

Cap sur l'Essentiel

2021



LES MÉTIERS DE LA VIGNE ET DU VIN en Nouvelle-Aquitaine



Quelques chiffres ❖

La vitiviniculture représente

1/3 de l'emploi salarié agricole
néo-aquitain

2^{ème} surface viticole française avec **216 000 hectares** de vigne



La Gironde,
1^{er} département viticole
de France



22 000
professionnel·les exercent un métier vitivinicole dans une entreprise vitivinicole.

Parmi eux, **un millier** sont des viticulteurs-trices bio.



Des métiers polyvalents pour un secteur concentré

Descriptif des métiers du secteur

Les professionnel·les de la viticulture et de la viniculture exercent leur métier dans des **exploitations**, dans le domaine de la **production** et de la **commercialisation** ou du **conseil**.

Dans les plus petites exploitations, les ouvrier·ères et technicien·nes sont amené·es à être très polyvalent·es, travaillant à la fois sur les parties viticoles et vinicoles. Les plus grandes exploitations ont un recours important à la prestation de service pour recruter une partie de leurs salarié·es (parfois des équipes entières). **Les second·es d'exploitation** y sont, en particulier, **très recherché·es**, leur poste étant de plus en plus externalisé.

Le secteur de la vitiviniculture en Nouvelle-Aquitaine

Les exploitations sont variées avec des réalités économiques variables (Béarn et Pays Basque, Bergerac, Bordeaux, Charente, Charente-Maritime, Duras et Marmande, Gascogne et Landes, Poitou).



14 000 entreprises en
Nouvelle-Aquitaine

dont



11 500 dédiées
à la viticulture



2 000 dans le
commerce de gros



500 à l'industrie
agroalimentaire

Environ 250 installations viticoles nouvelles ont été réalisées en 2017, sur un total de 1 800 installations agricoles en Nouvelle-Aquitaine et dans les 5 prochaines années **30 % des exploitations viticoles seront à transmettre.**



Des salariés majoritairement masculins, de plus de 45 ans, en CDI



65 %
d'hommes



41% sont titulaires d'un
diplôme de niveau 3



66% sont
en CDI



47% ont
plus de 45 ans



80% travaillent
à temps complet

L'emploi salarié est marqué par un **nombre important de CDD** et de **contrats saisonniers** (31 %). Les exploitant-es vitivinicoles sont souvent des hommes (72 %), âgés de plus de 45 ans (73 %) en quasi-totalité en emploi non salarié.

Il existe d'**importantes variations salariales** en fonction des bassins viticoles, de la taille des exploitations et des fonctions occupées. Cependant, le salaire moyen est **14€/h, soit 1.4 SMIC**.

Cinq familles de métiers



Les ouvrier-ères viticoles : très majoritaires au sein des professionnels de la vitiviniculture, les ouvrier-ères viticoles représentent 85 % des actifs, ils-elles connaissent une légère augmentation depuis 2012 (+ 3 %). Parmi eux, les tractoristes (5 % des effectifs) sont particulièrement recherchés par les exploitations.



Les responsables vitivinicoles : ils-elles regroupent à la fois les exploitant-es et les chef-fes d'équipe. Ils-elles représentent 5 % des effectifs et leur nombre progresse de 2 %.



Les chargé-es d'étude et de conseil : ces professionnel-les peuvent être technicien-nés, ingénieur-es, ou cadres d'étude. Ils-elles travaillent au sein d'exploitations, dans des entreprises de prestations de services ou des coopératives. Ils-elles accompagnent le développement des exploitations. Leur nombre est en forte augmentation depuis 5 ans (+ 13 %).



Les métiers de la fabrication vinicole : les métiers de la fabrication vinicole (maître de chai, agent-e de distillation/fermentation) s'exercent en chais ou dans des industries de transformation. Après une baisse entre 2007 et 2012, cette catégorie de métiers connaît un regain important d'emplois avec une croissance de 16 % d'actifs entre 2012 et 2017.



Les professionnel-les de laboratoire et du contrôle qualité : il s'agit d'ouvrier-ères qualifié-es, de technicien-nés ou d'ingénieur-es. Seulement 2 % des effectifs, ils sont en forte progression (+ 16 %) de 2012 à 2017.





Des difficultés de recrutements accentuées sur certains postes et bassins viticoles

Le secteur peine à recruter et les causes sont multiples : déficit d'attractivité des métiers et des territoires d'activité, problème de notoriété et d'opportunités d'embauches de la filière.

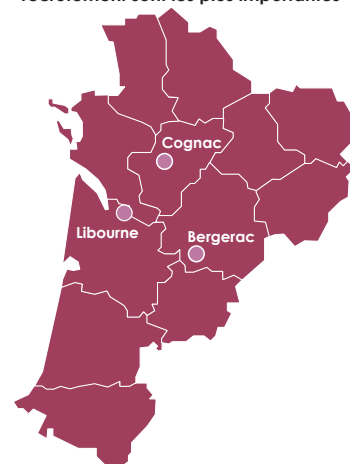
A ces difficultés s'ajoutent un turn-over important et une intensité d'embauches croissante liée aux périodes de production. Le recours aux contrats saisonniers est abondant et récurrent.

