



# Diagnostic action sur l'impact de la crise covid-19

Octobre 2021

Les Entreprises de Vins et Spiritueux

*Cette action est réalisée dans le cadre de la démarche portant Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences [EDEC]. Elle bénéficie d'un cofinancement et de l'expertise du ministère en charge de l'Emploi [DGEFP] au titre du Plan d'Investissement dans les Compétences [PIC].*

Depuis 6 ans, chaque année, les observatoires des métiers du secteur alimentaire dressent le bilan et estiment les perspectives de recrutement au sein des entreprises. **Le périmètre de cette enquête s'est aujourd'hui élargi aux entreprises du secteur Agricole, du Commerce Agricole, de la Pêche, des Cultures Marines et de la Coopération Maritime.**

Les branches professionnelles et l'OPCO, avec le soutien de l'Etat, ont souhaité mener un diagnostic action auprès d'un échantillon représentatif d'entreprises afin de mieux appréhender les **impacts de la crise sanitaire du COVID-19 sur l'activité économique et les emplois des entreprises du secteur Agricole, du secteur Agroalimentaire et de la Pêche.**

L'année 2020 a été pour toutes les entreprises françaises une année particulière. **La crise de la COVID-19 a impacté chaque entreprise de manière diverse. Les entreprises ont donc mis en place des stratégies de sortie de crise spécifiques et adaptées à leurs problématiques** : modification des flux d'activité, changements organisationnels, modification des habitudes de travail, ... Autant de changements qui ont marqué l'année 2020 et continuent encore aujourd'hui d'affecter les entreprises et leurs salariés.

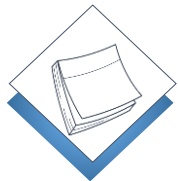
Afin de dresser un bilan de l'année écoulée, OCAPIAT a mandaté l'IFOP pour conduire l'enquête 2020 / 2021 sur l'impact de la crise sanitaire afin d'établir un **DIAGNOSTIC ACTION SUR L'IMPACT DE LA CRISE COVID-19.**

Cette étude vise donc à établir un diagnostic éclairé des conséquences de cette crise sur la filière et à apporter des préconisations d'actions RH ciblées, en termes d'accompagnement dans l'emploi, dans le développement des compétences et la formation.

**OCAPIAT représente aujourd'hui 50 branches professionnelles et comptabilise plus de 180 000 entreprises adhérentes et 1 340 000 salariés.**

**235 entreprises de la branche des VINS & SPIRITUEUX ont répondu à l'enquête.**

*Les slides suivants présentent les principaux résultats.*



## PÉRIODE

Les interviews ont eu lieu **du lundi 01 Mars au vendredi 07 Mai 2021.**



## CIBLE INTERROGÉE

Les informations ont été recueillies auprès d'un échantillon de **4309 entreprises adhérentes à OCAPIAT** dont :

- **2105** entreprises du secteur de l'Agroalimentaire,
- **2116** entreprises du secteur Agricole,
  - Dont 1407 entreprises du champ d'intervention de la CPNE
  - **Dont 235 entreprises de la branche Vins & Spiritueux**
  - Dont 175 entreprises du secteur équestre,
  - Dont 199 de la MSA,
- **88** entreprises de la Pêche, des Cultures Marines et de la Coopération Maritime.



## MODE DE RECUEIL

Etude Ad Hoc quantitative **réalisée Online** par système CAWI et **par téléphone** sur système CATI auprès des entreprises de l'Agroalimentaire.

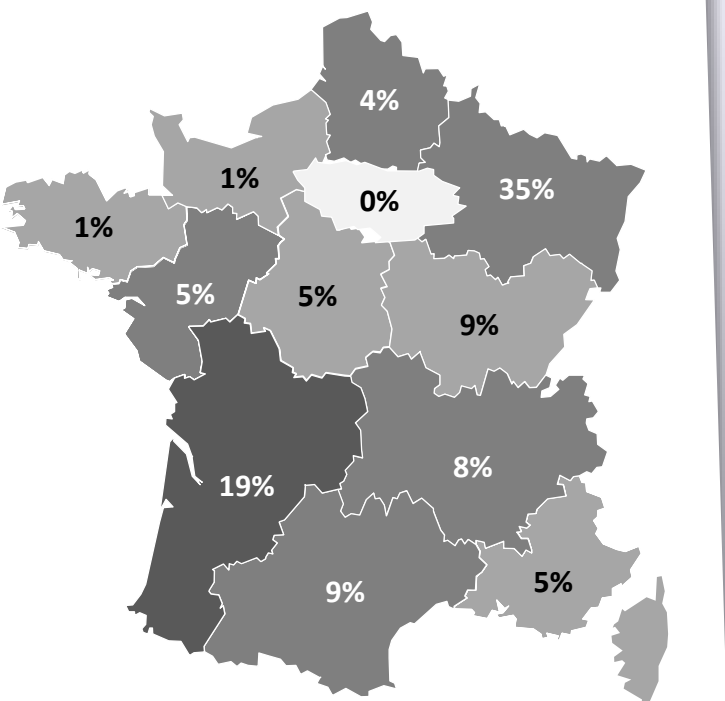


L'échantillon a été redressé selon la taille d'entreprise et le poids des filières et des branches.

