

5 BONNES IDÉES POUR RECRUTER ET FIDÉLISER SA MAIN-D'ŒUVRE

A la Saint-Vincent (Saint patron protecteur des viticulteurs), le proverbe populaire dit « Bon Saint-Vincent, homme puissant, fais monter la sève au sarment ». Sa fête, chaque 22 janvier, tombe à une époque de l'année favorable pour le début de la taille de la vigne. Mais le secteur n'attire pas. Dans cette filière, les exploitants viticoles peinent à satisfaire leur besoin en main-d'œuvre, par manque de candidats.

Lancée en 2015, par la Direccte (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi), Grand Cognac et les acteurs professionnels du secteur, l'action « Défi Cognac » (Démarche Emploi Formation Inter filière du Cognac), a pour but de favoriser l'emploi en viticulture.

/ DOSSIER RÉALISÉ PAR JULIEN CAUMON /



3 - Tout un réseau à disposition pour anticiper et préparer son recrutement

- **L'Anefa 16** organisera pour la 7e année, un « Forum Emploi Agricole », le 19 mars prochain, sur le campus de l'Oisellerie à La Couronne. Au programme : recrutement en direct, table ronde sur les formations, et ateliers de démonstration. Sandrine Boinot, chargée de mission Emploi et Formation à l'Anefa de Charente, est arrivée dans l'association créée en 2012 : « Nous intervenons à 99 % sur les métiers de production. Nous ne sommes pas prescripteur de formations, mais nous travaillons de concert avec les centres de formation. On oriente les gens. Ensemble, on avance pas à pas, mais on avance dans le bon sens, dans le respect de chacun. »

- **Pôle Emploi**, avec le service d'accompagnement des entreprises et celui des demandeurs d'emploi, est le carrefour indispensable, d'une part, pour faire découvrir les métiers de la viticulture aux candidats potentiels, et d'autre part, mieux définir les besoins de l'employeur pour son activité.

Florian Leduque, conseiller entreprise multisecteur, précise : « *L'action de Pôle Emploi est d'apporter un soutien. On organise des réunions pour favoriser la mise en relation entre employeurs et demandeurs d'emploi. On propose des passerelles aux saisonniers dans d'autres secteurs d'activité pendant leur période creuse. Et on accompagne les employeurs dans leur besoin, de la simple diffusion de l'offre jusqu'à la finalisation de leur recrutement.* »

En viticulture, sur Cognac, les employeurs sont concurrencés par le secteur de l'industrie et des services, et cela joue en leur défaveur. « Entre une offre pour travailler au chaud dans une usine ou travailler dehors, en hiver, avec les intempéries, on est confronté à un secteur d'activité qui, malheureusement, n'attire pas assez de candidats », ajoute Florian Leduque. Pour bon

nombre d'employeurs qui se retrouvent à recruter dans l'urgence, leur crainte est de ne pas avoir suffisamment de main-d'œuvre au bon moment.

- Le recours aux **groupements d'employeurs** est une autre solution de repli.

GE 16 Emploi (Groupement d'Employeur) à Saint-Michel existe depuis 10 ans. Avec 120 adhérents en Charente, il apporte à une entreprise les compétences dont elle a besoin. « En tant qu'employeur, nous gérons une feuille de paye unique et facturons chaque heure travaillée à l'entreprise qui, elle, nous verse une cotisation annuelle, entre 200 € et 600 € selon sa taille. Concrètement, un ouvrier viticole travaillant de novembre à juillet (de la taille au relevage), pourrait trouver un complément d'activité dans le secteur de l'industrie, entre avril et septembre, comme opérateur de production, cariste, magasinier », indique Delphine Augereau, chargée du développement d'activité.

Pascale Croc, 47 ans, dirige une exploitation familiale à Thézac (17) convertie en bio (terres et vignes). Elle est présidente du CEMES-CESAM, cercle d'échanges et groupements d'employeurs. « *Ce métier de passion, l'agriculture en général, et la vigne en particulier, nous responsabilise sur l'aménagement du paysage et le choix des modes de production, respectueux de l'environnement, et en lien avec le consommateur. A partir de 2020, nous sommes signataires de l'accord régional concernant les salariés de Groupements d'employeurs, négociation conduite par le CRGE (Centre de Ressources des Groupements d'Employeurs), gage de reconnaissance et de prise en compte dans nos pratiques des particularités d'être salarié de groupement d'employeurs.* »

4 - Donner sa chance aux profils atypiques et favoriser les métiers transversaux



L'entreprise Bernadet a reçu l'oscar de l'emballage 2019, pour une bouteille de cognac XO avec impression émail doré (pour la maison Rémy Martin.)

