



« Pour bien recruter dans le milieu viticole, donner envie est un atout »



«#Domaine de 5 #ha, cherche une personne rigoureuse avec minimum cinq ans d'expérience pour pourvoir à un poste de chef de culture. CDD six mois avec possibilité de CDI.#» Mise en ligne depuis deux mois sur des sites de référence, votre offre d'emploi ne vous a pas permis de recruter. Dans la fiche de poste, vous avez pourtant détaillé succinctement les missions et vos exigences. Et si ce n'était plus suffisant ? Morgane Prost, conseillère emploi à l'Apecita, nous livre ses conseils pour publier des offres d'emploi précises, mais aussi attractives.

L'objectif principal de l'Apecita est de mettre en relation des employeurs – notamment vignerons – et des personnes à la recherche d'un emploi. De fait, tous les jours, vous recevez des offres. Que pensez-vous de celle que nous avons inventée pour introduire votre interview ?

Morgane Prost#:Elle n'est pas rédigée en entier mais il est possible d'améliorer cet extrait. Je vais indiquer comment faire mais, avant toute chose, il me semble important d'expliquer pourquoi il est conseillé d'en modifier le contenu.

Votre annonce concerne un poste de chef de culture. Dans notre jargon, c'est ce que l'on appelle un métier de production. Dans cette catégorie, on range les cavistes, les œnologues, les ouvriers viticoles qualifiés...



[Visualiser l'article](#)

Globalement, il s'agit d'un secteur où les offres sont plus importantes que les demandes. La tension est du côté des employeurs. Pour réussir à attirer des candidats, il faut leur donner envie de postuler.

Les employeurs, notamment des petites structures, peuvent intuitivement se dire qu'ils n'ont pas les moyens d'offrir des «à-côtés» à leurs salariés. Mais qu'ils se rassurent ! Donner envie ne passe pas seulement par des avantages financiers. Dans l'offre d'emploi, pourquoi ne pas mettre en avant les particularités du domaine qui participent à l'amélioration des compétences, de la santé, de la qualité de vie du candidat et de son éventuelle famille. Voici quelques exemples parmi tant d'autres# : «situé à 10 #km de la ville de Nîmes#», «#en conversion vers l'agriculture biologique#», «#tracteurs équipés de cabines avec filtre de classe 4#», «#possibilité de passer des permis#», «#aménagement des horaires possible sur l'année#».

Dernièrement, une entreprise que j'accompagne dans son recrutement a inscrit en fin d'annonce# : «#Nous vous proposons un travail dans la bonne humeur !#» De nombreux domaines viticoles peuvent le prétendre avec sincérité. Cela ne paraît pas, mais c'est un moyen de faire la différence. Pour les employeurs comme pour les employés, le savoir-être et la qualité de vie au travail comptent de plus en plus.

Et les compétences dans tout cela ?

M. P.#: Les vignerons employeurs les recherchent évidemment ! À l'Apecita, nous conseillons de mettre en avant les compétences souhaitées plutôt que l'expérience ou le niveau d'études. Par ailleurs, il ne faut pas hésiter à détailler les compétences et les missions relatives à l'emploi proposé. Ce n'est pas parce que l'annonce est précise que vous aurez moins de candidats. Prenons un exemple sur le niveau de détail. On lit souvent dans les propositions d'annonces# : «#Parmi vos missions, vous aurez à encadrer une équipe.#» Mais cette équipe compte-t-elle deux, dix ou vingt personnes ? Des salariés ou des saisonniers ? Les compétences à déployer ne sont pas les mêmes.



Une offre d'emploi attrayante rédigée par l'Apecita

CHEF DE CULTURE H/F

SALAIRE BRUT ANNUEL

De 25 à 35 K€

LOCALISATION

Aude

DESCRIPTION DE LA STRUCTURE

Le domaine de Petit Brousse est situé à cinq minutes de Narbonne. Le vignoble de 65 ha est certifié Terra Vitis depuis 2012. L'entreprise familiale compte cinq salariés. Nous sommes équipés d'une station météo connectée et abonnés à des OAD pour le pilotage de l'irrigation et l'application des traitements phytosanitaires.

MISSIONS

- Gestion d'une équipe composée de deux ouvriers viticoles permanents et encadrement des saisonniers pour la taille.
- Recrutement des ouvriers en réponse aux besoins définis par vos soins, assurer et veiller à la sécurité du personnel.
- Supervision et mise en œuvre des travaux viticoles.
- Suivi des interventions phytosanitaires (pas de produits CMR sur l'exploitation).
- Assurer la traçabilité des opérations au vignoble à l'aide des logiciels présents sur le domaine.
- Participation régulière aux différents travaux de la vigne dont la pulvérisation.

PROFIL SOUHAITÉ

- Diplômé du secteur agricole, de préférence avec une spécialité viti-céno.
- Certiphyto conseillé.
- Vous avez une expérience réussie dans le management d'équipe de production.
- La maîtrise de la conduite de tracteur équipé d'outils interceps est un plus.

CONDITIONS PROPOSÉES

- CDI, horaires de travail aménageable selon la saison.
- Possibilité de logement T4 à proximité de l'exploitation.
- Mutuelle d'entreprise prise en charge à 100 %.

**Faut-il indiquer un niveau de rémunération dans les annonces ?**

M. P. #: Nous le conseillons. D'après une récente étude de l'Apec, une annonce avec une indication de rémunération est plus consultée qu'une offre sans, de l'ordre de 20 #%. Aussi, cela permet de ne pas perdre de temps avec des candidats qui ont un profil intéressant mais qui, lorsqu'ils découvrent le salaire en entretien, ne donnent pas suite.

Les conseils que vous venez de nous donner s'appliquent-ils uniquement aux offres d'emploi relatives à des métiers de la production ?

M. P. #: Non, mais il est certain que la publication d'une offre, même peu détaillée, de vendeur caveau ou de responsable œnotourisme apportera plusieurs dizaines de candidatures. Sur ces métiers, il n'y a pas de pénurie de prétendants.

Un dernier conseil ?

M. P. #: Bien sûr ! Il concernera les contrats de travail. On voit régulièrement des offres qui indiquent # : « #CDD de six mois, possibilité de CDI dans la structure. # » Avec une telle mention, vous éloignez toutes les personnes en poste qui cherchent à changer d'emploi. Généralement, on ne quitte pas un CDI dans une entreprise pour un CDD dans une autre. Un CDI est assorti d'une période d'essai. Pour les cadres, par exemple, elle est de quatre mois renouvelable une fois. Pensez-y !