

LIVRE BLANC

# L'EMPLOI DANS LA VIGNE : UN GRAND CRU EN 2024 ?

---  
**Baromètre de l'emploi  
dans la filière viti-vinicole**

Les métiers du vin sont-ils  
toujours attractifs ?  
Sur quels critères sont menés  
les recrutements ?  
Les candidats sont-ils au  
rendez-vous ?

Sponsorisé par

**MICHAEL PAETZOLD**  
L'ŒNOTECHNIQUE EN CONSCIENCE

# VITIJOB A MENÉ SA PREMIÈRE ÉTUDE SUR L'EMPLOI VITI-VINICOLE.

1099 RÉPONDANTS ISSUS DE DIFFÉRENTES RÉGIONS DE FRANCE (majoritairement Nouvelle-Aquitaine et Occitanie) PARMIS LESQUELS DES SALARIÉS, DES ÉTUDIANTS OU PERSONNES EN RECHERCHE D'EMPLOI ET DES CHEFS D'ENTREPRISE.

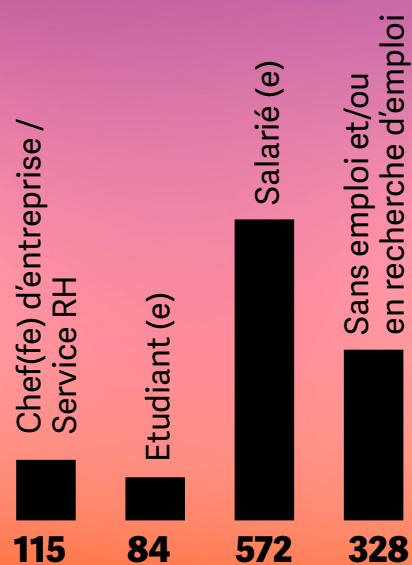


## L'OBJECTIF :

Recueillir les différents points de vue sur le marché de l'emploi, tant en termes de réalité des métiers (missions, qualifications) que des attentes respectives des recruteurs et candidats.



**1099**  
RÉPONDANTS



## Partie 01

### L'emploi viti-vinicole : de quoi on parle ?

- La Vigne : une production agricole omniprésente
- Un secteur dominé par la production et la commercialisation
- 2 idées reçues sur l'emploi viti-vinicole

● ● ● page 4

## Partie 02

### L'emploi viti-vinicole : des salariés majoritairement satisfaits de leur emploi

- Métiers Passion
- Des salariés qualifiés

● ● ● page 7

## Partie 03

### Des emplois à pourvoir

- Des entreprises qui recrutent
- ... mais qui peinent à trouver des candidats

● ● ● page 9

## Partie 04

### Les nouvelles attentes des candidats/salariés

- Qualité de Vie au Travail
- Rémunération
- D'autres avantages financiers à envisager

● ● ● page 10

## Partie 05

### Le recrutement : des bonnes pratiques à adopter

- Communication de la rémunération dans l'offre d'emploi
- Les difficultés de recrutement : le candidat parfait n'existe pas
- Recruteurs : choisissez les bons canaux de communication

● ● ● page 15

## Partie 06

### La marque employeur : enjeu d'attractivité et de fidélisation

- C'est quoi la marque employeur ?
- Recruteurs : soignez votre image

● ● ● page 18

## Partie 07

### Quelques conseils aux candidats

- Métier Passion : Au-delà du diplôme, l'importance de la motivation
- Ai-je le bon diplôme ?
- Doit-on déjà avoir un pied dans les vignes ?
- Choisissez l'entreprise qui vous correspond

● ● ● page 20

### Conclusion - Détails de l'étude et revue de presse

● ● ● page 22

### VITIJOB : PLUS QU'UN SITE, UNE COMMUNAUTÉ DE PASSIONNÉS !

- Notre expertise / Chiffres d'activités
- Une nouvelle version du site au service de vos recrutements

● ● ● page 23

### ... La Vigne : une production agricole omniprésente

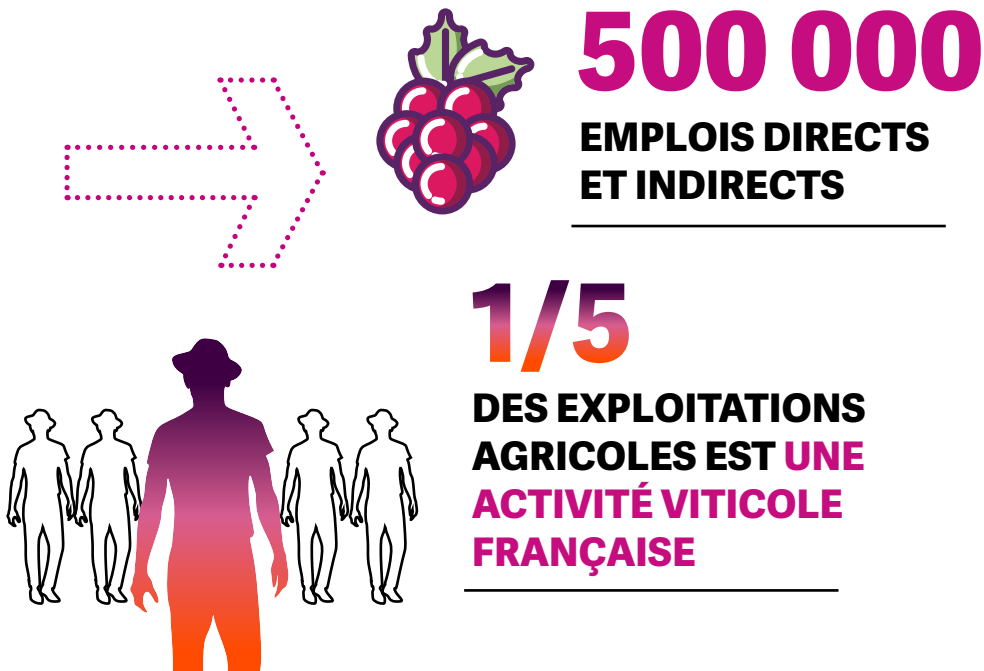
D'après la Mutualité Sociale Agricole (MSA)\*, le vignoble emploie 300 000 salariés et 45 000 chefs d'exploitation et collaborateurs d'exploitation en 2021. En février 2024, les chiffres de la filière (CNIV) attestent même de 440 000 emplois ETP (équivalent temps plein). Les statistiques atteignent les 500 000 emplois lorsqu'on considère les emplois indirects. Au vu de certains chiffres annoncés dans la presse spécialisée, **la vigne représente donc a minima le tiers de l'emploi salarié agricole.**

#### La Vigne c'est aussi :

**1 exploitation agricole sur 5,**  
soit près de 85 000 sur le territoire français.

**3% de la SAU française**  
pour 15% de la production agricole en valeur.

Sources :  
<https://www.vitisphere.com/actualite-99253-350-000-travailleurs-et-travailleuses-de-la-vigne-et-du-vin-en-france.html#:~:text=apr%C3%A8s%20les%20derniers%20chiffres%20consolid%C3%A9s,collaborateurs%20d'exploitation%20en%202021.>



dont 254 000 emplois  
au sein de la filière  
(production, négoce)



### ... Un secteur dominé par la production et la commercialisation

Un emploi viti-vinicole est **majoritairement lié à la production et à la commercialisation**. 65% des participants de notre enquête travaillent soit dans une exploitation viticole (45%) soit dans une coopérative ou le négoce viticole (20%).

Les opportunités d'emplois vont également dans ce sens. Sur Vitijob, début avril 2024, 80,5% des offres étaient en production et en commercialisation.

Il ne faut pas pour autant avoir une vision réductrice de l'emploi Viti. D'une part, la production et la commercialisation comportent **des métiers très différents**.

D'autre part, des **métiers connexes en logistique, maintenance et management** pourvoient aussi de belles opportunités. La classification des offres d'emploi sur Vitijob vous en donne un aperçu.