Parmi les postes connaissant le plus de difficultés de recrutement les **tractoristes**, les **chef-fes de culture** et les **technico-commerciaux-les** manquent de profils qualifiés. Certains diplômes comme le CQP ouvrier qualifié d'exploitation viticole ou conducteur d'engins agricoles augmentent l'employabilité.

Les difficultés de recrutement sont plus ou moins intenses selon les bassins viticoles. Ceux de **Libourne, Bergerac et Cognac** sont particulièrement concernés avec respectivement **75 %, 60 % et 73 % des projets de recrutement jugés difficiles**.

Pour y palier, les entreprises élargissent leurs recrutements au-delà de la population locale et embauchent en dehors du milieu agricole.

Bassins viticoles où les difficultés de recrutement sont les plus importantes



Les compétences attendues sont avant tout liées à la conduite du vignoble :

- connaissance du cycle cultural de la vigne,
- reconnaissance des maladies,
- connaissance des différentes tailles,
- conduite de machines...

Le vieillissement marqué de la population agricole résulte d'une baisse du nombre de reprises à cause notamment du coût du foncier et du recul des âges d'entrée dans le métier. La part des actifs de moins de quarante ans a diminué d'un quart en cinq ans.



Selon les projections pour 2024, il faudrait :

- 2 200 entrées annuelles dans le métier de responsable d'exploitation
- 700 dans celui de technicien-ne d'exploitation pour compenser les départs en cours ou en fin de carrière.

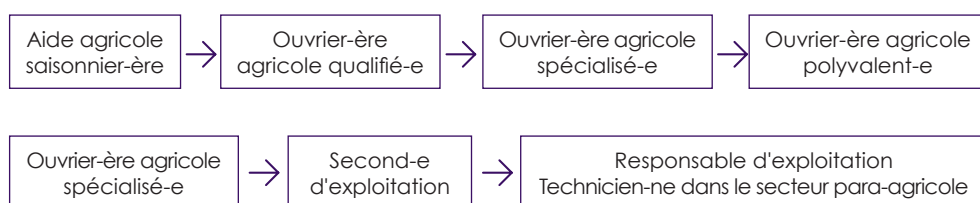
Une mobilité professionnelle qui passe d'abord par l'expérience

Les ouvrier-ères viticoles peuvent avoir accès à des postes d'encadrement intermédiaires après quelques années d'expériences, puis évoluer vers des fonctions en cave, ou devenir responsables de vignobles, maîtres de chai, ou encore obtenir un poste de directeur-trice technique.

Les profils terrain peuvent également évoluer vers le métier de commercial.

Enfin, **des ouvrier-ères agricoles** peuvent être amené-es à reprendre une exploitation ou créer leur propre activité.

Exemples de parcours :



Accompagner les professionnels vers la viticulture de demain

La transition vers un modèle agroécologique amène de nouvelles pratiques, exige de nouvelles compétences et nécessite plus de temps d'observation.



Le numérique offre des outils d'aide à la décision (drones, capteurs, caméras embarquées) et au guidage des véhicules agricoles. Il réduit ainsi notamment l'usage des produits phytopharmaceutiques.

Pour répondre aux enjeux sanitaires, écologiques et sociaux actuels, les productions végétales nécessiteront :



- des **compétences en robotique**, agriculture de précision, traçabilité des cultures, certifications, gestion de data...



- des **compétences administratives** (gestion du personnel, comptabilité, communication, gestion des appels d'offre).





L'essor de la viticulture biologique

La viticulture biologique néo-aquitaine est portée par **1 028 viticulteurs-trices** valorisant **16 200 hectares** de vigne.

La région Nouvelle-Aquitaine, avec la Gironde (1^{er} département viticole de France) est au :



3^{ème} rang des régions en surface viticole bio. Les surfaces ont été multipliées par 4 en 10 ans.



8 % des exploitations et **4 %** des volumes régionaux vinifiés sont issus de la viticulture biologique.

Si plus de **45% des exploitations biologiques font plus de 30 hectares**, la progression du nombre d'exploitations entre 2010 et 2018 est portée par ces grands domaines viticoles mais aussi par les détenteurs de moins de 5 hectares de vigne qui subviennent seul au besoin de main d'œuvre de l'exploitation.

Ainsi l'emploi est fortement concentré :

- **40%** des exploitants n'ont pas employé de salarié
- **10%** des employeurs regroupent 50% de l'emploi. Cette concentration se retrouve géographiquement une vingtaine de communes abritent 50% de la masse salariale.