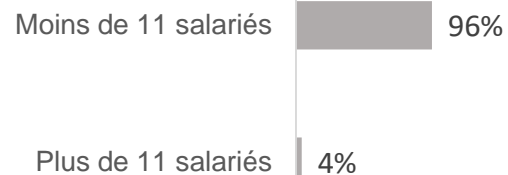
# DESCRIPTION DE L'ÉCHANTILLON



## Répartition géographique



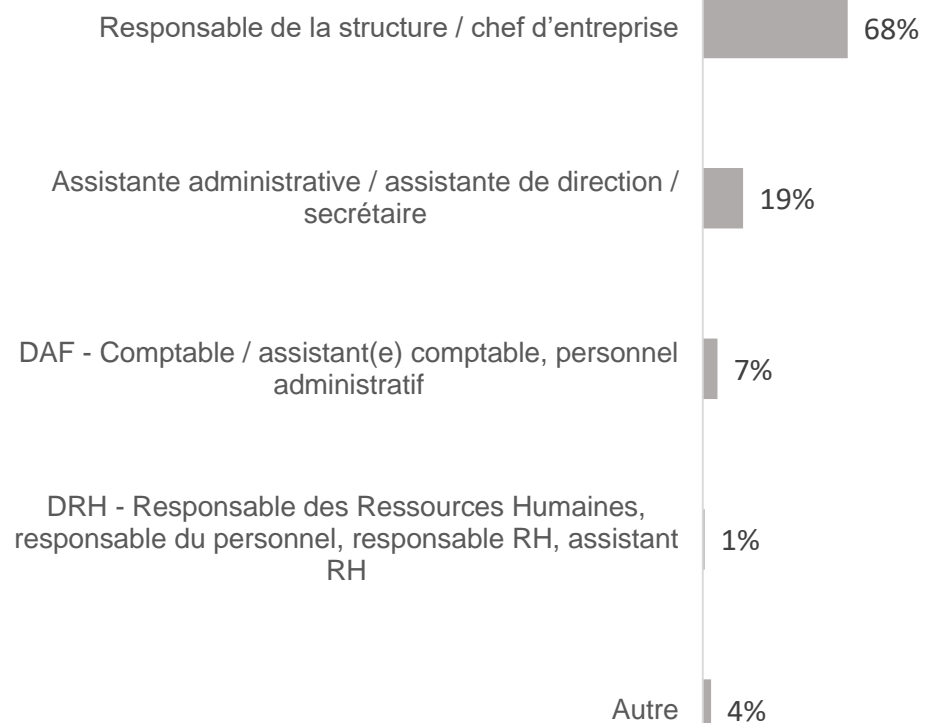
## Effectifs des entreprises



## Part des entreprises avec une activité export



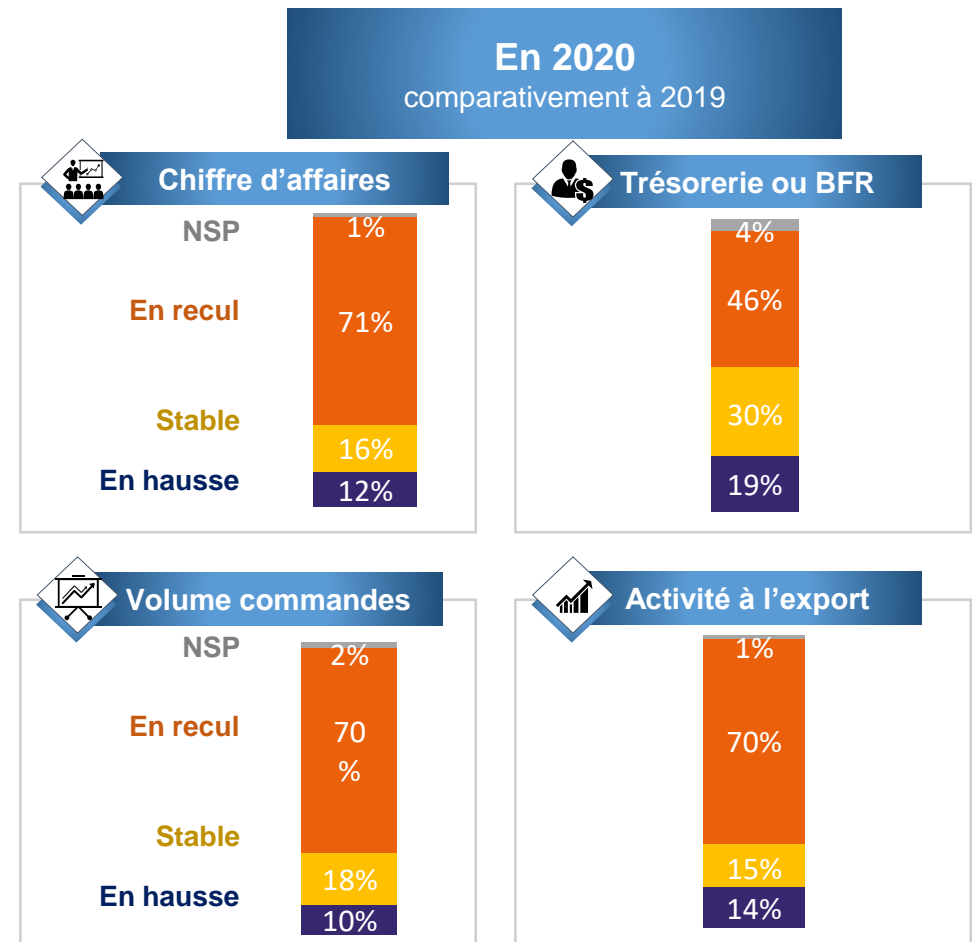
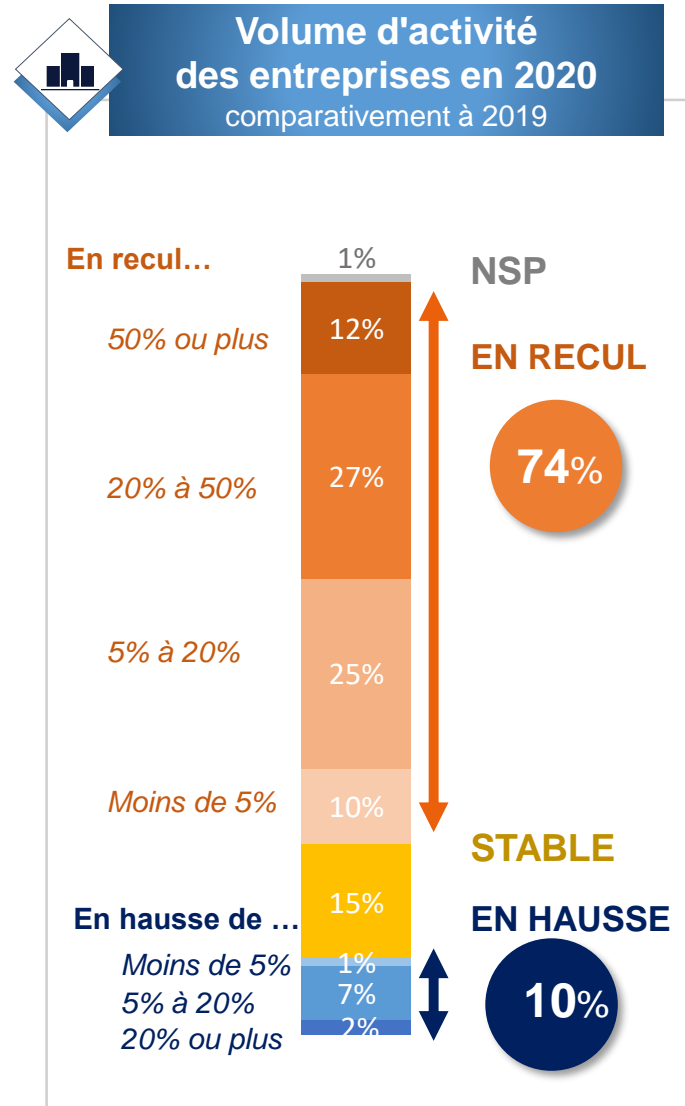
## Fonction des répondants



