ainsi que dans les régions PACA et Occitanie. A l'inverse ce facteur est moins fréquemment cité dans les filières d'élevage porcin/volaille et de grandes cultures ainsi que dans les régions Île-de-France et Bretagne.
- \* Le **travail sous pression** concerne plus particulièrement les exploitants des plus grandes entreprises (+ 5 ETP) et ceux des filières arboriculture et maraîchage. A l'inverse, dans les filières d'élevage et dans les plus petites structures (-2 ETP) ce facteurs est moins fréquent.
- \* Le fait de **ne pas être reconnu pour son travail** est plus fréquemment cité par les exploitants en élevage et en grandes cultures ainsi que dans les régions Hauts-de-France et Centre – Val de Loire. Ce facteur est moins fréquent dans les filières horticulture, viticulture et dans les plus grandes structures.
- \* Le fait de **craindre pour son emploi ou son exploitation** est un facteur cité de manière plus fréquente par les exploitants horticoles et ceux des régions PACA et Occitanie. Le facteur est moins fréquent pour les exploitants des régions Bourgogne-Franche-Comté, Île-de-France et Bretagne.
- \* Le fait de **devoir cacher ses émotions** concerne plus d'exploitants dans les filières arboriculture et maraichage ainsi que dans la région Hauts-de-France. C'est moins fréquent en élevage, viticulture et dans les régions Île-de-France et Bourgogne-Franche-Comté.
- \* Le fait de **devoir faire des choses que l'on désapprouve** est plus fréquents chez les exploitants des filières d'élevage laitier, de grandes cultures et de polyculture-élevage ainsi que dans les région Hauts-de-France et Centre – Val de Loire. A l'inverse, c'est moins fréquent en horticulture et dans les régions Bretagne et Bourgogne-Franche-Comté.

## Les motivations au travail

**QU'EST-CE QUI VOUS MOTIVE LE PLUS DANS VOTRE METIER ?** – 3 réponses possibles, classées par ordre d'importance



Les exploitants pouvaient indiquer jusqu'à 3 motivations et les réponses étaient à classer par ordre d'importance.

Nous analyserons à la fois la 1<sup>ère</sup> motivation et l'ensemble des réponses apportées.

Deux principales motivations ressortent des réponses :

- Le **fait d'être son propre patron** est cité par **3 exploitants sur 10** comme principale motivation et par près de **70%** des exploitants interrogés.
- Le **contact avec la nature, la terre** arrive ensuite avec **un quart** des exploitants qui cite cette motivation comme principale motivation et **70%** des exploitants la cite parmi les 3 raisons.

Ensuite, pour près de **40%** des exploitants deux motivations sont avancées : le fait de **faire perdurer l'héritage familial** et le **rôle nourricier du métier**. Les deux dernières motivations sont citées par près d'un tiers des exploitants : **les valeurs humaines du métier** et le fait de **travailler dans une structure à taille humaine**.

Le détail par région, filière et taille d'entreprise – Total citation

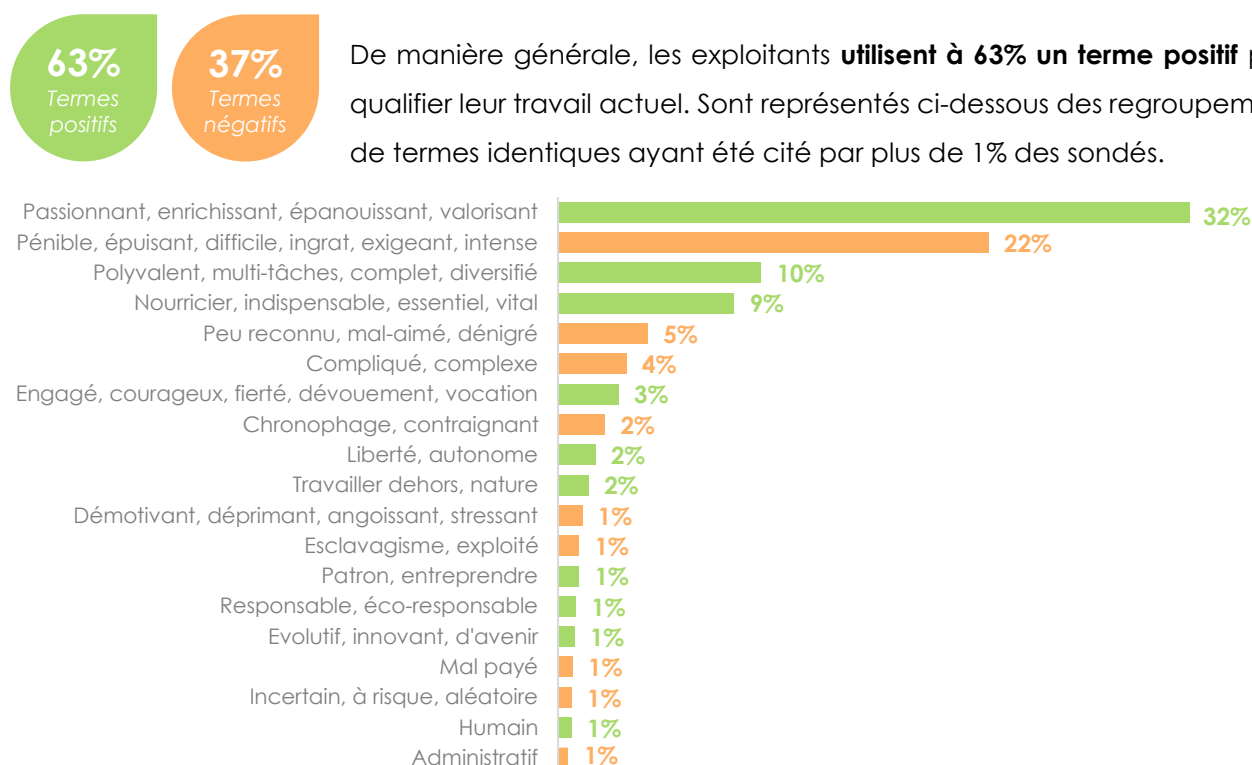
	Propre patron	Contact nature	Perdurer héritage familial	Rôle nourricier	Valeurs humaines	Structure taille humaine	Autre
<b>Total général</b>	<b>71%</b>	<b>70%</b>	<b>42%</b>	<b>40%</b>	<b>36%</b>	<b>32%</b>	<b>7%</b>
Auvergne-Rhône-Alpes	72%	69%	45%	45%	32%	27%	8%
Bourgogne-Franche-Comté	65%	72%	40%	44%	34%	42%	3%
Bretagne	77%	56%	22%	47%	39%	34%	10%
Centre-Val de Loire	75%	66%	48%	38%	36%	30%	7%
Grand Est	72%	71%	52%	30%	34%	31%	9%
Hauts-de-France	72%	73%	50%	38%	36%	32%	0%
Île-de-France	61%	78%	48%	58%	34%	21%	1%
Normandie	71%	71%	34%	42%	35%	27%	19%
Nouvelle-Aquitaine	69%	66%	45%	41%	39%	31%	8%
Occitanie	67%	75%	44%	41%	37%	29%	6%
Pays de la Loire	80%	75%	24%	42%	39%	34%	5%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	70%	74%	50%	33%	34%	36%	4%
Arboriculture	69%	69%	47%	41%	31%	30%	9%
Élevage bovin/ovin/caprin	66%	74%	37%	47%	37%	27%	9%
Élevage laitier	71%	69%	30%	48%	35%	36%	9%
Élevage porc/volaille	77%	57%	28%	51%	41%	32%	8%
Grandes cultures	73%	73%	42%	44%	34%	28%	4%
Horticulture	73%	67%	32%	19%	48%	50%	10%
Maraîchage	70%	62%	33%	47%	39%	34%	8%
Poly culture - élevage	70%	72%	37%	46%	36%	32%	5%
Viticulture	73%	71%	61%	21%	35%	33%	6%
Moins de 2	72%	74%	40%	43%	33%	30%	6%
2 à 5	71%	63%	45%	35%	41%	36%	8%
Plus de 5	69%	59%	48%	33%	44%	36%	8%

- \* Le fait d'être son propre patron est une motivation plus prégnante en élevage porc/volaille et dans les régions Pays de la Loire et Bretagne. C'est moins le cas dans les régions Île-de-France et Bourgogne-Franche-Comté.
- \* Le contact avec la nature est une motivation plus prégnante en Île-de-France, Occitanie et Pays de la Loire ainsi que dans les filières d'élevage bovins/ovins/caprins. C'est moins le cas en élevage porc/volaille et en région Bretagne.
- \* Le fait de faire perdurer l'héritage familial est une motivation plus prégnante en viticulture et dans les régions Grand Est, Hauts-de-France et PACA. C'est moins le cas dans les filières d'élevage et dans les régions Bretagne et Pays de la Loire.
- \* Le rôle nourricier du métier est une motivation plus prégnante en Île-de-France et dans la filière porc/volaille. C'est moins le cas dans la filière horticulture et viticulture et dans la région Grand Est.

- \* Les **valeurs humaines du métier** sont une motivation plus prégnante en horticulture et dans les plus grandes entreprises (+5 ETP). C'est moins le cas en arboriculture et en région Auvergne-Rhône-Alpes.
- \* Le fait de **travailler dans une structure à taille humaine** est une motivation plus prégnante en horticulture et en région Bourgogne-Franche-Comté. C'est moins le cas en région Île-de-France, Normandie et dans la filière élevage bovin/ovin/caprin.

## EN 1 MOT, COMMENT QUALIFIERIEZ-VOUS LE TRAVAIL D'AGRICULTEUR ?

De manière générale, les exploitants **utilisent à 63% un terme positif** pour qualifier leur travail actuel. Sont représentés ci-dessous des regroupements de termes identiques ayant été cité par plus de 1% des sondés.



Il est donc intéressant de noter que, malgré les facteurs de pénibilité physique bien présents, les exploitants sont satisfaits de leur travail et le qualifie de manière positive.

Les **notions positives** qui reviennent le plus sont :

- La **passion, l'épanouissement et le côté valorisant du travail** pour près d'un tiers d'entre eux
- La **polyvalence et la variété des tâches** d'un métier agricole arrivent ensuite (10%)
- Le côté **essentiel et nourricier** du métier d'agriculteur (9%)
- **L'engagement, le dévouement, la vocation** qui guide les exploitants (3%)
- **L'autonomie dans le travail et le travail avec la nature et en extérieur** arrivent ensuite (2% chacun)

Les **notions négatives** qui ressortent le plus sont :

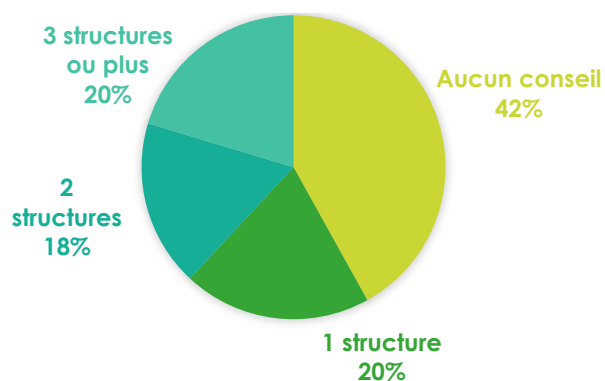
- La **pénibilité et la dureté physique** des tâches sont des notions citées par 22% des sondés
- L'**agribashing** (métier non reconnu, « mal-aimé », dénigré) ressort pour 5% d'entre eux
- La **complexité** du métier arrive ensuite avec 4% des enquêtes
- Le côté **contraignant et chronophage** atteint 2%

#### TOP 3 des mots les plus cités par région, filière et taille d'entreprise

	1er mot	2ème mot	3ème mot
Auvergne-Rhône-Alpes	Passionnant	Essentiel	Dur
Bourgogne-Franche-Comté	Passionnant	Diversifié	Enrichissant
Bretagne	Passionnant	Enrichissant	Polyvalent
Centre-Val de Loire	Passionnant	Dur	Diversifié
Grand Est	Passionnant	Polyvalent	Difficile
Hauts-de-France	Passionnant	Essentiel	Dur
Île-de-France	Passionnant	Dur	Beauté
Normandie	Passionnant	Essentiel	Polyvalent
Nouvelle-Aquitaine	Passionnant	Essentiel	Difficile
Occitanie	Passionnant	Dur	Difficile
Pays de la Loire	Passionnant	Essentiel	Polyvalent
Provence-Alpes-Côte d'Azur	Passionnant	Essentiel	Epuisant
Arboriculture	Passionnant	Essentiel	Dur
Élevage bovin/ovin/caprin	Passionnant	Essentiel	Difficile
Élevage laitier	Passionnant	Essentiel	Diversifié
Élevage porcin/volailler	Passionnant	Essentiel	Polyvalent
Grandes cultures	Passionnant	Essentiel	Difficile
Horticulture	Passionnant	Essentiel	Exigeant
Maraîchage	Passionnant	Essentiel	Enrichissant
Polyculture - élevage	Passionnant	Polyvalent	Essentiel
Viticulture	Passionnant	Difficile	Dur
Moins de 2 ETP	Passionnant	Essentiel	Dur
2 à 5 ETP	Passionnant	Essentiel	Polyvalent
Plus de 5 ETP	Passionnant	Difficile	Essentiel

## L'accompagnement des exploitants

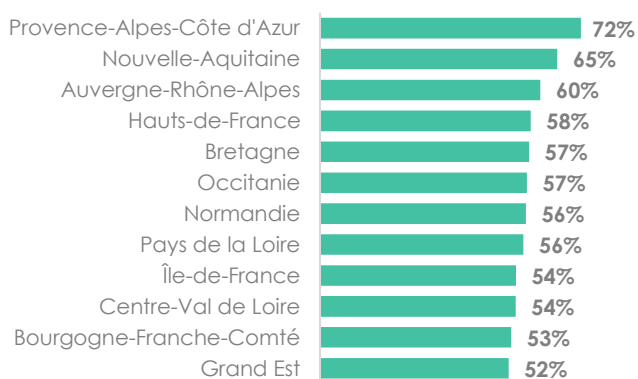
**EN 2019, VOTRE ETABLISSEMENT A-T-IL BENEFICIE DE CONSEILS SUR LA SANTE ET LA SECURITE DE LA PART DES ORGANISMES SUIVANTS ?** - Plusieurs réponses possibles



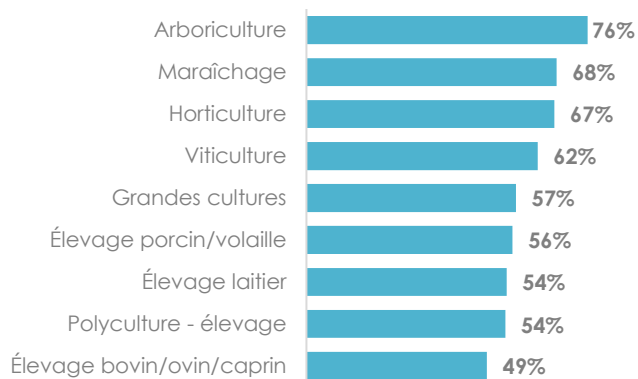
La majorité (58%) des exploitants interrogés ont bénéficié de conseil sur la santé et la sécurité au travail par au moins un organisme.

Il y a tout de même **42% des exploitants qui n'y ont pas eu recours en 2019**. A l'inverse, 1 exploitant sur 5 a bénéficié de conseils de la part de 3 structures ou plus.

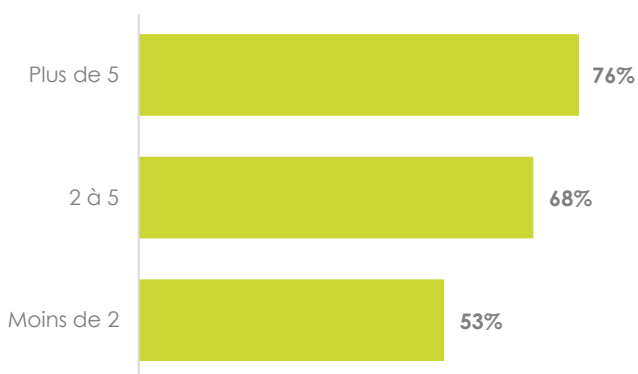
### Par région



### Par filière



### Par taille d'entreprise

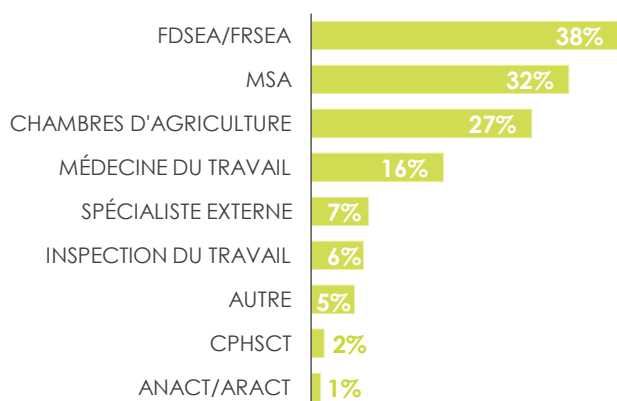


Les régions PACA et Nouvelle-Aquitaine sont celles où les exploitants qui ont bénéficié de conseils sont les plus nombreux (plus de 65% d'entre eux) alors qu'ils sont moins nombreux en région Bourgogne-Franche-Comté et Grand Est (respectivement 53 et 52%).

Les filières de cultures spécialisées sont celles où les proportions d'exploitants accompagnés sont les plus importantes (supérieures à 62% et jusqu'à 76% en arboriculture). A l'inverse, ils sont moins nombreux dans les filières d'élevage (proportions inférieures à la moyenne).

Plus l'entreprise est de taille importante plus elle a eu recours à des conseils (53% pour les moins de 2 ETP et 76% pour les plus de 5 ETP).

**Proportion d'exploitants ayant bénéficié de conseils de la part de ces organismes**



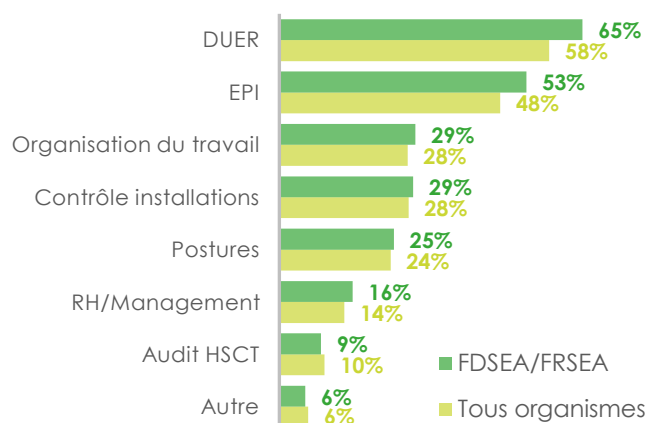
**Le réseau FNSEA** par ses FDSEA et FRSEA **est l'interlocuteur privilégié des exploitants pour bénéficiaire de conseils sur la santé et la sécurité au travail** : 38% des exploitants y ont eu recours en 2019.

Arrivent ensuite, la MSA (32%), les Chambres d'Agriculture (27%), la médecine du travail (16%). Le recours aux autres structures reste marginal : spécialistes externes (7%), inspection du travail (6%), CPHST (2%) et ANACT/ARACT (1%).

	FDSEA/FRSEA	MSA	Chambres d'agriculture	Santé / Médecine du travail	Spécialiste externe	Inspection du travail	CPHSCT	ANACT/ARACT
<b>Total général</b>	<b>38%</b>	<b>32%</b>	<b>27%</b>	<b>16%</b>	<b>7%</b>	<b>6%</b>	<b>2%</b>	<b>1%</b>
Auvergne-Rhône-Alpes	36%	36%	28%	16%	7%	8%	1%	2%
Bourgogne-Franche-Comté	33%	26%	25%	13%	7%	5%	1%	1%
Bretagne	44%	25%	20%	16%	9%	4%	2%	0%
Centre-Val de Loire	32%	25%	27%	16%	7%	6%	0%	0%
Grand Est	26%	31%	25%	15%	7%	6%	1%	0%
Hauts-de-France	38%	35%	30%	19%	6%	5%	1%	0%
Île-de-France	45%	25%	31%	4%	3%	1%	0%	1%
Normandie	39%	31%	23%	17%	9%	8%	1%	1%
Nouvelle-Aquitaine	46%	38%	26%	21%	10%	6%	1%	2%
Occitanie	38%	28%	30%	12%	7%	3%	4%	1%
Pays de la Loire	37%	28%	26%	15%	5%	9%	1%	1%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	46%	43%	37%	25%	6%	14%	4%	4%
Arboriculture	53%	43%	27%	27%	18%	14%	3%	3%
Élevage bovin/ovin/caprin	31%	27%	24%	11%	2%	3%	0%	1%
Élevage laitier	40%	28%	24%	11%	4%	3%	1%	1%
Élevage porcin/volaille	37%	24%	25%	14%	12%	5%	1%	0%
Grandes cultures	38%	29%	28%	13%	6%	4%	1%	1%
Horticulture	37%	37%	22%	33%	8%	18%	3%	3%
Maraîchage	44%	39%	28%	32%	7%	15%	6%	3%
Polyculture - élevage	34%	29%	28%	12%	6%	5%	0%	2%
Viticulture	37%	37%	30%	20%	9%	8%	2%	1%
Moins de 2	34%	28%	27%	11%	5%	4%	1%	1%
2 à 5	46%	37%	29%	22%	9%	10%	2%	1%
Plus de 5	48%	48%	28%	40%	17%	17%	4%	3%

- Le recours au **réseau FNSEA** est plus fréquent en arboriculture, dans les plus grosses structures (+ 2 ETP) et dans les régions Nouvelle-Aquitaine et PACA. Il est moins fréquent en région Grand Est et en élevage bovin /ovin/caprin.
- Le recours à la **MSA** est plus fréquent en arboriculture, en région PACA et dans les plus grandes structures (+ 5 ETP). Il est moins fréquent dans les filières d'élevage et dans les régions Île-de-France, Bretagne et Centre – Val de Loire.
- Le recours aux **Chambres d'agriculture** est plus fréquent en région PACA et moins fréquent en région Bretagne.
- Le recours à la **médecine du travail** est plus fréquent dans les plus grandes structures (+ 5 ETP) et dans les filières de cultures spécialisées.

**SI OUI, SUR QUOI PORTAIENT CES CONSEILS ?** Ne concerne que les exploitants ayant répondu « oui » à la question précédente - Plusieurs réponses possibles



Parmi les exploitants qui ont eu recours à des conseils (58% des interrogés), nous allons nous intéresser au sujet de ces conseils.

**Deux sujets majeurs ressortent :**

- Le DUER (58%)
- Les EPI (48%)

Ces deux sujets sont plus plébiscités par les exploitants qui ont fait appel au réseau FNSEA (respectivement 65 et 53%).

Ensuite, 3 sujets ressortent, mobilisés par plus d'un exploitant sur 4 : organisation du travail (28%), contrôle des installations (28%) et postures (24%). Le reste des sujets n'est mobilisé que par moins de 15% des exploitants ayant eu recours à des conseils : RH/Management (14%), Audit HSCT (10%) et autres sujets (6%).

**Le détail par région, filière et taille d'entreprise**

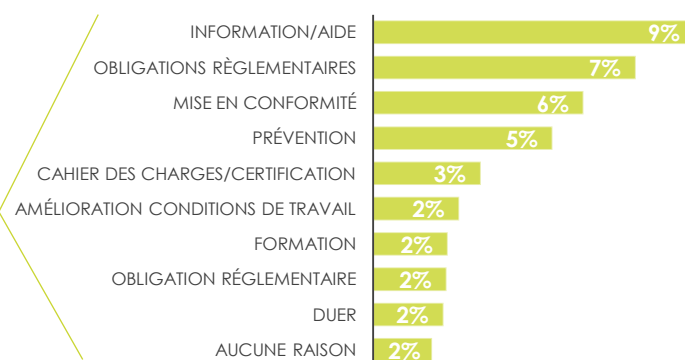
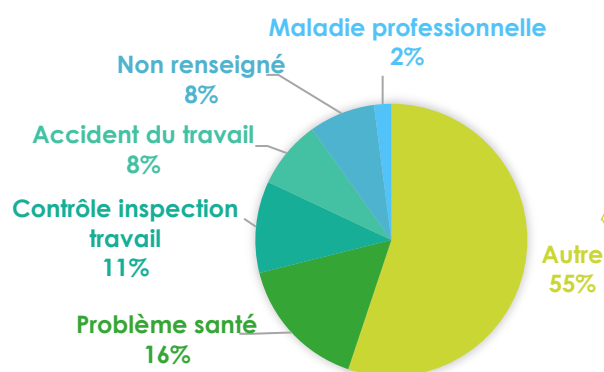
	DUER	EPI	Contrôle des installations	Organisation du travail	Postures	RH/Management	Audit HSCT	Autre
<b>Total général</b>	<b>58%</b>	<b>48%</b>	<b>28%</b>	<b>28%</b>	<b>24%</b>	<b>14%</b>	<b>10%</b>	<b>6%</b>
Auvergne-Rhône-Alpes	59%	48%	28%	26%	24%	12%	14%	4%
Bourgogne-Franche-Comté	57%	39%	19%	25%	22%	12%	11%	4%
Bretagne	71%	47%	33%	36%	24%	25%	9%	6%
Centre-Val de Loire	38%	33%	21%	28%	13%	20%	3%	4%
Grand Est	65%	57%	33%	21%	26%	9%	7%	8%
Hauts-de-France	48%	44%	25%	21%	14%	8%	4%	14%
Île-de-France	38%	50%	18%	32%	14%	8%	8%	2%
Normandie	58%	45%	35%	27%	25%	19%	7%	8%
Nouvelle-Aquitaine	61%	51%	33%	24%	32%	15%	10%	9%
Occitanie	56%	48%	23%	32%	26%	15%	14%	4%
Pays de la Loire	54%	39%	26%	34%	19%	13%	6%	3%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	62%	55%	28%	32%	26%	12%	14%	6%
Arboriculture	67%	60%	31%	31%	27%	17%	15%	3%
Élevage bovin/ovin/caprin	60%	37%	21%	28%	21%	12%	8%	5%
Élevage laitier	62%	36%	25%	25%	20%	9%	7%	6%
Élevage porcin/volaille	61%	50%	44%	33%	25%	22%	13%	5%
Grandes cultures	53%	50%	23%	24%	17%	11%	8%	8%
Horticulture	68%	57%	36%	39%	36%	21%	10%	5%
Maraîchage	60%	50%	32%	39%	32%	26%	14%	4%
Polyculture - élevage	54%	44%	25%	24%	20%	13%	6%	7%
Viticulture	56%	52%	31%	26%	31%	13%	12%	7%
Moins de 2	54%	45%	22%	25%	21%	10%	8%	6%
2 à 5	62%	50%	34%	28%	24%	20%	9%	6%
Plus de 5	17%	44%	67%	56%	38%	36%	24%	5%

- Les interventions sur le **DUER** sont plus fréquentes en région Bretagne, Grand Est et dans les filières arboriculture et horticulture. C'est moins le cas dans les plus grandes entreprises (+ 5 ETP) et les régions Île-de-France et Centre – Val de Loire.
- Les interventions sur les **EPI** sont plus fréquentes dans les filières arboriculture, horticulture et en région Grand Est et PACA. C'est moins le cas en région Centre – Val de Loire et dans les filières d'élevage (bovin/ovin/caprin et lait).
- Les interventions sur le **contrôle des installations** sont plus fréquentes dans les plus grandes entreprises (+5 ETP) et en élevage porcin/volaille. C'est moins le cas dans les régions Île-de-France, Bourgogne-Franche-Comté et Centre – Val de Loire.
- Les interventions sur **l'organisation du travail** sont plus fréquentes dans les plus grandes entreprises (+5 ETP) et dans les filières horticulture et arboriculture. C'est moins le cas dans les régions Hauts-de-France et Grand Est.
- Les interventions sur les **postures** sont plus fréquentes dans les plus grandes entreprises (+5 ETP), dans les filières horticulture, maraîchage et en région Nouvelle-Aquitaine. C'est moins le cas dans les régions Île-de-France, Hauts-de-France et Centre – Val de Loire.
- Les interventions sur les **RH/Management** sont plus fréquentes dans les plus grandes entreprises (+5 ETP), en maraîchage et en région Bretagne. C'est moins le cas dans les régions Grand Est, Hauts-de-France et Île-de-France.
- Les interventions pour un **audit HSCT** sont plus fréquentes dans les plus grandes entreprises (+5 ETP). C'est moins le cas dans les régions Hauts-de-France et Centre – Val de Loire.