#### → DES BASSINS D'EMPLOIS LOCALISÉS

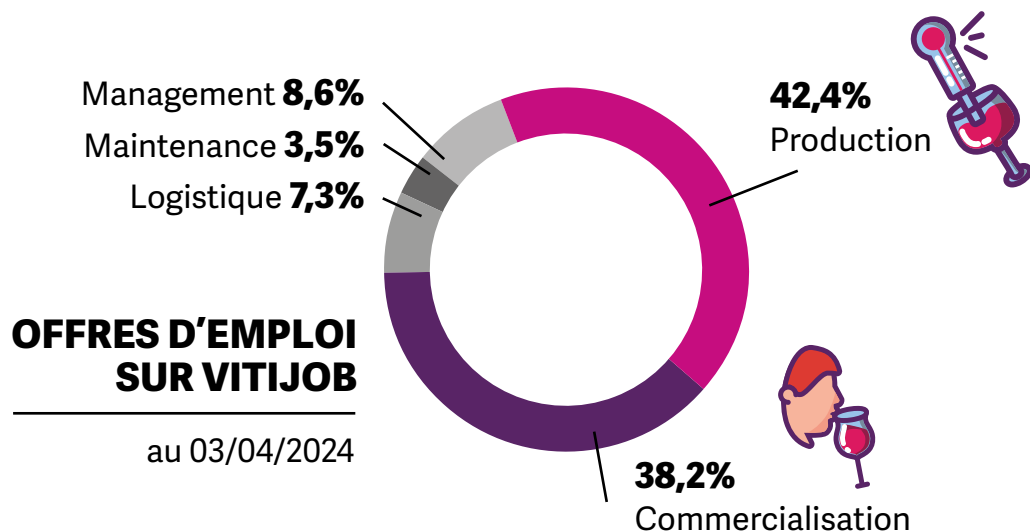
Travailler au cœur des vignes implique nécessairement une certaine mobilité géographique pour les salariés et postulants qui ne seraient pas natifs du cru.

La majorité des répondants de notre enquête travaillent en Nouvelle-Aquitaine, en Occitanie, en PACA, en Bourgogne et dans le Grand Est.

Au regard du changement climatique, de nouvelles expérimentations pourraient être menées dans d'autres zones géographiques, représentant des opportunités d'emploi à pourvoir à l'avenir.

#### → DES POSSIBILITÉS DE CARRIÈRES PLUS « URBAINES »

Certaines facettes de l'emploi viti-vinicole permettent toutefois de s'affranchir de ce carcan géographique. Les grandes métropoles concentrent un vivier d'emplois important pour travailler au contact du consommateur. Cavistes et restaurateurs (sommellerie), plateformes de commercialisation à l'International, et autres activités liées à la recherche ou au marketing impliquent un mode de vie plus urbain.





### ... 2 idées reçues sur l'emploi viti-vinicole

#### [ Idée reçue n°1 : Les opportunités d'emploi sont uniquement saisonnières ]

Certes le marché de l'emploi est fortement lié aux recrutements saisonniers pour les vendanges. La Vigne n'est pas pour autant synonyme de précarité. Les emplois saisonniers peuvent représenter une opportunité d'une **première expérience** pour nombre de postulants à une carrière dans la vigne. Connaître la réalité du terrain, avoir été au contact de la grappe est un **incontournable pour qui envisage un emploi pérenne** dans le secteur. Par ailleurs, les données du marché de l'emploi indiquent également une proportion importante d'emplois à pourvoir en CDI. 76,5% de nos répondants occupent un poste en CDI et 60% des offres sur Vitijob en 2023 étaient des CDI.

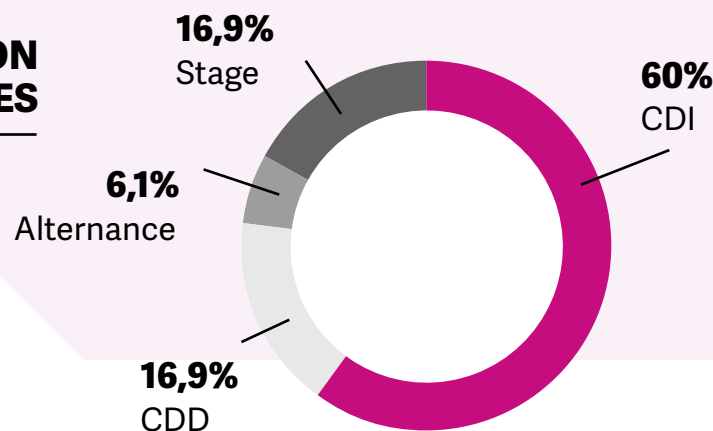
#### [ Idée reçue n°2 : La vigne est un métier d'hommes ]

La place des femmes dans la vigne a longtemps été marginalisée, les femmes ayant été reléguées au rang de petites mains pour la cueillette. Jusqu'à récemment, elles étaient exclues des métiers de la fabrication. Pourtant, les femmes sont bel et bien présentes dans le secteur viti-vinicole et elles prennent du galon. En France, **31% des exploitants ou co-exploitants viticoles sont des femmes**. L'Association Femmes du Vin rassemble **238 domaines appartenant à des femmes**. Les femmes sont aussi de plus en plus nombreuses à intégrer les formations autour du Vin, et à occuper des postes qualifiés. Un quart des sommeliers sont des femmes et cette proportion monte à un tiers chez les œnologues. Les femmes représentent désormais 50% à 60% des nouvelles promues en œnologie. Parmi les salariés, des inégalités salariales persistent. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à être employées en CDD. La durée de leur contrat et leur rémunération est également moindre. Des progrès sont donc encore à faire sur le chemin de l'égalité Homme-Femme.

#### RÉPARTITION DES OFFRES

par type de contrat

Données Vitijob.com  
du 1<sup>er</sup> au 31 décembre 2023



Sources :  
<https://cuvee-privee.com/blog/les-femmes-dans-le-monde-viticole>

<https://www.vitisphere.com/actualite-99253-350-000-travailleurs-et-travailleuses-de-la-vigne-et-du-vin-en-france.html>

### ... Métiers Passion

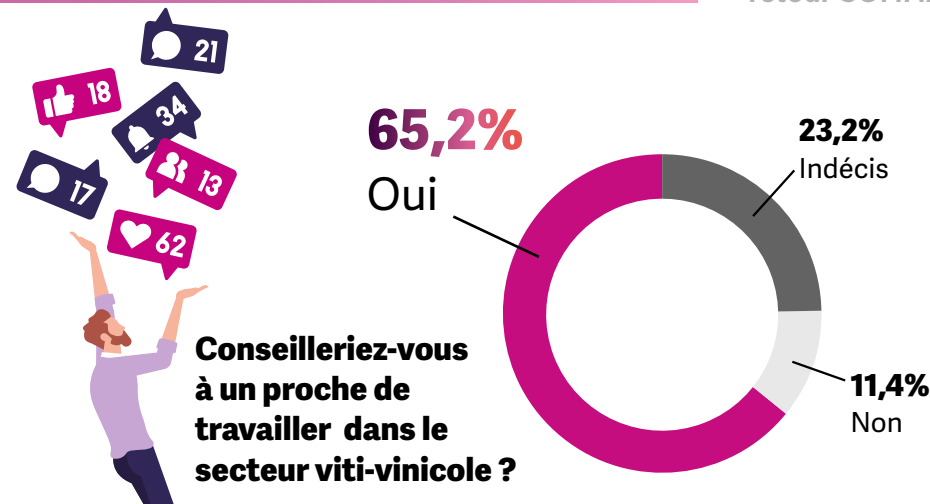
Les gens du Vin sont avant tout des passionnés. S'ils ne sont pas tombés dans le tonneau étant petits, ils ont développé une affinité certaine pour les saveurs du Vignoble et ce que la Vigne représente pour le Patrimoine Français.

#### → NOBLESSE DU SECTEUR

La satisfaction de contribuer à une production d'exception invite à voir les métiers de la Vigne à la lumière d'un certain prestige. Travailler pour les grandes maisons est un objectif qui motive plus d'un salarié dans son plan de carrière. D'autres apprécieront au contraire de s'investir aux côtés de petites structures à l'organisation quasi familiale. Leur satisfaction première réside dans ce lien avec une nature intime, un terroir préservé et une production à échelle humaine.

#### [ L'œnotourisme : un métier de la Vigne qui a le vent en poupe ]

Les saveurs de la Vigne autant que les savoir-faire intéressent de plus en plus de touristes, français comme étrangers. Pour répondre à cette demande, de nombreux postes sont créés et des talents spécifiques recherchés. Ils sont chargés d'attirer et d'accueillir cette clientèle qui vient déguster voire séjourner au cœur des vignes et n'oublie pas de repartir avec un bon échantillon de la production. Connaissance du vignoble, maîtrise des langues étrangères, qualités relationnelles et commerciales voire compétences marketing sont autant de critères recherchés par les recruteurs.



