

# Le Labo *Vivant*

## Projet VINTA



## Résultats enquête VINTA

15 janvier 2026



1. Conception du questionnaire par la chef de projet VINTA
2. Appui et complément par la consultante projet VINTA et les équipes de l'APECITA
3. Diffusion du lien vers le questionnaire par la chef de projet VINTA dans ses réseaux professionnels

Diffusion complémentaire par la consultante VINTA et les équipes de l'APECITA

→ Le questionnaire a été mis en ligne début décembre

Fin de la collecte de données : 31/12 2025

Nombre de répondants : 104

Le Labo *Vivant*



*« Nous menons une enquête dans le cadre du projet VINTA - Emploi/Engagement dans les filières Vins-Spiritueux et Brasserie.*

*L'objectif de cette enquête, à destination exclusive des femmes, est de collecter des informations sur le dialogue social, le management et l'accès à la formation au sein des filières Vins - Spiritueux et Brasserie.*

*Cette enquête est très courte et vous prendra seulement 5 minutes de votre temps. Elle est totalement confidentielle »*

Le Labo *Vivant*

## Profil des répondantes

Le Labo *Vivant*

## Profil des répondantes :



- Les répondantes représentent une **diversité d'âges** mais on note une faible représentation de la tranche d'âge 18-24 ans. Une grande **diversité de type d'emplois** sont représentés avec une **prédominance des fonctions dirigeantes et cadres** (34% de dirigeantes, 32% de cadres et 11% d'agents de maîtrise)
- Les fonctions occupées couvrent aussi bien des **postes techniques et opérationnels que des fonctions transversales ou managériales** (30% en production, 25% en marketing/communication et ventes, 21% en Direction et Administration générale).
- Les filières Vins, Spiritueux et Brasserie sont toutes représentées mais avec une **prédominance du secteur vitivinicole (85%)** en cohérence avec le tissu économique et les réseaux dans lesquels l'enquête a été diffusée.
- La **majorité des répondantes est en CDI (62 %)**, mais des contrats plus précaires sont aussi représentés (CDD, alternance...). La majorité déclare également avoir des **fonctions d'encadrement (70%)**.

Le Labo Vivant

## TRANCHES D'ÂGES

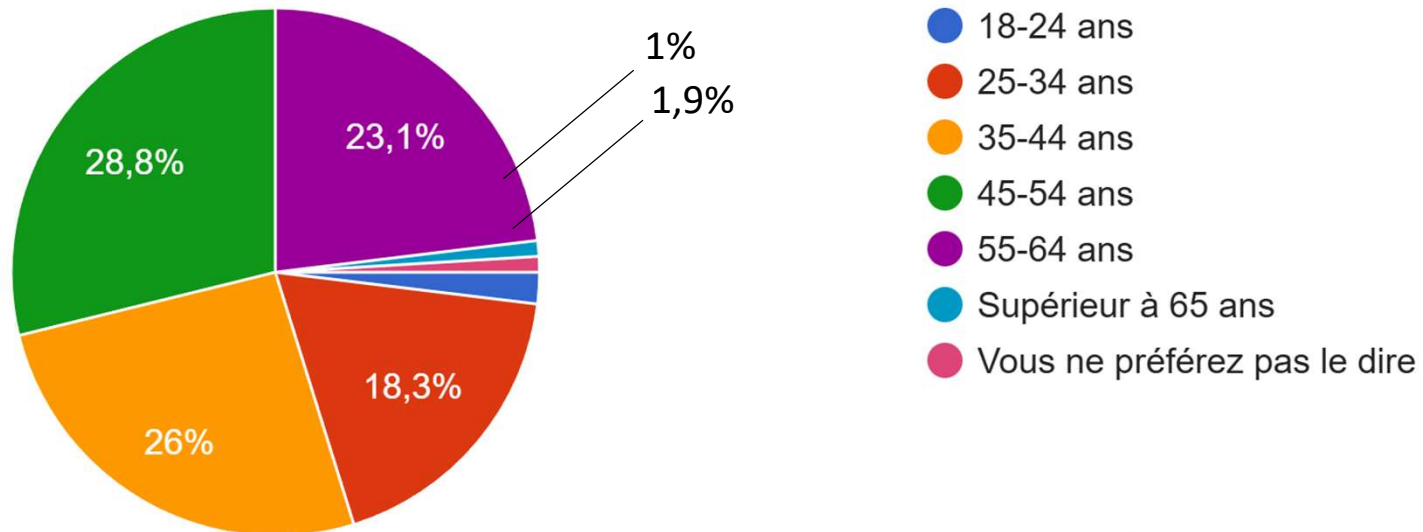
Quelle est votre tranche d'âge?