**POURQUOI AVEZ-VOUS FAIT APPEL A CES CONSEILS ?** Ne concerne que les exploitants ayant bénéficié de conseils –

*Une seule réponse possible*

*10 premières raisons « autres »*



De nombreuses raisons motivent les exploitants à demander des conseils en matière de santé et de sécurité au travail. En premier lieu, **les problèmes de santé de l'exploitant lui-même ou d'un associé/salarié motive 16% des exploitants** ayant bénéficié d'un conseil. Ensuite, les exploitants sollicitent des conseils en lien avec un **contrôle de l'inspection du travail (11%)**. Les exploitants

mobilisent ces conseils **à titre d'information ou pour une aide ponctuelle** sur l'exploitation (9%). Un **accident du travail** a motivé 8% des exploitants à demander des conseils. Les **obligations réglementaires** et la **mise en conformité** arrivent ensuite avec respectivement 7% et 6% des exploitants. Les autres raisons concernent moins de 5% des exploitants.

	Autre	Problème santé	Contrôle inspection travail	Information/ aide	Accident du travail	Non renseigné	Obligations réglementaires	Mise en conformité	Maladie professionnelle
<b>Total général</b>	<b>33%</b>	<b>16%</b>	<b>11%</b>	<b>9%</b>	<b>8%</b>	<b>8%</b>	<b>7%</b>	<b>6%</b>	<b>2%</b>
Auvergne-Rhône-Alpes	40%	16%	18%	3%	4%	7%	9%	2%	2%
Bourgogne-Franche-Comté	23%	19%	6%	17%	13%	0%	10%	11%	0%
Bretagne	41%	11%	6%	5%	7%	3%	22%	4%	1%
Centre-Val de Loire	13%	6%	9%	0%	4%	55%	0%	11%	2%
Grand Est	39%	17%	11%	11%	6%	0%	7%	6%	3%
Hauts-de-France	43%	16%	8%	9%	6%	4%	5%	7%	3%
Île-de-France	18%	12%	12%	18%	6%	15%	3%	15%	3%
Normandie	35%	15%	9%	8%	12%	2%	10%	5%	3%
Nouvelle-Aquitaine	33%	17%	12%	9%	9%	9%	2%	7%	2%
Occitanie	38%	19%	7%	12%	8%	3%	4%	8%	1%
Pays de la Loire	34%	14%	14%	8%	10%	3%	10%	3%	3%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	25%	17%	15%	9%	10%	16%	2%	4%	3%
Arboriculture	37%	12%	16%	9%	13%	5%	2%	5%	1%
Élevage bovin/ovin/caprin	32%	19%	10%	12%	7%	6%	4%	5%	5%
Élevage laitier	29%	18%	10%	7%	11%	8%	11%	5%	1%
Élevage porcin/volaille	40%	10%	10%	6%	7%	4%	16%	4%	3%
Grandes cultures	35%	14%	8%	9%	6%	11%	7%	8%	1%
Horticulture	28%	12%	19%	10%	9%	9%	6%	3%	3%
Maraîchage	38%	12%	14%	9%	8%	9%	5%	6%	1%
Polyculture - élevage	33%	20%	8%	7%	12%	6%	6%	5%	3%
Viticulture	31%	18%	12%	9%	6%	8%	5%	8%	2%
Moins de 2	32%	17%	9%	9%	8%	9%	8%	6%	2%
2 à 5	26%	9%	11%	7%	6%	3%	3%	5%	1%
Plus de 5	37%	12%	16%	9%	9%	4%	4%	7%	2%

- Un **problème de santé** (de l'exploitant, d'un associé ou d'un salarié) est une raison plus fréquente en polyculture – élevage, élevage bovin/ovin/caprin et en Bourgogne-Franche-Comté. C'est moins souvent le cas en région Centre – Val de Loire et dans les entreprises de 2 à 5 ETP.
- Un **contrôle de l'inspection du travail** est une raison plus fréquente en horticulture, en Auvergne-Rhône-Alpes et dans les plus grandes entreprises (+5 ETP). C'est moins souvent le cas en région Bretagne, Bourgogne-Franche-Comté et Occitanie.
- **Se renseigner à titre d'information** est une raison plus fréquente en Île-de-France et en Bourgogne-Franche-Comté. C'est moins souvent le cas en région Centre – Val de Loire.
- Un **accident du travail** est une raison plus fréquente en région Bourgogne-Franche-Comté et Normandie ainsi qu'en arboriculture.
- Les **obligations réglementaires** sont une raison plus fréquente en Bretagne et en élevage porcin/volaille. C'est moins souvent le cas en région Centre – Val de Loire, PACA et en arboriculture.
- La **mise en conformité** est une raison plus fréquente dans les régions Île-de-France, Centre – Val de Loire et Bourgogne-Franche-Comté. C'est moins souvent le cas en région Auvergne-Rhône-Alpes et en horticulture.

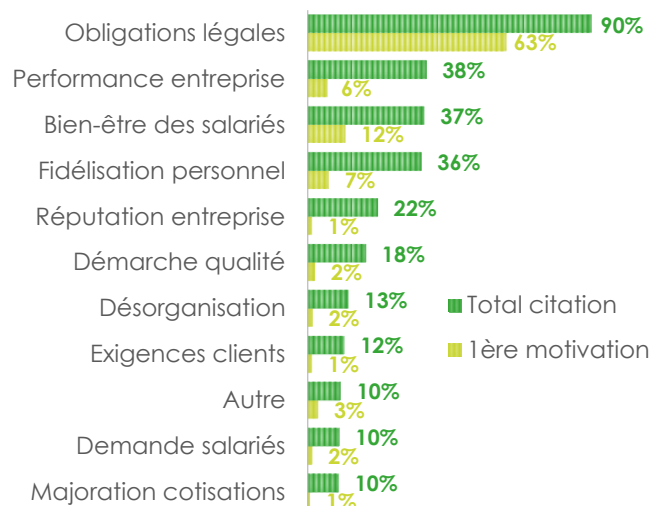
## b. Les mesures mises en place

Cette partie ne concerne que les exploitants « employeurs » en 2019

### Les motivations

**QUELLES SONT LES MOTIVATIONS QUI INCITENT VOTRE ETABLISSEMENT A DEVELOPPER LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ?** 3 réponses possibles, classées par ordre d'importance

Les employeurs pouvaient indiquer jusqu'à 3 motivations et les réponses étaient à classer par ordre d'importance. Nous analyserons à la fois la 1<sup>ère</sup> motivation et l'ensemble des réponses apportées.



\* **Le respect des obligations légales** est la principale motivation pour développer la prévention des risques professionnels : **90% des employeurs** citent cette raison dont 63% comme 1<sup>ère</sup> motivation

o 3 raisons arrivent ensuite, citées par près de **40% des employeurs** : la **performance de l'entreprise** (38% d'employeurs dont 6% en 1<sup>ère</sup> motivation), le **bien-être des salariés** (37% dont 12% en 1<sup>ère</sup> motivation) et la **fidélisation du**

**personnel** (36% dont 7% en 1<sup>ère</sup> motivation)

\* La **réputation de l'entreprise** et une **démarche qualité de l'entreprise** (ex : RSE) sont les motivations qui arrivent ensuite avec près de 20% des citations

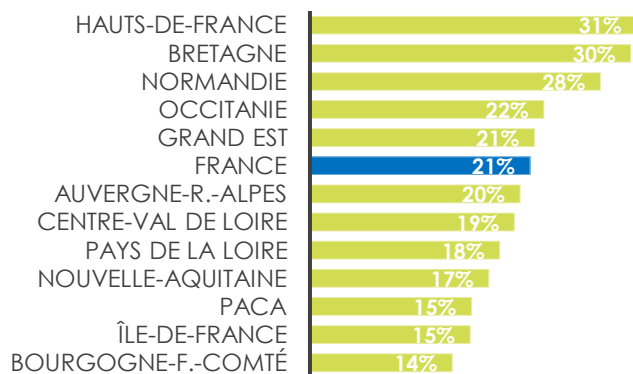
\* Les autres motivations sont citées par moins de 10% des employeurs.

### Le détail par région, filière et taille d'entreprise – Total citation

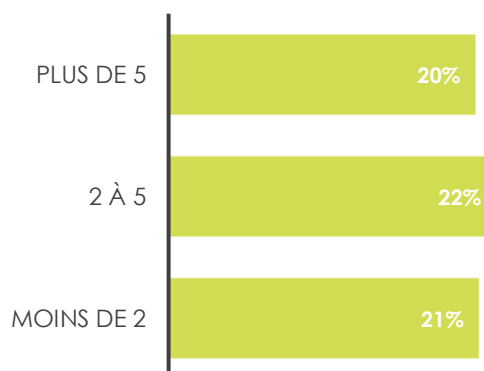
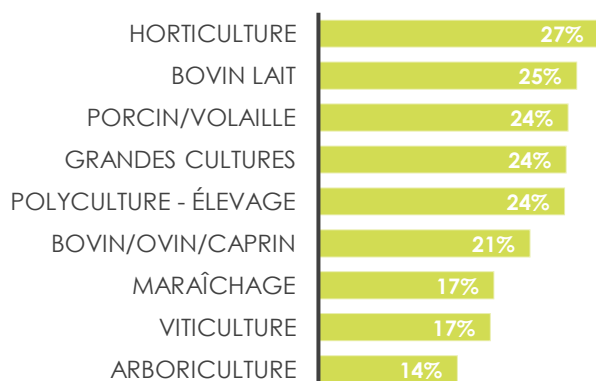
	Obligations légales	Performance entreprise	Bien-être des salariés	Fidélisation personnel	Réputation entreprise	Démarche qualité	Désorganisation	Exigences clients	Autre	Demande salariés	Majoration cotisations
<b>Total général</b>	<b>90%</b>	<b>38%</b>	<b>37%</b>	<b>36%</b>	<b>22%</b>	<b>18%</b>	<b>13%</b>	<b>12%</b>	<b>10%</b>	<b>10%</b>	<b>10%</b>
Auvergne-Rhône-Alpes	84%	34%	45%	38%	23%	19%	12%	11%	6%	12%	12%
Bourgogne-Franche-Comté	97%	29%	47%	38%	20%	12%	13%	10%	2%	19%	13%
Bretagne	88%	30%	34%	41%	15%	15%	10%	12%	7%	9%	8%
Centre-Val de Loire	79%	48%	19%	31%	20%	9%	10%	12%	56%	10%	6%
Grand Est	91%	41%	18%	38%	25%	23%	14%	7%	12%	13%	18%
Hauts-de-France	92%	50%	28%	32%	25%	17%	21%	15%	0%	12%	10%
Île-de-France	89%	28%	59%	28%	28%	7%	11%	7%	0%	17%	20%
Normandie	83%	51%	63%	38%	15%	13%	14%	6%	8%	5%	4%
Nouvelle-Aquitaine	92%	33%	52%	38%	25%	21%	12%	8%	8%	6%	5%
Occitanie	85%	31%	49%	38%	24%	20%	14%	16%	5%	7%	7%
Pays de la Loire	98%	46%	33%	29%	14%	20%	14%	15%	8%	11%	9%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	100%	34%	12%	29%	29%	30%	11%	22%	12%	9%	9%
Arboriculture	88%	29%	32%	38%	19%	31%	10%	26%	8%	9%	9%
Élevage bovin/ovin/caprin	90%	38%	49%	29%	22%	12%	13%	7%	11%	12%	10%
Élevage laitier	90%	45%	45%	30%	18%	10%	12%	8%	12%	12%	10%
Élevage porcin/volaille	87%	36%	40%	41%	23%	10%	15%	9%	11%	9%	10%
grandes cultures	92%	44%	35%	33%	21%	16%	13%	13%	11%	11%	8%
Horticulture	85%	34%	34%	37%	32%	13%	19%	8%	14%	9%	13%
Maraîchage	81%	35%	31%	41%	19%	25%	12%	25%	10%	7%	9%
Polyculture - élevage	89%	40%	44%	35%	27%	15%	10%	7%	12%	10%	10%
Viticulture	93%	32%	29%	41%	24%	25%	15%	10%	8%	10%	12%
Moins de 2	91%	38%	39%	30%	22%	17%	12%	11%	12%	11%	11%
2 à 5	89%	36%	36%	45%	22%	17%	15%	10%	7%	11%	9%
Plus de 5	87%	37%	31%	44%	22%	28%	13%	15%	9%	7%	6%

- Le **respect des obligations légales** est plus fréquemment cité dans les régions Pays de la Loire et PACA. C'est moins le cas dans la région Centre – Val de Loire et en maraîchage.
- La **performance de l'entreprise** est plus fréquemment citée dans les régions Normandie, Hauts-de-France et Centre – Val de Loire. C'est moins le cas en arboriculture et dans les régions Île-de-France, Bourgogne-Franche-Comté et Bretagne.
- Le **bien-être des salariés** est plus fréquemment cité dans les régions Normandie, Île-de-France, Nouvelle-Aquitaine et Occitanie ainsi qu'en élevage bovin/ovin/caprin. C'est moins le cas dans les régions PACA, Grand Est et Centre – Val de Loire.
- La **fidélisation du personnel** est plus fréquemment citée dans les plus grandes entreprises (+2 ETP). C'est moins le cas dans les régions Île-de-France, Pays de la Loire et PACA ainsi que dans les filières d'élevage (hormis porcins/volailles).
- La **réputation de l'entreprise** est plus fréquemment citée en horticulture et dans les régions PACA et Île-de-France. C'est moins le cas dans les régions Pays de la Loire, Normandie et Bretagne.
- La **démarche qualité de l'entreprise** est plus fréquemment citée en région PACA, en arboriculture ainsi que dans les plus grandes entreprises (+5 ETP). C'est moins le cas dans les régions Île-de-France et Centre – Val de Loire ainsi que dans les filières d'élevage.

### AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS, AVEZ-VOUS IDENTIFIÉ DES SITUATIONS DE TRAVAIL DANGEREUSES ?



Au cours des 12 derniers mois, **1 employeur sur 5 a identifié au moins une situation dangereuse** sur l'exploitation. Ces situations concernent plus d'employeurs dans les régions Hauts-de-France (31%), Bretagne (30%) et Normandie (28%). La filière horticole (27%) semble elle aussi plus exposée à ces situations.

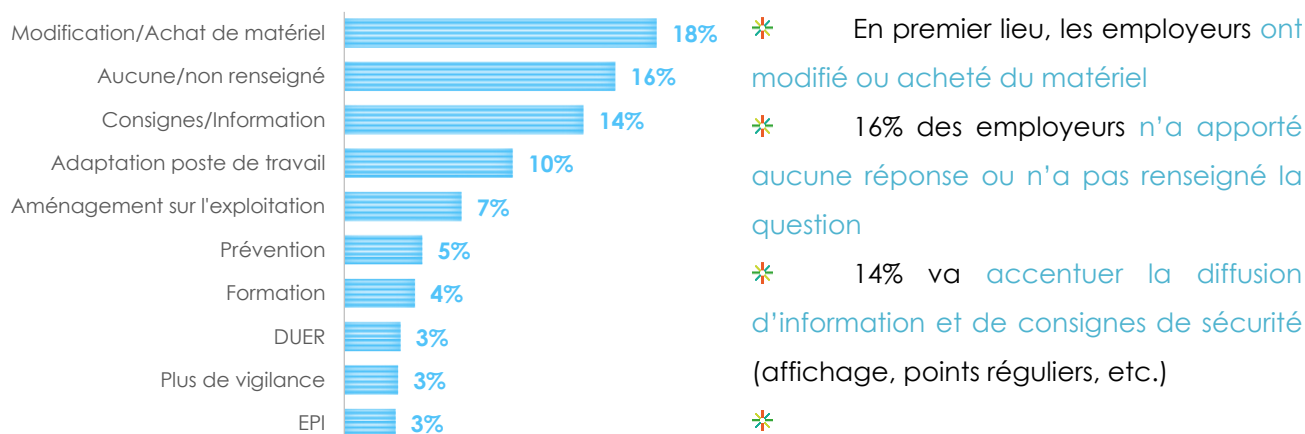


## SI OUI, QUELLE REPONSE AVEZ-VOUS APPORTEE ?

S'adresse uniquement aux employeurs ayant répondu « oui » à la

question précédente

Parmi les employeurs qui ont identifié une situation dangereuse au cours des 12 derniers mois, 88% ont renseigné une réponse concernant l'action apportée pour y remédier. Parmi ces réponses, voici les plus fréquentes (TOP 10) :



\* En premier lieu, les employeurs ont modifié ou acheté du matériel

\* 16% des employeurs n'a apporté aucune réponse ou n'a pas renseigné la question

\* 14% va accentuer la diffusion d'information et de consignes de sécurité (affichage, points réguliers, etc.)

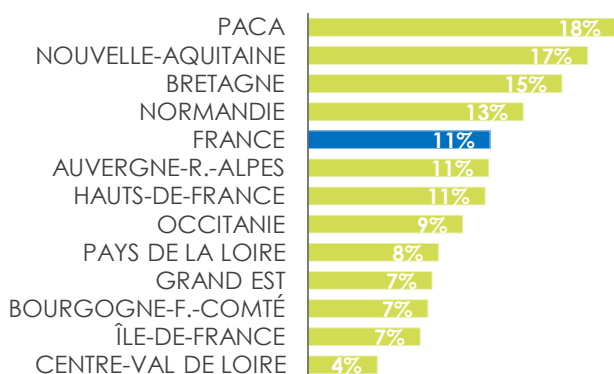
\*

\* 10% va adapter les postes de travail (modification des tâches, des postures, etc.)

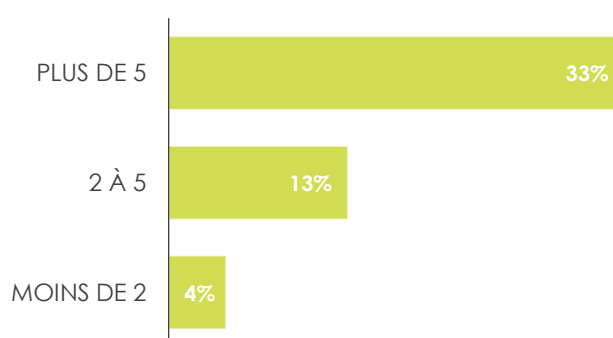
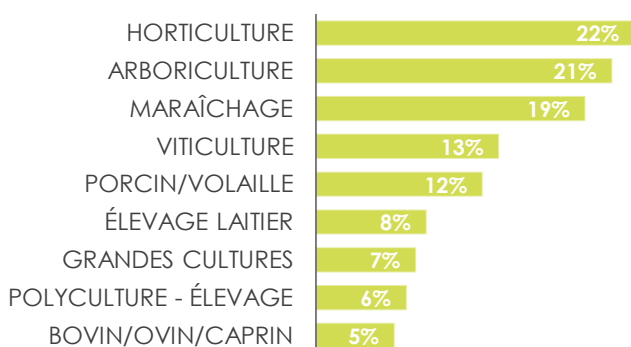
\* 7% va réaliser des aménagements sur l'exploitation

\* Les autres actions menées concernent moins de 5% des employeurs : accentuer la prévention, former les salariés ou se former, actualiser ou éditer le DUER, redoubler de vigilance et acheter/promouvoir les EPI.

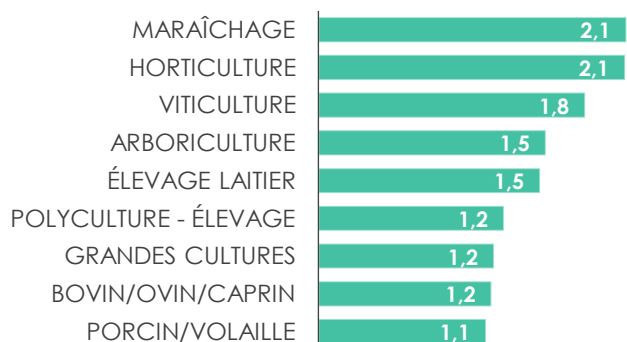
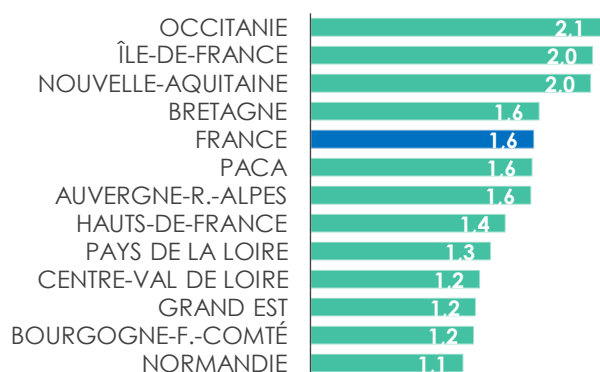
## EN 2019, Y-A-T'IL EU UN OU PLUSIEURS ACCIDENTS DU TRAVAIL PARMIS VOS SALARIES ?



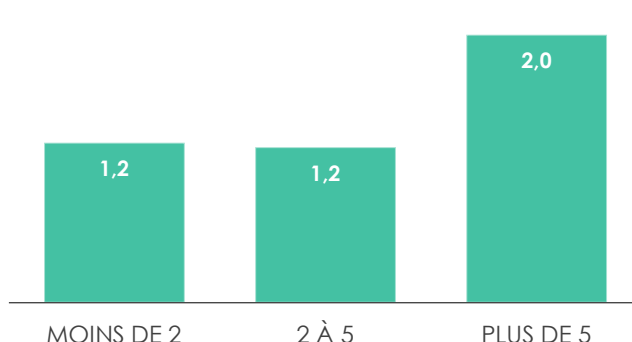
En 2010, 1 employeur sur 10 déclare qu'il y a eu un ou plusieurs accidents du travail parmi leurs salariés. Cette proportion est plus importante dans les filières de cultures spécialisées (autour de 20%) et dans les plus grandes exploitations (supérieure à 30%).



**SI OUI, COMBIEN ?** S'adresse uniquement aux employeurs ayant répondu « oui » à la question précédente

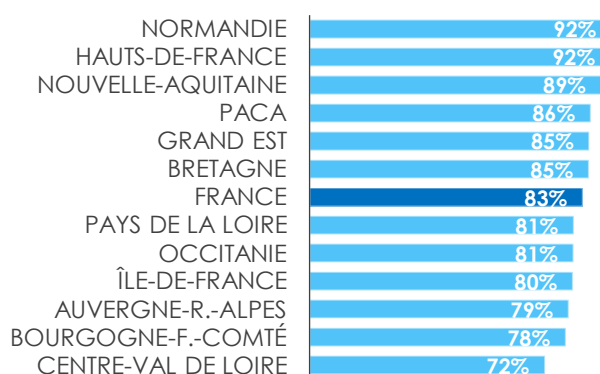


En moyenne, parmi les 11% d'employeurs qui ont été confrontés à un accident du travail d'un de leur salarié, on dénombre **1,6 accident du travail par exploitation**. Ce chiffre est plus important dans les filières de cultures spécialisées (autour de 2) et dans les plus grandes entreprises (2 accidents par exploitation).

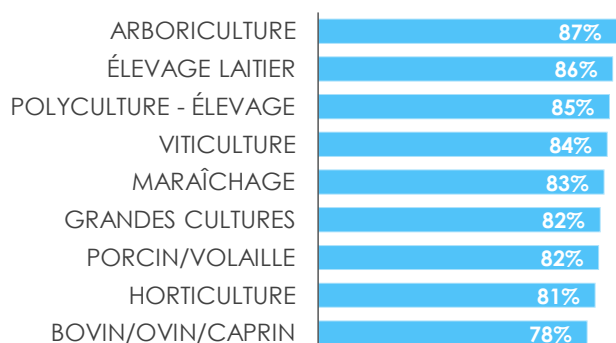


**Le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER)**

**UN DUER EXISTE-T-IL POUR VOTRE ETABLISSEMENT ?**

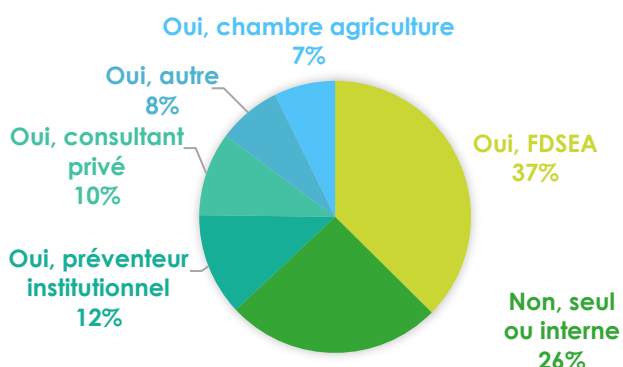


Dans **83% des exploitations un DUER est présent**. Cette proportion est plus importante dans les régions Normandie, Hauts-de-France et Nouvelle-Aquitaine (autour de 92% d'employeurs). Les proportions sont également plus importantes en arboriculture (87%) et en élevage laitier (86%) et dans les plus grandes entreprises (94% des entreprises de plus de 5 ETP).