Dans la « Spirit Valley », le contenant, le flacon, est tout aussi prescripteur d'emplois que le contenu, le spiritueux, lorsqu'on veut construire son parcours professionnel. Labellisée RSE depuis 2016, pour son engagement dans une démarche de développement durable, la société Bernadet Décoration de bouteilles, située à Châteaubernard, est une entreprise qui compte 3 ateliers de production, qualité, décor et impression. La transformation du métier a nécessité de recruter des encadrants, des équipes en Recherche et Développement (R&D), des sérigraphes, des techniciens et des régleurs pour les machines. Jean-Pierre Bernadet, 53 ans, est né à Cognac. Après des études de commerce à Paris, il a travaillé dans la communication RH et la publicité. En 1997, retour aux sources avec l'optique de changer de vie et de rejoindre l'entreprise familiale fondée par son père en 1951. Un parcours à la japo-

naise : « *J'ai occupé pratiquement tous les postes de l'usine. J'ai débuté comme chauffeur livreur, cariste, à la production, installé une station de traitement des eaux, avant de gérer l'atelier satinage du verre et de lancer un atelier décor. Voir tous les aspects de la société apporte une richesse. En tant que chef d'entreprise, je suis très attaché à cette hétérogénéité. D'une certaine manière, je laisse aussi cette possibilité d'évolution à mes salariés.* » En 2009, il est devenu directeur général de l'entreprise.

Les pieds sur terre et la tête dans les étoiles, ouvert à la critique, Jean-Pierre Bernadet ne vit pas dans une tour d'ivoire. De fait, il n'y a pas de porte à son bureau, afin de favoriser le dialogue avec ses salariés. Pour le dirigeant, le premier critère de recrutement est la personne elle-même et son envie de travailler. « *Le CV n'est pas le plus important, on est obligé de le regarder à un moment ou un autre, mais ma philosophie c'est d'arriver à se démarquer. Je recherche des gens qui n'ont pas d'œillères, et une vision originale du monde. Le passé d'une personne ne définit pas son avenir. Je m'oriente avant tout vers l'humain et la richesse de son parcours de vie.* »

La société s'est positionnée sur un secteur de niche : format de bouteilles innovant, flacon haut de gamme, série limitée, et des délais plus courts, « *ce positionnement différent joue aussi sur l'état d'esprit des gens que l'on recrute. En les intégrant chez nous, on favorise l'appartenance à une identité, à un savoir-faire. Et pour moi, le meilleur moyen de fidéliser un salarié dans l'entreprise, c'est de mettre la bonne personne au bon endroit et de lui permettre de s'améliorer au sein de la société* », ajoute le dirigeant. La région et l'activité du cognac sont propices à ce genre d'ouverture. Un produit de luxe, haut de gamme, à destination du monde entier, mais fait par des paysans qui ont les pieds sur terre. L'ouverture aux autres, et l'humain comme ADN de son entreprise. Au sein de ses équipes, les salariés s'autogèrent, mais « *autonomie ne veut pas dire travailler tout seul* », souligne le chef d'entreprise.

Séverine Bertin, 35 ans, est arrivée en 2008 en CDD. Elle a débuté comme manutentionnaire. « *J'aimais les machines et j'avais pour objectif de progresser dans ma carrière, alors j'y suis allée au culot en demandant un jour à mon patron d'essayer plusieurs ateliers, pour voir. On m'a donné ma chance.* » Elle est maintenant technicienne coordinatrice, polyvalente, sur l'approvisionnement, la qualité des décors et l'encadrement.

Zabi Jabar Khel, un jeune réfugié afghan de 23 ans, arrivé en France en 2016, est entré dans l'entreprise en 2009 par la bouche-à-oreille de la Mis-

sion Locale. Toujours prêt à donner un coup de main, aujourd'hui au conditionnement, demain à la production. « On cherche du personnel, et si on ne prend que des gens qui se ressemblent, on appauvrit le système. Ce sont des gens qui ont vécu des choses graves mais surtout, ils arrivent avec une culture et c'est un plus », ajoute Jean-Pierre Bernadet.

Sophie Yang, 45 ans, a grandi près de Shanghai, en Chine, « dans une grande ville. Je suis tombée amoureuse du cadre de vie, la nature, les collines, la vigne... et d'un Français ». Arrivée en France pour ses études en marketing et management, elle débute en 2014 dans l'entreprise, au triage des bouteilles. Suite à un recrutement en interne, elle occupe le poste de contrôle à la préparation de la production, pour détecter les défauts et valider les processus de production. « Au début, je pensais repartir en Chine un jour, mais j'ai pu évoluer au sein de l'entreprise. Ce qui m'a attiré, ce sont les nouvelles techniques, la sérigraphie, l'or lavable, l'émail, l'encre, la tampographie. Si j'ai l'occasion, dans le futur, je suis prête aussi à occuper d'autres postes en rapport avec ma formation initiale. »

Jean-Pierre Bernadet aimerait aussi gérer son programme de formation.