### ► Problématiques de fonctionnement rencontrées depuis le début de la crise :

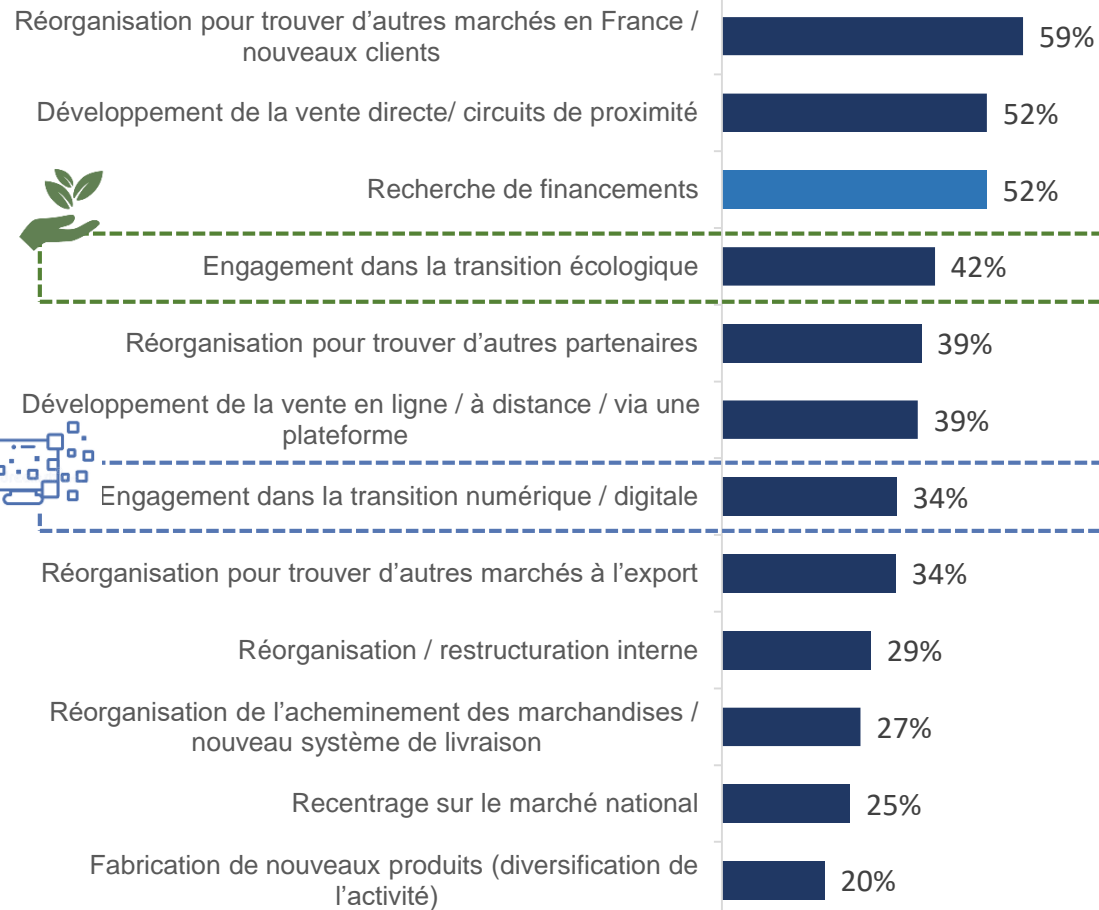
#### Top 4 des problématiques rencontrées

- 1 **55%**  
Baisse du carnet de commandes
- 2 **49%**  
Manque de visibilité sur les décisions (date, durée, gestes barrières, ...)
- 3 **38%**  
Gestion des mesures sanitaires (masques, distances de sécurité, GHA, ...)
- 4 **34%**  
Annulation des commandes





### Principales décisions stratégiques



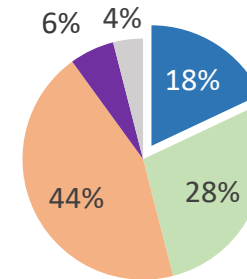
■ **Non prévue et déclenchée** par la crise pour plus de 50% des entreprises