104 réponses

### Bilan :

- 28,8% : 45-54 ans
- 26% : 35-44 ans
- 23,1 % : 55-64 ans
- 18,3% 25-34 ans

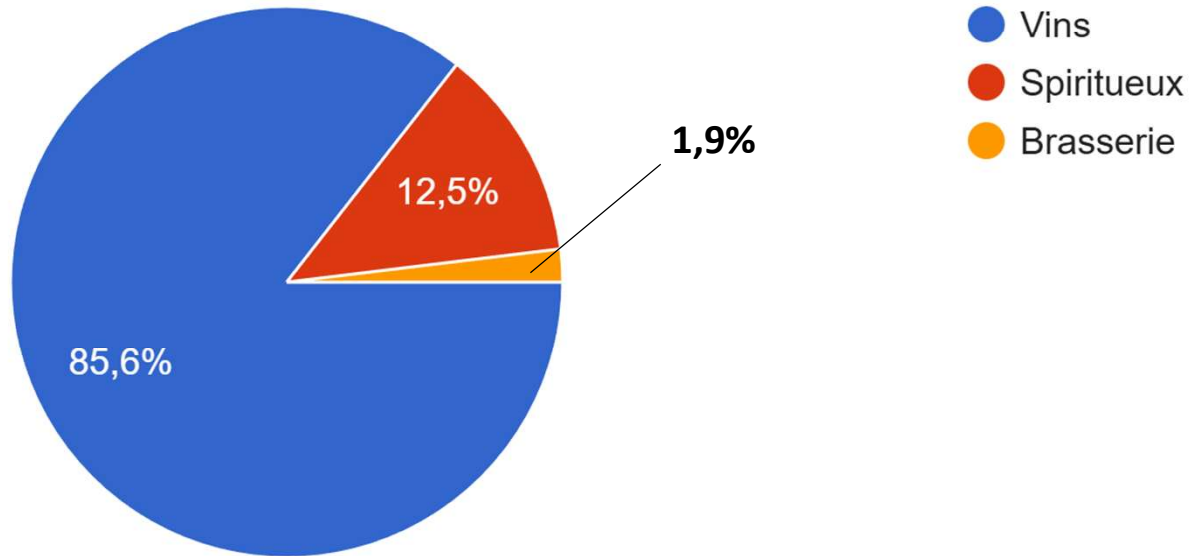
**AANA**  
AGENCE DE L'ALIMENTATION  
NOUVELLE-AQUITAINE



Le Labo *Vivant*

## Dans quelle filière travaillez vous ?

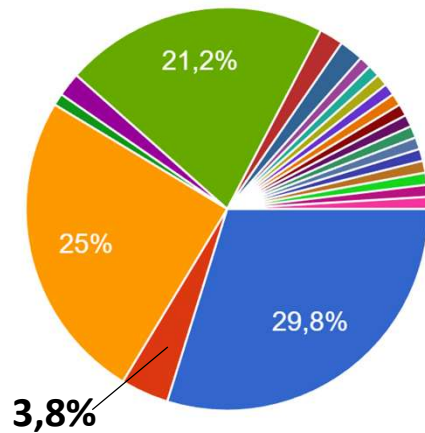
104 réponses



## FONCTION OCCUPÉE DANS L'ENTREPRISE / L'INSTITUTION

Quel type de fonction occupez-vous dans votre entreprise/institution?