**Près de 2/3 recommanderaient à un proche de travailler dans le secteur.**

#### → LA SINGULARITÉ DES TERROIRS

À chaque vin ses usages. Chaque salarié de la filière trouve un métier à son goût en fonction de son terroir d'adoption et du vin qu'il contribue à fabriquer. Les plus curieux cheminent tout au long de leur carrière à travers les différents cépages et secrets de fabrication. D'autres restent profondément attachés à un vin et se lancent le défi de se surpasser en saveurs au fil des millésimes.

**73,1%**  
DES SALARIÉS  
INTERROGÉS SONT  
SATISFAITS OU  
TRÈS SATISFAITS  
PAR LEUR POSTE



ZOOM sur...



### ... Des salariés qualifiés

Les salariés de la filière viti-vinicole apprécient d'autant plus leurs postes que celui-ci met à contribution leurs compétences. 1/3 des répondants ont un Bac +5. Et l'expérience acquise au fil des années bonifie les salariés comme le bon vin.

La filière Vigne et Vin a l'avantage de proposer un panel de formations dédiées. Les niveaux de diplômes proposés vont du CAP au Master et autre diplôme d'ingénieur en passant par le BTS. N'oublions pas non plus la part belle accordée à l'apprentissage. Les parcours de formation englobent les différents métiers : production, commercialisation, marketing, direction, etc.

Des formations professionnelles permettent de compléter un cursus général pour une reconversion ou d'obtenir une qualification particulière telle que la conduite d'engins propres au secteur viticole. Vitijob recense 320 formations autour du Vin et de la Vigne : 72 formations initiales et 248 formations professionnelles ainsi que des offres ponctuelles de différents organismes professionnels.

**Astuce formation : Vous envisagez une reconversion et aimeriez ajouter un diplôme Vigne & Vin sur votre CV ?** Le Wine & Spirit Education Trust (WSET) propose des formations Vin & Spiritueux reconnus par la profession avec des formats de 6h (niveau 1) à 500 h (niveau 4), accessibles à tous, adaptées à vos objectifs et disponibilités. Ces formations ne sont malheureusement pas toujours bien connues des jeunes générations.

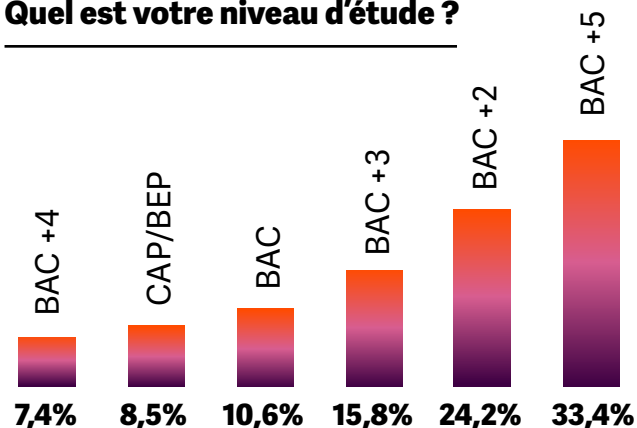
Cela ne veut pas dire pour autant que la filière ne reste pas ouverte à des profils qui ne sortent pas des cuvées des grandes écoles du Vin. **41,7% des répondants ne sont pas issus d'une formation Vigne & Vin.**

Sources :  
<https://www.larvf.com/vin-secteur-viticole-formations-diplomes-sommelier-vigneron-consultant-importateur-degustateur-oenologue-vins,4404168.asp>  
<https://www.vitisphere.com/actualite-101194-comment-rendre-les-formations-viticoles-attractives-.html>

**Êtes-vous issus d'une formation Vigne & Vin ?**

**OUI**  
**47,8%**

#### Quel est votre niveau d'étude ?





### ... Des entreprises qui recrutent

72,2% des 115 entreprises interrogées ont cherché à embaucher en 2023. Ce sont **77,4 % de ces mêmes entreprises qui ont au moins 1 poste à pourvoir en 2024**. Plus de 11% de ces mêmes entreprises ont plus de 5 postes à pourvoir.

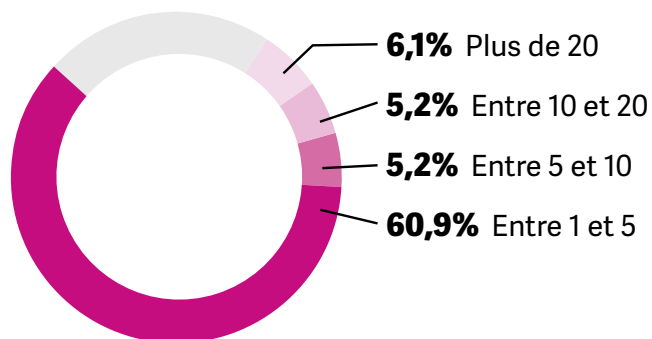
#### → ... MAIS QUI PEINENT À TROUVER DES CANDIDATS

Pour plus de la moitié des chefs d'entreprises répondant à notre étude, le recrutement est de plus en plus difficile à mener d'année en année. **Et pour 34,2%, la 1<sup>ère</sup> cause identifiée est la pénurie de candidats !**

Pour 17,7%, cela s'explique aussi par un déficit d'image de la filière. La filière Vigne et Vin doit donc travailler son attractivité de manière globale. Mais chaque recruteur doit aussi apprendre à se démarquer pour séduire de nouveaux talents et les fidéliser.

#### Nombre de projets de recrutement

en 2024



soit

# 77,4%

**DES ENTREPRISES  
ONT AU MOINS  
1 POSTE À POURVOIR**

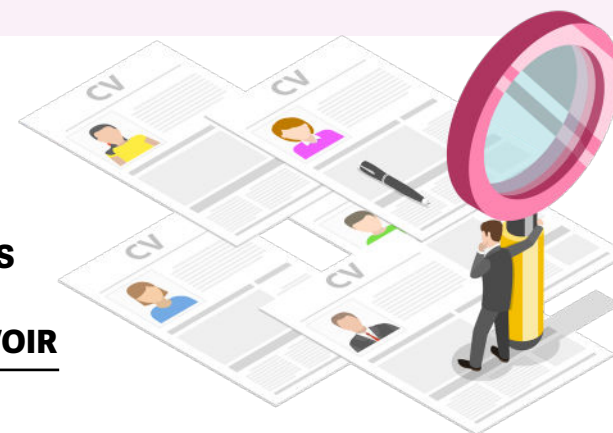


LE PROFIL le plus recherché

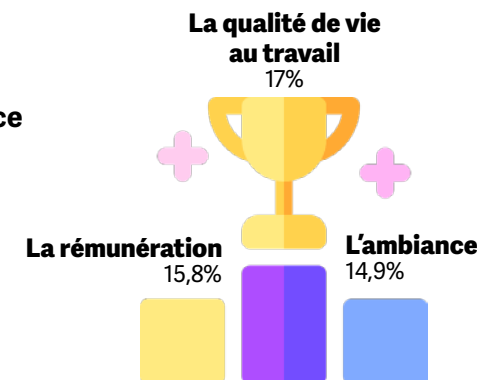
#### TRACTORISTE

**[ La maîtrise de l'enjambeuse : un savoir-faire à acquérir de toute urgence ]**

Parmi les compétences les plus prisées dans le secteur viticole, la conduite du tracteur-enjambeur est une perle rare. Les recruteurs peinent à trouver chaussure à leur pied. Pourtant des formations spécifiques existent, réalisées en 2 ou 3 mois, parfois en lien avec l'obtention d'un CACES R482 catégorie E. Mais qu'on se le dise, comme toute conduite d'engin, l'expérience de conduite au fil des années ne peut s'acquérir qu'en donnant un jour sa chance à un « débutant »...