### Zoom sur l'impact de la crise covid-19 dans les prises de décisions

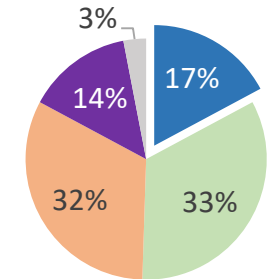
#### N°1 Réorganisation pour trouver d'autres marchés en France

Prévue avant crise : 78%



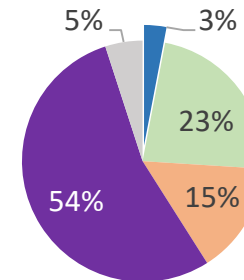
#### N°2 Développement de la vente directe/ circuits de proximité

Prévue avant crise : 80%



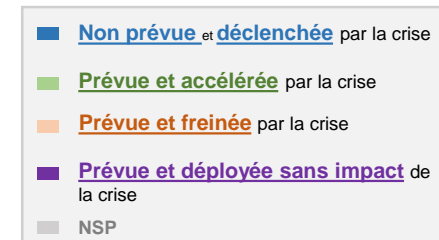
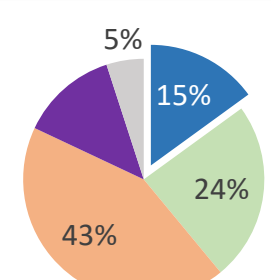
#### N°4 Engagement dans la transition écologique

Prévue avant crise : 92%



#### N°5 Réorganisation pour trouver d'autres partenaires/ partenariats

Prévue avant crise : 86%

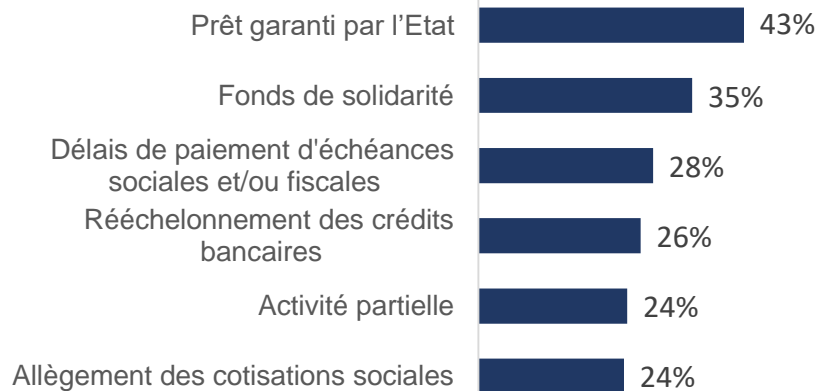




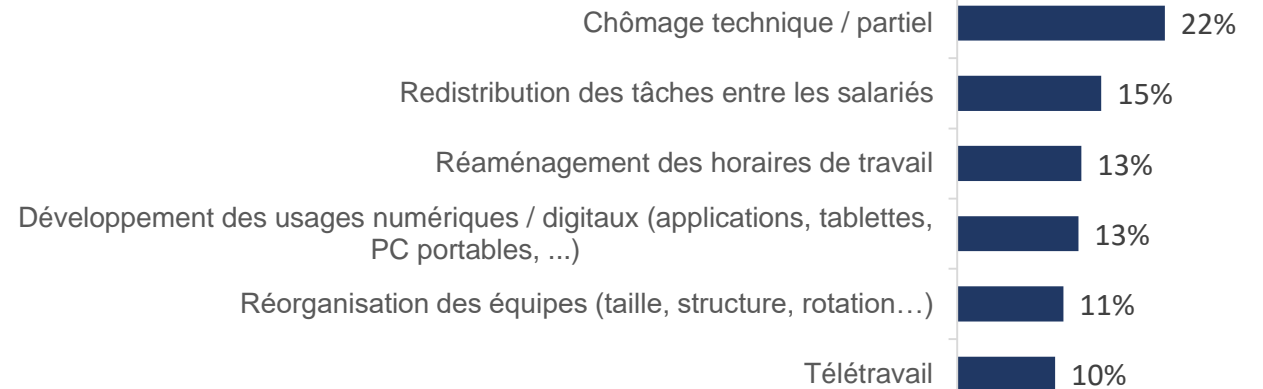
### Recours aux dispositifs de soutien

**Part des entreprises ayant eu recours à au moins un dispositif de soutien exceptionnel**

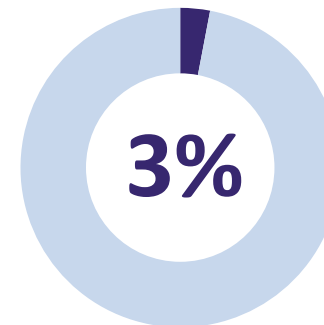
**81%**



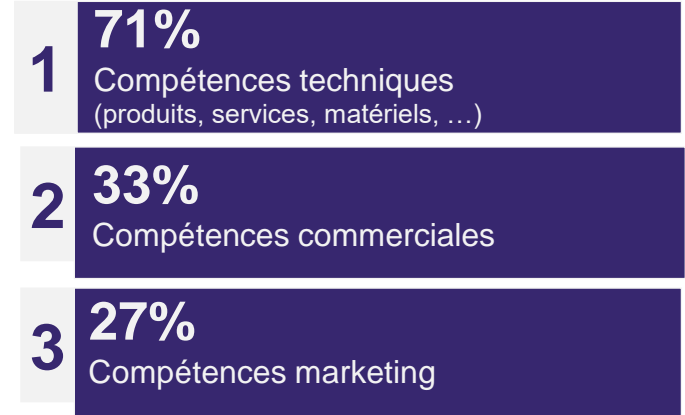
### Recours à des mesures d'organisation interne