## VOUS ETES-VOUS FAIT ACCOMPAGNER POUR L'ÉVALUATION ET LA REDACTION DE VOTRE DUER ? S'adresse

uniquement aux employeurs ayant répondu « oui » à la question précédente



Parmi les 83% d'employeurs qui indiquent qu'il existe un DUER dans leur établissement, **1 quart l'a réalisé seul ou en interne à l'entreprise.**

Parmi les 3/4 qui se sont fait accompagner, **c'est principalement la FDSEA qui est sollicitée** (37% des employeurs ayant un DUER et **50%** des employeurs qui se sont fait accompagner).

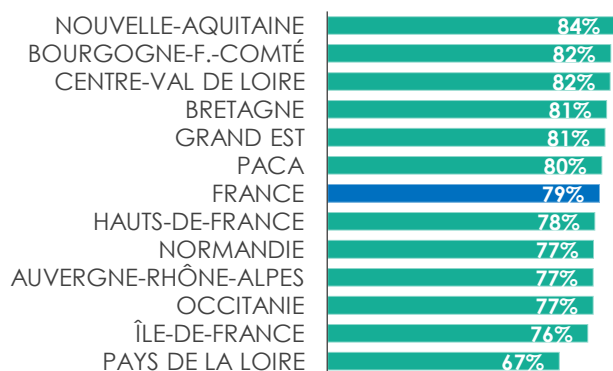
Viennent ensuite **les préventeurs institutionnels** (médecine du travail, MSA, etc.) pour 12% des employeurs ayant un DUER et 16% de ceux qui se sont fait accompagner. **Les autres structures** (consultant privé, chambre d'agriculture, autre) ont été sollicitées par près de 10% des employeurs.

### Le détail par région, filière et taille d'entreprise

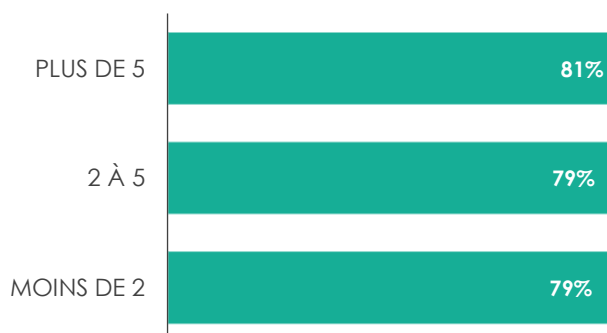
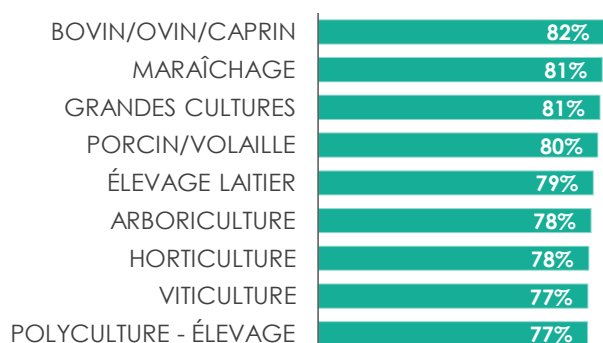
	Non, seul ou interne	Oui, FDSEA	Oui, préventeur institutionnel	Oui, consultant privé	Oui, autre	Oui, chambre agriculture
<b>Total général</b>	<b>26%</b>	<b>37%</b>	<b>12%</b>	<b>10%</b>	<b>8%</b>	<b>7%</b>
Auvergne-Rhône-Alpes	22%	37%	15%	11%	6%	9%
Bourgogne-Franche-Comté	27%	56%	6%	1%	3%	7%
Bretagne	14%	45%	9%	13%	15%	4%
Centre-Val de Loire	39%	22%	11%	11%	2%	14%
Grand Est	27%	32%	18%	10%	9%	4%
Hauts-de-France	30%	41%	8%	13%	1%	8%
Île-de-France	24%	54%	5%	8%	3%	5%
Normandie	29%	20%	7%	17%	12%	14%
Nouvelle-Aquitaine	26%	33%	14%	12%	10%	5%
Occitanie	27%	40%	10%	7%	9%	9%
Pays de la Loire	22%	56%	5%	7%	7%	2%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	26%	27%	24%	9%	4%	10%
Arboriculture	26%	34%	15%	13%	7%	6%
Élevage bovin/ovin/caprin	21%	44%	13%	4%	8%	11%
Élevage laitier	19%	47%	14%	5%	8%	6%
Élevage porcin/volaille	13%	46%	11%	13%	13%	5%
grandes cultures	26%	38%	8%	11%	7%	10%
Horticulture	38%	31%	8%	13%	8%	4%
Maraîchage	28%	29%	17%	11%	9%	6%
Polyculture - élevage	22%	45%	12%	9%	5%	7%
Viticulture	34%	28%	12%	12%	8%	7%
Moins de 2	25%	40%	13%	7%	7%	9%
2 à 5	26%	38%	11%	10%	9%	6%
Plus de 5	28%	30%	12%	18%	8%	4%

- \* La **réalisation du DUER** par l'employeur ou en interne à l'entreprise est plus courant en région Centre – Val de Loire et dans les filières horticulture et viticulture. C'est moins le cas en élevage porc/volaille et en région Bretagne.
- \* L'**accompagnement par la FDSEA** est plus fréquent dans les régions Bourgogne-Franche-Comté, Pays de la Loire et Île-de-France ainsi que dans les filières d'élevage.
- \* L'**accompagnement par un préventeur institutionnel** est plus fréquent en région PACA. C'est moins le cas dans les régions Pays de la Loire, Île-de-France et Bourgogne-Franche-Comté.
- \* L'**accompagnement par un consultant privé** est plus fréquent dans les plus grosses entreprises (+ 5 ETP) et en Normandie. C'est moins le cas en région Bourgogne-Franche-Comté ainsi que dans les filières élevage bovin/ovin/caprin et élevage laitier.

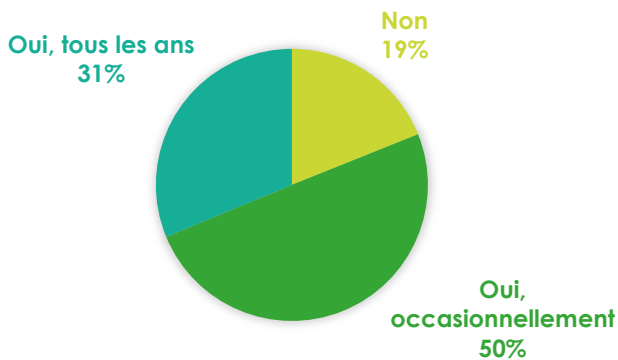
### AVEZ-VOUS PORTE CE DOCUMENT A LA CONNAISSANCE DE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL ?



**8 employeurs** ayant un DUER sur 10 **ont porté le document à la connaissance de l'ensemble de son personnel**. Cette proportion est plus faible en région Pays de la Loire (67%) et plus forte en Nouvelle-Aquitaine. La taille d'entreprise et la filière de l'exploitation n'influent pas sur cet indicateur, les différences étant minimes.



## CE DOCUMENT EST-IL REMIS A JOUR... ?



Parmi les employeurs qui disposent d'un DUER sur leur exploitation, **2 sur 10 ne réalisent pas de mise à jour de ce document**. La moitié le remet à jour occasionnellement (moins d'une fois par an) et **3 sur 10 le remet à jour annuellement**.

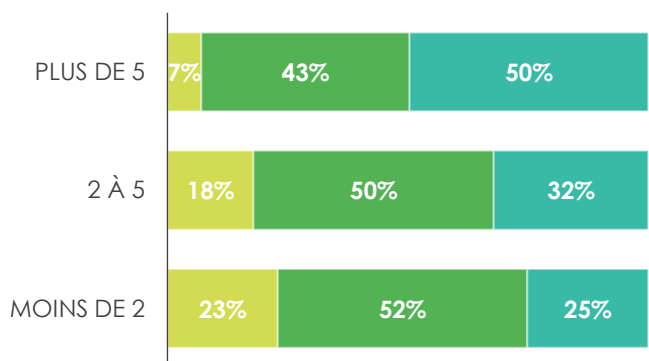
### Le détail par région, filière et taille d'entreprise – Total citation

CENTRE-VAL DE LOIRE	39%	41%	20%
BOURGOGNE-F.-COMTÉ	23%	57%	19%
HAUTS-DE-FRANCE	21%	51%	28%
PAYS DE LA LOIRE	20%	42%	38%
AUVERGNE-R.-ALPES	20%	43%	38%
BRETAGNE	20%	44%	37%
NORMANDIE	19%	55%	26%
OCCITANIE	18%	53%	29%
NOUVELLE-AQUITAINE	15%	55%	29%
PACA	14%	44%	42%
GRAND EST	14%	55%	32%
ÎLE-DE-FRANCE	8%	70%	22%

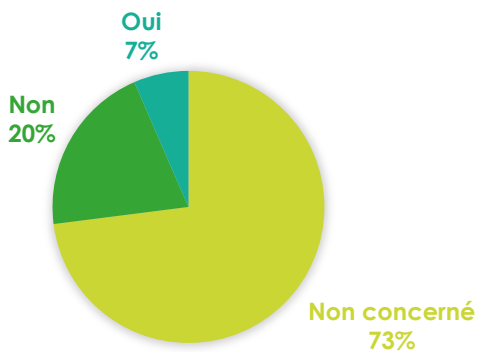
La non mise à jour du DUER est plus fréquente dans la région Centre – Val de Loire et les filières d'élevage ainsi que dans les plus petites entreprises (-2 ETP).

A l'inverse, la mise à jour du DUER est plus fréquente dans la région Île-de-France et dans les filières de cultures spécialisées ainsi que dans les plus grandes entreprises (+5 ETP).

ÉLEVAGE LAITIER	27%	52%	21%
BOVIN/OVIN/CAPRIN	25%	53%	22%
POLYCLTURE - ÉLEVAGE	22%	53%	25%
PORCIN/VOLAILLE	20%	58%	22%
GRANDES CULTURES	19%	55%	26%
VITICULTURE	16%	48%	37%
HORTICULTURE	14%	50%	36%
MARAÎCHAGE	13%	36%	51%
ARBORICULTURE	0%	40%	50%

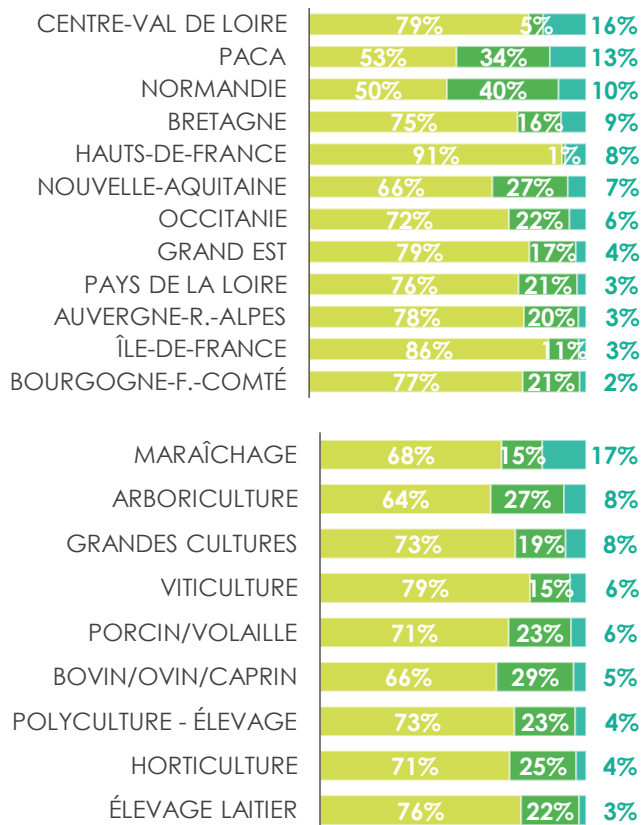


## AVEZ-VOUS ASSOCIE VOS INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL (EX : CSE) ?



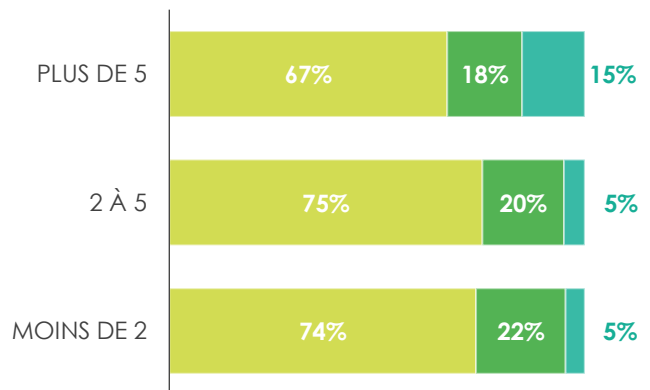
Parmi les employeurs ayant mis en place un DUER, **73% n'est pas concerné par l'obligation d'avoir une instance représentative du personnel**. Parmi les 27% restants, **seuls 7% ont associé ces instances à la rédaction du DUER**.

### Le détail par région, filière et taille d'entreprise

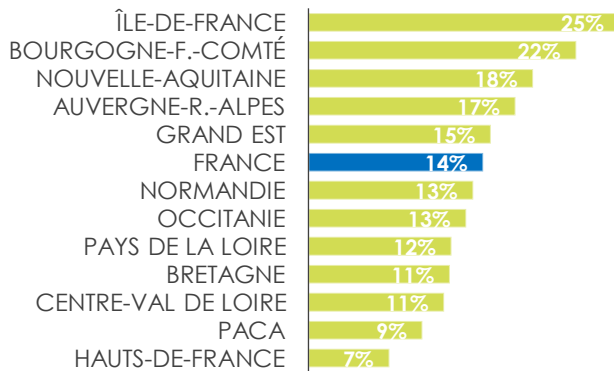


Cette proportion est plus importante dans les régions Centre – Val de Loire et PACA ainsi que dans la filière maraîchage et dans les plus grandes entreprises (+5 ETP).

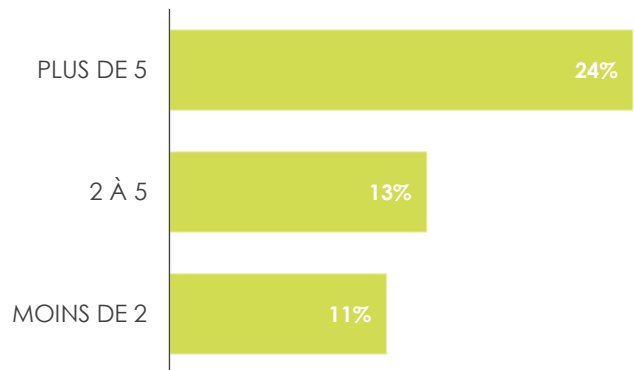
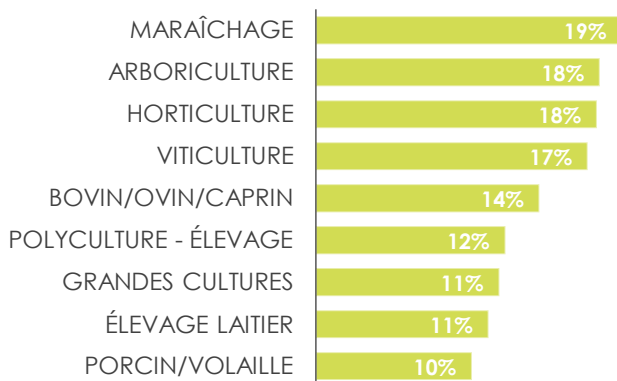
Elle est plus faible dans la région Bourgogne-Franche-Comté ainsi qu'en élevage laitier.



## L'ÉVALUATION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX A-T-ELLE ÉTÉ INTÉGRÉE À CE DOCUMENT ?



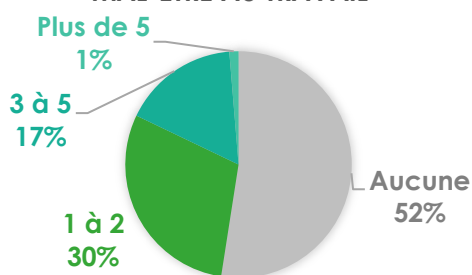
Parmi les employeurs disposant d'un DUER, **14% ont intégré les risques psychosociaux au document**. Cette proportion est plus forte dans les régions Île-de-France et Bourgogne-Franche-Comté, ainsi que dans les filières de cultures spécialisées et dans les plus grandes entreprises (+5 ETP). Elle est plus faible dans les régions Hauts-de-France et PACA notamment.



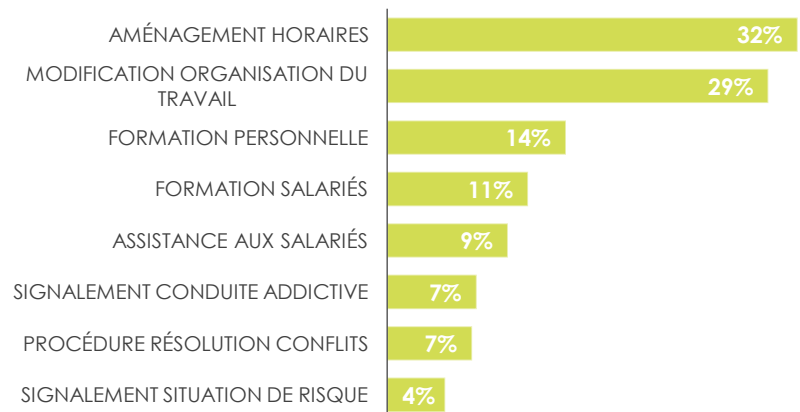
## Le stress et le mal-être au travail

### CONCERNANT LE STRESS ET LE MAL-ÊTRE AU TRAVAIL, AU COURS DES 3 DERNIÈRES ANNÉES, VOTRE ÉTABLISSEMENT A-T-IL MIS EN PLACE UNE OU PLUSIEURS DES PROCÉDURES SUIVANTES ?

#### NOMBRE DE PROCÉDURES MISES EN PLACE CONCERNANT LE STRESS ET LE MAL-ÊTRE AU TRAVAIL



#### Part d'employeurs ayant mis en place les procédures suivantes



**Près de la moitié des employeurs interrogés ont mis en place au moins une procédure au cours des 3 dernières années.** Ils sont même près de 2 sur 10 à avoir mis en place plus de 3 procédures.

Deux principales procédures sont plébiscitées par les employeurs : l'**aménagement des horaires** (32% des employeurs) et la **modification de l'organisation du travail** (29%). Ensuite, les employeurs se sont **formés sur ces questions** (14% d'entre eux) ou ont permis à **leurs salariés de se former** (11%). Pour près d'un employeur sur 10, il y a eu une **assistance aux salariés de manière confidentielle**.

Les autres procédures sont moins fréquentes et ne concernent que 4 à 7% des employeurs interrogés : **signalement à la médecine du travail de salariés ayant des conduites addictives**, mise en place d'une **procédure de résolution des conflits** et signalement à la médecine du travail de **salariés en situation de risque**.

#### Le détail par région, filière et taille d'entreprise

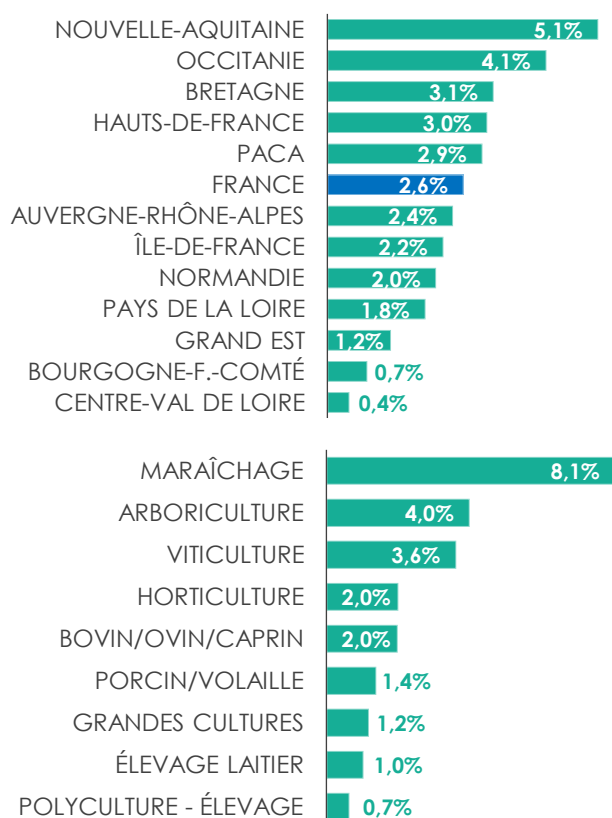
	Aménagement horaires	Modification organisation du travail	Formation personnelle	Formation salariés	Assistance aux salariés	Signalement conduite addictive	Procédure résolution conflits	Signalement médecine du travail
<b>Total général</b>	<b>32%</b>	<b>29%</b>	<b>14%</b>	<b>11%</b>	<b>9%</b>	<b>7%</b>	<b>7%</b>	<b>4%</b>
Auvergne-Rhône-Alpes	26%	26%	17%	13%	10%	7%	9%	6%
Bourgogne-Franche-Comté	28%	25%	14%	10%	12%	4%	4%	3%
Bretagne	25%	30%	12%	7%	7%	7%	5%	3%
Centre-Val de Loire	24%	22%	14%	10%	1%	7%	5%	2%
Grand Est	32%	25%	8%	8%	6%	6%	5%	2%
Hauts-de-France	55%	63%	24%	19%	1%	24%	14%	11%
Île-de-France	9%	17%	13%	13%	4%	0%	2%	0%
Normandie	37%	36%	10%	14%	4%	6%	6%	5%
Nouvelle-Aquitaine	36%	35%	20%	13%	19%	9%	7%	7%
Occitanie	35%	28%	8%	7%	12%	4%	7%	1%
Pays de la Loire	33%	28%	13%	11%	3%	8%	6%	4%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	37%	32%	19%	17%	16%	9%	10%	12%
Arboriculture	39%	34%	20%	16%	17%	11%	13%	7%
Élevage bovin/ovin/caprin	23%	23%	11%	4%	8%	3%	5%	3%
Élevage laitier	26%	29%	13%	9%	3%	3%	4%	2%
Élevage porcin/volaille	28%	33%	11%	11%	8%	4%	5%	3%
grandes cultures	26%	26%	14%	10%	6%	7%	5%	3%
Horticulture	45%	37%	24%	19%	16%	19%	10%	11%
Maraîchage	40%	35%	14%	13%	17%	13%	12%	6%
Polyculture - élevage	24%	24%	12%	8%	7%	2%	4%	4%
Viticulture	40%	32%	13%	14%	11%	9%	7%	6%
Moins de 2	25%	24%	11%	7%	5%	3%	4%	3%
2 à 5	38%	34%	16%	14%	13%	9%	8%	6%
Plus de 5	47%	43%	20%	20%	19%	17%	14%	9%

- \* L'**aménagement des horaires** est plus fréquemment réalisé en région Hauts-de-France ainsi que dans les plus grandes entreprises (+5 ETP) et dans les filières de cultures spécialisées. C'est moins le cas en région Île-de-France et Centre – Val de Loire.
- \* La **modification de l'organisation du travail** est plus fréquemment utilisée en région Hauts de France ainsi que dans les plus grandes entreprises (+5 ETP). C'est moins le cas en région Île-de-France.
- \* La **formation de l'employeur** est plus fréquente dans les régions Hauts-de-France et en horticulture. C'est moins fréquent en région Grand Est et Occitanie.
- \* La **formation des salariés** est plus fréquente en région Nouvelle-Aquitaine ainsi que dans les plus grandes entreprises (+5 ETP) et dans les filières de cultures spécialisées.

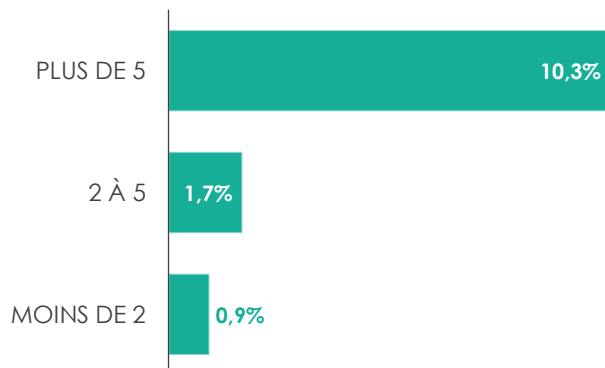
- \* Le **signalement de conduite addictive** est plus fréquent dans la région Hauts-de-France et en horticulture. C'est moins le cas en Île-de-France.
- \* La **mise en place de procédure de résolution des conflits** est plus fréquente en région Hauts-de-France et dans les plus grandes entreprises. C'est moins le cas en Île-de-France.

## Les instances représentatives du personnel

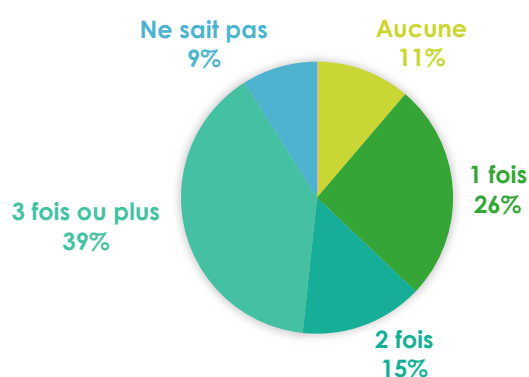
### AVEZ-VOUS UNE INSTANCE REPRESENTATIVE DU PERSONNEL EN CHARGE DES QUESTIONS SUR L'HYGIENE, LA SECURITE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL (EX : CSE OU CHSCT) ?



A l'échelle nationale, près de 3% des exploitations employeuses de main d'œuvre disposent d'une instance représentative du personnel. Cette proportion est de surcroît plus élevée dans les plus grandes entreprises (10%). Cette proportion atteint 5% en région Nouvelle-Aquitaine et 8% dans la filière maraîchage.