**Selon notre étude, sur le podium des attentes des salariés en matière d'épanouissement professionnel apparaissent : la qualité de vie au travail, la rémunération, suivi de l'ambiance au travail. Ils devancent même les missions proposées. Pour les recruteurs, les leviers d'attractivité résident donc, en plus de l'attrait financier, dans la prise en compte du bien-être des salariés.**



### ... Qualité de Vie au Travail

#### → CE QUE LES CANDIDATS ET SALARIÉS ATTENDENT

La qualité de vie au travail revêt plusieurs aspects, les conditions de travail bien sûr mais aussi l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle ou encore les relations avec la hiérarchie.

Pour chaque entreprise, relever le défi de la QVT peut s'exprimer de manière différente, et ne consiste parfois qu'à mettre en avant des pratiques déjà en place.

**L'équilibre vie personnelle et vie professionnelle mérite toute votre attention.** Il s'agit d'un élément très important pour 61,8% de nos sondés dans leur recherche de poste et leur poursuite de carrière.

<b>TRÈS IMPORTANT</b>	<b>IMPORTANT</b>
<b>61,8%</b>	<b>34,9%</b>

**Importance de l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle**

Sources :  
Deux guides officiels pour lancer la réflexion autour de la QVT

Guide du ministère de la santé :  
<https://sante.gouv.fr/IMG/pdf/guide-qvt-2019.pdf>

Guide ANACT :  
<https://www.anact.fr/sites/anact/files/10questions-sur-la-qualite-de-vie-au-travail-2016.pdf>



#### TÉMOIGNAGE d'entreprise

Conscient des exigences demandées par nos métiers (autonomie, conscience du geste, pluralité des lieux de mission...), **nous avons depuis longtemps mis en place des forfaits « cadre jour » flexibles** pour l'ensemble de nos techniciens. Chaque contrat est ainsi individualisé et le nombre de jours est aménagé en fonction des besoins de nos collaborateurs. Contrairement à la tendance, nous avons même bloqué le nombre de jours à ne pas dépasser à 186 jours pour maintenir un vrai équilibre vie personnelle/professionnelle. En ayant la capacité de faire évoluer leur temps de travail et leur rémunération à chaque période de leur vie, nos collaborateurs peuvent ainsi lier carrière et projets personnels. »



**Jonathan Galibondo**, Responsable  
Communication chez Michael Paetzold SARL

### → CE QUE LES RECRUTEURS PEUVENT METTRE EN AVANT

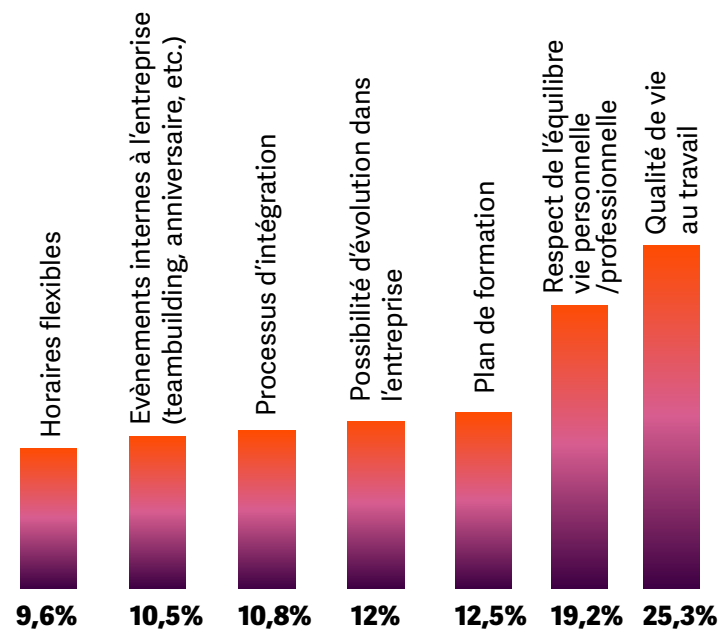
En matière de conditions de travail, il est possible de rendre certains postes plus attrayants en mettant en avant **les nouvelles technologies employées (exosquelette par exemple) qui limitent la pénibilité**. L'innovation et l'usage de la robotique participent aussi d'une vision moderne de la viticulture.

De **bonnes pratiques RH** sont peut-être déjà en place dans vos structures et représentent un potentiel de séduction à exploiter. La **flexibilité des horaires** est un atout de poids de même que la rémunération des heures supplémentaires. On peut également penser à de nouveaux modes d'organisation du travail tels que la **semaine de 4 jours et le télétravail** qui tendent à devenir des incontournables de l'entreprise dès que son activité le permet.

Les événements de **convivialité internes à l'entreprise** et autres actions de Teambuilding contribuent à

développer des relations interpersonnelles gommant le cloisonnement hiérarchique. N'hésitez pas à proposer à vos équipes des occasions de mieux se connaître. Leur travail collaboratif en sera optimisé.

Notez également, que tous ces efforts sont utiles **autant pour recruter que pour fidéliser vos salariés**. Si on note que ces bonnes pratiques sont doucement amorcées, la marge de progression est encore importante.



**Que mettez-vous en place pour fidéliser vos salarié(e)s ?**

### TÉMOIGNAGE d'entreprise

**Nous avons soigné notre parcours d'intégration.** Une intégration réussie crée un environnement de travail rassurant et facilite les premières semaines d'un collaborateur dans son nouvel environnement. Une implication plus rapide dans les missions et une meilleure compréhension des tâches qui sont attendues. Cela limite le turnover, réel indicateur en matière de recrutement. Pour accompagner sur le long terme, ce parcours est complété par la mise en place de parrains/marraines.

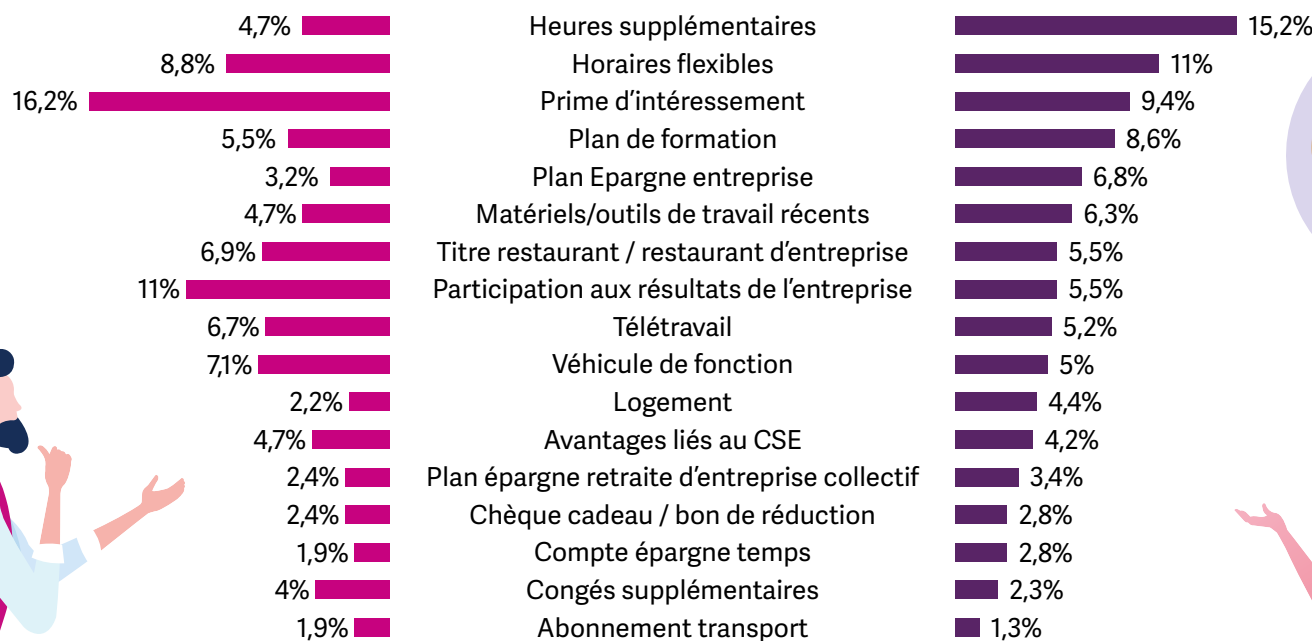
**Céline Chambon**, Responsable Ressources Humaines chez Soufflet Vigne

Pour fidéliser leurs salariés, 25,3% des entreprises mettent en place des actions en faveur de la qualité de vie au travail et 19,2% travaillent sur le respect de l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle. Les heures supplémentaires sont proposées par 15,2% des recruteurs et seulement 11% proposent des horaires de travail flexibles, mais de multiples actions peuvent

être mises en place (formation, participation et/ou intéressement, etc.).