### Recours à de la formation (hors FNE) en 2020



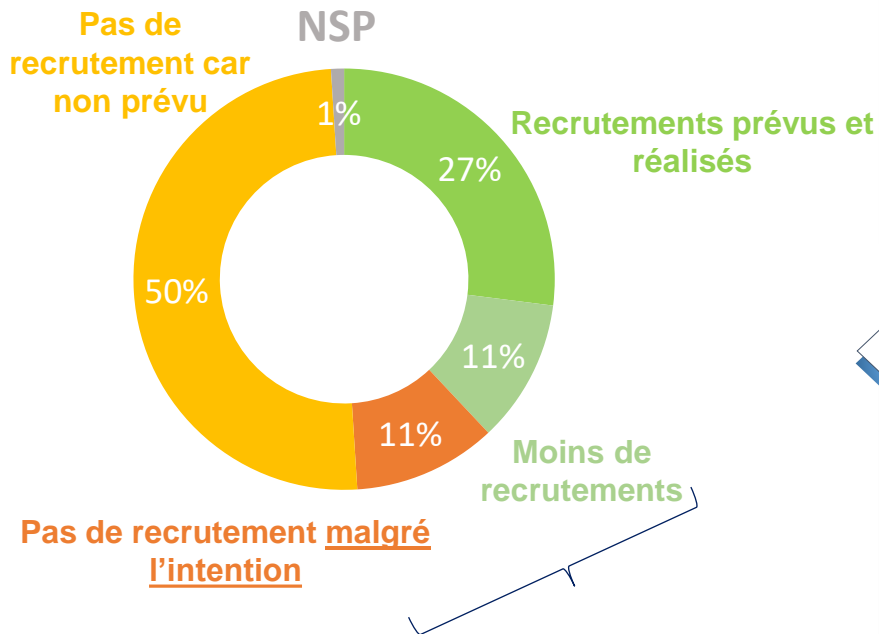
- Des formations ou des plans de développement des compétences non programmés/ spécifiques
- Aucune formation non programmée