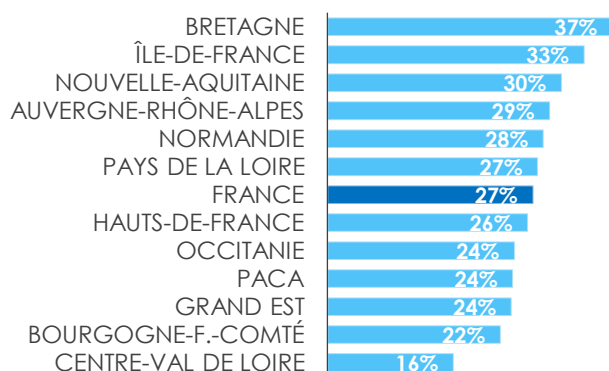


### COMBIEN DE FOIS S'EST-ELLE REUNIE EN 2019 ?

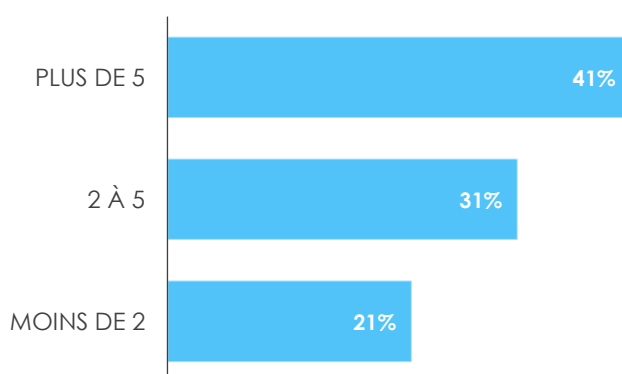
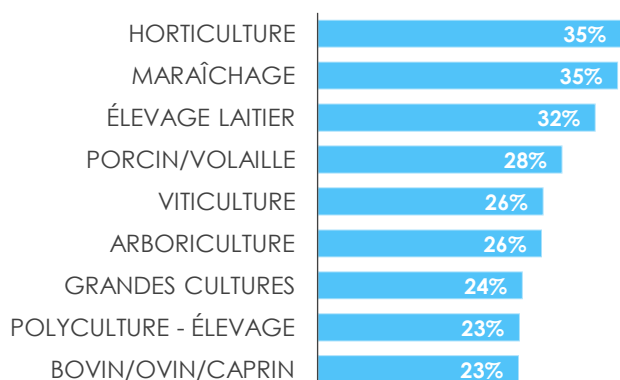


Parmi les entreprises qui dispose d'une instance représentative du personnel, **la fréquence de réunion de celle-ci en 2019 est en majorité de 3 fois ou plus** (39% des exploitations concernées). Pour un quart d'entre elles, l'instance s'est réunie une fois. A noter, que pour près d'une entreprise concernée sur 10, l'instance ne s'est pas réunie en 2019.

## EN 2019, Y A-T-IL EU DES DISCUSSIONS, DANS L'ÉTABLISSEMENT, CONCERNANT LA QUESTION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ?

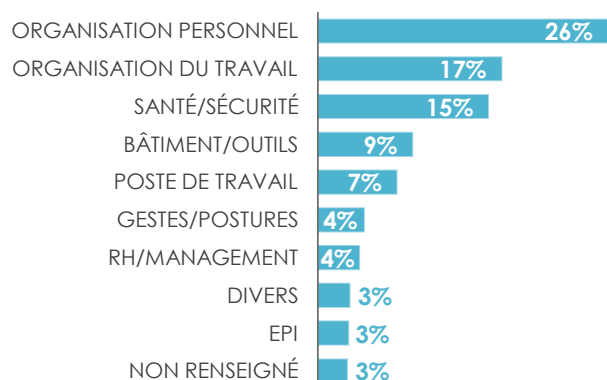


En 2019, il y a eu des discussions concernant la question des conditions de travail dans 27% des établissements employeurs. Cette proportion est plus importante en région Bretagne et dans les filières horticulture et maraîchage ainsi que dans les plus grandes entreprises (+5 ETP). Cette proportion est plus faible en région Centre – Val de Loire notamment.



## SI OUI, SUR QUOI PORTAIENT-ELLES ? – Ne concerne que les employeurs ayant répondu « oui » à la question précédente

### 10 PREMIERS SUJETS



Parmi les sujets de discussion, 3 sujets semblent plus fréquents : **l'organisation du personnel** (horaires, pauses, congés) dans 26% des exploitations, **l'organisation du travail** (tâches quotidiennes, répartition entre salariés, etc.) pour 17% et **la santé/sécurité au travail** pour 15%.

Ensuite, **l'amélioration des bâtiments ou des outils de travail** (9%), **l'amélioration du poste de travail**

(7%) viennent compléter ce top 5.

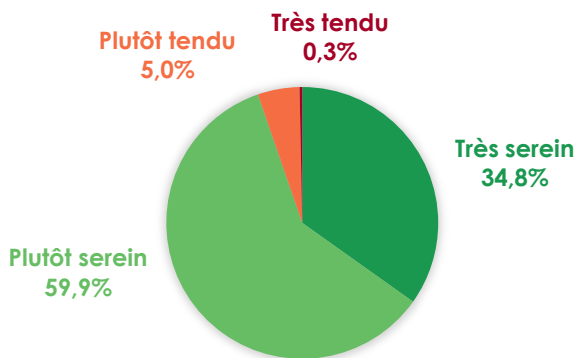
Les autres sujets sont moins fréquents (dans moins de 5% des exploitations) : gestes/postures, RH/management, divers sujets, les EPI.

## Le détail par région, filière et taille d'entreprise – TOP 5 sujets

	Organisation du personnel	Organisation du travail	Santé/sécurité	Amélioration bâtiment/outils	Amélioration poste de travail
<b>Total général</b>	<b>26%</b>	<b>17%</b>	<b>15%</b>	<b>9%</b>	<b>7%</b>
Auvergne-Rhône-Alpes	29%	21%	18%	7%	4%
Bourgogne-Franche-Comté	35%	8%	13%	5%	7%
Bretagne	20%	12%	17%	10%	8%
Centre-Val de Loire	13%	19%	9%	13%	3%
Grand Est	26%	15%	16%	8%	8%
Hauts-de-France	29%	12%	21%	10%	8%
Île-de-France	0%	13%	13%	13%	33%
Normandie	17%	26%	21%	9%	4%
Nouvelle-Aquitaine	29%	22%	12%	13%	7%
Occitanie	36%	9%	18%	5%	9%
Pays de la Loire	16%	28%	9%	8%	9%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	34%	9%	17%	3%	3%
Arboriculture	34%	20%	16%	5%	5%
Élevage bovin/ovin/caprin	22%	19%	19%	12%	6%
Élevage laitier	25%	23%	17%	10%	7%
Élevage porcin/volaille	27%	15%	17%	10%	8%
Grandes cultures	25%	15%	17%	7%	8%
Horticulture	35%	12%	15%	9%	15%
Maraîchage	21%	13%	15%	8%	10%
Polyculture - élevage	20%	23%	15%	9%	9%
Viticulture	30%	12%	12%	9%	4%
Moins de 2	25%	17%	16%	10%	8%
2 à 5	30%	17%	18%	7%	7%
Plus de 5	24%	15%	11%	9%	7%

- \* **L'organisation du personnel** est un sujet plus fréquent dans les régions Occitanie, PACA et Bourgogne-Franche-Comté, ainsi que dans les filières horticulture et arboriculture. C'est moins le cas en Île-de-France notamment.
- \* **L'organisation du travail** est un sujet plus fréquent dans les régions Pays de la Loire, Normandie et dans les filières polyculture-élevage et élevage laitier. C'est moins le cas en région Occitanie, PACA et Bourgogne-Franche-Comté.
- \* **La santé/sécurité au travail** est un sujet plus fréquent dans les régions Normandie et hauts-de-France. C'est moins le cas dans les régions Pays de la Loire et Centre – Val de Loire.
- \* **L'amélioration des bâtiment et outils de travail** est un sujet plus fréquent dans les régions Nouvelle-Aquitaine, Île-de-France et Centre – Val de Loire. C'est moins le cas en région PACA notamment.
- \* **L'amélioration des postes de travail** est un sujet plus fréquent en Île-de-France.

## COMMENT QUALIFIEZ-VOUS LE CLIMAT SOCIAL DE L'ÉTABLISSEMENT ?



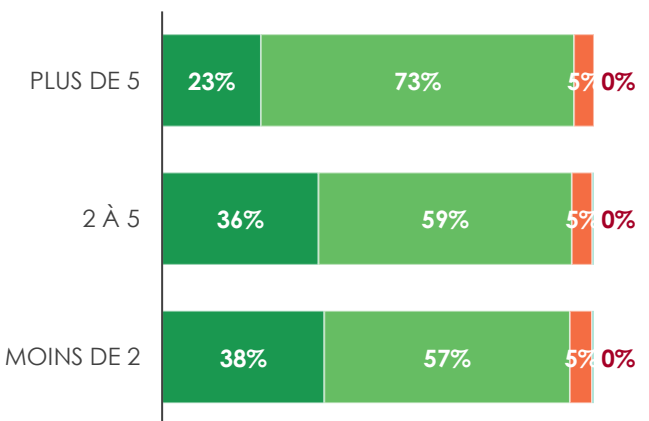
Le climat social dans les établissements enquêtés est très bon puisque seuls 5,3% des employeurs déclarent que le climat social est plutôt ou très tendu.

A l'inverse, plus du tiers des employeurs déclarent que le climat social dans l'établissement est très serein.

### Le détail par région, filière et taille d'entreprise

Région / Filière	Très serein	Plutôt serein	Plutôt tendu	Très tendu
PACA	35%	64%	1%	0%
BOURGOGNE-F.-COMTÉ	31%	66%	3%	0%
OCCITANIE	40%	57%	4%	0%
NORMANDIE	36%	60%	4%	1%
ÎLE-DE-FRANCE	31%	64%	4%	0%
AUVERGNE-R.-ALPES	36%	59%	4%	1%
BRETAGNE	29%	66%	5%	0%
NOUVELLE-AQUITAINE	35%	59%	5%	0%
GRAND EST	40%	54%	6%	0%
CENTRE-VAL DE LOIRE	24%	67%	9%	0%
PAYS DE LA LOIRE	35%	56%	8%	1%
HAUTS-DE-FRANCE	33%	58%	9%	1%
MARÂCHAGE	30%	67%	3%	0%
VITICULTURE	39%	57%	3%	0%
GRANDES CULTURES	43%	53%	4%	0%
ARBORICULTURE	29%	66%	4%	0%
BOVIN/OVIN/CAPRIN	30%	65%	4%	1%
POLY-CULTURE - ÉLEVAGE	34%	59%	7%	1%
ÉLEVAGE LAITIER	31%	62%	7%	1%
PORCIN/VOLAILLE	25%	66%	9%	0%
HORTICULTURE	26%	62%	12%	0%

Le climat social des établissements semble plus tendu dans les régions Pays de la Loire et Hauts-de-France (10% des établissements environ) ainsi que dans les filières horticulture (12%) et élevage porcin/volaille (9%).

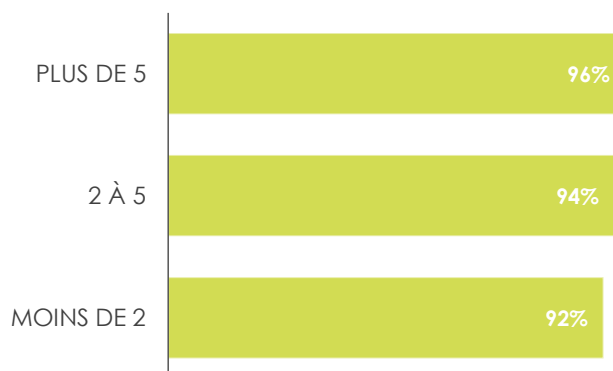
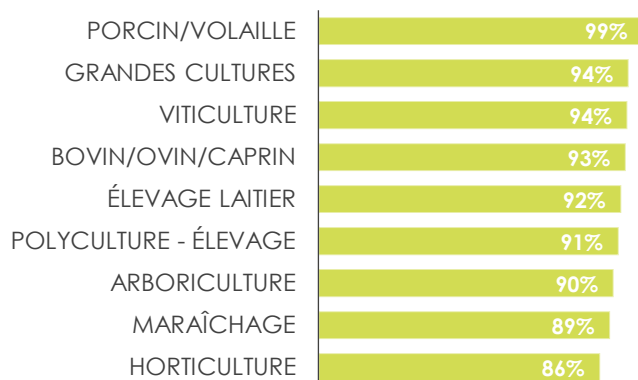


## Les équipements de protection individuelle (EPI)

### LES SALARIES DE VOTRE ETABLISSEMENT ONT-ILS ACCES A DES EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE (EPI) ?



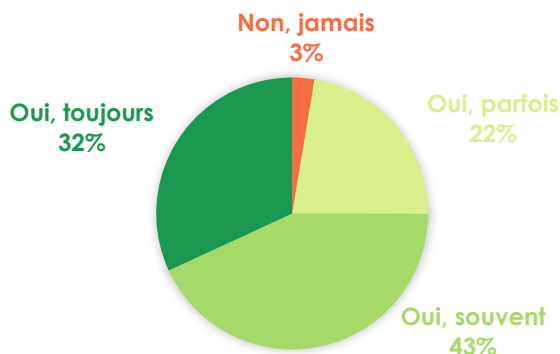
Dans **93% des établissements employeurs de main d'œuvre, les salariés ont accès à des EPI**. Il y a donc 7% d'établissements qui ne mettent pas d'EPI à disposition. Cette proportion est plus élevée dans les régions PACA et Pays de la Loire ainsi qu'en horticulture.



### SI NON, POURQUOI ?

Pour les 7% d'établissements qui ne mettent pas d'EPI à disposition, il est intéressant d'en connaître la raison. Dans **75% des cas, la raison est qu'il n'y en a pas besoin**, soit car les salariés ne réalisent aucun traitement avec des produits phytosanitaires, soit les travaux réalisés dans l'exploitation ne nécessitent pas le port d'EPI. Les autres raisons évoqués sont le fait que les salariés viennent déjà équipés ou que les travaux sont réalisés par des prestataires de services.

## A VOTRE CONNAISSANCE, LES SALARIES UTILISENT-ILS CES PROTECTIONS INDIVIDUELLES ?



Parmi les exploitations qui mettent à disposition des EPI, on en dénombre 3% où les salariés ne mettent jamais les EPI à disposition et 22% où les salariés ne les mettent que parfois. **Il y a donc un quart des exploitations où les EPI ne sont mis que partiellement.**

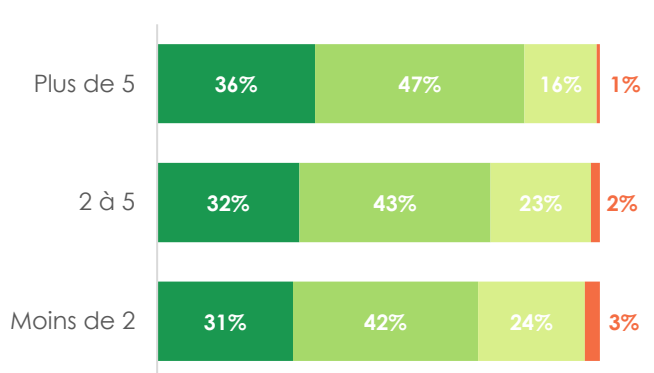
A l'inverse, **dans un tiers des exploitations les salariés utilisent systématiquement les EPI.**

### Le détail par région, filière et taille d'entreprise

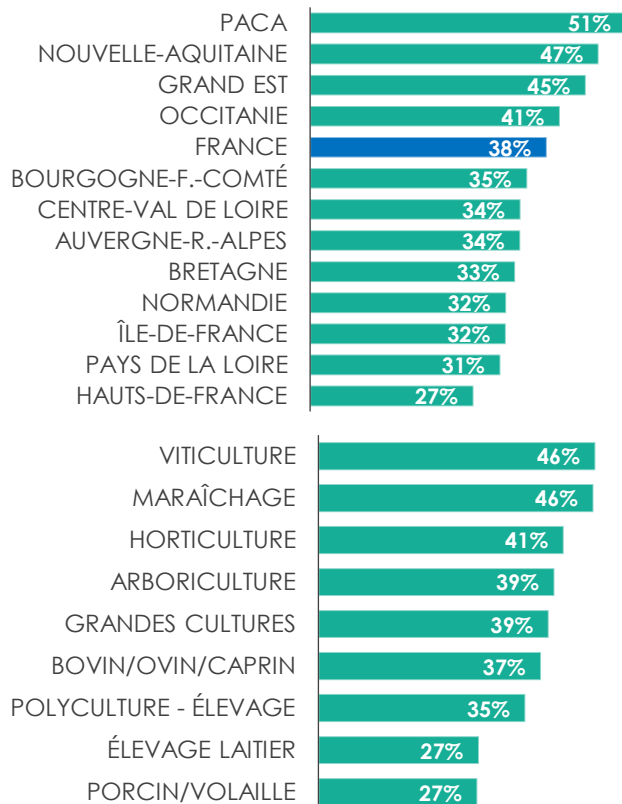
Normandie	29%	34%	31%	6%
Occitanie	28%	43%	23%	5%
Hauts-de-France	21%	50%	25%	4%
PACA	33%	36%	28%	3%
Auvergne-R.-Alpes	40%	39%	19%	3%
Bourgogne-F.-Comté	24%	52%	22%	2%
Pays de la Loire	29%	41%	28%	2%
Grand Est	34%	44%	20%	2%
Nouvelle-Aquitaine	38%	46%	16%	1%
Centre-Val de Loire	23%	43%	33%	1%
Bretagne	38%	43%	18%	1%
Île-de-France	36%	41%	23%	0%
Bovin/ovin/caprin	27%	45%	24%	4%
Arboriculture	37%	35%	25%	4%
Polyculture - élevage	27%	45%	25%	3%
Viticulture	31%	45%	21%	3%
Grandes cultures	35%	42%	20%	2%
Élevage laitier	29%	40%	29%	2%
Porcin/volaille	33%	49%	16%	2%
Maraîchage	35%	44%	20%	1%
Horticulture	40%	39%	22%	0%

La proportion d'exploitation où les salariés n'utilisent que partiellement les EPI mis à disposition est plus importante dans les régions Normandie, Centre – Val de Loire et PACA. C'est également le cas en filière d'élevage laitier.

C'est en région Auvergne-Rhône-Alpes et en horticulture que l'utilisation des EPI est plus fréquente.

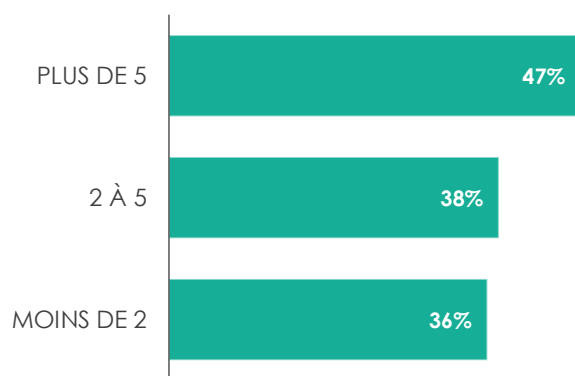


## CONNAISSEZ-VOUS LES SANCTIONS ENCOURUES EN CAS DE NON-UTILISATION DES EPI ?



Il y a une certaine **méconnaissance des sanctions encourues** en cas de non-utilisation des EPI puisque seuls **38% des employeurs connaissent ces sanctions**.

Cette proportion est plus faible dans les régions Hauts-de-France et Pays de la Loire ainsi que dans les filières d'élevage porcin/volaille et élevage laitier.



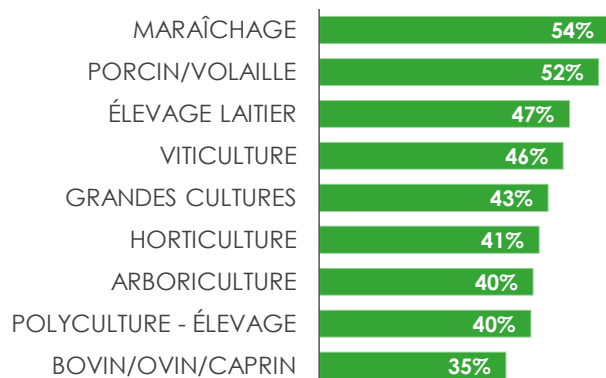
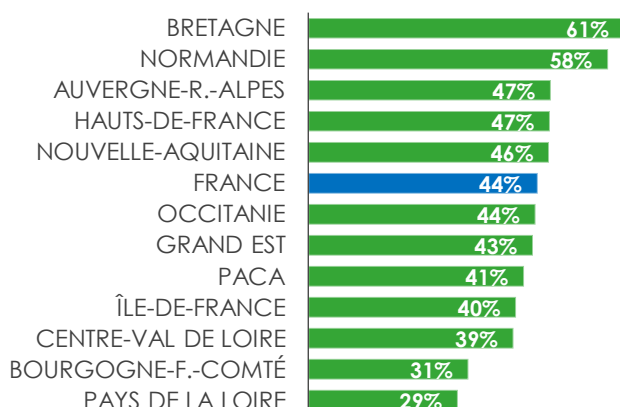
A l'inverse, la connaissance de ces sanctions est meilleure dans les régions PACA et Nouvelle-Aquitaine ainsi que dans les plus grandes structures (+5 ETP) et dans les filières viticulture et maraîchage.

### c. La qualité de vie au travail

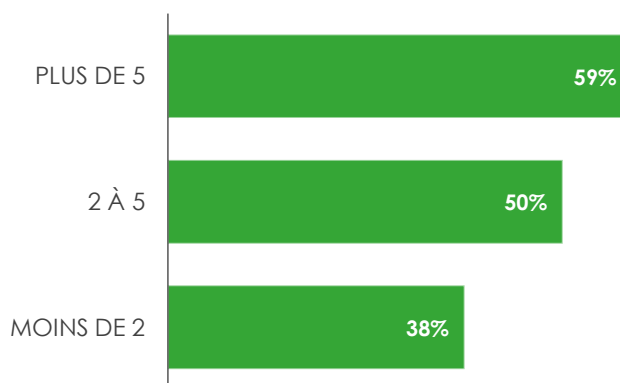
La notion de **qualité de vie au travail (QVT)** peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.

## AVEZ-VOUS MIS EN PLACE DES MESURES POUR AMELIORER LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL DANS

### L'ENTREPRISE ?

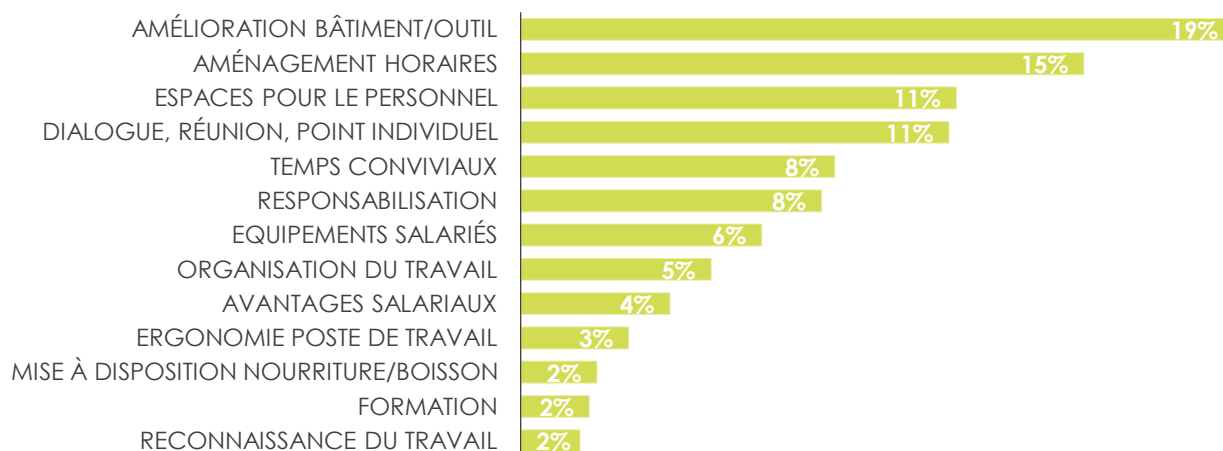


Parmi les employeurs interrogés, **44% ont mis en place des mesures pour améliorer la qualité de vie au travail dans l'entreprise**. Cette proportion est plus importante dans les régions Bretagne et Normandie, ainsi que dans les plus grandes entreprises (+5 ETP) et dans les filières maraîchage et élevage porcin/volaille. Les proportions sont plus faibles dans les régions Bourgogne-Franche-Comté et Pays de la Loire, ainsi que dans la filière élevage bovin/ovin/caprin.



### SI OUI, LESQUELLES ? – 3 réponses possibles

#### Total citation – Réponses citées par plus de 1% des employeurs





Parmi les employeurs ayant mis en place des mesures pour améliorer la qualité de vie au travail, **19%** ont engagé des **améliorations des bâtiments ou des outils de travail**.



Ils sont **15%** à **aménager les horaires des salariés** en fonction de la météo ou pour répondre à des contraintes personnelles.



Ils sont **11%** à avoir **aménagé des espaces pour le personnel** : salle de restauration, sanitaires, douches, vestiaires, bureau, espace de détente, etc.



Ils sont **11%** à **communiquer davantage** par le biais de réunion d'information, point individuel, point quotidien, affichage, etc.



Ils sont **8%** à **organiser des temps conviviaux** : repas de fin d'année, apéritif, visites culturelles, visites d'exploitation, repas en commun, etc.



Ils sont **8%** à **responsabiliser davantage les salariés** : encourager la prise d'initiative, faire participer aux décisions de l'exploitation, encourager l'autonomie, etc.



Ils sont **6%** à **améliorer les équipements des salariés** : achat de nouveaux équipements, veille sur l'état des équipements, etc.



Ils sont **5%** à **améliorer l'organisation du travail** : travail à plusieurs, partage des tâches les plus pénibles, rotation sur les tâches à effectuer, etc.