D'un point de vue global, on observe une certaine corrélation entre les attentes des professionnels de la filière et les actions des entreprises pour fidéliser leurs salariés.

### Les avantages souhaités par les candidats VS les avantages proposés par les entreprises



### ... Rémunération

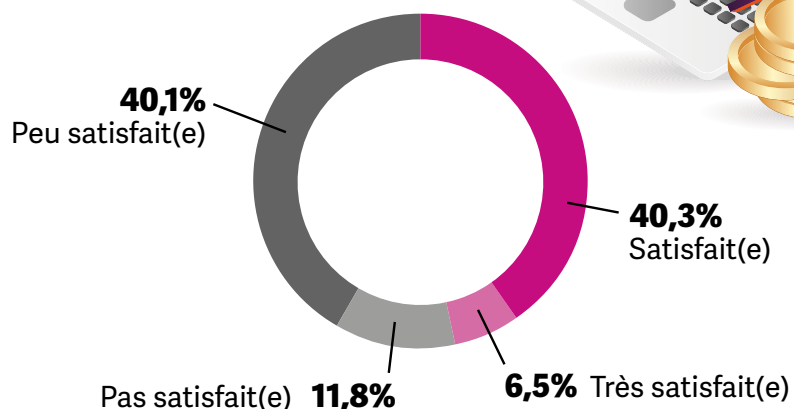
#### → CE QUE LES CANDIDATS ET SALARIÉS ATTENDENT

Seuls 40,3% des salariés se disent satisfaits ou très satisfaits (6,5%) de leur rémunération. Avec un peu d'optimisme, on peut aussi considérer que la moitié du chemin est parcouru, et commencer à mesurer l'effort à fournir pour satisfaire l'autre moitié.

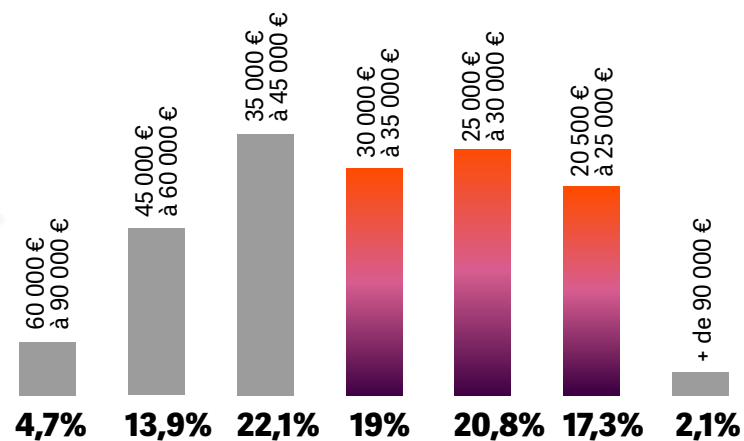
#### → DES PRÉTENTIONS SALARIALES MESURÉES

Offrir un poste dont la rémunération satisfait le salarié est possible si on considère que **57% des répondants de notre étude ont des prétentions salariales ne dépassant pas les 35 000€ bruts annuels** soit un peu plus de 2 200€ nets par mois. Rappelons qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2024, le SMIC est fixé à montant mensuel brut de 1 766,92€ soit 21 203,04€ par an (11,65€/heure).

**Si vous êtes salarié(e), êtes-vous satisfait(e) de votre rémunération ?**



**Quelles sont vos prétentions salariales (brut annuel) ?**



**57,2%**

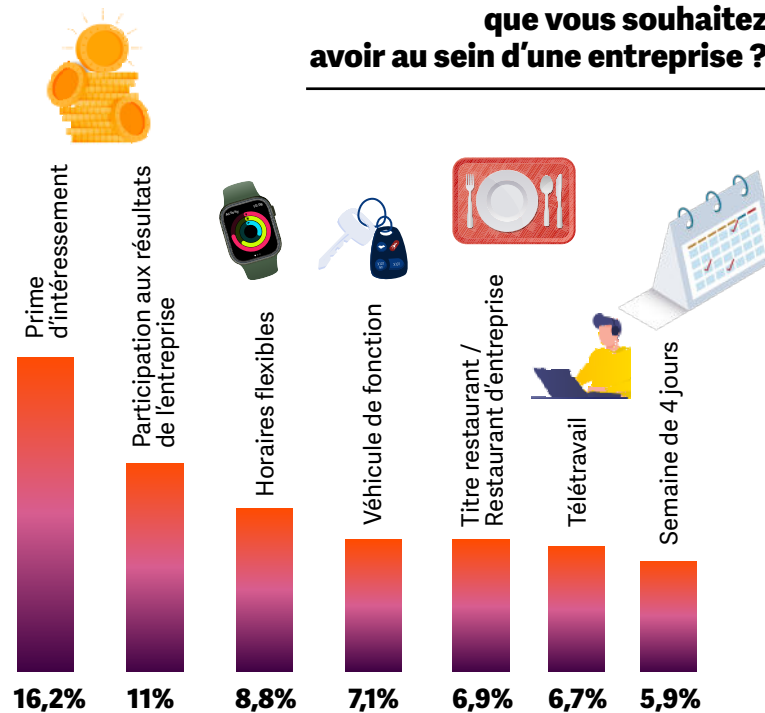
### ... D'autres avantages financiers à envisager

Faute d'une rémunération à la hauteur des attentes de certains candidats, **des avantages financiers ou en nature peuvent participer à convaincre un candidat hésitant**. Prime d'intéressement et participation aux résultats de l'entreprise apparaissent en tête des avantages recherchés par les salariés.

Titre restaurant, véhicule de fonction sont aussi des **compléments indirects de la rémunération** à ne pas négliger voire à valoriser dans vos offres d'emploi. En matière de rémunération, donner aux candidats des **perspectives d'évolution salariale à court ou moyen terme** selon des critères précisément établis est une façon de l'inciter à se projeter dans son avenir dans l'entreprise. Dans un contexte où on ne fait plus carrière dans une seule entreprise, évoquer une évolution des responsabilités et de la rémunération en conséquence dès l'entretien d'embauche voire dès l'offre d'emploi peut devenir un atout séduction à exploiter pour l'entreprise qui recrute.

L'offre d'emploi, parlons-en justement...

#### Quels sont les avantages que vous souhaitez avoir au sein d'une entreprise ?



Et aussi :

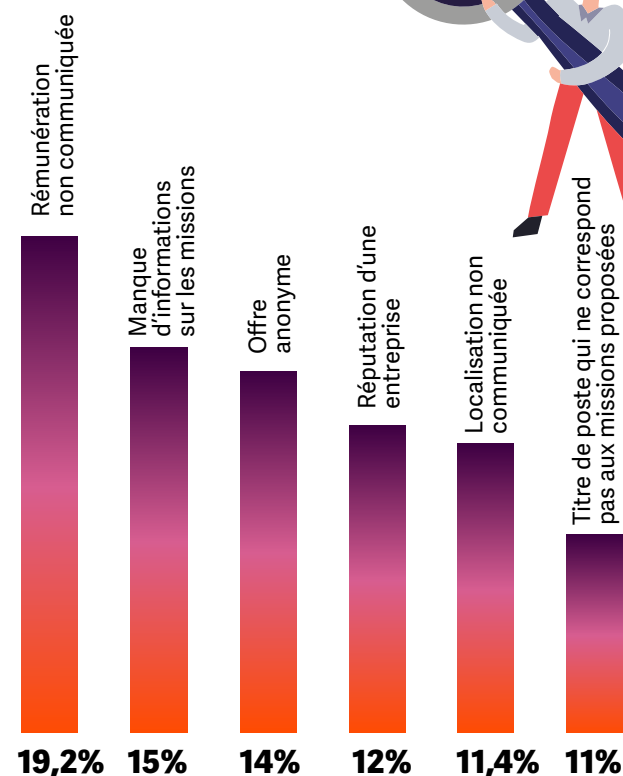
Plan de formation : **5,5%** - Heures supplémentaires : **4,7%** - Matériels/Outils de travail récents, sécurisés et adaptés : **4,7%** - Congés supplémentaires : **4%** - Plan d'épargne entreprise (PEE) : **3,2%** - Plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PER) : **2,4%** - Chèques cadeaux : **2,4%** - Logement : **2,2%** - Réductions liées au CSE : **2,2%** - Abonnement de transport en commun : **1,9%** - Compte épargne temps (CET) : **1,9%** - Conciergerie/Solution garde d'enfant/Salle de loisir : **0,9%** - Forfait mobilités durables : **0,8%**

**57% des recruteurs expriment des difficultés de recrutement** accrues par rapport aux années précédentes. Pour 34,2% d'entre eux, le manque de candidats est le principal frein au recrutement. Pourquoi les candidats manquent-ils à l'appel ?