104 réponses



### Bilan :

- **29,8 % : Production**
- **25 % : Marketing, Communication & Ventes**
- **21,2 % : Direction & Administration générale**
- **3,8 % : R&D**

- Production
- Recherche & Développement
- Marketing, Communication & Ventes
- Achats
- Logistique
- Comptabilité & Finances
- Ressources Humaines
- Direction & Administration Générale

- Conseil
- oenotourisme
- Oenotourisme / Receptif
- Tous les postes cités
- multi poste : associée de l'entreprise =...
- Apprentie Ingénieur Agronome R&D /...
- CHARGÉE D OENOTOURISME
- Quasiement l'ensemble des tâches

**A.A.N.A.**  
AGENCE DE L'ALIMENTATION  
NOUVELLE-AQUITAINE



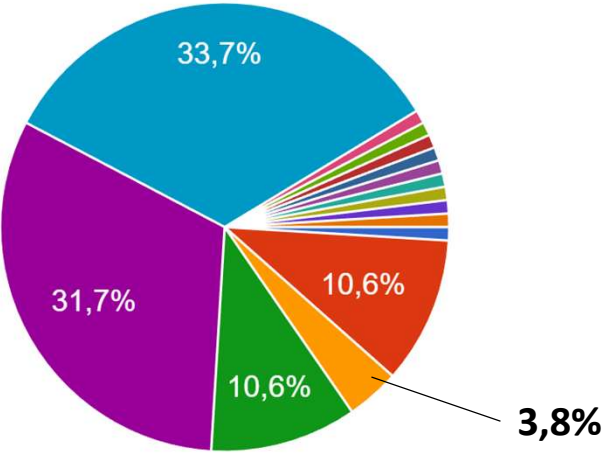
- EXPORT
- Assistante administrative et Commerci...
- Ventes Export
- Administratif et production
- du commercial au chai et à la viticulture
- enseignement
- Qualité

Le Labo Vivant

# EMPLOI OCCUPÉ

Quel est votre emploi?

104 réponses



- Ouvrier
- Employé
- Technicien
- Agent de maîtrise
- Cadre
- dirigeant
- statut salariée associée - poste de diri...
- Apprentie
- Gérante
- Salariés en cdi et installée en EI
- chef d'entreprise
- enseignant-chercheur
- Alternante
- paysanne
- Enseignant-chercheur

**Bilan :**

- **33,7 % : Dirigeante**
- **31,7 % : Cadre**
- **10,6 % : Agent de maîtrise**
- **10,6 % : Employé**
- **3,8 % : Technicien**