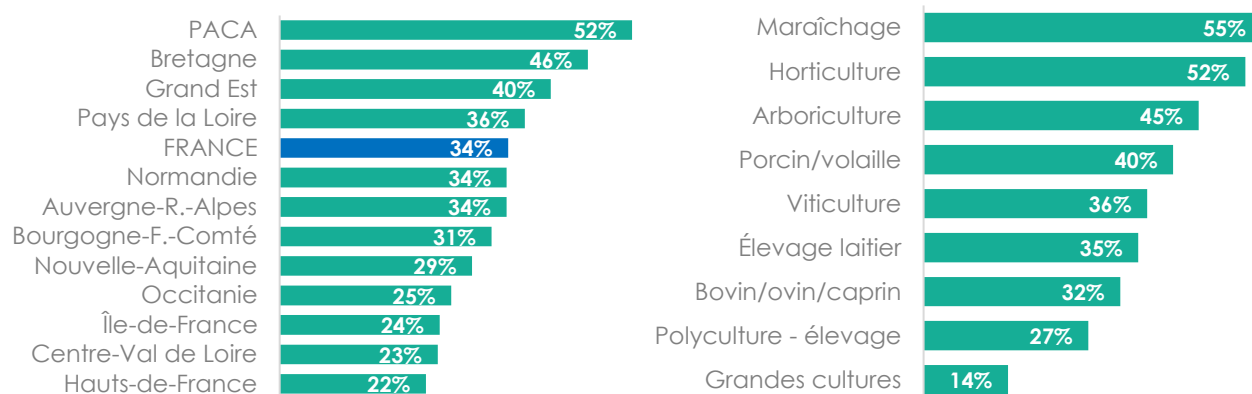
Les autres mesures sont citées par moins de **5%** des employeurs : avantages salariaux, amélioration de l'ergonomie des postes de travail, mise à disposition de nourriture/boisson, mise en place de formation et meilleure reconnaissance du travail effectué.

## LES SALAIRES AGRICOLES

### a. Qui sont-ils ?

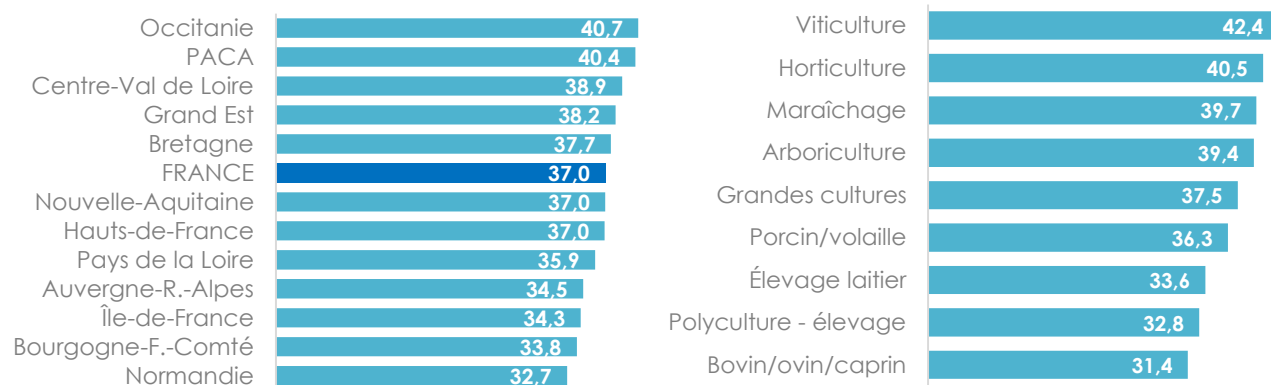
Identification (sexe, âge, niveau de formation)

#### SEXE DES SALAIRES INTERROGES



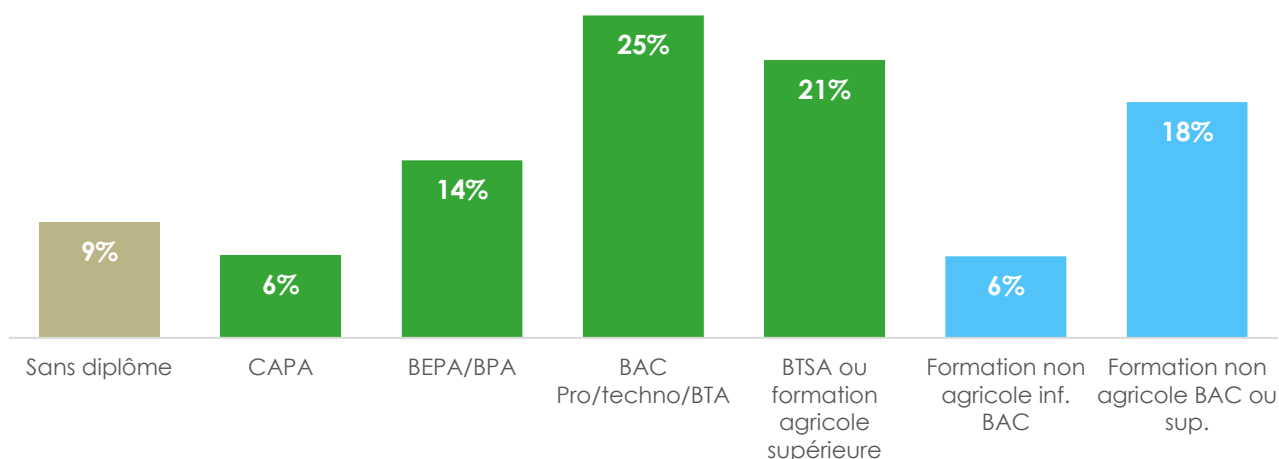
Parmi les 1 998 salariés interrogés, **environ un tiers (34%) sont des femmes**. Cette proportion est plus importante dans les filières de cultures spécialisées (+ de 45%) et dans les régions Bretagne et PACA (+ de 45%). Les proportions de femmes les plus faibles s'observent dans les filières grandes cultures et les régions Hauts-de-France, Centre-Val de Loire et Île-de-France où moins d'un quart des salariés interrogés sont des femmes.

#### ÂGE DES SALAIRES INTERROGES



L'**âge moyen des salariés interrogés est de 37 ans** à l'échelle nationale. Ils sont plus âgés en Occitanie et PACA (plus de 40 ans en moyenne) et en horticulture et viticulture (plus de 40 ans). Ils sont moins âgés en Bourgogne-Franche-Comté et Normandie (moins de 34 ans) et dans les filières d'élevage (hormis porcin/volaille) avec moins de 34 ans de moyenne d'âge.

## QUELLE EST VOTRE FORMATION INITIALE ?



Parmi les salariés interrogé, **les deux tiers ont une formation initiale en agriculture** :

- 46% ont un diplôme de niveau bac ou supérieur (dont 21% un diplôme en formation agricole supérieure)
- 14% ont un BEPA/BPA
- 6% ont un CAPA

Ensuite, **un quart des salariés possède un diplôme non agricole** : 6% sur une formation inférieure au niveau bac et 18% de niveau bac ou supérieur.

Près **d'un salarié sur 10 est sans diplôme**.

## Le détail par région et filière de l'exploitation

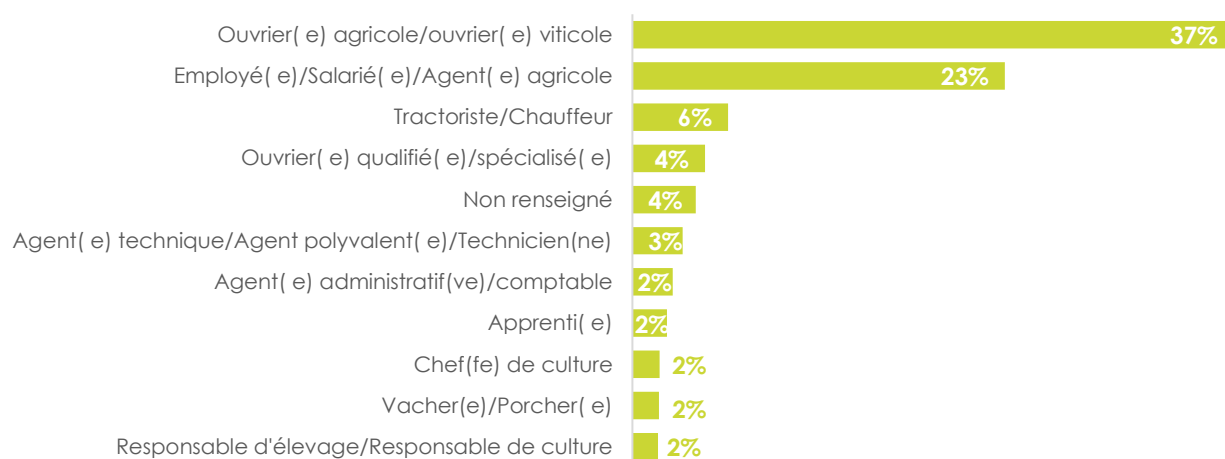
	Sans diplôme	CAPA	BEPA/BPA	BAC Pro/techno/BTA	BTSA ou formation agricole supérieure	Formation non agricole inf. BAC	Formation non agricole BAC ou sup.
<b>Total général</b>	<b>9%</b>	<b>6%</b>	<b>14%</b>	<b>25%</b>	<b>21%</b>	<b>6%</b>	<b>18%</b>
Auvergne-Rhône-Alpes	0%	7%	19%	24%	26%	9%	14%
Bourgogne-Franche-Comté	4%	7%	13%	30%	23%	3%	19%
Bretagne	2%	3%	14%	24%	31%	4%	20%
Centre-Val de Loire	11%	5%	6%	33%	26%	3%	16%
Grand Est	11%	8%	12%	22%	23%	5%	20%
Hauts-de-France	9%	9%	19%	37%	20%	2%	4%
Île-de-France	3%	5%	13%	29%	34%	5%	11%
Normandie	6%	10%	10%	28%	0%	6%	40%
Nouvelle-Aquitaine	9%	7%	17%	22%	17%	11%	17%
Occitanie	14%	7%	16%	20%	18%	8%	17%
Pays de la Loire	2%	3%	15%	31%	30%	6%	13%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	32%	4%	3%	12%	14%	6%	28%
Arboriculture	12%	3%	11%	16%	18%	15%	26%
Élevage bovin/ovin/caprin	3%	7%	12%	29%	29%	6%	13%
Élevage laitier	4%	3%	13%	33%	29%	4%	15%
Élevage porcin/volaille	2%	7%	17%	21%	27%	7%	19%
Grandes cultures	8%	6%	14%	32%	24%	3%	12%
Horticulture	12%	7%	20%	20%	16%	8%	18%
Marâchage	30%	5%	6%	11%	15%	10%	23%
Polyculture - élevage	5%	7%	15%	36%	24%	2%	12%
Viticulture	10%	9%	16%	16%	13%	9%	27%

Les salariés sont plus nombreux à avoir une **formation initiale agricole** dans les régions Hauts-de-France, Île-de-France et Pays de la Loire ainsi que dans les filières d'élevage (hormis porcins/volaille) et polyculture-élevage. Ils sont moins nombreux dans les régions PACA et Normandie ainsi que dans les filières de cultures spécialisées (hormis horticulture). Ceci s'explique par le poids importants des salariés saisonniers, moins qualifiés, dans ces filières.

Les **salariés sans diplômes** sont plus nombreux en région PACA et en filière maraîchage. Ils sont moins nombreux dans les filières d'élevage.

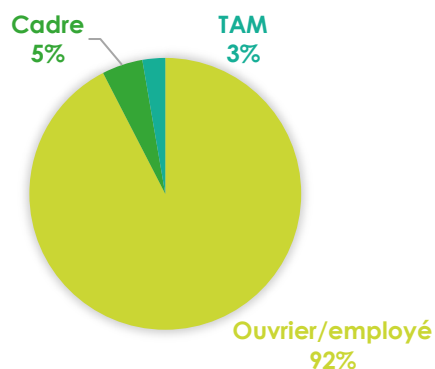
## Poste de travail

### QUEL EST VOTRE POSTE ?



Parmi les salariés interrogés, les postes les plus fréquents sont ceux d'**ouvrier/employé/salarié agricole** qui regroupent **60% des sondés**. Ensuite on retrouve les **tractoristes/chauffeurs (6%)**, **ouvriers qualifiés ou spécialisés (4%)** et les **agents techniques ou techniciens (3%)**. Les autres postes sont cités dans des proportions moindres.

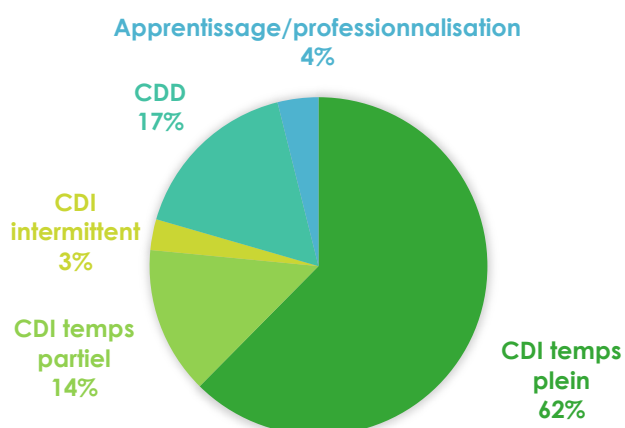
### STATUT DES SALARIES (CADRE, TAM, OUVRIER)



**La grande majorité des salariés interrogés ont un statut d'ouvrier/employé (92%).** Viennent ensuite les cadres (5%) et les technicien et agent de maîtrise (TAM) avec 3%.

Les cadres interrogés sont plus nombreux en région Île-de-France et en viticulture.

## QUEL EST VOTRE TYPE DE CONTRAT ?

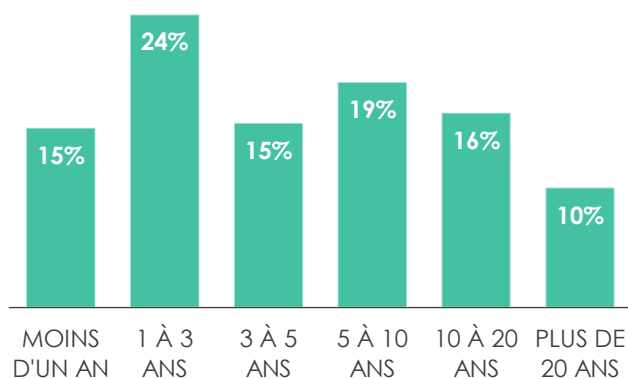


La cible de cette enquête était les salariés de plus de 5 mois d'ancienneté, d'où la répartition des types de contrat observée :

- Une majorité de salariés en CDI (79%), principalement à temps plein (62%).
- Une part moins importante des CDD (17%).
- Des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation plus nombreux (4%).

Il n'y a pas d'intérêt à analyser les différences territoriales et par filière compte tenu de la cible restreinte de cette enquête.

## QUELLE EST VOTRE ANCIENNETE DANS CETTE EXPLOITATION ?



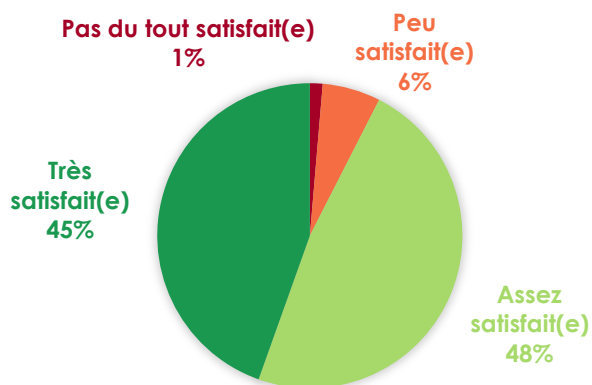
**L'ancienneté moyenne des salariés interrogés est de 7 ans.** Ce chiffre varie de 5 à 9 ans selon les régions et 5 à 11 ans selon les filières.

**15% des salariés interrogés ont moins d'un an d'ancienneté** quand **plus du quart ont plus de 10 ans d'ancienneté.**

## b. Les conditions de travail

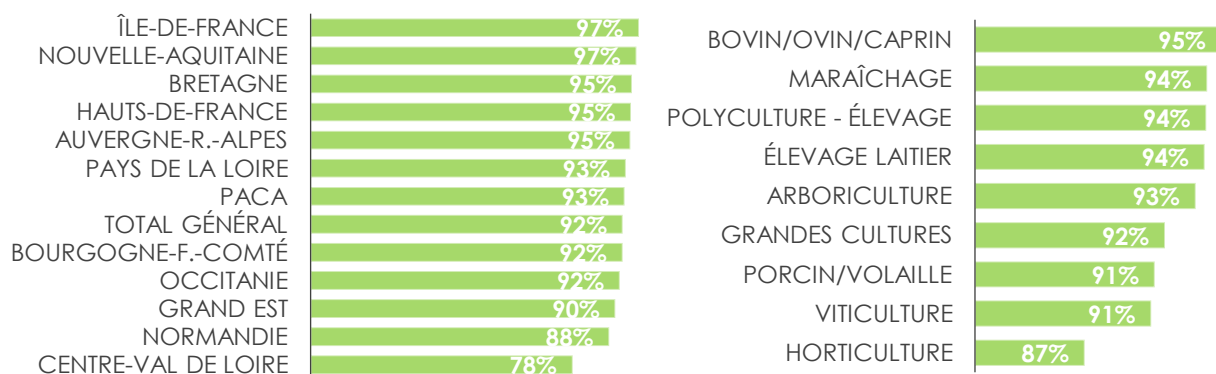
### Cadre de travail

#### D'UNE MANIÈRE GÉNÉRALE ÊTES-VOUS SATISFAIT DE VOTRE TRAVAIL ACTUEL ?



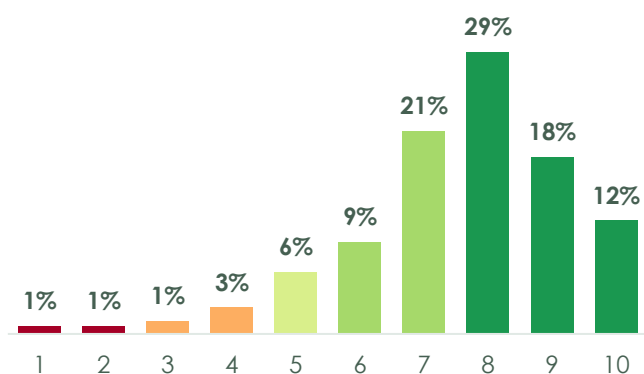
La très grande majorité des salariés interrogés sont satisfaits de leur travail actuel (93%). Ce chiffre est à prendre avec précaution compte tenu du mode d'administration du questionnaire : par les FDSEA, représentantes des employeurs, les salariés étaient souvent interrogés avec l'employeur ou les questionnaires passaient par l'employeur.

#### Le détail par région et filière de l'exploitation



Les salariés insatisfaits de leur travail semblent plus nombreux en région Centre – Val de Loire et Normandie ainsi qu'en horticulture.

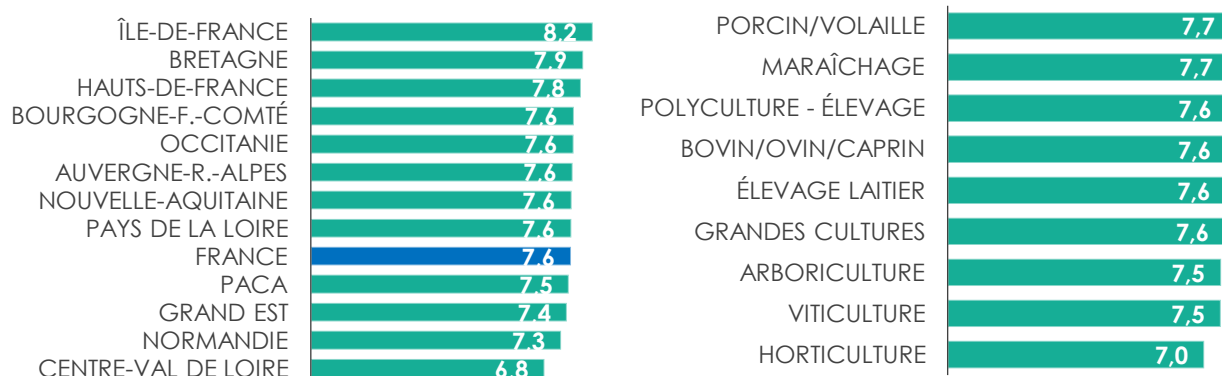
#### COMMENT ÉVALUEZ-VOUS VOS CONDITIONS DE TRAVAIL ? 1 voulant dire très mauvaises et 10 très bonnes



Les salariés étaient invités à noter leurs conditions de travail de 1 à 10. La **note moyenne de 7,6** traduit de bonnes conditions de travail chez les salariés. Ils sont même 30% à donner une note de 9 ou 10 à leurs conditions de travail.

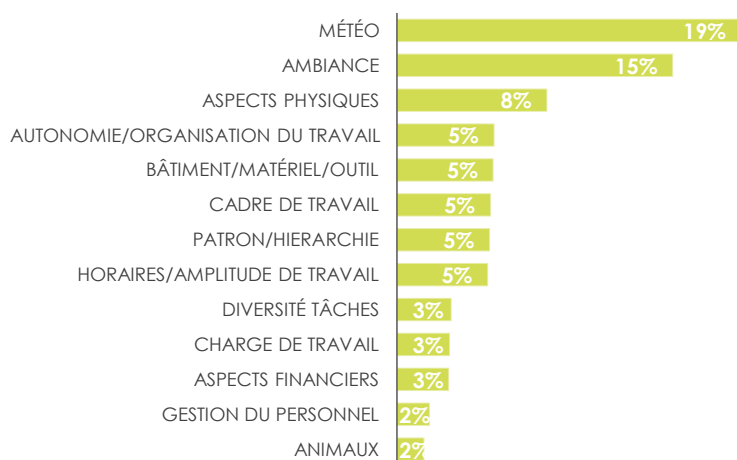
A l'inverse, ils sont 12% à donner une note inférieure ou égale à 5, ce qui traduit des conditions de travail plutôt défavorables pour ces salariés.

## Le détail par région et filière de l'exploitation



Là encore les régions Centre-Val de Loire et Normandie ainsi que la filière horticulture semblent recueillir des notes plus faibles concernant les conditions de travail des salariés.

## QUEL EST LE PRINCIPAL FACTEUR IMPACTANT CES CONDITIONS DE TRAVAIL, QU'ELLES SOIENT BONNES OU MAUVAISES ?



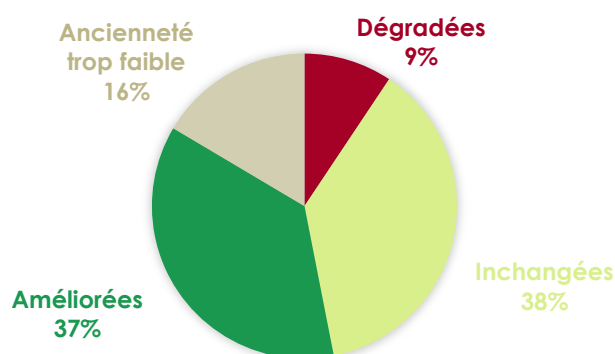
La météo est le principal facteur impactant les conditions de travail des salariés, qu'elles soient bonnes ou mauvaises (19% des salariés). Viennent ensuite l'ambiance entre les salariés (15%), les aspects physiques (pénibilité, fatigue, maladie) pour 8% d'entre eux.

Les autres facteurs sont cités par moins de 5% d'entre eux.

## Top 3 des facteurs cités par les salariés selon la note attribuée aux conditions de travail

Mauvaises conditions de travail (note <4)	Bonnes conditions de travail (note >7)
15% - Ambiance de travail	20% - Météo
14% - Patron/hierarchie	19% - Ambiance de travail
11% - Aspects physiques	12% - Aucun

## AU COURS DE CES DERNIERES ANNEES, DIRIEZ-VOUS QUE CES CONDITIONS DE TRAVAIL... ?



Parmi les salariés interrogés, **près de 4 sur 10 indiquent que leurs conditions de travail se sont améliorées**. Le même nombre indique que ces conditions sont restées inchangées. Ils sont **près d'un salarié sur 10 à indiquer que leurs conditions de travail se sont dégradées** sur les dernières années.

### Le détail par région et filière de l'exploitation

	Dégradées	Inchangées	Améliorées	Ancienneté trop faible
<b>Total général</b>	<b>9%</b>	<b>38%</b>	<b>37%</b>	<b>16%</b>
Auvergne-Rhône-Alpes	6%	51%	27%	16%
Bourgogne-Franche-Comté	6%	37%	34%	23%
Bretagne	6%	28%	54%	13%
Centre-Val de Loire	22%	35%	27%	16%
Grand Est	15%	41%	30%	14%
Hauts-de-France	9%	41%	39%	11%
Île-de-France	3%	42%	42%	13%
Normandie	12%	38%	32%	19%
Nouvelle-Aquitaine	6%	33%	35%	26%
Occitanie	10%	38%	43%	10%
Pays de la Loire	11%	33%	44%	13%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	8%	32%	41%	19%
Arboriculture	7%	39%	36%	18%
Élevage bovin/ovin/caprin	5%	39%	35%	21%
Élevage laitier	6%	36%	41%	17%
Élevage porcin/volaille	7%	32%	42%	18%
Grandes cultures	12%	40%	34%	14%
Horticulture	13%	26%	51%	10%
Maraîchage	7%	33%	42%	18%
Polyculture - élevage	9%	36%	37%	18%
Viticulture	14%	42%	30%	14%

C'est en région Centre-Val de Loire et Grand Est que les conditions de travail des salariés agricoles semblent se dégrader le plus. A l'inverse, c'est en région Bretagne et en horticulture que les conditions de travail semblent s'être améliorées le plus (plus de 50% de salariés l'indiquent).

## COMBIEN D'HEURES TRAVAILLEZ-VOUS EN MOYENNE PAR SEMAINE ?

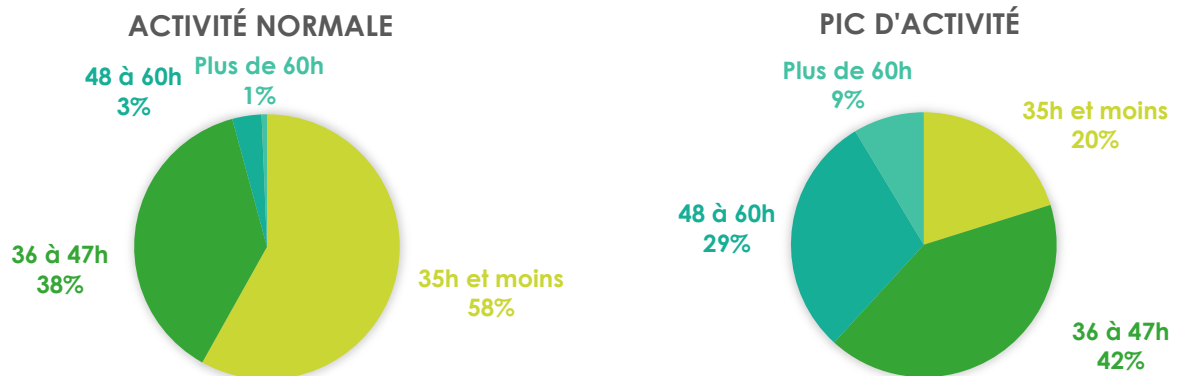
**35h**

En période normale

**45h**

En pic d'activité

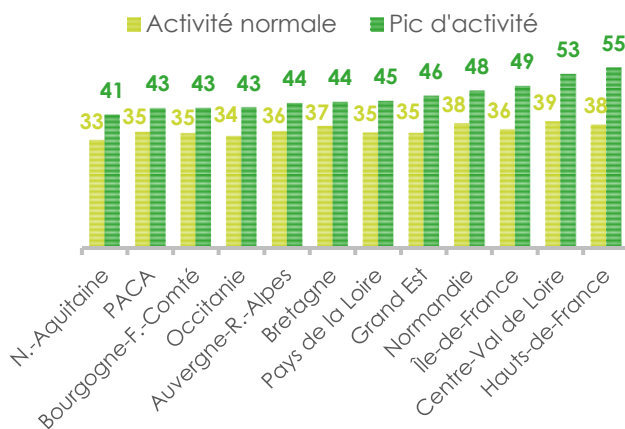
En moyenne, les salariés indiquent travailler **35h par semaine en période d'activité normale** et **45h en période de pic d'activité**.