Depuis 2017, les exploitations de viticulture biologique sont souvent gérées par des viticulteurs coopérateurs et elles attirent particulièrement les nouvelles installations, les jeunes générations et les femmes.

	Viticulture conventionnelle	Viticulture biologique
Travail en coopérative	28 %	56 %
Répartition des nouvelles installations	75%	25 %
Age moyen	53 ans	48 ans
Répartition homme/femme	25 % de femmes 75% d'hommes	33 % de femmes 66 % d'hommes

Le passage à la viticulture bio entraîne un investissement important en **temps** et en **ressources humaines**. Il est difficile d'allier des pratiques plus vertueuses, le maintien de l'activité de l'exploitation et la qualité de vie au travail des professionnels.

L'agroécologie bénéficie déjà d'un traitement transversal au sein des modules de formations et les prestataires de formations peuvent ajouter un label « bio » dans leurs formations.

Des effectifs de formation stables, toujours à dominante masculine

En Nouvelle-Aquitaine l'offre de formation initiale et continue est diversifiée (du CAP agricole au Bac +5) **et largement déployée sur le territoire.**

Les évolutions des métiers induisent de nouvelles pratiques et compétences professionnelles qu'il faut accompagner tant en formation initiale qu'en formation continue. Un plan national EPA (Enseigner à Produire Autrement) a d'ailleurs été adopté en 2014. La communication autour des métiers et l'adaptation des blocs de compétences selon les spécificités des territoires permet une meilleure adéquation avec les besoins des entreprises.



En 2019 en Nouvelle-Aquitaine, près de **5 000 personnes étaient inscrites dans un parcours vitivinicole en formation initiale**. Parmi elles, **83 % préparaient un diplôme de niveau 3 (bac) ou 4 (BTS, DUT)**.

Les formations allant du CAP ou BP agricole au bac + 2/3 associées à des certifications comme le certificat de taille ou le Certiphyto (qui permet l'utilisation professionnelle de produits phytosanitaires) permettent d'accéder au métier d'ouvrier-ère viticole. Les postes de chef-fe d'équipe et de responsable de vignoble sont accessibles à des niveaux allant du bac (avec expérience) au bac + 5.

La formation professionnelle continue et l'alternance continuent à jouer un rôle important pour répondre aux besoins de main d'œuvre notamment des demandeurs d'emploi.

En 2019, **près de 1600 personnes ont été positionnées sur des formations viticoles** via Pôle emploi, parmi elles 61 % ont été retenues pour entrer en formation. La Nouvelle-Aquitaine propose 400 certifications. Le BPA « travail de la vigne et du vin » et le CQP « ouvrier qualifié de l'exploitation viticole » représentent 61 % des certifications dispensées.

Place des femmes



Les femmes forment **36.5 % des effectifs en formation initiale** et moins de 20 % des contrats de professionnalisation. Cependant, leur part augmente avec le niveau d'étude (en BTS elles représentent 48 % des effectifs).

Principaux diplômes

- Bac pro conduite et gestion de l'entreprise agricole
- BP responsable d'entreprise agricole
- BTSA analyse, conduite et stratégie de l'entreprise agricole
- BTSA viticulture et œnologie
- Certificats de spécialisation : tracteurs et machines viticoles, agriculture biologique
- CQP ouvrier qualifié de l'exploitation viticole
- CQP ouvrier hautement qualifié conducteur d'engins agricoles





Siège social
Centre régional Vincent Merle
102 avenue de Canéjan
33600 Pessac

Site La Rochelle
88 rue de Bel-Air
17000 La Rochelle

Site Limoges
13 cours Jourdan
87000 Limoges

Site Poitiers
42 rue du Rondy
86000 Poitiers

Découvrez les autres productions
de Cap Métiers Nouvelle-aquitaine
autour des métiers de la vigne
et du vin :

- Cap sur les Métiers et l'Emploi "Les métiers de la vigne et du vin en Nouvelle-Aquitaine"
- Motion Design "Les métiers de la vigne et du vin en Nouvelle-Aquitaine"



cap-metiers.pro
cap-metiers.fr

Suivez-nous ! @capmetiers



Cette étude intègre les activités de production de la vigne et du vin. Elle exclut les activités de commerce et de négoce relevant d'une logique de consommation et difficiles à isoler au sein des secteurs de la vente et de l'hôtellerie - restauration.

Sources : INSEE (RP), MSA (Emplois salariés et non-salariés), Pôle Emploi (BMO), Agreste, Onisep (FI), RAFAEL (FC). Traitement Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine

Toute utilisation des informations de ce document doit indiquer la mention "Cap sur l'essentiel 2021 - Les métiers de la vigne et du vin en Nouvelle-Aquitaine". IPNS - Ne pas jeter sur la voie publique - Photos : Adobe Stock Edition Janvier 2021