## ... Communication de la rémunération dans l'offre d'emploi

Seulement 1/3 des recruteurs répondants communiquent systématiquement sur la rémunération lors de leur recrutement. **Or il s'agit d'une demande forte des candidats pour qui l'absence de cette information essentielle est un frein pour postuler.** Aborder la question de la rémunération n'est pas une chose aisée dans notre modèle de société français. Sur cette question, nous pourrions prendre modèle sur nos voisins outre-Atlantique pour qui le salaire est loin d'être tabou. La mention de la rémunération sur vos offres d'emploi relève d'un besoin de transparence dans le monde du travail. Les sites spécialisés dans la recherche d'emploi sont de plus en plus nombreux à en faire un **critère obligatoire dans la rédaction des offres de recrutement**, c'est également le cas de Vitijob. Les candidats ont besoin de cette visibilité pour pouvoir s'engager. Cela représente aussi un **gain de temps** pour les recruteurs qui sélectionneront des candidats avertis et n'auront pas à procéder à de longues négociations avec des candidats finalement trop exigeants par rapport aux possibilités financières de l'entreprise.

### Quels sont vos freins à la lecture d'une offre d'emploi ?

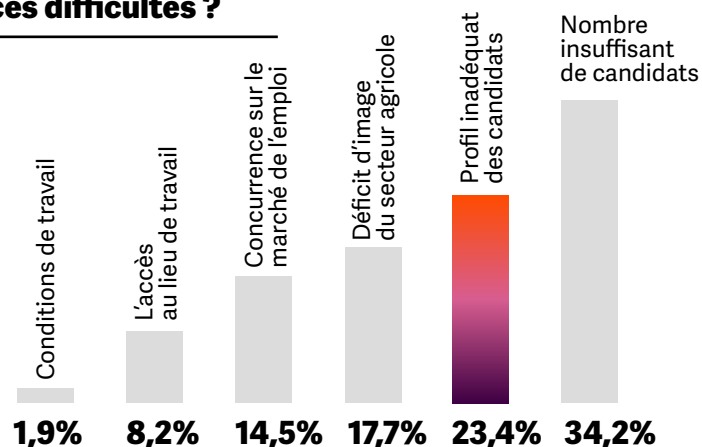


### ... Les difficultés de recrutement : le candidat parfait n'existe pas

#### Autre difficulté évoquée par les recruteurs : le profil inadéquat des candidats.

Face à de nombreuses candidatures « hors champ », peut-être les recruteurs doivent-ils se questionner sur le contenu de l'offre d'emploi. Les missions sont-elles assez détaillées ? Le profil recherché assez explicite ? Nombre de candidats témoignent d'un manque d'informations sur les missions dans les offres proposées, pouvant conduire les « bons candidats » à ne pas postuler ou les « mauvais profils » à tenter leur chance.

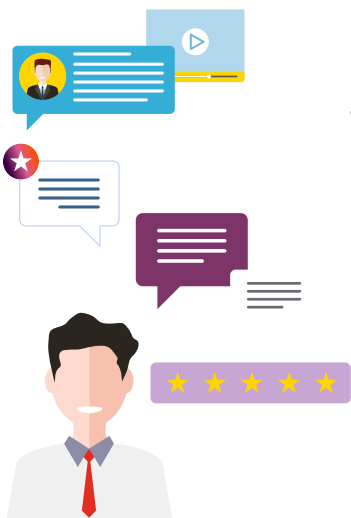
#### Quels sont les motifs liés à ces difficultés ?



Le candidat idéal n'existe pas ! Sur des métiers aux compétences spécifiques, il serait opportun d'envisager dans vos process de recrutement un **plan de formation interne** à l'entreprise pour accueillir un(e) candidat(e) motivé(e) et lui donner la possibilité de répondre à vos exigences. Pensez aussi aux formations en alternance où vous contribuez directement à la formation de vos salariés de demain.

Des formations professionnelles permettent aussi à vos équipes de monter en compétences progressivement. Élaborer le plan de formation adéquat est toujours une bonne pratique en matière de gestion des ressources humaines.

Dernier frein au recrutement, mais non des moindres, le déficit d'image du secteur est un enjeu dont les recruteurs doivent se saisir rapidement. Les mêmes processus d'amélioration sont à l'œuvre lorsqu'on évoque la concurrence sur le marché de l'emploi.





### ... Recruteurs : choisissez les bons canaux de communication

#### → VITIJOB ET AUTRES SITES SPÉCIALISÉS

Vos futurs salariés cherchent leur prochain emploi sur les sites spécialisés. Soyez aussi au RDV. Vitijob arrive en tête des moteurs de recherche pour l'emploi dans le secteur Vigne et Vin. Présenter son offre d'emploi sur des jobboards reconnus assure **visibilité et crédibilité à votre démarche de recrutement.**

sur son activité. Vos outils digitaux donnent également une **image plus moderne de votre entreprise.** L'importance de la communication a déjà fait son chemin dans le paysage des recruteurs du secteur viti-vinicole. Pour ceux qui n'ont pas encore pris ce cap, ne vous laissez pas distancer. La recherche de talents est un enjeu primordial pour le développement de vos activités. Vos concurrents l'ont déjà compris...



#### LE SAVIEZ-VOUS ?

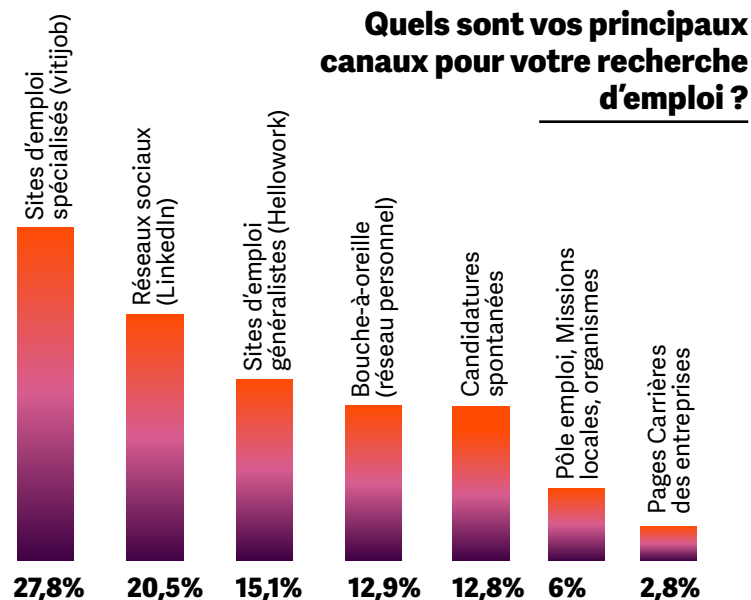
Certains sites d'offres d'emplois proposent aux internautes de donner leur avis ou une note aux entreprises. Pourquoi ne pas saisir l'occasion de mettre en avant la satisfaction de vos salariés en les incitant à déposer un avis sur les sites d'emplois ? Que vous y déposiez ou pas d'annonce de recrutement, des avis positifs sur l'entreprise en tant qu'employeur sont toujours bons à prendre. A contrario, n'utilisez pas votre fiche d'établissement Google My Business dans ce sens. Ce n'est pas son but et des avis internes pourraient même être perçus comme de la publicité mensongère.

#### → LES RÉSEAUX SOCIAUX

En matière de recrutement, LinkedIn fait figure de référence. Les utilisateurs, même déjà en poste, n'hésitent pas à y mettre en avant leur **« recherche de nouvelles opportunités »** ou leur **disponibilité avec la mention « Open to work »**. Facebook et Instagram ont leur intérêt puisque vous y retrouverez un plus grand nombre d'utilisateurs. Ce sont aussi grâce à ces réseaux que vous véhiculez l'image de votre entreprise.