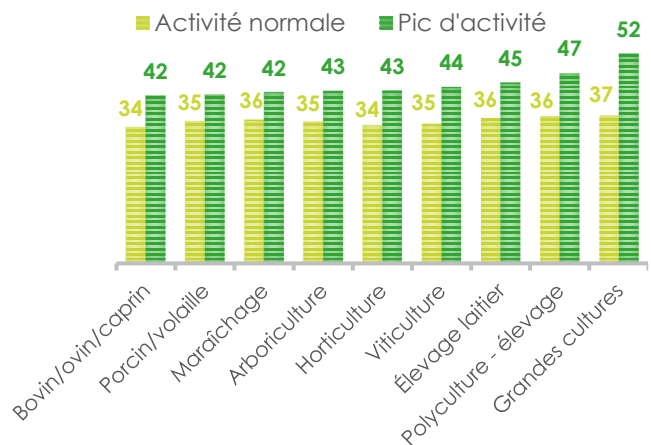
Dans le détail, on remarque que les salariés sont **près de 6 sur 10 à travailler 35h ou moins par semaine en période d'activité normale** et près de 4 sur 10 à travailler de 36 à 47h. Seuls **4% d'entre eux travaillent plus de 48h par semaine**.

En revanche, **en période de pic d'activité près de 4 sur 10 déclarent travailler plus de 48h par semaine (+34 points)** dont **près d'un sur 10 travaille plus de 60h**. Ils ne sont plus que 2 sur 10 à travailler 35h ou moins par semaine (-38 points).

### Par région

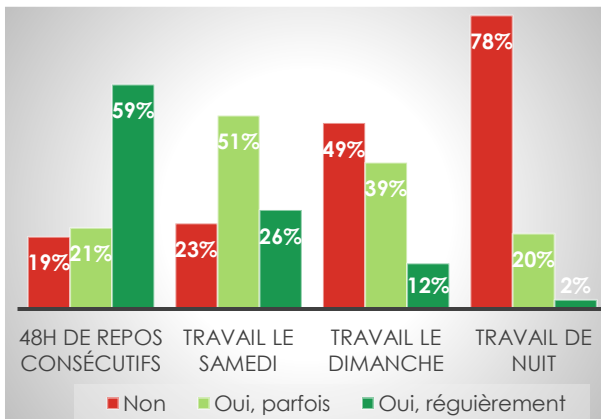


### Par filière



Les salariés des régions Hauts-de-France et Centre – Val de Loire semblent plus impactés par les périodes de pic d'activité avec des durées hebdomadaires de travail dépassant les 50h. Cela peut s'expliquer par la présence importante d'exploitations en grandes cultures, filière où les pics d'activité sont importants (52h de travail hebdomadaires pour les salariés de grandes cultures).

## ÊTES-VOUS CONCERNE PAR...



Les salariés agricoles sont en majorité (81%) en capacité de prendre 2 jours de repos consécutifs. Ils travaillent parfois le samedi (1 sur 2) ou régulièrement (1 sur 4). Le travail le dimanche est moins fréquent mais concerne tout de même la moitié des salariés (dont 12% régulièrement).

Un salarié sur 5 est amené à travailler de nuit (dont 2% régulièrement).

## Le détail par région et filière de l'exploitation

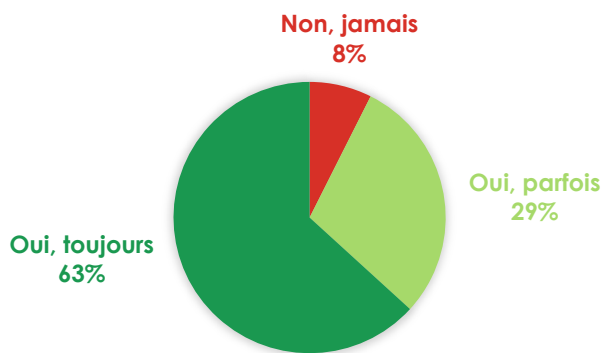
	48h repos consécutifs		Travail le samedi		Travail le dimanche		Travail de nuit	
	Oui, parfois	Oui, régulièrement	Oui, parfois	Oui, régulièrement	Oui, parfois	Oui, régulièrement	Oui, parfois	Oui, régulièrement
<b>Total général</b>	<b>21%</b>	<b>59%</b>	<b>51%</b>	<b>26%</b>	<b>39%</b>	<b>12%</b>	<b>20%</b>	<b>2%</b>
Auvergne-Rhône-Alpes	21%	68%	47%	34%	36%	11%	16%	2%
Bourgogne-Franche-Comté	14%	56%	45%	14%	34%	7%	17%	0%
Bretagne	14%	72%	45%	35%	39%	27%	13%	3%
Centre-Val de Loire	27%	64%	66%	23%	47%	4%	11%	1%
Grand Est	22%	54%	46%	33%	44%	18%	24%	3%
Hauts-de-France	18%	67%	68%	17%	48%	10%	49%	1%
Île-de-France	13%	71%	61%	18%	53%	13%	34%	8%
Normandie	32%	49%	38%	41%	42%	25%	29%	4%
Nouvelle-Aquitaine	30%	50%	54%	18%	40%	6%	13%	0%
Occitanie	22%	59%	52%	22%	26%	9%	18%	5%
Pays de la Loire	20%	66%	57%	21%	43%	13%	21%	4%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	18%	54%	49%	35%	33%	6%	13%	1%
Arboriculture	22%	65%	70%	15%	31%	3%	7%	1%
Élevage bovin/ovin/caprin	26%	57%	49%	32%	45%	16%	24%	3%
Élevage laitier	26%	54%	42%	45%	46%	30%	20%	2%
Élevage porcin/volaille	22%	64%	41%	43%	37%	33%	17%	6%
Grandes cultures	21%	61%	58%	21%	50%	8%	39%	4%
Horticulture	20%	59%	47%	23%	24%	7%	6%	2%
Marâchage	18%	60%	42%	32%	16%	4%	6%	1%
Polyculture - élevage	21%	62%	49%	29%	47%	14%	26%	2%
Viticulture	18%	57%	55%	12%	33%	3%	13%	2%

La difficulté à prendre 48h de repos consécutifs est plus importante pour les salariés des régions PACA et Bourgogne-Franche-Comté (30% ne peuvent pas).

Concernant le travail le samedi, il est plus fréquent pour les salariés des régions Hauts-de-France et Centre-Val de Loire (plus de 85% travaillent le samedi) et ceux des filières arboriculture et élevage laitier (plus de 85%). A l'inverse, le travail le samedi est moins fréquent pour les salariés de la région Bourgogne-Franche-Comté et de la filière viticulture. Concernant le travail le dimanche, il est plus fréquent pour les salariés des régions Bretagne, Île-de-France et Normandie (les 2/3 travaillent le dimanche) et dans les filières d'élevage. C'est moins fréquent dans les filières de cultures spécialisées.

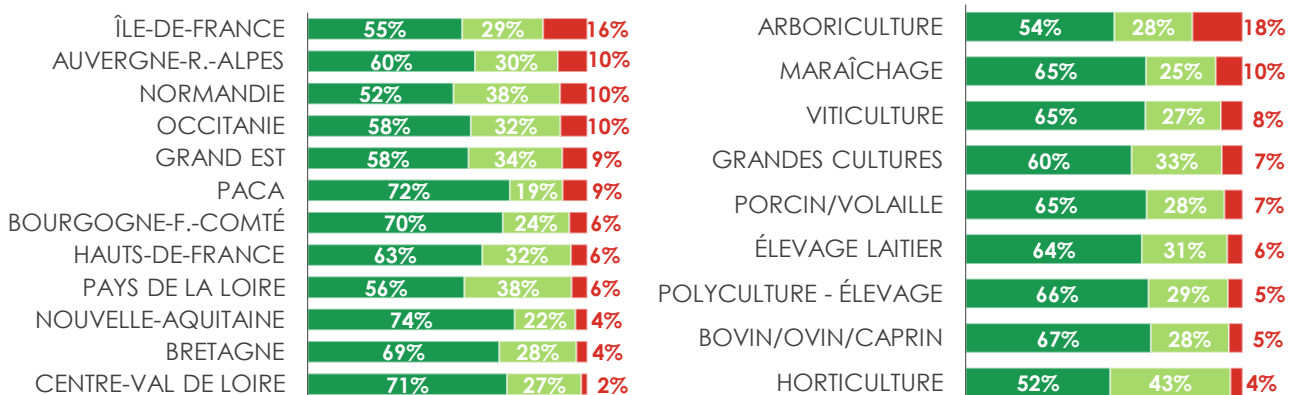
Concernant le travail de nuit, il est plus fréquent pour les salariés des régions Hauts-de-France et Île-de-France où la filière grandes cultures est fortement présente.

## AVEZ-VOUS LA POSSIBILITE DE PRENDRE VOS CONGES SUR LA PERIODE SOUHAITEE ?



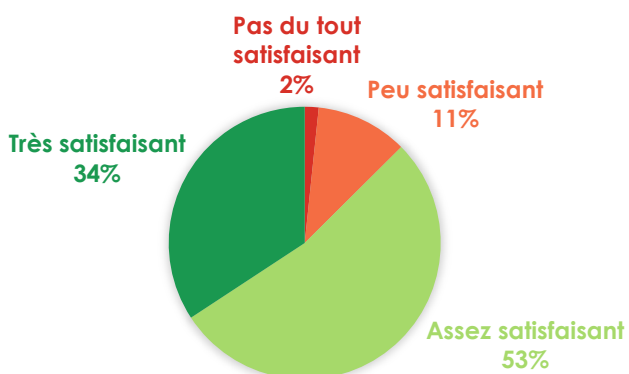
La majorité (63%) des salariés peuvent prendre leurs congés au moment où ils le souhaitent. Ils sont 3 sur 10 à pouvoir le faire parfois et près d'un sur 10 à ne jamais pouvoir le faire.

### Le détail par région et filière de l'exploitation



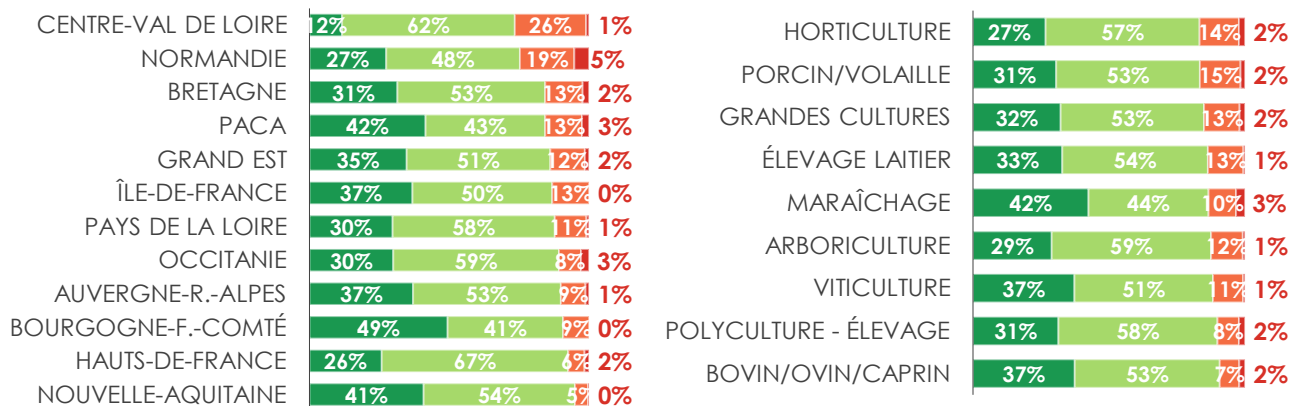
C'est en région Île-de-France (16% de salariés) que la part de salariés qui ne peut jamais prendre ses congés sur la période souhaitée est la plus importante. C'est également le cas en filière arboriculture (18% de salariés).

## COMMENT JUGEZ-VOUS VOTRE EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE/VIE PRIVEE ?



La grande majorité (87%) des salariés agricoles se disent satisfaits de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée. Ils sont même un tiers à juger cet équilibre comme très satisfaisant. Ils sont donc 13% à juger l'équilibre comme insatisfaisant dont 2% comme pas du tout satisfaisant.

## Le détail par région et filière de l'exploitation



Les régions où les salariés jugent cet équilibre comme le moins satisfaisant sont Centre – Val de Loire (27% d'insatisfaits) et Normandie (24%). A l'inverse, c'est en Nouvelle-Aquitaine (95% de satisfaits), Hauts-de-France (93%) et dans les filière d'élevage bovin/ovin/caprin (90%) et Polyculture-élevage (89%) que les salariés satisfaits par cet équilibre sont les plus nombreux.

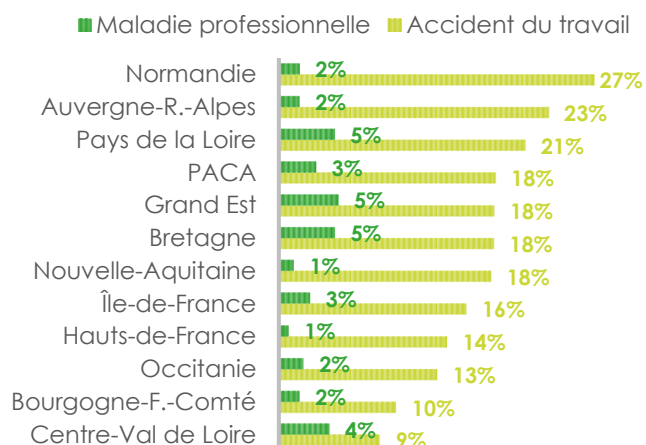
## ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

**17%**  
Accident  
du travail

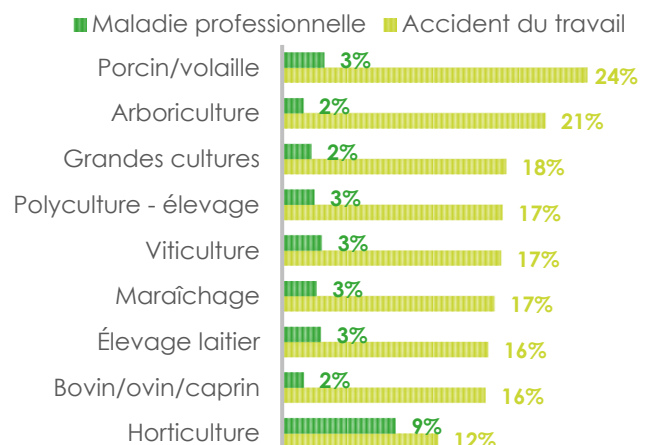
**3%**  
Maladie  
prof.

Près **d'un salarié sur 5 (17%) a déjà été concerné personnellement par un accident du travail**. Ils sont **3% à avoir été concerné par une maladie professionnelle** dans le cadre du travail qu'ils exercent actuellement.

### Par région



### Par filière



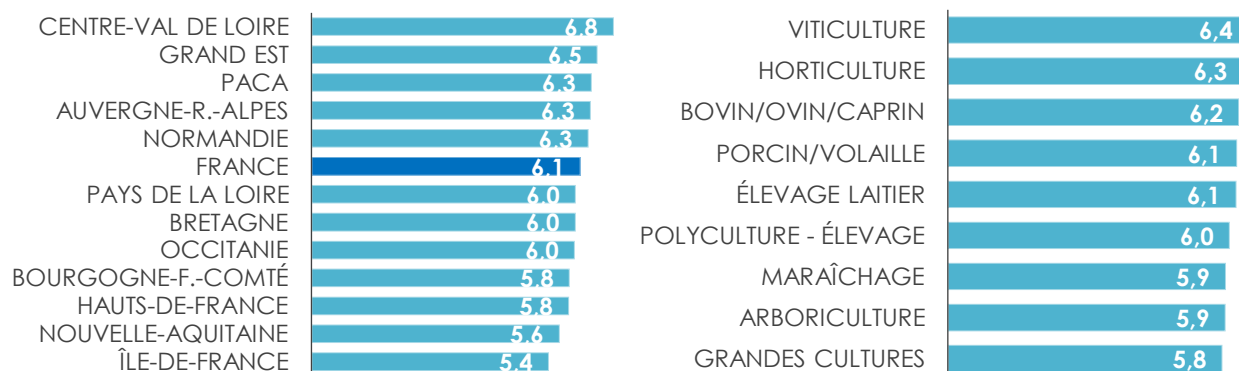
Les salariés des régions Normandie, Auvergne-Rhône-Alpes et de la filière d'élevage porcin/volaille semblent plus fréquemment concernés par des accidents du travail. C'est moins le cas dans les régions Centre – Val de Loire et la filière horticulture. La filière horticulture se démarque par une proportion plus importante de salariés concernés par une maladie professionnelle (9% des salariés).

## Les facteurs de pénibilité

### COMMENT ÉVALUEZ-VOUS LA CONTRAINTE PHYSIQUE DE VOTRE MÉTIER ? <sup>1</sup> voulant dire peu dur et 10 très dur

6,1

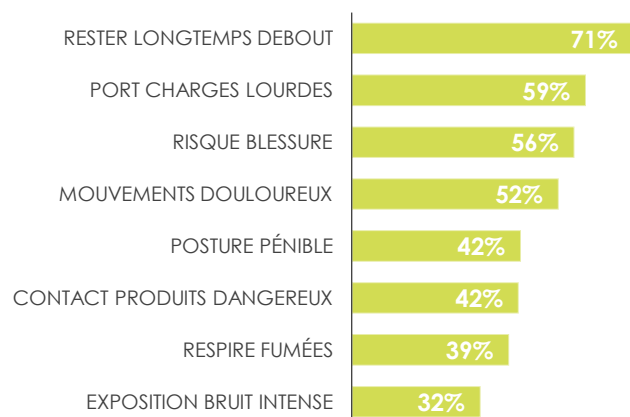
En moyenne, **les salariés attribuent la note de 6,1 à la contrainte physique de leur métier**. Cela traduit une certaine dureté du métier tel qu'il est perçu par les exploitants. **Les salariés de moins de 30 ans évaluent moins durement (6,0) la contrainte physique du métier** que les plus de 50 ans (6,3). **Les femmes jugent leur métier moins (5,9) dur physiquement que les hommes (6,2).**



Les salariés des régions Centre – Val de Loire et Grand Est jugent la contrainte physique de leur métier plus durement. C'est également le cas des salariés en viticulture.

A l'inverse, les salariés des régions Nouvelle-Aquitaine et Île-de-France jugent la contrainte physique de leur métier moins importante. C'est le cas également des salariés en grandes cultures.

### LES FACTEURS DE PÉNIBILITÉ PHYSIQUE - Êtes-vous concerné par le fait de ... ? (En % de réponses « oui »)



**Le fait de rester longtemps debout est le 1<sup>er</sup> facteur de pénibilité physique chez les salariés agricoles** et concerne 71% d'entre eux.

Ensuite, 3 facteurs concernent plus de la moitié des salariés : le **port de charges lourdes** (59%), le **risque de se blesser** (56%) et le fait **d'effectuer des mouvements douloureux** (52%).

## Détail par région et filière

	Rester longtemps debout	Port charges lourdes	Risque blessure	Mouvements douloureux	Posture pénible	Contact produits dangereux	Respire fumées	Exposition bruit intense
<b>Total général</b>	<b>71%</b>	<b>59%</b>	<b>56%</b>	<b>52%</b>	<b>42%</b>	<b>42%</b>	<b>39%</b>	<b>32%</b>
Auvergne-R.-Alpes	86%	65%	64%	53%	46%	42%	37%	34%
Bourgogne-F.-Comté	67%	52%	59%	51%	51%	38%	42%	32%
Bretagne	65%	68%	54%	58%	35%	44%	51%	44%
Centre-Val de Loire	76%	68%	29%	31%	48%	45%	27%	27%
Grand Est	61%	59%	58%	59%	44%	45%	41%	31%
Hauts-de-France	64%	68%	53%	58%	25%	50%	53%	33%
Île-de-France	47%	47%	53%	24%	34%	47%	47%	18%
Normandie	72%	69%	61%	58%	33%	43%	47%	42%
Nouvelle-Aquitaine	71%	51%	63%	47%	37%	40%	25%	21%
Occitanie	72%	56%	51%	53%	48%	37%	41%	34%
Pays de la Loire	67%	54%	51%	51%	40%	46%	45%	36%
PACA	80%	53%	58%	50%	53%	34%	30%	33%
Arboriculture	79%	65%	60%	60%	49%	40%	25%	28%
Bovin/ovin/caprin	75%	65%	64%	45%	39%	37%	47%	35%
Élevage laitier	73%	63%	64%	55%	32%	37%	43%	32%
Porcin/volaïlle	77%	64%	63%	65%	40%	49%	62%	44%
Grandes cultures	50%	58%	54%	43%	30%	55%	52%	42%
Horticulture	76%	58%	47%	60%	62%	36%	28%	23%
Maraîchage	76%	52%	46%	50%	50%	21%	33%	20%
Polyculture - élevage	69%	64%	53%	47%	26%	41%	42%	36%
Viticulture	76%	49%	54%	58%	62%	48%	25%	26%

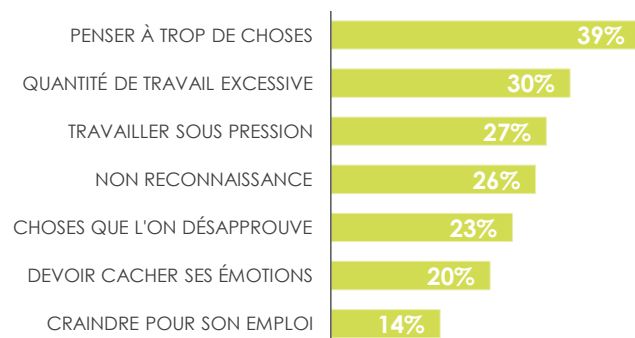
Le fait de **rester debout trop longtemps** est plus fréquent chez les salariés de la région Auvergne-Rhône-Alpes. C'est moins le cas en région Île-de-France et en grands cultures.

Le **port de charges lourdes** est plus fréquent pour les salariés des régions Normandie, Hauts-de-France, Centre – Val de Loire et Bretagne. C'est moins le cas en Île-de-France et en viticulture.

Le **risque de blessure** est plus fréquent pour les salariés des régions Auvergne-Rhône-Alpes et des filières d'élevage. C'est moins le cas en région Centre – Val de Loire.

Le fait **d'effectuer des mouvements douloureux** est plus fréquent chez les salariés en élevage porcin/volaïlle. C'est moins le cas dans les régions Île-de-France et Centre – Val de Loire.

## LES FACTEURS DE PENIBILITE PSYCHOLOGIQUE - Êtes-vous concerné par le fait de ... ? (En % de réponses « oui »)



**Les facteurs de pénibilité psychologiques semblent moins toucher les salariés agricoles puisqu'aucun d'entre eux ne concerne plus 50% des salariés.**

Le **fait de penser à trop de choses à la fois** est le **1<sup>er</sup> facteur évoqué** et concerne près de 4 salariés sur 10. Ensuite il s'agit d'effectuer une quantité de travail excessive (30%), le fait de travailler sous pression (27%) et de ne pas être reconnu pour son travail (26%). Les autres facteurs concernent moins d'un quart des salariés enquêtés.

## Détail par région et filière

	Penser à trop de choses	Quantité de travail excessive	Travailler sous pression	Non reconnaissance	Choses que l'on désapprouve	Devoir cacher ses émotions	Craindre pour son emploi
<b>Total général</b>	<b>39%</b>	<b>30%</b>	<b>27%</b>	<b>26%</b>	<b>23%</b>	<b>20%</b>	<b>14%</b>
Auvergne-Rhône-Alpes	32%	24%	28%	31%	21%	20%	13%
Bourgogne-Franche-Comté	33%	20%	22%	17%	23%	19%	16%
Bretagne	52%	31%	22%	23%	23%	25%	9%
Centre-Val de Loire	56%	47%	34%	36%	40%	27%	22%
Grand Est	46%	31%	34%	34%	24%	24%	15%
Hauts-de-France	36%	20%	14%	26%	21%	15%	8%
Île-de-France	26%	21%	11%	13%	26%	8%	0%
Normandie	45%	35%	33%	39%	36%	18%	19%
Nouvelle-Aquitaine	33%	31%	26%	15%	17%	18%	13%
Occitanie	35%	30%	23%	21%	20%	20%	12%
Pays de la Loire	48%	39%	33%	32%	28%	25%	14%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	25%	31%	31%	19%	12%	13%	18%
Arboriculture	40%	31%	39%	22%	21%	24%	18%
Élevage bovin/ovin/caprin	32%	32%	23%	22%	26%	19%	16%
Élevage laitier	39%	24%	22%	25%	23%	17%	12%
Élevage porcin/volaille	37%	28%	20%	23%	21%	17%	10%
Grandes cultures	42%	29%	29%	29%	28%	20%	12%
Horticulture	49%	38%	41%	29%	30%	28%	16%
Maraîchage	34%	28%	25%	27%	16%	21%	14%
Polyculture - élevage	40%	28%	20%	24%	22%	16%	13%
Viticulture	40%	33%	32%	28%	20%	22%	15%

Le fait de **penser à trop de choses à la fois** est plus fréquent pour les salariés des régions Centre – Val de Loire, Bretagne et Pays de la Loire ainsi qu'en horticulture. C'est moins le cas dans les régions PACA et Île de France.

Le fait de devoir **effectuer une quantité de travail excessive** est plus fréquent chez les salariés des régions Centre – Val de Loire et Pays de la Loire. C'est moins le cas dans les régions Hauts-de-France, Île-de-France et Bourgogne-Franche-Comté.