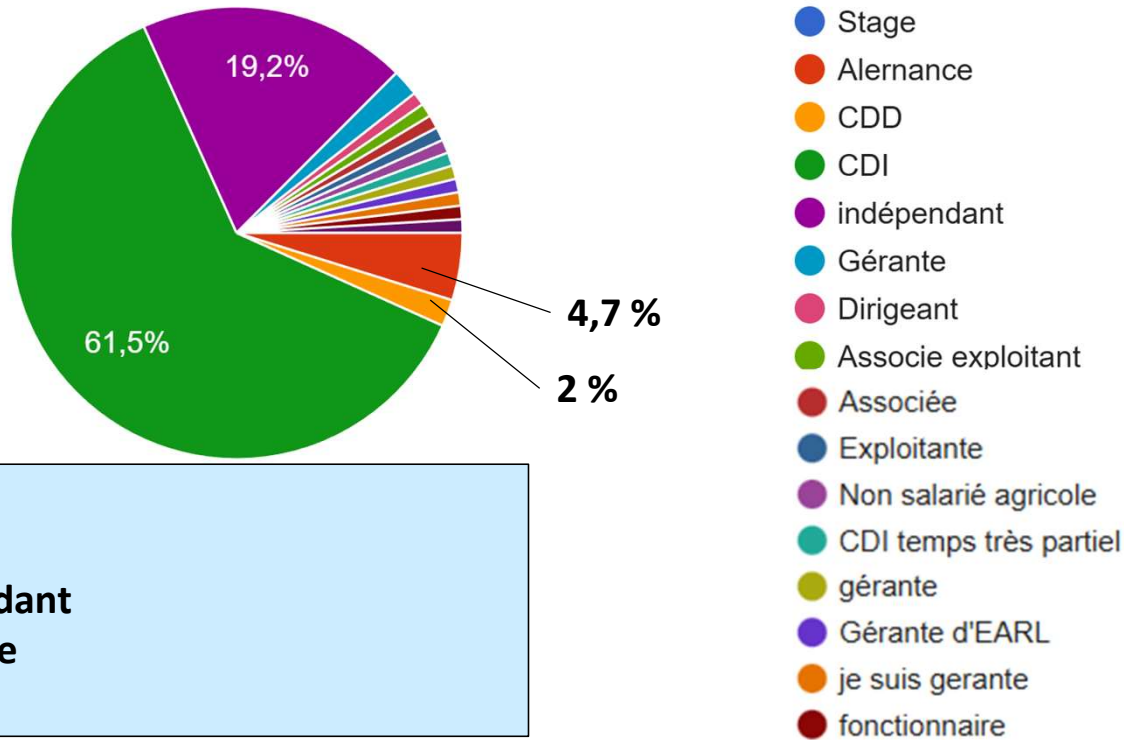
Le Labo Vivant

## TYPE DE CONTRAT

Que type de contrat vous lie à l'organisation pour laquelle vous travaillez?

104 réponses

**AANA**  
AGENCE DE L'ALIMENTATION  
NOUVELLE-AQUITAINE



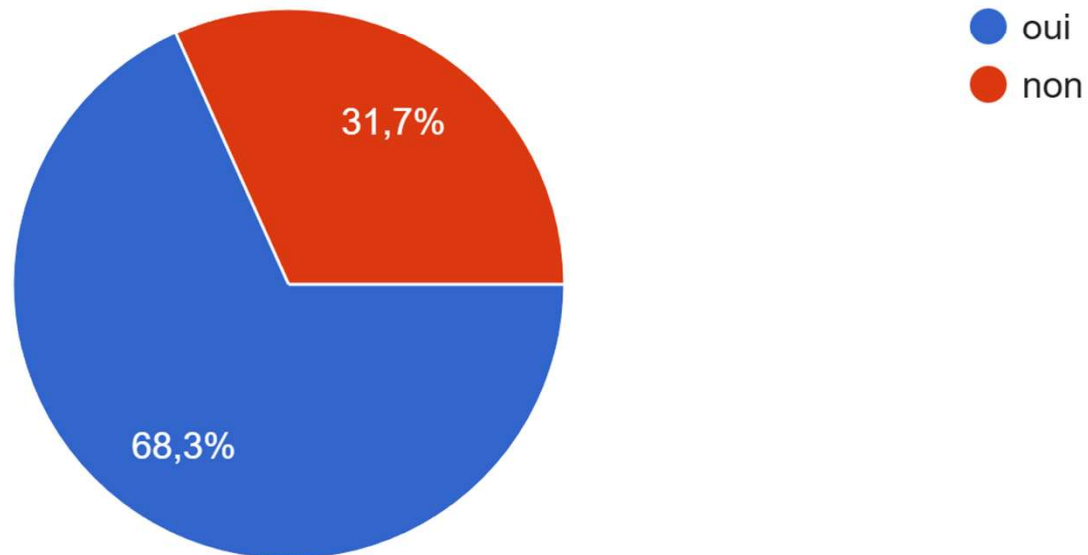
### Bilan :

- **61,5 % : CDI**
- **19,2 % : Indépendant**
- **4,7 % : Alternance**
- **2 % : CDD**

Le Labo Vivant

Avez-vous des responsabilités d'encadrement d'équipe dans votre fonction?