#### → VOTRE ENTREPRISE SUR LE WEB

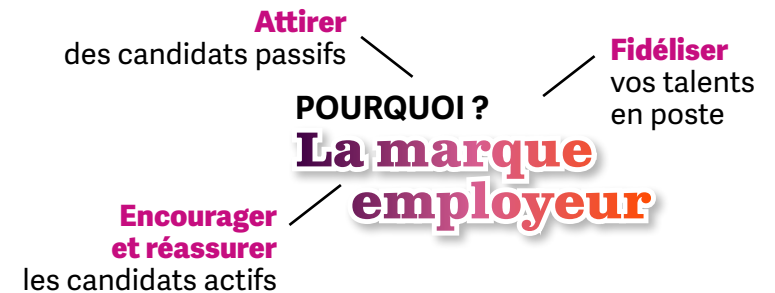
Aujourd'hui, **sans présence digitale une entreprise n'existe pas aux yeux des candidats.** Avoir un site Internet (à minima une Page Facebook) est devenu incontournable pour une entreprise qui recrute, ne serait-ce que pour permettre aux candidats de se renseigner



17,7% des recruteurs évoquent un déficit d'image du secteur agricole, tandis que 14,5% vont même jusqu'à constater une concurrence sur le marché de l'emploi. Les entreprises qui souhaitent recruter doivent donc bel et bien apprendre à travailler leur attractivité grâce à la marque employeur. En effet, seulement 17,7% des entreprises répondant à notre étude communiquent sur leur marque employeur. N'hésitez pas à communiquer sur votre entreprise au niveau local ou national.

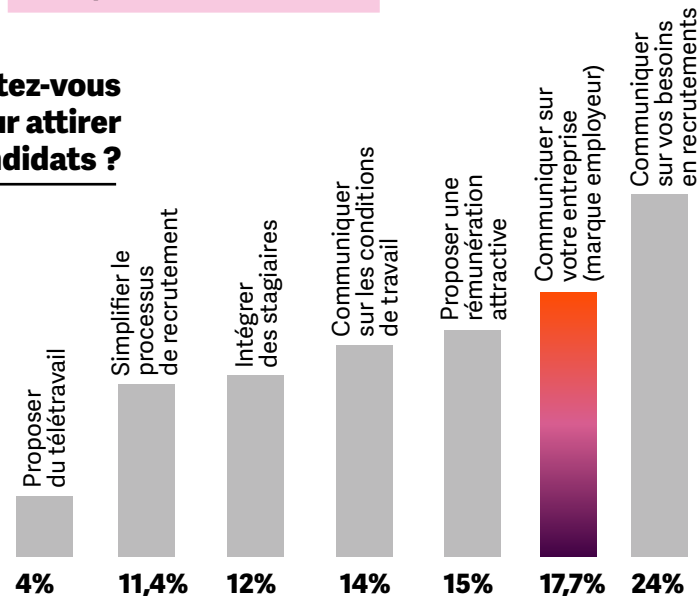
### ... C'est quoi la marque-employeur ?

Il est ici question de mettre en avant votre entreprise, non pas pour son cœur de métier, sa production et sa relation avec ses clients et prospects, mais bien ses qualités de gestion interne et de prise en compte du bien-être du salarié. **La marque employeur a trait au rôle social de l'entreprise et à ses valeurs.**



L'objectif est de faire de vous « une bonne boîte », de celles que les salariés recommandent et dont ils vantent les mérites.

#### Que mettez-vous en place pour attirer des candidats ?



#### [ Comment ? Plusieurs axes de communication s'offrent à vous ]

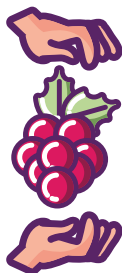
- Vos besoins en recrutement
- La mise en avant de collaborateurs, du responsable RH ou du directeur
- Les focus métiers, campagne de recrutement d'apprentis, etc.
- Vos valeurs et convictions, votre vision du monde viticole, vos engagements environnementaux et sociétaux, les causes que vous défendez
- La valorisation des avantages à vous rejoindre (égalité des chances, diversité, politique RSE, accord d'intéressement, etc.)

## ... Recruteurs : soignez votre image

Communiquez qui vous êtes autant que ce que vous faites et surtout la manière dont vous le faites. Si cette communication séduit de plus en plus le consommateur, elle devient aussi utile pour séduire vos futurs collaborateurs.

**Le vin bénéficie déjà d'une place particulière dans le cœur des Français.** Pour séduire vos collaborateurs, votre communication doit traduire un positionnement clair de l'entreprise. Le candidat ne viendra pas seulement travailler dans le secteur de la vigne, il vient contribuer à une certaine vision du métier.

Aucun positionnement ne prévaut à un autre pourvu qu'il reflète la réalité de votre structure. Petit producteur ou Grande maison, Savoir-faire & Patrimoine ou Innovation, vous mettez à l'honneur la Culture de l'entreprise, vos méthodes de travail, vos équipes à l'œuvre en somme la vraie vie de l'entreprise, celle des femmes et des hommes qui la font prospérer au quotidien.



**93%** **DES FRANÇAIS** pensent que les vignerons sont détenteurs d'un savoir-faire particulier qu'il convient de protéger

### Comment Vitijob peut vous accompagner sur cette voie ?

Parce que la publication d'une offre d'emploi ne suffit pas, une fois votre stratégie élaborée, nous vous accompagnons toute l'année dans la mise en avant de votre marque employeur afin de donner envie aux candidats de vous rejoindre. Grâce à notre appartenance au Groupe NGPA et aux 19 marques médias leader dans le secteur agricole et viticole, vous avez la possibilité d'augmenter votre visibilité.

1

#### PAGE ENTREPRISE

Créez votre page recruteur sur notre site et boostez votre attractivité !  
Donnez envie aux candidats en affichant votre singularité.

2

#### SOLUTIONS DISPLAY

Communiquez sur vitijob.com et sur les sites et les newsletters du Groupe NGPA pour toucher une cible affinitaire avec le monde viticole.

Apprenez aussi à partager votre vision : Vous ne faites pas qu'imprimer des étiquettes de vin, vous magnifiez un produit. Vous ne faites pas que cultiver du raisin pour une coopérative, vous participez à la promotion d'un terroir. Vous ne réparez pas seulement des machines, vous êtes un partenaire de confiance pour tout un écosystème viticole.

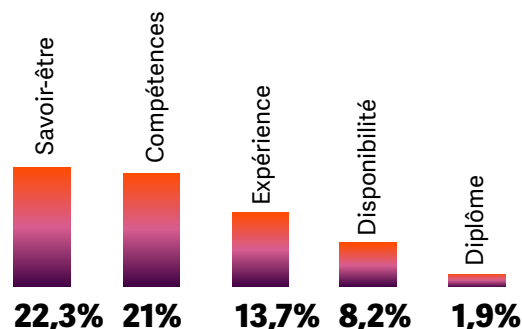
### ... Métier Passion : Au-delà du diplôme l'importance de la motivation

La Vigne est un milieu de passionnés. Cette passion ne transparaît pas toujours sur un CV. Les candidats qui souhaitent appliquer leurs compétences dans un secteur qu'ils affectionnent doivent mettre en avant leur motivation et leur savoir-être. D'ailleurs, 53% des recruteurs continuent à demander une lettre de motivation.

#### Quelles sont vos principales attentes pour recruter un candidat ?

# 32,8%

La motivation



### ... Ai-je le bon diplôme ?



Vous n'êtes pas issu d'une formation spécialisée dans de domaine viticole mais aimeriez y trouver votre prochain poste ? **Osez candidater.** Commerce, marketing et autres formations généralistes peuvent aussi ouvrir à des métiers viti-vinicoles pourvu que le candidat sache mettre en avant sa valeur ajoutée. D'ailleurs, seuls 1,9% des recruteurs répondants ont des exigences en matière de diplômes, privilégiant la motivation, le savoir-être et les compétences.

#### Astuce candidats :

La fiche de poste comporte des critères auxquels vous ne répondez pas ? Si vous pensez pouvoir mener à bien les missions proposées, expliquez en quoi votre profil peut aussi correspondre. Montrez enfin que vous êtes prêts à apprendre et à vous former.