Le fait de **travailler sous pression** est plus fréquent pour les salariés des filières arboriculture et horticulture. C'est moins le cas dans les régions Hauts-de-France et Île-de-France.

Le fait de **ne pas être reconnu pour son travail** est plus fréquent chez les salariés des régions Normandie, Centre-Val de Loire et Grand Est. C'est moins le cas dans les régions Île-de-France, Nouvelle-Aquitaine et Bourgogne-Franche-Comté.

## EN 1 MOT, COMMENT QUALIFIERIEZ-VOUS LE TRAVAIL D'AGRICULTEUR ?

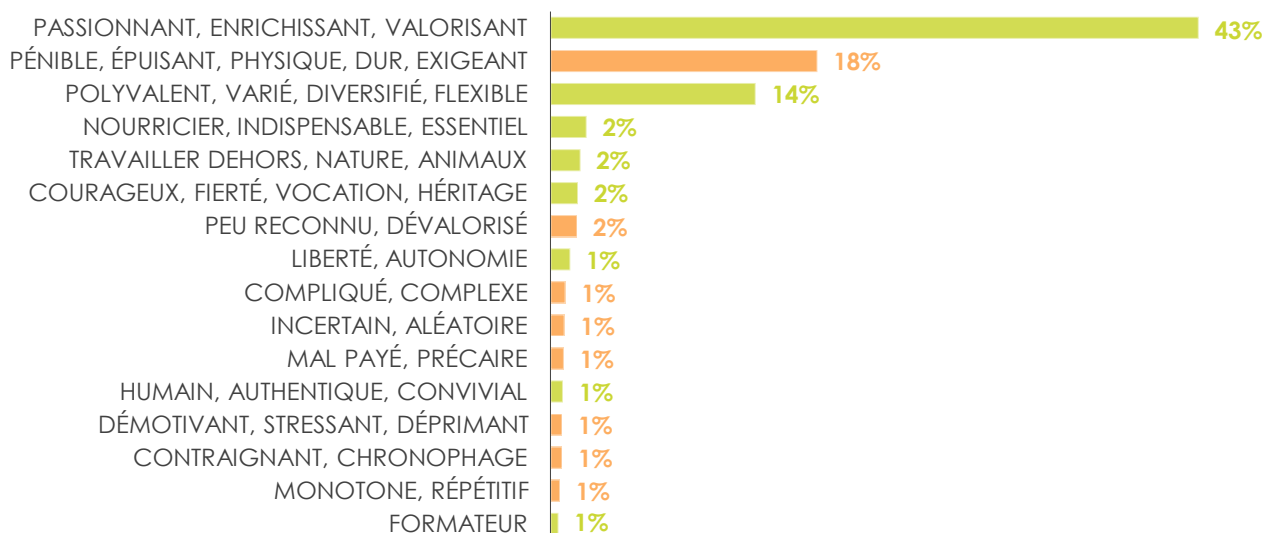
73%

Termes positifs

27%

Termes négatifs

De manière générale, les salariés **utilisent à 73% un terme positif** pour qualifier leur travail actuel. Sont représentés ci-dessous des regroupements de termes identiques ayant été cité par plus de 1% des sondés.



Il est donc intéressant de noter que, malgré les facteurs de pénibilité physique bien présents, les salariés sont satisfaits de leur travail et le qualifie de manière positive.

Les **notions positives** qui reviennent le plus sont :

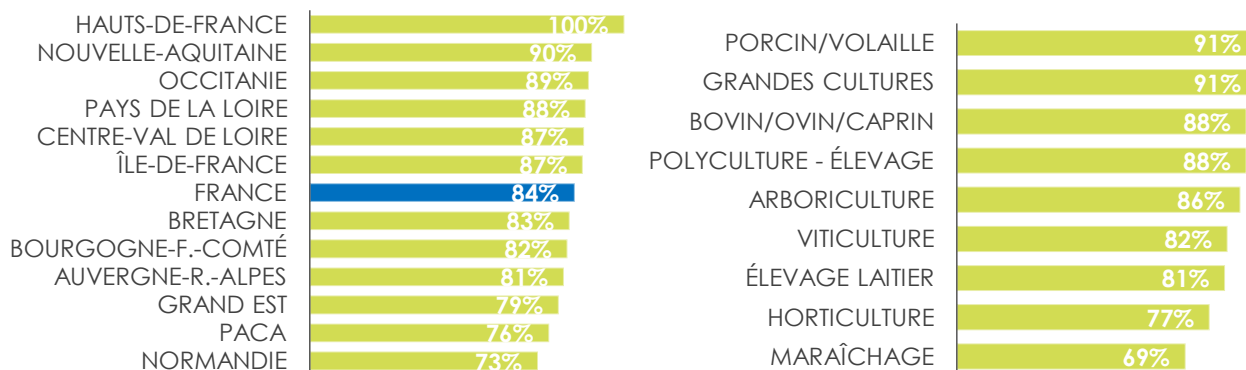
- La **passion, l'épanouissement et le côté valorisant du travail** pour 43% d'entre eux
- La **polyvalence et la variété des tâches** d'un métier agricole arrivent ensuite (14%)
- Le côté **essentiel et nourricier** du métier d'agriculteur (2%)
- **L'engagement, le dévouement, la vocation** qui guide les exploitants (2%)
- **Le travail avec la nature et en extérieur** arrivent ensuite (2%)

Les **notions négatives** qui ressortent le plus sont :

- La **pénibilité et la dureté physique** des tâches sont des notions citées par 18% des sondés
- L'**agribashing** (métier non reconnu, « mal-aimé », dénigré) ressort pour 2% d'entre eux

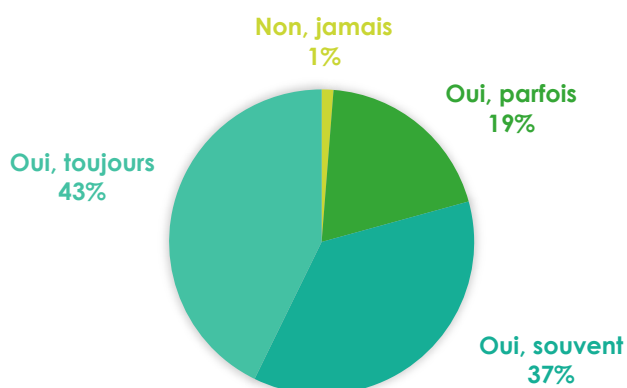
## Les mesures de santé et sécurité au travail

### AVEZ-VOUS ACCÈS A DES EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE (EPI) ? – En % de « Oui »



A l'échelle nationale, **84% des salariés interrogés déclarent avoir accès à des EPI**. Cette proportion est plus importante dans les régions Nouvelle-Aquitaine et Hauts-de-France ainsi que dans les filières grandes cultures et élevage porcin/volaille. A l'inverse, ils sont moins nombreux à déclarer y avoir accès dans les régions PACA et Normandie ainsi que dans les filières maraîchage et horticulture.

### UTILISEZ-VOUS CES PROTECTIONS INDIVIDUELLES QUAND CELA EST NECESSAIRE ? – Concerne uniquement les salariés ayant répondu « Oui » à la question précédente.



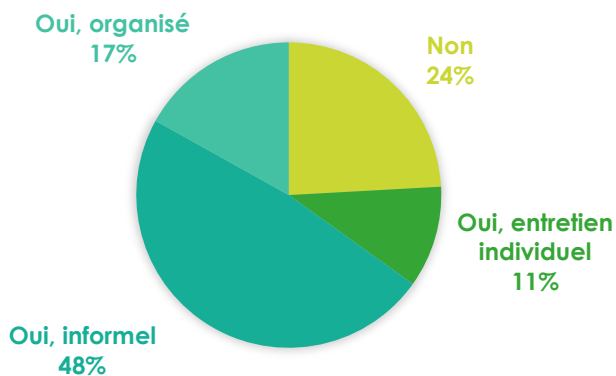
**L'intégralité (99%) des salariés qui ont accès à des EPI les utilisent quand cela est nécessaire.**

Toutefois, il y a **un salarié sur 5 qui ne les utilise que parfois**. Ils sont 43% à les utiliser à chaque fois que cela est nécessaire.

## Détail par région et filière

	Non, jamais	Oui, parfois	Oui, souvent	Oui, toujours
<b>Total général</b>	<b>1%</b>	<b>19%</b>	<b>37%</b>	<b>43%</b>
Auvergne-Rhône-Alpes	2%	17%	35%	46%
Bourgogne-Franche-Comté	1%	19%	44%	35%
Bretagne	1%	24%	42%	33%
Centre-Val de Loire	1%	40%	21%	38%
Grand Est	2%	21%	37%	40%
Hauts-de-France	1%	15%	38%	47%
Île-de-France	0%	3%	18%	79%
Normandie	2%	24%	35%	38%
Nouvelle-Aquitaine	0%	22%	31%	46%
Occitanie	1%	14%	43%	42%
Pays de la Loire	1%	15%	42%	42%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0%	21%	30%	50%
Arboriculture	2%	12%	38%	48%
Élevage bovin/ovin/caprin	1%	22%	40%	36%
Élevage laitier	1%	22%	42%	35%
Élevage porcin/volailler	2%	16%	45%	36%
Grandes cultures	1%	15%	37%	46%
Horticulture	1%	19%	17%	62%
Maraîchage	0%	26%	29%	45%
Polyculture - élevage	0%	23%	37%	39%
Viticulture	2%	19%	34%	46%

## EXISTE-T-IL DES ECHANGES SUR VOTRE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ?



Les  $\frac{3}{4}$  des salariés interrogés indiquent qu'il existe des échanges avec le chef d'exploitation sur la qualité de vie au travail.

Cela se fait principalement de manière informelle (48% l'indique). Près d'un salarié sur 5 indique que ces échanges se font de manière organisée et 11% indiquent qu'ils ont lieu lors d'entretiens individuels.

## Détail par région et filière

	Non	Oui, entretien individuel	Oui, informel	Oui, organisé
<b>Total général</b>	<b>24%</b>	<b>11%</b>	<b>48%</b>	<b>17%</b>
Auvergne-Rhône-Alpes	26%	13%	49%	13%
Bourgogne-Franche-Comté	21%	8%	50%	21%
Bretagne	17%	15%	43%	24%
Centre-Val de Loire	33%	3%	31%	33%
Grand Est	32%	9%	46%	12%
Hauts-de-France	19%	3%	52%	27%
Île-de-France	16%	3%	66%	16%
Normandie	27%	10%	45%	18%
Nouvelle-Aquitaine	20%	17%	49%	13%
Occitanie	18%	10%	57%	15%
Pays de la Loire	26%	17%	40%	17%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	26%	7%	54%	13%
Arboriculture	25%	8%	54%	13%
Élevage bovin/ovin/caprin	25%	6%	50%	18%
Élevage laitier	27%	8%	45%	20%
Élevage porcin/volaille	26%	9%	46%	18%
Grandes cultures	24%	8%	49%	19%
Horticulture	20%	23%	36%	21%
Maraîchage	20%	10%	53%	16%
Polyculture - élevage	22%	14%	43%	21%
Viticulture	25%	13%	51%	11%

Les **échanges avec les salariés sur la qualité de vie au travail** sont plus fréquents dans les régions Bretagne, Île-de-France et Occitanie, où près de 80% des salariés indiquent que ces échanges ont lieu. A l'inverse, dans les régions Centre – Val de Loire et Grand Est, seuls les deux tiers des salariés indiquent l'existence de ces échanges.

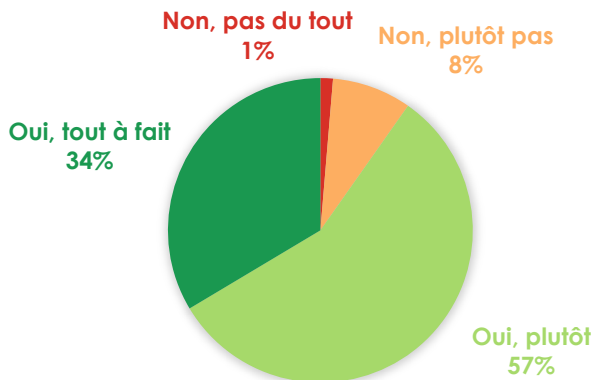
Les **échanges de manière informelle** sont plus fréquents en région Île-de-France. C'est moins le cas en région Centre – Val de Loire et en horticulture.

Les **échanges de manière organisée** sont plus fréquents en région Centre – Val de Loire et Hauts-de-France. C'est moins le cas en viticulture.

Les **échanges lors d'entretiens individuels** sont plus fréquents en horticulture. C'est moins le cas dans les régions Île-de-France, Centre-Val de Loire et Hauts-de-France.

## CES ECHANGES PERMETTENT-ILS D'AMELIORER VOTRE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ? – Concerne

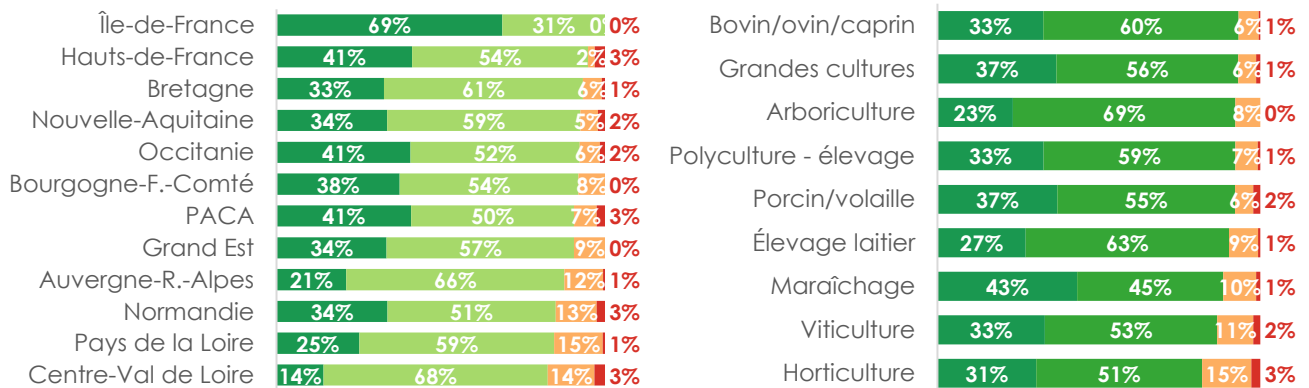
uniquement les salariés ayant répondu « oui » à la question précédente



Ces échanges sur la qualité de vie au travail sont productifs puisque **91% des salariés indiquent que ces échanges permettent d'améliorer leur qualité de vie au travail.**

Un tiers indique même que ces échanges améliorent tout à fait leurs conditions de travail.

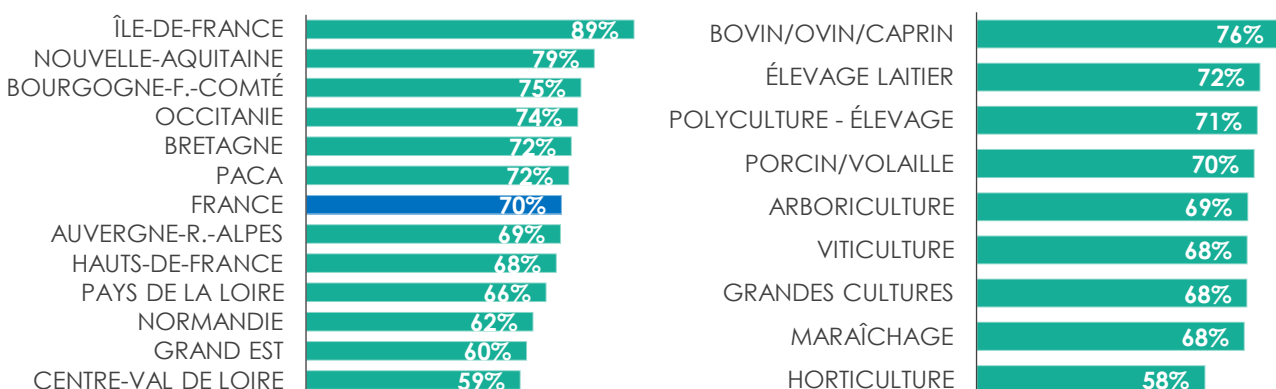
### Détail par région et filière



De manière générale, l'efficacité de ces échanges est globalement bon dans les différentes régions et filières de production. Nous pouvons toutefois noter quelques différences :

- Une efficacité moins bonne dans les régions Pays de la Loire (16% d'insatisfaits) et Centre – Val de Loire (17%) ainsi qu'en horticulture (18%).
- Une efficacité encore meilleure dans les régions Île-de-France (0% d'insatisfaits).

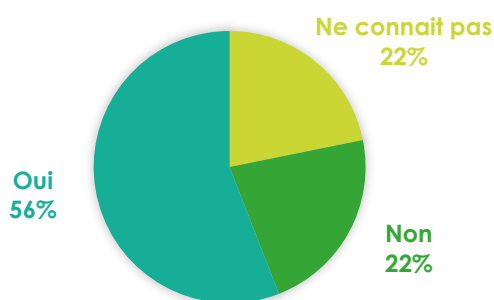
## RECEVEZ-VOUS UN SOUTIEN SATISFAISANT DE VOTRE HIERARCHIE DANS LES SITUATIONS DIFFICILES ?



Au niveau national, 80% des salariés acceptent de répondre à cette question. Ils sont alors 70% à recevoir un soutien satisfaisant dans les situations difficiles et 10% pour qui ce n'est pas le cas.

La proportion de salariés satisfaits est plus faible dans les régions Grand Est et Centre – Val de Loire ainsi qu'en horticulture. Elle est plus importante en Île-de-France et en élevage bovin/ovin/caprin.

### AVEZ-VOUS ACCES AU DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES (DUER) ?

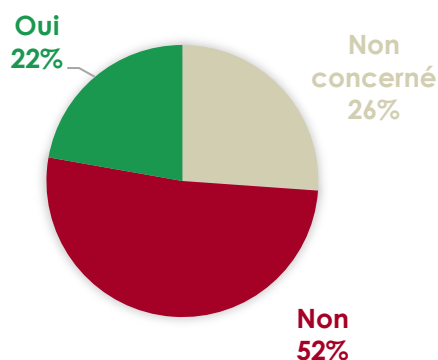


**Un salarié sur 5 ne connaît pas le DUER.** Pour ceux qui le connaissent, ils y ont majoritairement accès (56% des salariés).

La méconnaissance du DUER est plus importante en région Normandie ainsi qu'en élevage porcin/volaille. Les salariés des régions Île-de-France et PACA ainsi qu'en arboriculture semblent avoir plus fréquemment accès au document.

ÎLE-DE-FRANCE	21%	11%	68%	ARBORICULTURE	16%	18%	66%
PACA	23%	12%	65%	MARÂÎCHAGE	22%	15%	63%
AUVERGNE-R.-ALPES	18%	20%	62%	BOVIN/OVIN/CAPRIN	21%	21%	57%
OCCITANIE	18%	23%	59%	VITICULTURE	21%	22%	57%
PAYS DE LA LOIRE	21%	21%	58%	GRANDES CULTURES	22%	22%	56%
BRETAGNE	17%	25%	58%	POLY-CULTURE - ÉLEVAGE	20%	25%	55%
NOUVELLE-AQUITAINE	27%	15%	58%	HORTICULTURE	22%	23%	54%
BOURGOGNE-F.-COMTÉ	22%	24%	54%	ÉLEVAGE LAITIER	24%	28%	48%
HAUTS-DE-FRANCE	18%	31%	52%	PORCIN/VOLAILLE	30%	24%	46%
GRAND EST	29%	20%	51%				
NORMANDIE	35%	25%	41%				
CENTRE-VAL DE LOIRE	4%	57%	38%				

### AVEZ-VOUS ÉTÉ ASSOCIÉ À SON ÉLABORATION ?



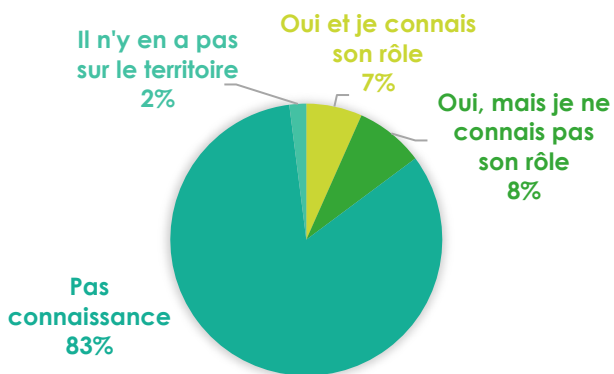
Les trois quarts des salariés sont concernés par un DUER. **Les salariés semblent peu associés à l'élaboration du document** puisque seuls 22% indiquent y avoir été associés.

Les salariés semblent plus fréquemment associés à son élaboration dans les régions Île-de-France et Pays de la Loire ainsi qu'en élevage porcin/volaille. C'est moins le cas en région Centre – Val de Loire.

### Détail par région et filière

ÎLE-DE-FRANCE	16%	42%	42%	PORCIN/VOLAILLE	27%	43%	30%
PAYS DE LA LOIRE	22%	49%	30%	HORTICULTURE	20%	56%	24%
BRETAGNE	17%	55%	28%	VITICULTURE	25%	52%	23%
OCCITANIE	17%	56%	27%	GRANDES CULTURES	29%	48%	23%
NOUVELLE-AQUITAINE	18%	59%	23%	MARAÎCHAGE	23%	54%	23%
GRAND EST	27%	51%	22%	TOTAL GÉNÉRAL	26%	52%	22%
NORMANDIE	32%	49%	19%	POLY-CULTURE - ÉLEVAGE	25%	53%	22%
BOURGOGNE-F.-COMTÉ	24%	57%	19%	ÉLEVAGE LAITIER	30%	52%	19%
PACA	31%	51%	18%	BOVIN/OVIN/CAPRIN	28%	55%	17%
AUVERGNE-R.-ALPES	28%	56%	17%	ARBORICULTURE	26%	51%	23%
HAUTS-DE-FRANCE	48%	36%	16%				
CENTRE-VAL DE LOIRE	49%	37%	14%				

### AVEZ-VOUS CONNAISSANCE DE L'EXISTENCE D'UNE CPHSCT SUR VOTRE TERRITOIRE ET DE SON RÔLE ?



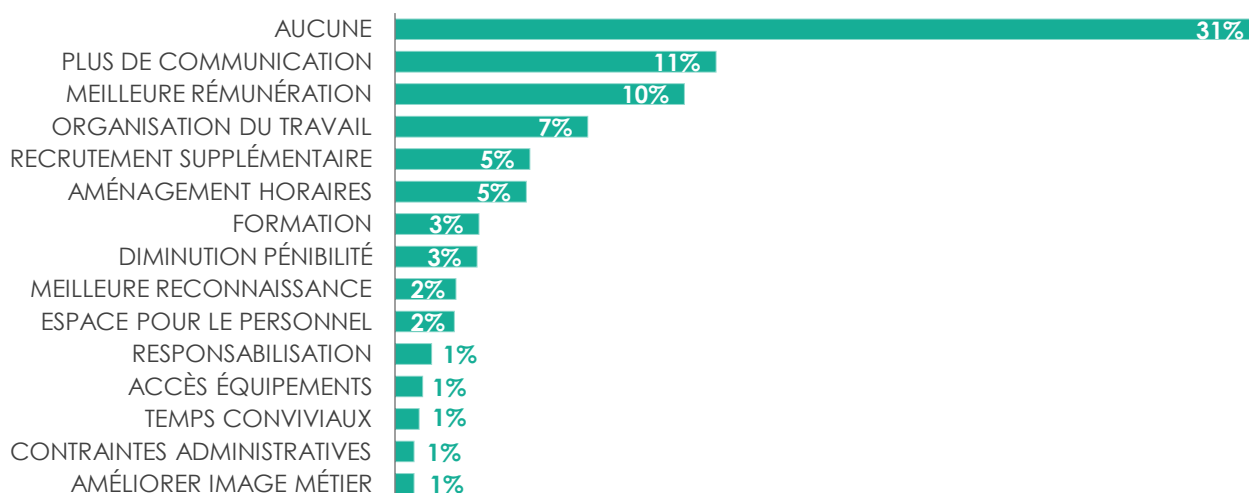
La grande majorité (83%) des salariés interrogés n'a pas connaissance de l'existence d'une CPHSCT sur leur territoire. Seuls 7% des salariés ont connaissance de l'existence d'une CPHSCT et connaissent bien son rôle.

La part de salariés connaissant l'existence d'une CPHSCT est plus importante dans les régions Île-de-France et Occitanie ainsi qu'en horticulture et arboriculture. C'est moins le cas en maraîchage notamment.

### Détail par région et filière

ÎLE-DE-FRANCE	13%	11%	68%	8%	HORTICULTURE	12%	10%	78%	0%
OCCITANIE	13%	10%	77%	0%	ARBORICULTURE	12%	15%	73%	1%
CENTRE-VAL DE LOIRE	10%	4%	84%	2%	VITICULTURE	8%	8%	82%	2%
PACA	9%	9%	81%	1%	POLY-CULTURE - ÉLEVAGE	8%	9%	81%	2%
AUVERGNE-R.-ALPES	7%	10%	81%	2%	GRANDES CULTURES	7%	8%	82%	3%
NOUVELLE-AQUITAINE	7%	9%	80%	3%	PORCIN/VOLAILLE	6%	7%	85%	2%
BRETAGNE	6%	4%	87%	1%	BOVIN/OVIN/CAPRIN	4%	5%	89%	1%
NORMANDIE	6%	6%	88%	0%	ÉLEVAGE LAITIER	4%	8%	86%	2%
PAYS DE LA LOIRE	5%	8%	86%	2%	MARAÎCHAGE	2%	8%	89%	1%
BOURGOGNE-F.-COMTÉ	3%	9%	84%	3%					
GRAND EST	3%	5%	89%	3%					
HAUTS-DE-FRANCE	3%	8%	87%	3%					

## SELON VOUS, QUELLE ACTION PRIORITAIRE PERMETTRAIT D'AMÉLIORER VOTRE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ?