# BILAN DE L'EMPLOI EN 2020

## ► Bilan des recrutements en 2020

Ont recruté : **38%**



**Impact de la crise : 22%**  
des entreprises ont moins recruté que prévu



### AU DETAIL PAR TYPE DE CONTRATS (EN % DES RECRUTEMENTS)

CDI : 7%

CDD : 86%

Contrats d'apprentissage : 6%

Contrats de professionnalisation : 1%



### AU DETAIL PAR TYPE DE CONTRATS (EN EFFECTIF)

CDI : 35

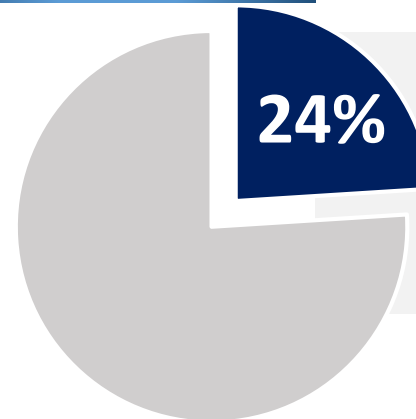
CDD : 458

Contrats d'apprentissage : 32

Contrats de professionnalisation : 7



### BILAN DES DEPARTS EN 2020



**... des entreprises de la filière ont connu des départs de salariés en 2020.**

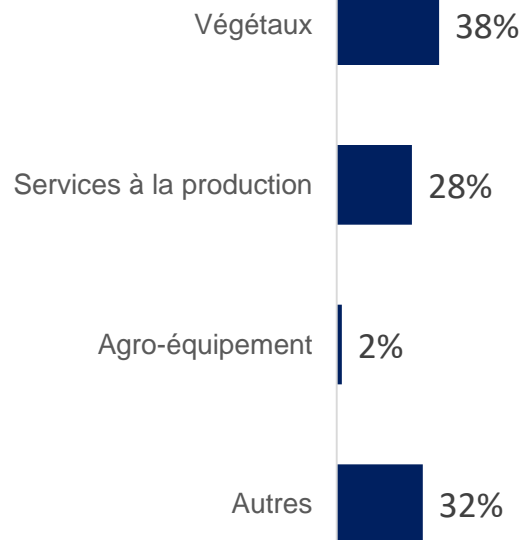


### Part des entreprises ayant recruté en CDI :

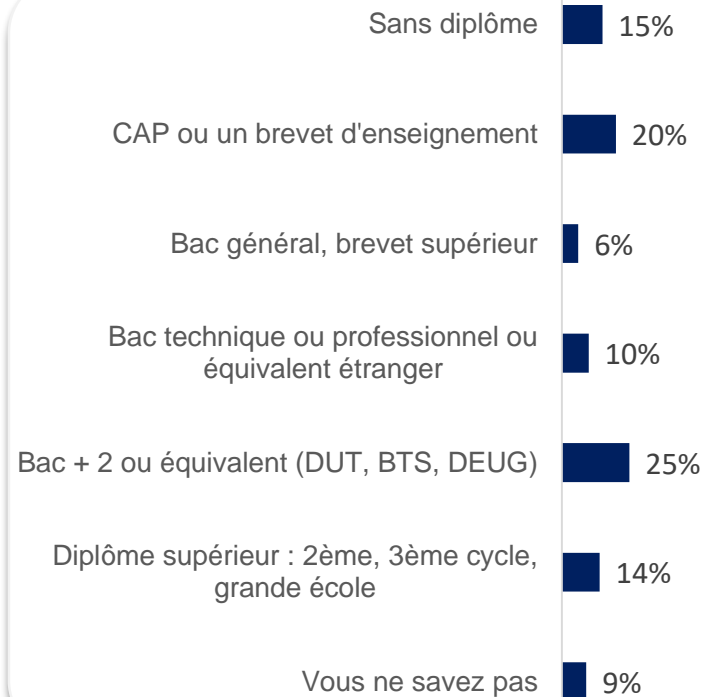
# 11%



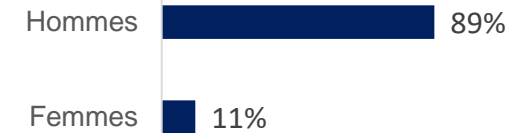
#### Selon la famille de métier



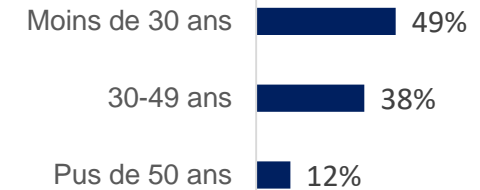
#### Selon le niveau de qualification



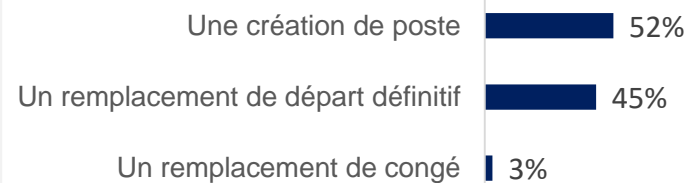
#### Par sexe



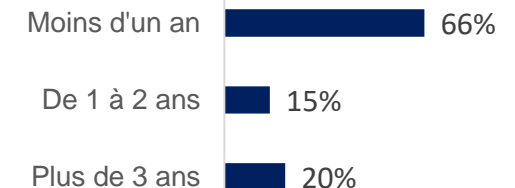
#### Par âge



#### Selon le motif de recrutement



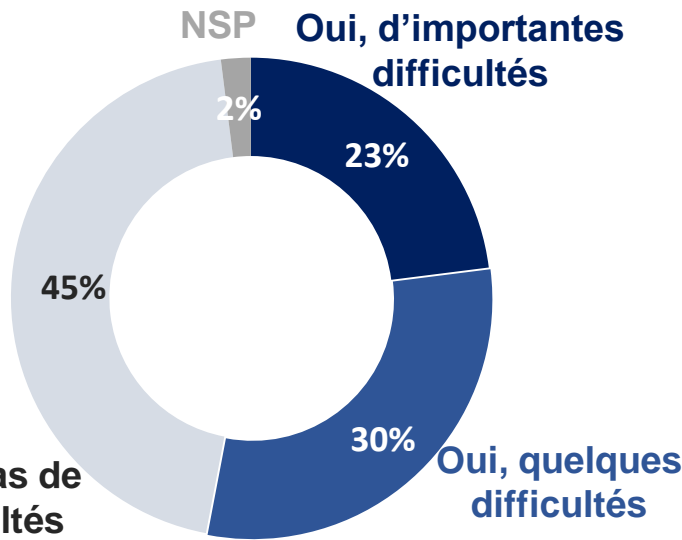
#### Selon l'expérience dans la structure



# FREINS ET DIFFICULTÉS AU RECRUTEMENT

► Niveau de difficultés rencontrées  
Par les entreprises pour leurs projets  
de recrutement en 2020

**Total OUI =  
53%**



... Des difficultés rencontrées :

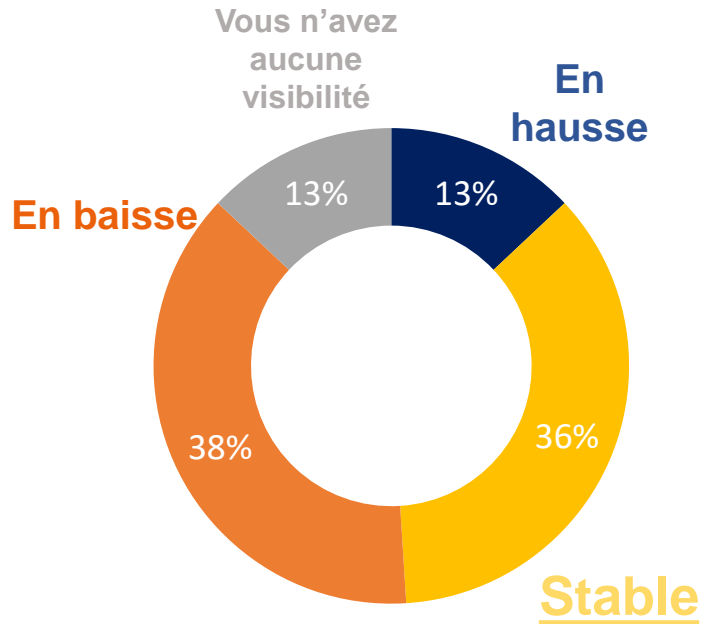
Pour chaque recrutement : **59%**  
De temps en temps : **24%**  
Pour des recrutements de profil spécifique : **14%**



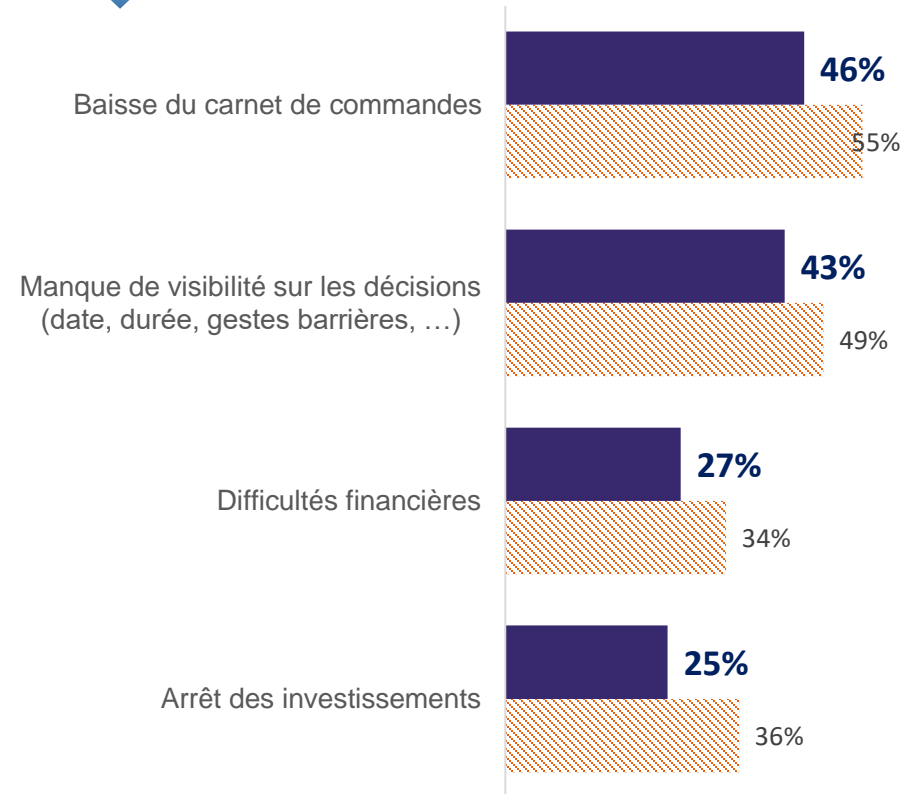
... Dont les principales  
difficultés :