« Je ne peux pas prendre une personne à temps plein sur cette mission. En revanche, je partagerais bien un responsable formation, 1 à 2 jours par semaine, pour piloter ce projet. Et si cette personne-là travaille aussi une journée et demie dans une maison de cognac, elle voit les problématiques de formation dans un domaine complètement différent. Cela apporte forcément quelque chose, une ouverture d'esprit », indique le dirigeant.

LA BONNE IDÉE EN +

Fidéliser autour de valeurs et de pratiques respectueuses de l'environnement. Donner du sens au travail. Le développement du temps partagé pour les salariés saisonniers apporterait une valeur ajoutée à l'entreprise. Favoriser l'alternance des tâches pour éviter une routine. La responsabilisation de certains salariés, en leur proposant des formations techniques qualifiantes, valorise leurs compétences.

5 - Mécaniser les tâches les plus pénibles dans la vigne

Concevoir des machines capables de rendre certaines interventions humaines moins pénibles, facilite le travail et fait progresser le salarié vers d'autres compétences. L'inter-cep Shark, développé par la société CMB de Gilles Bernhardt, à Courgeac (16), est capable de se recentrer dans le rang, de gérer la profondeur de travail, à droite comme à gauche, et de se refermer automatiquement si les vignes ne sont pas plantées de façon régulière. Ces automatismes permettent au chauffeur d'être moins accaparé sur l'inter-cep, et d'être moins fatigué en fin de journée.

Parmi ses clients, l'exploitation viticole de Jean-Jacques Biteau, à Sablonceaux (17), « avec 7 salariés, dont 3 ont moins de 30 ans, il faut les encourager à vouloir rester », indique le chef d'entreprise. Depuis 2008, on utilise des machines pour un désherbage mécanique, sans les nuisances du chimique, et au bénéfice de l'environnement. En 2011, on a mécanisé certaines tâches. Avec le Shark, on travaille le dessous du rang. La machine s'adapte à la configuration de la parcelle, avec une vitesse d'intervention qui est passée de 2,5 à plus de 6 km/h. » La mécanisation du travail est un gain de temps. Malgré leur technicité, les machines sont conçues de façon à ce que n'importe quelle intervention soit facilement exécutable même par quelqu'un qui n'a pas fait d'étude en mécanique.

LA BONNE IDÉE EN +

Le prétaillage et l'établissement des vignes à bonne hauteur de travail permettent de diminuer la pénibilité des tâches réputées physiques ou dangereuses (plantation, tirage des bois, épamprage, relevage, arrachage...). La mise à disposition d'outils d'aides à l'effort : écarteurs, pince, matériel de levage, participe à apporter de bonnes conditions de travail aux salariés. Et l'aspect « nouvelles technologies » peut attirer les jeunes aux métiers de la viticulture.



Utilisation du Shark pour le travail de l'inter-cep

Nouvelles pistes de réflexion pour attirer les jeunes générations

De la culture de la vigne aux grandes maisons de négoce, en passant par la transformation, la viticulture regroupe une diversité de métiers. De la taille, à la production, de l'emballage aux métiers d'art, le portrait du salarié de la production viti-vinicole est multiple. Un melting-pot de savoir-faire, des visages et des profils différents qui ont trouvé leur avenir professionnel dans le monde de la vigne.

Mais aujourd'hui, un salarié ne fait plus toute sa carrière au sein d'une même entreprise. Nous sommes passés d'un système de formation initiale à l'école, à la formation sur le lieu de travail tout au long de la vie professionnelle.

Les bons candidats se trouvent parmi les demandeurs d'emploi. Il faut apprendre à les détecter différemment, ce qui est plus difficile pour les petites structures. Les efforts sont à faire des deux côtés. Aux employeurs d'avoir

la curiosité de laisser la chance à des profils de candidats atypiques lors de leur recrutement ; quant aux salariés, à eux de prendre toute la place pour évoluer.

Le bouche-à-oreille fonctionne sur le terrain, il faut l'entretenir et le faire fructifier. Toutes ces questions, du mieux vivre et du vivre mieux, dans les villes et dans les champs, interroge, à juste titre, sur la qualité de vie au travail.

Pour jouer sur l'attractivité de ces métiers de la vigne, l'employeur peut proposer des salaires au-dessus du minima et des avantages (chèque cadeau, primes, heures supplémentaires), et être attentif au bien-être des salariés. Pour les fidéliser, il faut valoriser ces métiers, dès l'école, les collèges et les lycées. C'est parmi les jeunes générations que l'on trouvera les viticulteurs de demain.