104 réponses



Le Labo *Vivant*

# FORMATION INITIALE ET FORMATION CONTINUE

Le Labo *Vivant*

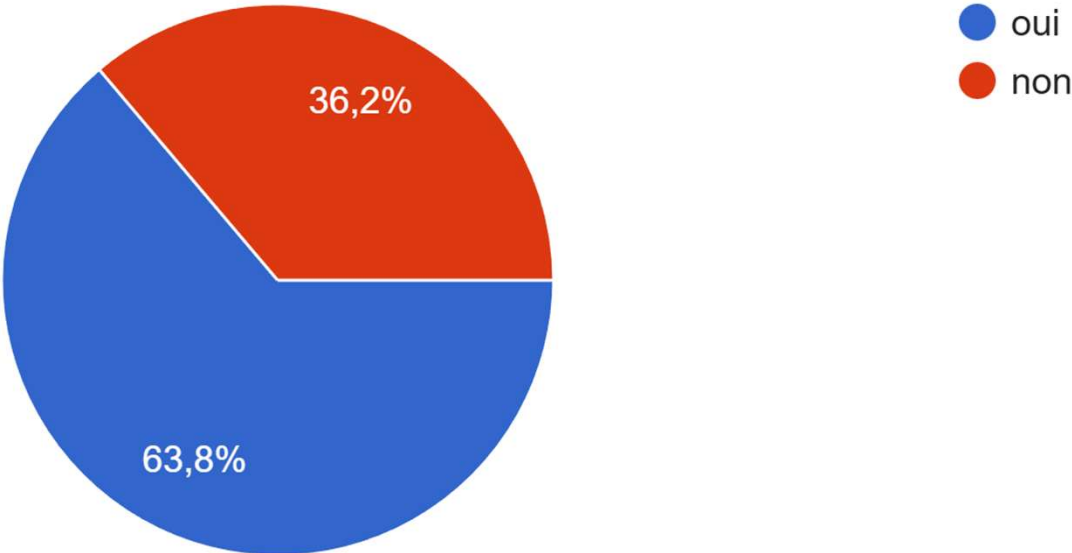
## Bilan formation initiale et formation continue :

- La majorité des répondantes (64%) dispose **d'une formation initiale en lien avec leur secteur d'activité avec une prédominance du niveau Master (52 %)**. Les diplômes vont du BEP/BAC PRO et BTS jusqu'au DNO et à des mastères spécialisés. **L'accès à la formation initiale est jugé plutôt favorablement** en termes d'information, d'emplacement et de flexibilité.
- La moitié des répondantes déclarent avoir eu recours à la formation continue. Parmi les formations citées par les répondantes, on note :
  - > 1 part importante de **formations diplômantes en viticulture et œnologie**, allant du BEP/BAC PRO et BTS viticulture-œnologie jusqu'au DNO (Diplôme National d'Œnologue) et mastères spécialisés (gestion de propriétés viticoles, management du vin et des spiritueux),
  - > D'autres formations sont davantage **techniques et opérationnelles**, portant sur la **commercialisation des vins, la comptabilité, les techniques de production, la distillation des spiritueux**, ou encore l'opération de **brasserie** (DU Opérateur de brasserie)
  - > Une place notable de formations en lien avec les enjeux de **qualité et de certification** (Qualité, Certification, RSE, sécurité alimentaire)
  - > Des formations complémentaires, notamment en santé mentale
- L'accès à la formation continue est jugé moyenne en termes de coût, d'emplacement et de flexibilité.
- Les répondantes mentionnent des **problématiques de refus de leurs projets de formation (20%) et de non valorisation d'un diplôme et/ou d'un suivi de formation (40%)**.

# FORMATION INITIALE EN LIEN AVEC LE SECTEUR D'ACTIVITÉ

Avez-vous suivi une formation liée à votre secteur d'activité (Vins, Spiritueux, Brasserie) en formation initiale?

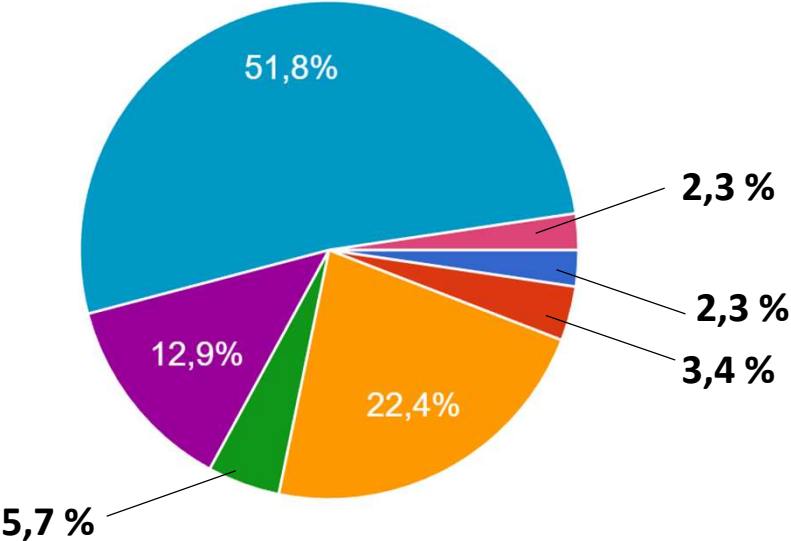
105 réponses



# DIPLÔME OBTENU EN FORMATION INITIALE

Si oui, quel niveau de diplôme avez-vous obtenu?