- 1 62%**  
Très peu de candidatures à mon offre (Quantitatif)
- 2 50%**  
Candidatures insatisfaisantes (Qualitatif)
- 3 22%**  
Eloignement domicile-travail
- 4 14%**  
Rupture de période d'essai

### ▶ ANTICIPATION DE L'ÉVOLUTION DE L'ACTIVITÉ SUR 2021



### Problématiques auxquelles les entreprises sont encore confrontées aujourd'hui



■ Encore d'actualité    ▨ Problématiques rencontrées en 2020



### Perspectives de recrutement / décrutement En 2021

Part des entreprises ayant l'intention de recruter en 2021:

# 27%

Part des entreprises ayant l'intention de décruter en 2021:

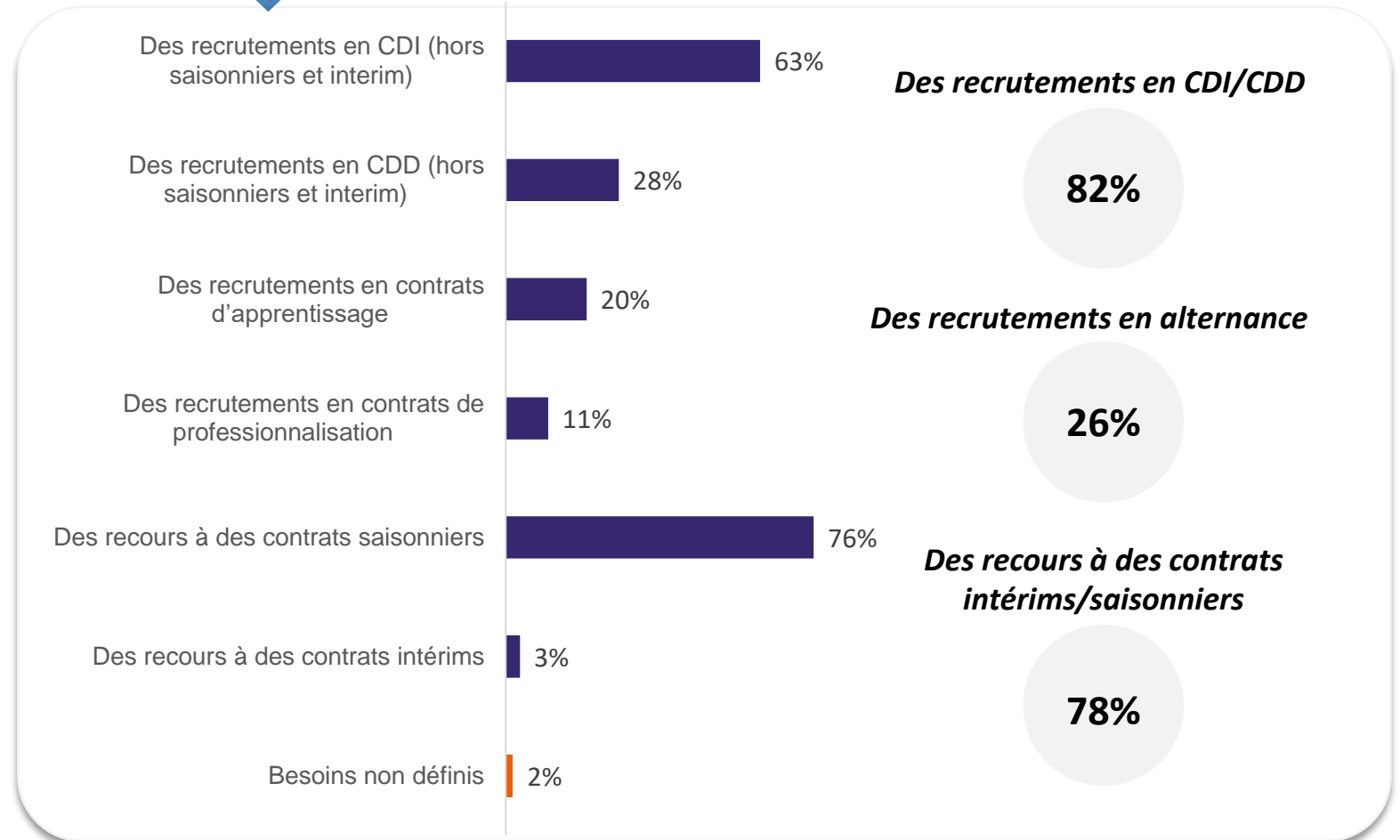
# 4%

# INTENTION DE RECRUTER EN 2021

## Anticipation des besoins en ressources humaines sur 2021:



### Types de contrats envisagés



### ► INTENTIONS ET MOTIFS DE RECRUTEMENT EN 2021

Intention de recruter en 2021  
**27%**

- 1 16%** Pour des remplacements de départs
- 2 14%** Pour une/des créations de postes
- 3 3%** Pour des remplacements de congés (maternité, formation, maladie)



