

DIRECTION RÉGIONALE DES ENTREPRISES, DE LA CONCURRENCE,
DE LA CONSOMMATION, DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI
Service Développement des Entreprises et des Compétences

Avril 2015

Développement des emplois et des compétences dans la *filière vitivinicole en Aquitaine*

En bref

Le secteur vitivinicole régional doit surmonter d'importantes difficultés de commercialisation sur un marché mondial de plus en plus concurrentiel. Il a enregistré en 2013 une baisse de 6,7% de ses exportations par rapport à 2012 à 2,2 milliards d'euros.

Le vieillissement de la population viticole aquitaine est préoccupant : la moyenne d'âge des chefs d'exploitation est de 52 ans et plus de la moitié d'entre eux déclarent que leur exploitation risque de disparaître, faute de repreneurs.

La filière vitivinicole aquitaine rencontre des difficultés de recrutement, notamment par un manque d'attractivité des métiers, alors qu'une offre de 5 000 emplois dans le secteur viticole se profile sur les cinq années à venir (cavistes, conducteurs d'engins viticoles, agent de ligne d'embouteillage ...).

Pour faire face à ces difficultés, le CIVB s'est engagé dans une démarche de gestion dynamique des emplois et des compétences et a sollicité la Direccte Aquitaine dans ce sens.

Les services de l'Etat (DIRECCTE et DRAAF), le CIVB, les OPCA, Pôle Emploi et les partenaires sociaux ont mené un projet expérimental de développement des emplois et des compétences en Gironde.

Les résultats étant satisfaisants, cette initiative est ouverte aux autres départements aquitains en 2015.



SOMMAIRE

- p.2 La viticulture : un secteur en mutation
- p.2 Initiatives visant à accroître la visibilité de la filière vitivinicole girondine
- p.2 Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : une expérimentation en Gironde
- p.3 Des résultats encourageants sur la période 2013 - 2014
- p.3 Extension aux départements voisins et implication de l'IVBD en 2015



1 - LA VITIVINICULTURE UN SECTEUR EN MUTATION

Cette mutation s'accompagne notamment :

- ▶ D'une diminution du nombre d'exploitation : -25% au cours des dix dernières années,
- ▶ Du vieillissement des dirigeants d'exploitation : la moitié a plus de 52 ans,
- ▶ D'un nombre croissant et important de contrats saisonniers (plus de 64%),
- ▶ D'une pénurie de candidats pour le travail de la vigne,
- ▶ D'une évolution de la technicité du métier, notamment en agronomie et dans le secteur phytosanitaire,
- ▶ D'un besoin d'ouvriers polyvalents qui possèdent notamment une double compétence taille/ conduite d'engins,
- ▶ D'une accélération des activités de reconversion vers la production de vins biologiques,
- ▶ D'une recherche en formation en aval de la filière : métiers de la commercialisation, de l'informatisation, du marketing et du management,
- ▶ D'un besoin de vendre en direct et de s'orienter vers les marchés étrangers afin de réduire les volumes en vrac actuellement commercialisés auprès du négoce de la Place de Bordeaux,
- ▶ Du développement accéléré de formes sociétaires de type SCEA, GIE, SAS.

2 - INITIATIVES VISANT À ACCROITRE LA VISIBILITÉ DE LA FILIÈRE VITIVINICOLE GIRONDINE

Le Comité Interprofessionnel des Vins de Bordeaux / CIVB (<http://www.vins-bordeaux.fr>) a mis en place un plan stratégique sur 5 ans (2010-2014) dont un des aspects consistait à diminuer le déficit de visibilité des vins de Bordeaux.

Le plan "Bordeaux Demain", qui s'appuie sur le diagnostic stratégique de la filière élaboré en 2009, s'articulait autour de 4 piliers :

- ▶ Le renforcement de la compétitivité de la filière,
- ▶ La valorisation de la marque Bordeaux et de la diversité de l'offre,
- ▶ Le renforcement de la dynamique commerciale,
- ▶ Le pilotage efficace de la filière.



3 - GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES : UNE EXPÉRIMENTATION EN GIRONDE

A la fin de l'année 2011, le CIVB a inscrit une nouvelle mesure dans le plan "Bordeaux Demain" : se doter d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) pour faire face aux besoins actuels et à venir. Dans ce sens, fin 2013, la direction du CIVB a sollicité la Direccte Aquitaine afin de mettre en place un projet de développement des emplois et des compétences en Gironde, fin 2013.

Dans un premier temps, la Direccte Aquitaine et ses partenaires (OPCA, Interprofessions, DRAAF, AREFA, Pôle Emploi) ont décidé de répondre aux enjeux d'emploi et de compétences de la filière vitivinicole dans le cadre du Plan Bordeaux Demain sur la période 2013-2014.

Un projet expérimental a été mené en Gironde sur la période 2013-2014 et sera poursuivi en 2015.

Cet accord, et les actions qui en découlent, prévoit, dans un second temps, une modélisation aux autres départements de la région Aquitaine dès 2015.

Dans ce sens, l'Interprofession des Vins de Bergerac et Duras (IVBD) a été convié dès le lancement de ce projet à participer au Comité de pilotage et à suivre les travaux girondins.

Pour la période 2013-2014, **les engagements financiers prévisionnels pris par l'État** étaient de :

- ▶ **80 000 €** au titre des actions de GPEC, de formation et d'ingénierie,
- ▶ **85 080 €** au titre de l'appui conseil Contrat de Génération (audit RH).