85 réponses



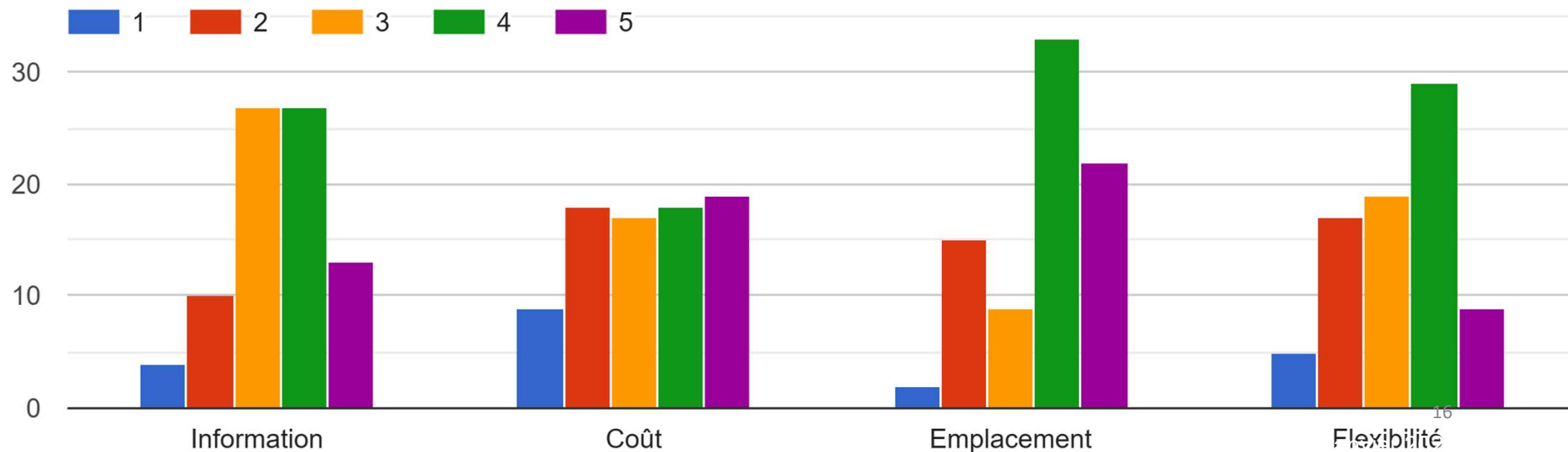
**Bilan :**

- 51,8 % : Master
- 22,4 : Deug, BTS, DUT; DEUST
- 12,9% : Maîtrise
- 3,4 % : Baccalauréat

- CAP, BEP
- Baccalauréat, Brevet Professionnel
- DEUG, BTS, DUT, DEUST
- Licence, licence professionnelle, BUT
- Maîtrise
- Master, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur
- Doctorat, habilitation à diriger des recherches