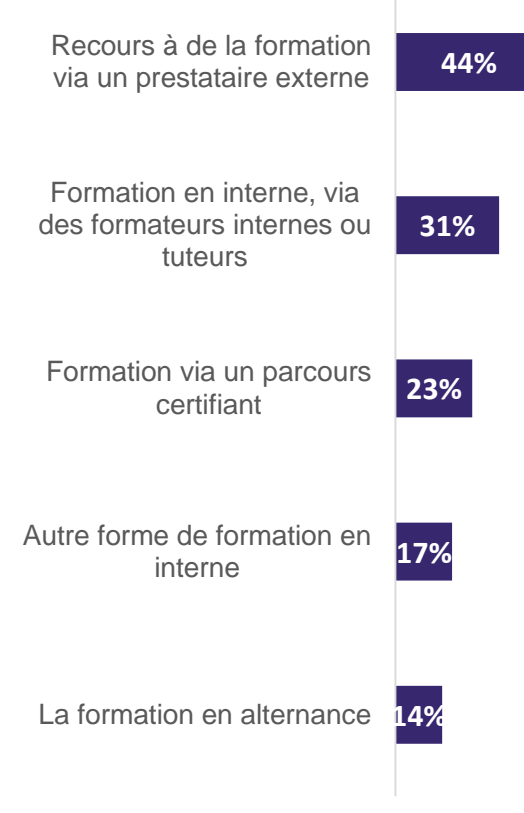
### Principaux projets des entreprises dans les 2 prochaines années



### Types de compétences à développer



### Modalités de formation envisagées



**74% des entreprises répondantes de la branche Vins et Spiritueux ont été confrontées à un recul d'activité en 2020**, une situation dégradée directement imputable à la crise sanitaire du COVID-19 (dont la fermeture des frontières impactant l'activité à l'export). La branche a été l'une des plus durement touchées par la crise dans le périmètre couvert par la filière OCAPIAT.

Pour faire face à cette situation inédite, les entreprises de la branche ont été particulièrement dynamiques et ont mis en œuvre des décisions stratégiques adaptées à leur contexte : en 1<sup>er</sup> lieu, celle d'une mobilisation accrue des équipes sur le volet commercial afin de **trouver de nouveaux marchés, prospecter de nouveaux clients (59%), développer de nouveaux circuits de distribution (vente directe / circuits de proximité) (52%)** et **rechercher de nouveaux partenariats (29%)**. A noter cependant, que les entreprises s'étaient déjà engagées dans ces chantiers et que la crise a pu avoir un effet ralentisseur tout autant que accélérateur. En second lieu, les entreprises ont **cherché des financements (52%)**.

Pour près de 6 entreprises sur 10, ce contexte a favorisé **l'engagement ou la poursuite des efforts dans une transition**, qu'elle soit écologique (42%) ou numérique / digitale (34%).

**8 entreprises sur 10 (81%) ont fait appel à au moins un dispositif de soutien exceptionnel.** Parmi les dispositifs les plus plébiscités (et les plus souvent saisis comparativement au secteur agricole dans son ensemble) : le Prêt garanti par l'Etat (43%), le Fond de solidarité (35%) et l'allongement des délais de paiement d'échéances sociales et/ou fiscales (35%).

**Préoccupées par la sauvegarde économique de leur entreprise et par la gestion sanitaires de leur ressources humaines, seules 3% des entreprises ont opté pour le développement des compétences en 2020 au travers de la formation**, avec pour principales thématiques suivies celles relatives aux Compétences Techniques (71%), aux Compétences Commerciales (33%) et au Compétences Marketing (27%).

**22% des entreprises du secteur ont abandonné leurs projets de recrutement en 2020 ou revu à la baisse le nombre de recrutements initialement prévus.** La branche a cependant été parmi les moins impactée par des départs de salariés (24% des entreprises).

**38% des entreprises ont déclaré avoir recruté en 2020.** Le choix des contrats de recrutements s'est pour l'essentiel focalisé sur des contrats CDD (86%). Les recrutements en CDI se sont eux concentrés sur des **métiers liés aux végétaux** (38%) et **aux services à la production** (28%). Fait marquant sur ces recrutements : la part des créations de postes en 2020 (52%) a été plus importante que celle des remplacements de départs (45%), une dynamique de création de postes qui s'est donc en partie maintenue dans le secteur en dépit de la crise.

**Une majorité des entreprises ayant recruté (53%) affirment avoir rencontré des difficultés** qui plus est, le plus souvent, pour chaque recrutement. Deux raisons principales l'expliquent : un manque de candidatures (62%) et des candidatures jugées insatisfaisantes (50%).

**38% des entreprises anticipent une stabilisation de l'activité en 2021, 36% une baisse et 13% une hausse.**

Au regard des projections pour 2021 et dans une situation de manque de visibilité sur l'évolution de la situation, seules **27% des entreprises envisagent de recruter en 2021.** Il s'agit d'une des rares branches où la prévision de recrutement est en deçà de celle effective en 2020. Les recrutements sont majoritairement projetés sur des contrats CDI / CDD (82%) et contrat intérim/saisonniers (78%). **L'intention de recours aux contrats d'alternance (26%) est lui aussi élevé.**

Dans le cadre d'une activité fortement tournée vers l'export (61% des entreprises répondantes sont exportatrices), le 1<sup>er</sup> projet cité pour les 2 ans à venir est le **développement de l'export (39%),** 10 points devant **l'acquisition d'une appellation.**



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI  
ET DE L'INSERTION

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



**Conseil RH**  
by SIACI SAINT HONORE



**A S T E R è S**  
i d e a s p r o d u c e r