### ... Doit-on déjà avoir un pied dans les vignes pour travailler dans la filière ?

Vigne et Vin ne sont pas forcément écrits dans les gènes. Même si vous n'êtes pas issus du milieu viti-vinicole, il est possible de trouver un emploi dans le secteur. Faire l'expérience du terrain lors des vendanges serait par exemple un premier pas pour construire votre réseau et conforter vos aspirations et vos appétences pour le produit. Sachez mettre en avant votre envie d'apprendre pour acquérir des compétences que vous pourrez valoriser par la suite.

#### **OPPORTUNITÉS : LA WINETECH : Lorsque vin rime avec innovation**

L'innovation renouvelle le paysage de l'emploi Vigne & Vin. Une centaine de start-ups font partie de l'écosystème Winetech qui représente près de 550 000 emplois ! Les différentes facettes du secteur y sont représentées : Produire, distribuer, informer, gérer, conserver et servir. Des ingénieurs ou des profils issus du numérique peuvent aisément y trouver leur place, surtout s'ils ont envie d'éduquer leur palais.

### ... Choisissez l'entreprise qui vous correspond

Outre sa production et ses valeurs, intégrer une entreprise c'est faire partie d'une organisation qui a ses codes et fonctionnements. Prendre la mesure de la structure vous éclaire sur la réalité du poste à pourvoir. « La taille de la structure va aussi influencer la nature du poste, souligne Emmanuelle Robert, Responsable pédagogique à l'Institut Supérieur du Vin à Montpellier, lors d'un entretien au Figaro. Une petite exploitation va offrir aux candidats la possibilité de condenser plusieurs postes en un, tandis que de plus grosses structures vont permettre davantage de spécialisation ».

**Polyvalent ou expert, c'est à vous de choisir.**





La Vigne et ses métiers tiennent une place particulière dans le cœur des Français. Même si le secteur a déjà ses passionnés, les entreprises qui recrutent ont de nombreux atouts à faire valoir pour séduire les jeunes générations.

Les recruteurs peuvent aussi adopter de bonnes pratiques RH pour séduire davantage de candidats, dont les attentes évoluent au même rythme que ceux de la société et des nouveaux usages du monde du travail. L'Innovation dans toutes les branches du secteur reste encore relativement méconnue. Elle est pourtant un atout séduction indéniable pour proposer une autre vision du monde de la Vigne. Au-delà de son aspect gastronomique et patrimonial, il est temps de mettre en avant la « grappe connectée ».

#### DÉTAILS DE L'ÉTUDE

Étude en ligne menée du 9 octobre 2023 au 28 janvier 2024 auprès d'un échantillon de 1099 répondants, étudiants et professionnels du monde viticole. Au total 22 questions en direction des candidats et 22 questions en direction des recruteurs.

Profil des répondants : Hommes et femmes de 18 à 65 ans.

1050 répondants résidants en France soit 95,5%.

2,3% hors France, hors zone UE et 1,1% hors France, zone UE.

10,5% de chefs d'entreprise, 52% de salariés, 29,8% de personnes sans emploi et/ou à la recherche d'un emploi et 7,6% d'étudiants.

**Avis donc aux candidats**, les opportunités d'emploi dans la filière Vigne et Vin ne manquent pas. La variété des entreprises, entre startups et Grandes Maisons en passant par petits producteurs et entreprises de services diversifient les aventures professionnelles dans lesquelles vous vous lancez.

#### REVUE DE PRESSE

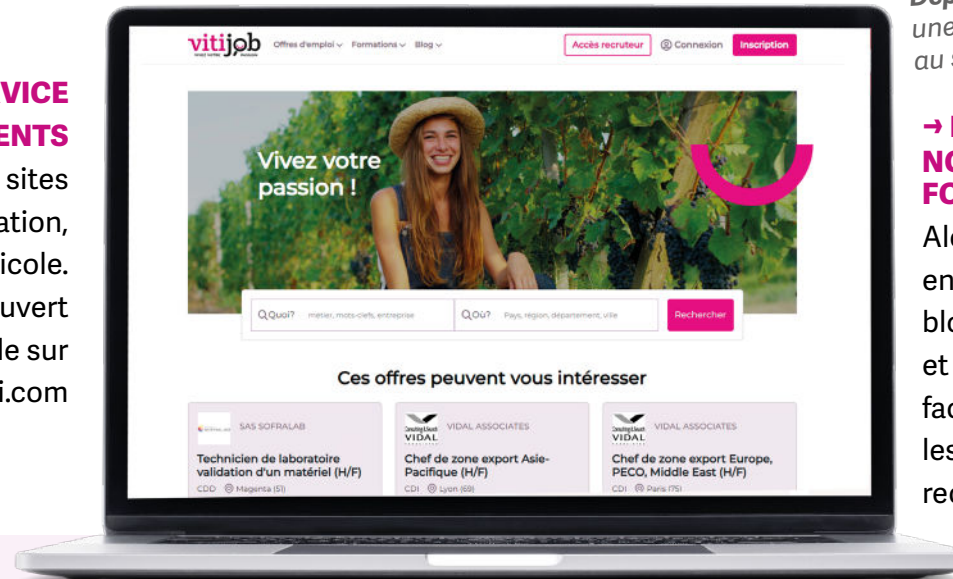
- <https://www.vinetsociete.fr/sites/default/files/2024-02/Chiffres%20clefs%20filier%20Vin%20VS%202024.pdf>
- <https://avis-vin.lefigaro.fr/economie-du-vin/o156239-ces-metiers-du-vin-qui-recruteront-en-masse-dans-les-annees-a-venir>
- <https://www.vitisphere.com/actualite-99253-350-000-travailleurs-et-travailleuses-de-la-vigne-et-du-vin-enfrance.html>
- <https://start.lesechos.fr/innovations-startups/techfutur/la-winetech-un-mouvement-qui-mele-vin-etinnovation-1177525>
- La France se classe troisième mondiale dans une étude sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle - IT SOCIAL

## ... Vitijob : Plus qu'un site, une communauté de passionnés !

### → NOTRE EXPERTISE AU SERVICE DE VOS RECRUTEMENTS

Vitijob.com est l'un des deux sites dédiés à l'emploi et à la formation, édités par le Groupe France Agricole.

Le service est également ouvert au secteur agricole sur le site Jobagri.com



Depuis fin juin 2024, une nouvelle version du site au service de vos recrutements.

### → NOUVEAU DESIGN, NOUVELLES FONCTIONNALITÉS

Alertes recruteurs, pages entreprises, un espace blog, des fiches conseils et une messagerie pour faciliter le dialogue entre les candidats et les recruteurs.

#### FOCUS sur

### VITIJOB

Créé en 2003, Vitijob est l'acteur incontournable de la filière Viti-Vinicole en matière d'emploi-formation : une équipe dédiée de 8 personnes, plus de 10 000 offres diffusées par an, 400 000 visites par mois, 15 000 entreprises, 250 000 candidats inscrits et 40 500 abonnés sur les réseaux sociaux.

**L'objectif :** favoriser la mise en relation entre les candidats et entreprises autour des métiers d'une même filière. Il est possible de déposer ses offres d'emploi (CDI, CDD, saisonniers) d'alternance et de stage et d'accéder à une CVthèque.

### → VALORISER DES MÉTIERS QUI NOUS SONT CHERS

Au-delà de faciliter et d'accompagner quotidiennement les professionnels du secteur, Vitijob se mobilise également à travers différentes actions (interventions écoles, webinaires, podcasts, interviews, participation à des salons professionnels, job datings, etc.), **pour informer et sensibiliser le public sur la diversité et la richesse des métiers de la vigne et du vin.**

### LES BONNES PRATIQUES POUR :

Rédiger votre lettre de motivation

[Découvrez ici >](#)

**CONTACTEZ-NOUS**

---

**Si vous souhaitez échanger  
au sujet de vos problématiques  
de recrutement**

**Par mail**  
**[vitijob@vitisphere.com](mailto:vitijob@vitisphere.com)**

**Par téléphone**  
**04 67 02 05 03**



Sponsorisé par

**MICHAEL PAETZOLD**  
L'ENOTECHNIQUE EN CONSCIENCE