Parmi les salariés interrogés, **3 sur 10 considèrent qu'il n'y a pas d'action particulière à mettre en place pour améliorer leur qualité de vie au travail.**

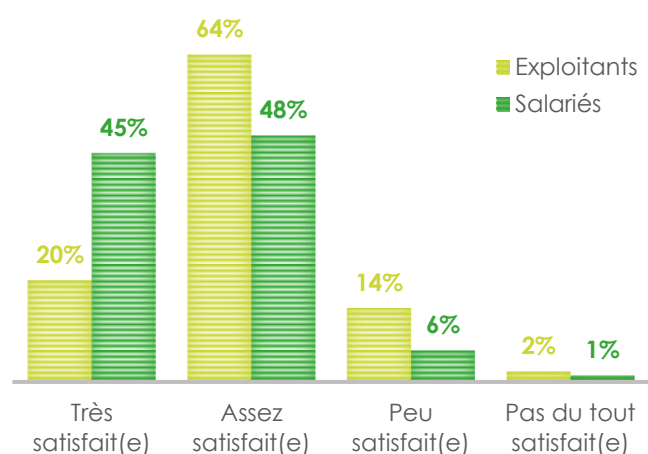
Ensuite, les principales actions relevées par les salariés sont :

- Une meilleure communication entre l'employeur et les salariés (11%)
- Une augmentation de la rémunération (10%)
- Une meilleure organisation du travail ou répartition des tâches sur l'exploitation (7%)
- Des recrutements supplémentaires pour diminuer la charge de travail ou déléguer certaines tâches (5%)
- Un meilleur aménagement des horaires de travail, soit en fonction de la météo, soit concernant le WE ou l'amplitude horaire (5%)
- Une meilleure formation (3%)
- Une diminution de la pénibilité (3%)
- Une meilleure reconnaissance par l'employeur du travail effectué (2%)
- La création d'espaces pour le personnel : bureau, espace de restauration, WC, vestiaires (2%)
- Les autres actions mises en avant totalisent moins de 1% des réponses

### c. Analyse croisée

Bien que les résultats du questionnaire « salarié » soient à analyser avec précaution (cf. p57) nous analyserons ici les différences entre les réponses des chefs d'exploitation et des salariés sur une série d'indicateurs.

#### SATISFACTION CONCERNANT LE TRAVAIL ACTUEL

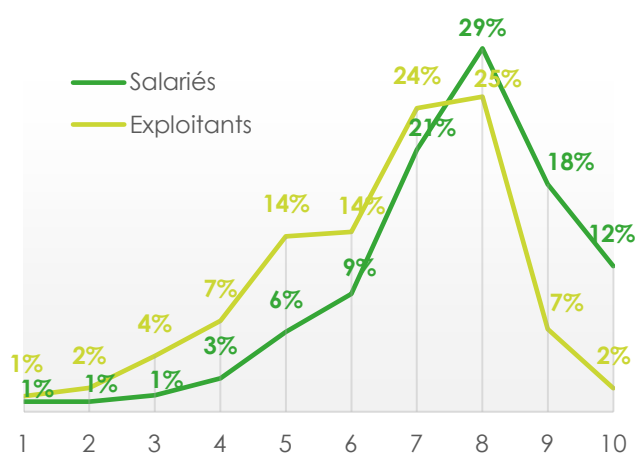


D'une manière générale, les actifs agricoles semblent satisfaits de leur travail actuel : 84% des exploitants et 93% des salariés. **Les exploitants insatisfaits de leur travail actuel semblent toutefois plus nombreux (16%)** que les salariés.

Les écarts de d'actifs satisfaits entre exploitants et salariés les plus importants sont à noter en Île-de-France (18 points d'écarts) et Nouvelle Aquitaine (15 pts).

	En % de satisfaits		Ecart
	Exploitants	Salariés	
Île-de-France	80%	97%	- 17
Centre-Val de Loire	81%	78%	+ 3
PACA	81%	93%	- 12
Hauts-de-France	82%	95%	- 13
Grand Est	82%	90%	- 8
Nouvelle-Aquitaine	82%	97%	- 15
Auvergne-R.-Alpes	83%	95%	- 12
Normandie	84%	88%	- 4
Pays de la Loire	84%	93%	- 9
Occitanie	85%	92%	- 7
Bretagne	88%	95%	- 7
Bourgogne-F.-Comté	89%	92%	- 3
Arboriculture	82%	93%	- 11
Grandes cultures	82%	92%	- 10
Bovin/ovin/caprin	83%	95%	- 12
Élevage laitier	84%	94%	- 10
Viticulture	84%	91%	- 7
Porcin/volaille	84%	91%	- 7
Polyculture - élevage	85%	94%	- 9
Maraîchage	85%	94%	- 9
Horticulture	87%	87%	0

#### EVALUATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

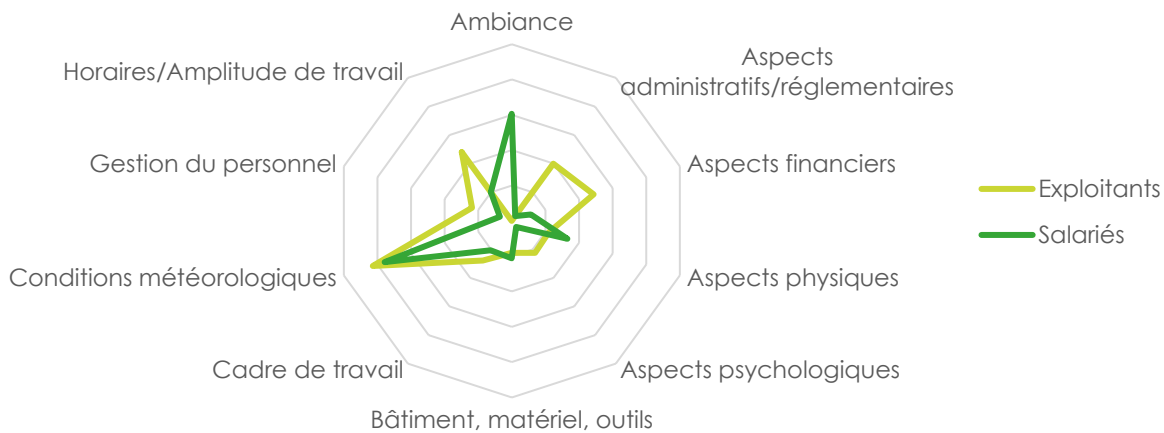


**Les salariés sont plus nombreux à déclarer que leurs conditions de travail sont bonnes voire très bonnes (notes supérieures à 8).**

En effet, ils sont près de 60% à attribuer une note supérieure à 8 contre 34% des exploitants.

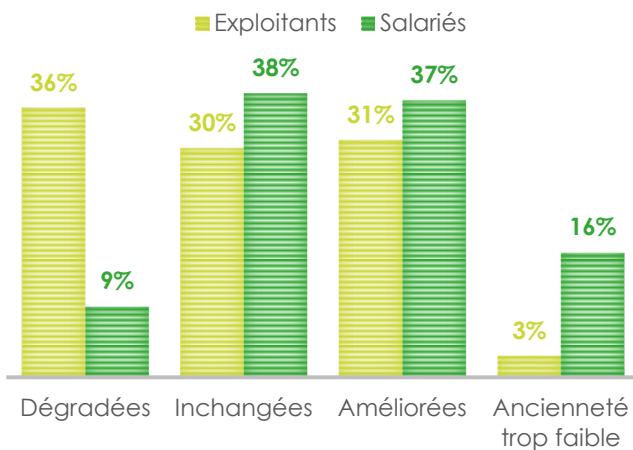
**Les exploitants sont plus nombreux à indiquer que leurs conditions de travail sont moyennes (notes entre 4 et 6).** Ils sont 35% à donner ces notes contre 18% des salariés.

## PRINCIPAL FACTEUR IMPACTANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL



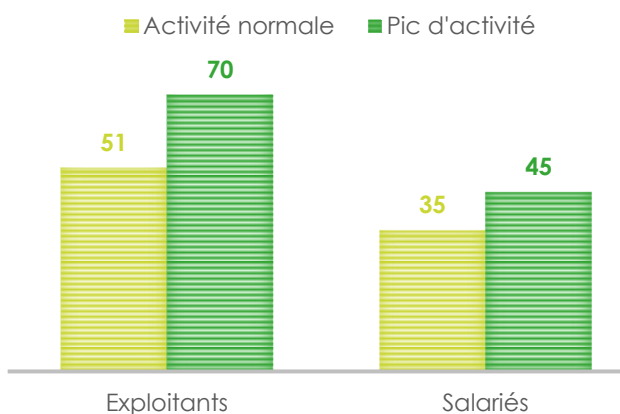
Les principaux facteurs impactant les conditions de travail sont différents selon que l'on soit chef d'exploitation ou salarié. Les salariés indiquent que l'ambiance de travail est un des facteurs les plus impactant alors que les aspects financiers sont mentionnés par les exploitants. On note toutefois qu'ils se rejoignent sur les conditions météorologiques et les contraintes physiques.

## EVOLUTION DES CONDITIONS DE TRAVAIL



Les salariés estiment que leurs conditions de travail sont restées inchangées (38%) ou se sont améliorées (37%). La tendance n'est pas la même pour les exploitants puisqu'ils déclarent principalement que leurs conditions de travail se sont dégradées (36%). Ils sont 3 sur 10 à indiquer qu'elles sont restées inchangées ou se sont améliorées.

## DUREE DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE MOYENNE

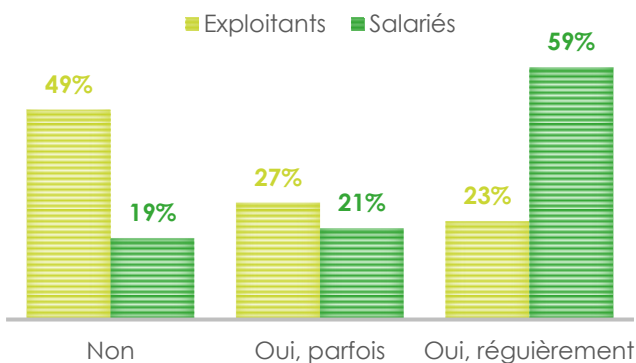


	Activité normale		Pic d'activité	
	Salariés	Exploitants	Salariés	Exploitants
Nouv.-Aquitaine	33	49	41	66
PACA	35	47	43	63
Bourgogne-F.-C.	35	52	43	71
Occitanie	34	49	43	69
Auvergne-R.Alpes	36	55	44	73
Bretagne	37	53	44	68
Pays de la Loire	35	53	45	71
Grand Est	35	50	46	69
Normandie	38	57	48	75
Île-de-France	36	48	49	72
Centre-V. de Loire	39	50	53	71
Hauts-de-France	38	51	55	72
Bovin/ovin/caprin	34	55	42	72
Porcin/volaille	35	52	42	67
Marâchage	36	52	42	67
Arboriculture	35	49	43	66
Horticulture	34	48	43	65
Viticulture	35	47	44	65
Élevage laitier	36	59	45	76
Polyculture - élevage	36	55	47	72
Grandes cultures	37	47	52	70

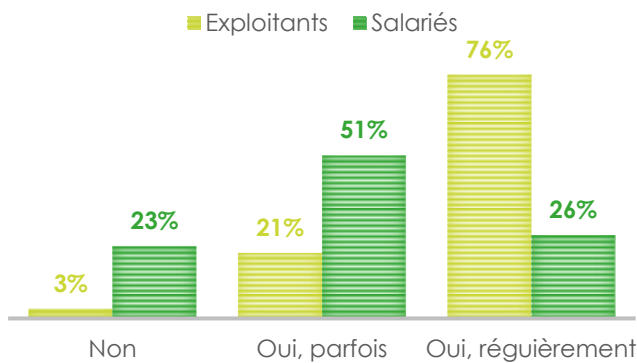
En période d'activité normale, les chefs d'exploitation travaillent environ 44% de plus par semaine que les salariés. En période de pic d'activité, cette différence s'élève à 54%. C'est en filière d'élevage (hormis porc/volaille) que les différences de temps de travail entre salariés et chefs d'exploitations sont les plus importantes.

## HABITUDE DE TRAVAIL

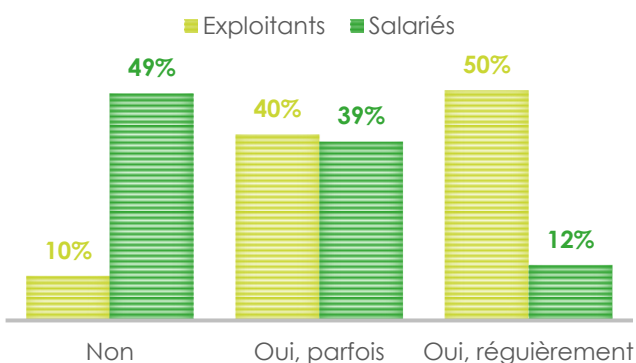
### 48H DE REPOS CONSÉCUTIFS



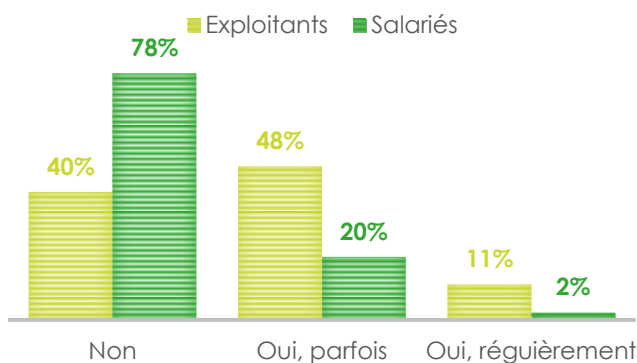
### TRAVAIL LE SAMEDI



### TRAVAIL LE DIMANCHE



### TRAVAIL DE NUIT

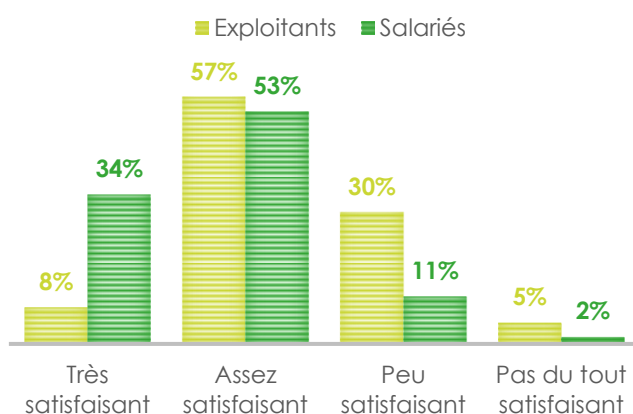


La majorité des salariés interrogés (80%) déclarent bénéficier de 48h de repos consécutifs au moins parfois alors que seuls la moitié des exploitants déclarent en bénéficier.

La majorité des exploitants déclarent travailler le WE même régulièrement (au moins 1 fois par mois) alors que seuls ¼ des salariés déclarent travailler le samedi et 12% le dimanche.

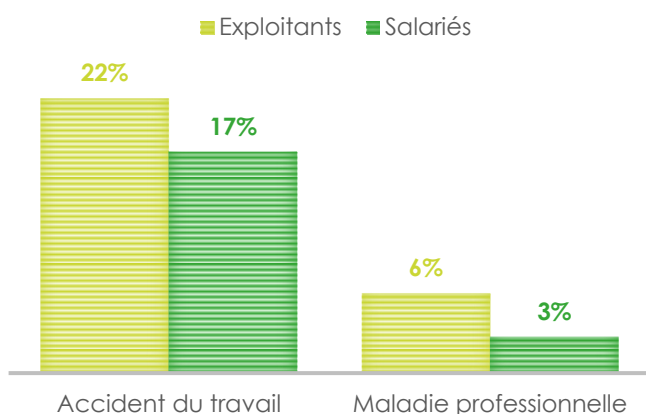
Le travail de nuit est plus répandu chez les chefs d'exploitation : 60% déclarent travailler de nuit au moins « parfois » contre 22% pour les salariés.

### EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE/VIE PRIVEE



De manière générale, **les salariés semblent plus satisfaits de l'équilibre entre leur vie professionnelle et vie personnelle** (87% de satisfaits dont 34% de très satisfaits). Les chefs d'exploitations, même s'ils sont dans l'ensemble satisfaits de cet équilibre, sont moins nombreux à s'estimer satisfaits (65% de satisfaits dont 8% de très satisfaits).

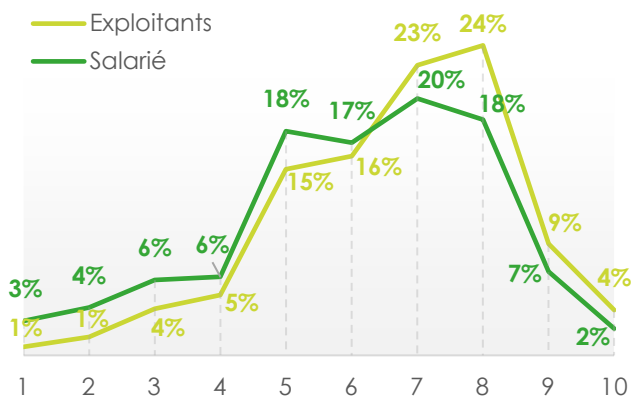
### ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE AU COURS DU TRAVAIL ACTUEL



Parmi les personnes interrogées, 1 sur 5 dit avoir subi un accident du travail. Les exploitants semblent plus fréquemment touchés (22% des interrogés contre 17% des salariés).

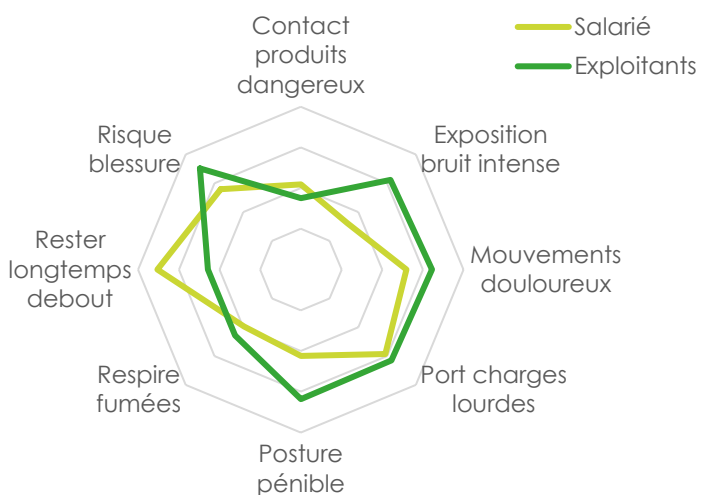
La maladie professionnelle est bien moins fréquente (6% des exploitants et 3% des salariés).

## CONTRAINTE PHYSIQUE DU METIER



Les exploitants semblent juger plus durement la contrainte physique de leur métier : 37% ont donné une note de 8 à 10 contre 27% des salariés.

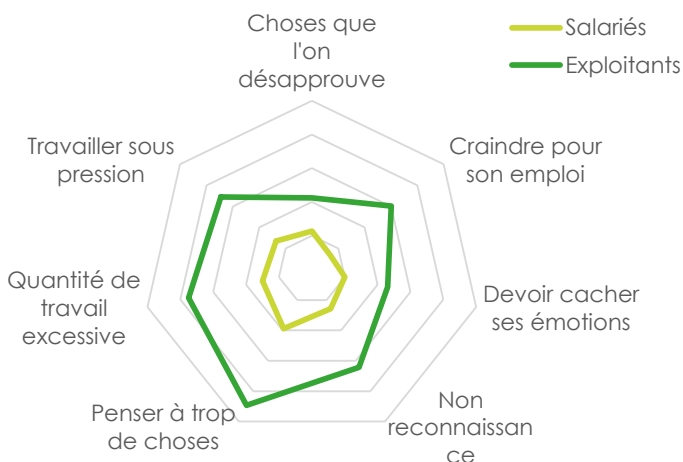
## FACTEURS DE PENIBILITE PHYSIQUE



Les facteurs de pénibilité physique diffèrent entre les salariés et exploitants. Les exploitants semblent plus confrontés au risque de blessure, aux postures pénibles et à l'exposition au bruit intense.

Les salariés quant à eux relèvent plus particulièrement le fait de rester longtemps debout.

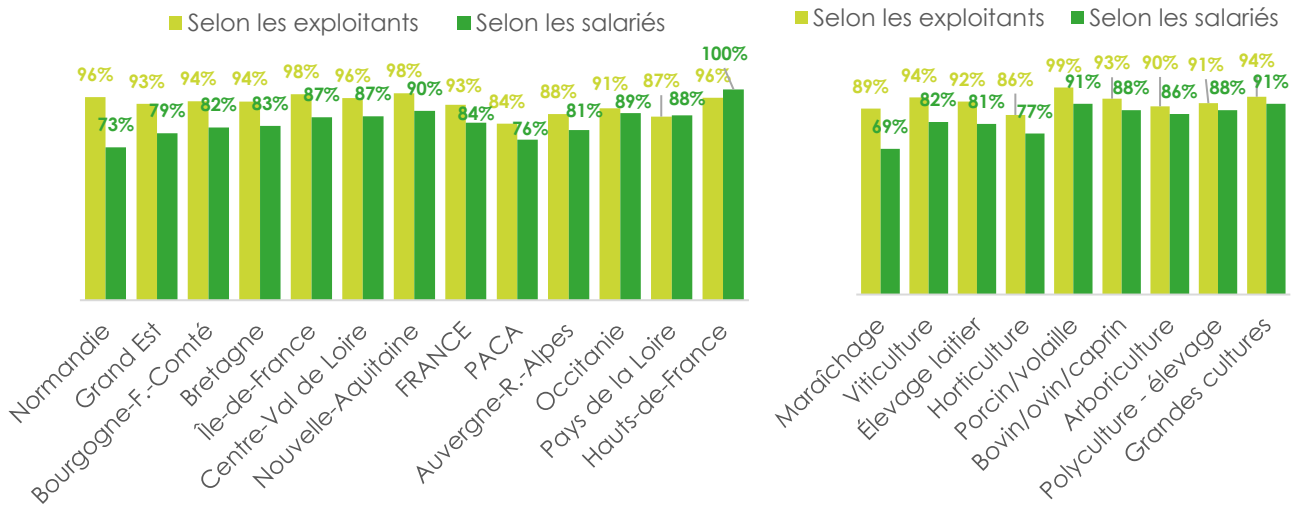
## FACTEURS DE PENIBILITE PHYSIQUE



De manière générale, les salariés semblent moins touchés par les facteurs de pénibilité psychologiques.

Les exploitants semblent particulièrement touchés par le fait de penser à trop de choses à la fois, de devoir effectuer une quantité de travail trop excessive et de travailler sous pression.

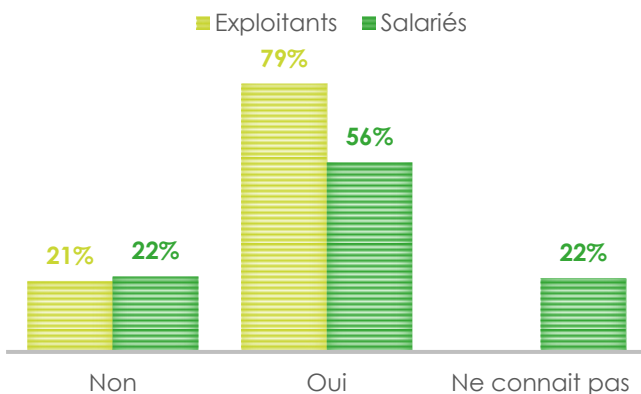
## ACCES AUX EPI



De manière générale, **les salariés ont accès aux EPI dans les entreprises interrogées** (84% déclarent y avoir accès). Il y a toutefois **une différence entre le nombre d'exploitants déclarant que leurs salariés ont accès aux EPI (93%) et le nombre de salariés déclarant y avoir accès (84%)**.

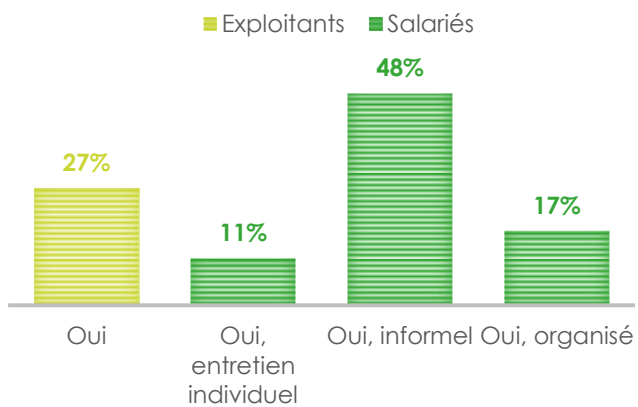
Les écarts les plus importants se retrouvent en région Normandie et en filière maraîchage.

## CONNAISSANCE DU DUER



Alors que **79% des exploitants déclarent que le DUER a été porté à la connaissance de leurs salariés**, seuls **56% des salariés déclarent avoir accès au document**. 22% des salariés ne savent pas de quoi il s'agit.

## ECHANGES SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (QVT)



**Sur ce point là nous pouvons noter une certaine contradiction entre les réponses des exploitants et des salariés.**

Près du quart des exploitants indiquent qu'il y a eu des échanges avec leurs salariés sur les conditions de travail alors que 76% des salariés indiquent que des discussions ont lieu sur leur qualité de vie au travail.

## CONCLUSION

### a. Difficultés rencontrées et axes d'amélioration

- \* **Questionnaire exploitant un peu long** à administrer
- \* **Questionnaire salarié difficile à réaliser** en raison de la posture de représentant des employeurs
- \* **Certaine lassitude** vis-à-vis des enquêtes malgré l'intérêt de celle-ci
- \* **Contexte sanitaire** à complexifié l'administration des questionnaires

### b. Points positifs de l'enquête

- \* **Démarche appréciée par les exploitants.** Ils aiment qu'on s'intéresse à leur quotidien, à leurs conditions de travail, notamment dans un contexte d'agribashing grandissant
- \* Cette enquête sur cette thématique fait des FDSEA **l'interlocuteur privilégié** pour parler des conditions de travail des agriculteurs
- \* **Enquête facilitée** en s'adressant également aux non-employeurs
- \* Questionnaire a permis à certains exploitants **d'animer des réunions avec leurs salariés** sur la question des conditions de travail
- \* Permet de **proposer des services de la FDSEA et d'en développer** en fonction des attentes relevées

### c. Pistes d'action

- \* **Développer des services** à la suite de cette enquête qui a permis d'établir un diagnostic précis et de recenser les besoins des exploitants
- \* **Sensibiliser et former** les exploitants sur les obligations en matière de santé/sécurité au travail, les questions de management/RH et la mise en place d'un DUER
- \* **Accompagner les exploitants** sur la gestion du temps de travail et la reconnaissance du travail
- \* **Accompagner les exploitants** dans la modernisation des bâtiments et du matériel visant à améliorer les conditions de travail
- \* **Communiquer les résultats** avec les conclusions nationales et les fiches synthétiques régionales
- \* **Mettre en place des campagnes de sensibilisation** pour appuyer sur la responsabilité et l'impact sur les risques de désorganisation du travail et la perte de rentabilité