L'accord-cadre pour le développement des emplois et compétences de la filière vitivinicole girondine mentionnait quatre axes prioritaires : diagnostic et métiers de demain / repérage, aide au recrutement et connaissances des mesures / favoriser la gestion dynamique des emplois et des compétences/ développer la qualité de l'emploi et l'égalité professionnelle.

4 - DES RESULTATS ENCOURAGEANT SUR LA PERIODE 2013-2014

Ce projet expérimental nécessitait une étude statistique sur les enjeux liés au développement des emplois et des compétences de la filière vitivinicole en Gironde. De nombreuses données étant disponibles sur cette thématique, la **DRAAF Aquitaine** a réalisé une étude synthétique spécifique sur l'économie et sur la situation de l'emploi de la filière vitivinicole girondine. Afin de compléter ce document, la **Direction de la Stratégie de Pôle Emploi** a piloté une étude chiffrée sur le poids de la Gironde dans la demande d'emploi par métiers et âge dans la filière vitivinicole, ainsi que par principaux bassins de production.

Enfin la **Direccte Aquitaine** a présenté l'étude des besoins en matière d'emploi viticole menée sur le territoire libournais par le cabinet Klein, qui a donné lieu à la création d'une formation de conducteurs d'engins viticoles.

Ces documents de travail, ainsi qu'une enquête auprès des professionnels de la production et du négoce ont permis au **FAFSEA** (OPCA en charge de la production vitivinicole et du négoce de vins) de mener des actions de formation auprès de 86 personnes (conduite d'engins viticole, agent vitivinicole et de traction animale, ouvrier

qualifié en viticulture, agent de conditionnement et logistique, conditionnement et ligne d'embouteillage, caviste).

Afin de favoriser la gestion dynamique des emplois et des compétences, les conventions, respectivement **Etat/ FAFSEA** et **Etat/ OPCALIM** pour le déploiement de l'appui conseil contrat de génération dans la filière vitivinicole ont permis de réaliser 30 diagnostics RH liés à l'emploi et les compétences des salariés en Gironde :

- ▶ 21 pour le négoce,
- ▶ 5 pour la coopération vitivinicole (dont 1 Contrat de génération signé),
- ▶ 4 pour la production vitivinicole.

Une valorisation des résultats des diagnostics précédents pour développer des actions de GPEC et des actions de formation continue interentreprises et intra entreprises est attendue courant mars 2015.

Enfin, après de nombreuses actions de communication et de négociation avec les principaux acteurs du monde viticole girondin, le FAFSEA pilote des réunions avec la MSA et la Médecine du travail pour faire face à l'usure professionnelle.

5 - EXTENSION AUX DEPARTEMENTS VOISINS ET IMPLICATION DE L'IVBD EN 2015

Un avenant à l'accord-cadre pour le développement des emplois et compétences de la filière vitivinicole aquitaine a été proposé lors du dernier Comité de pilotage, le 06 février dernier, afin d'élargir le périmètre d'actions à l'ensemble des départements aquitains.

Dans ce cadre et pour la période 2015, **les engagements financiers prévisionnels pris par l'Etat** seront de **700 000 €** au titre de 3 conventions financières relatives à l'ADEC Vitiviniculture en Aquitaine avec le FAFSEA, OPCALIM et l'IVBD.

L'Interprofession des Vins de Bergerac et Duras (IVBD) a sollicité la sous-préfecture de Bergerac et la Direccte Aquitaine afin de lancer une étude prospective sur la filière vitivinicole en Dordogne et Lot-et-Garonne. Cette étude fera l'objet d'un plan stratégique à 10 ans.

Le montant de cette étude s'élève à 100 000 EUR, dont les engagements prévisionnels se répartissent comme suit :

- ▶ 50 000 € pris par l'IVBD,
- ▶ 50 000 € pris par l'Etat,

Le dernier Comité de pilotage de l'ADEC Vitiviniculture a validé la poursuite du déploiement de l'appui conseil contrat de génération dans la filière vitivinicole, afin que notamment les bassins de production de Dordogne et du Lot-et-Garonne puissent bénéficier de cette méthodologie.

L'IVBD a d'ores et déjà identifié des actions de formation auprès de ses adhérents, une réunion à l'interprofession est prévue dans ce sens le 12 mars prochain avec la Direccte Aquitaine.

Enfin, en ce qui concerne la coopération vitivinicole, la Direccte Aquitaine, OPCALIM (OPCA en charge des coopératives vitivinicoles) et la Fédération de la Coopération Vitivinicole aquitaine, en relation avec la fédération nationale, travaille sur une étude de faisabilité de mise en place d'un CQP « Conducteur de ligne » de façon expérimentale en Aquitaine. Un CQP « Caviste » sera également lancé par OPCALIM au cours du 1er semestre 2015.

Responsable éditorial :

Isabelle NOTTER
Directrice régionale

Coordination éditoriale

Anne-M PEDOUSSAUT
Chargée de communication

Rédaction

Laetitia PANTALONI
Chargée de mission DEC

Maquetage :

Service Communication Direccte Aquitaine

DIRECCTE Aquitaine
Immeuble le Prisme
19, rue Marguerite Crauste
33074 BORDEAUX cedex

☎ : 05 56 00 07 77

☎ : 05 56 99 96 69

✉ : dr-aquit.direction@direccte.gouv.fr