## ÉVALUATION DE L'ACCESSIBILITÉ DE LA FORMATION INITIALE

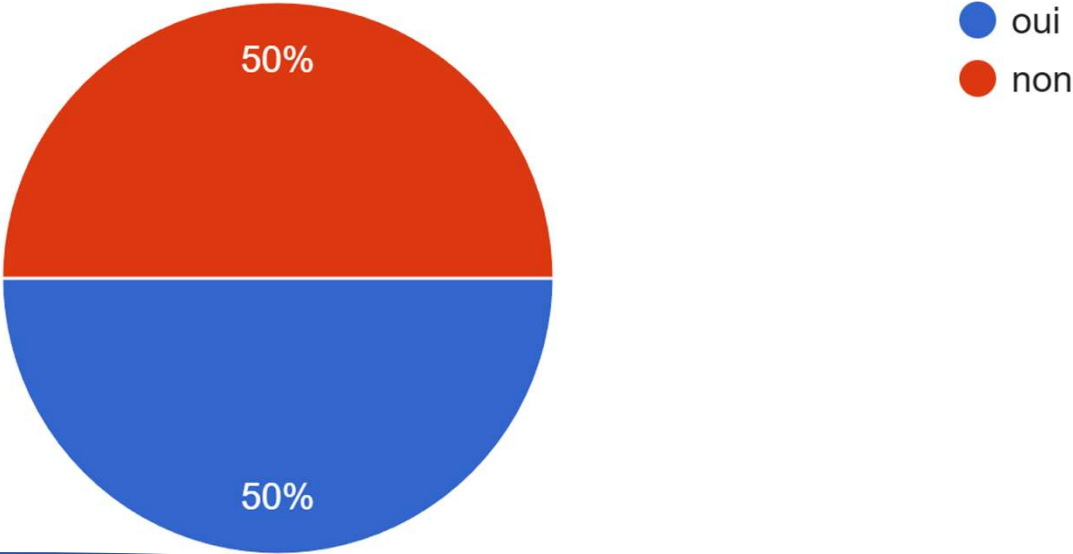
Si oui, comment évalueriez-vous l'accessibilité à ces formations initiales sur ces différents aspects (notation de 1 à 5, faible à excellent) ?





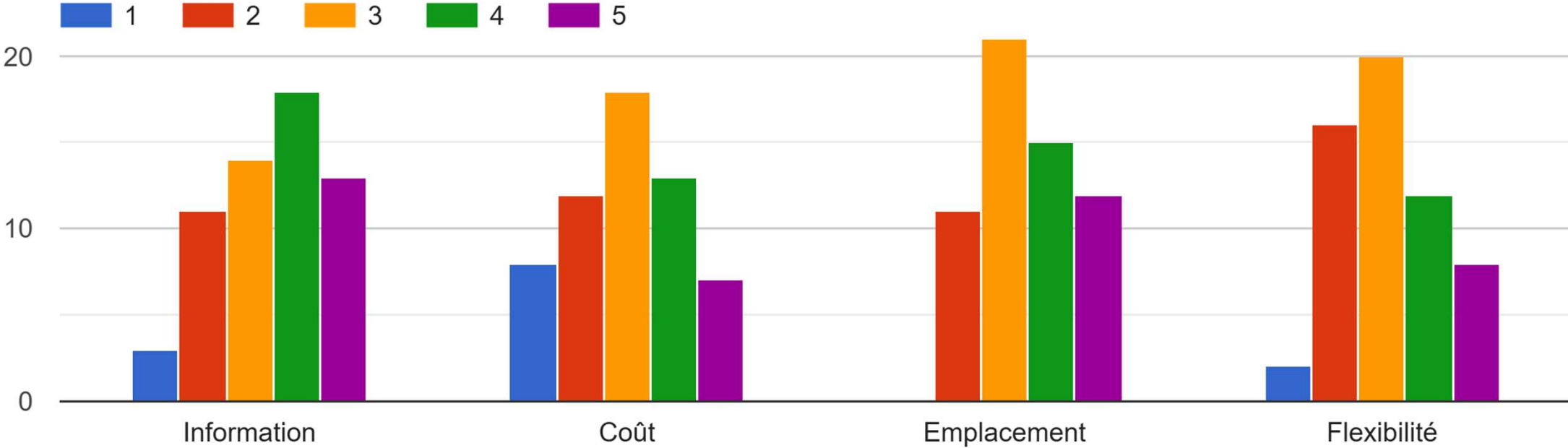
Avez-vous suivi des formations liées à votre secteur d'activité (Vins, Spiritueux, Brasserie) en formation continue (formation professionnelle)?

104 réponses



# ÉVALUATION DE L'ACCESSIBILITÉ DE LA FORMATION CONTINUE

Si oui, comment évalueriez-vous l'accessibilité à ces formations continues/professionnelles sur ces différents aspects (notation de 1 à 5, faible à excellent) ?

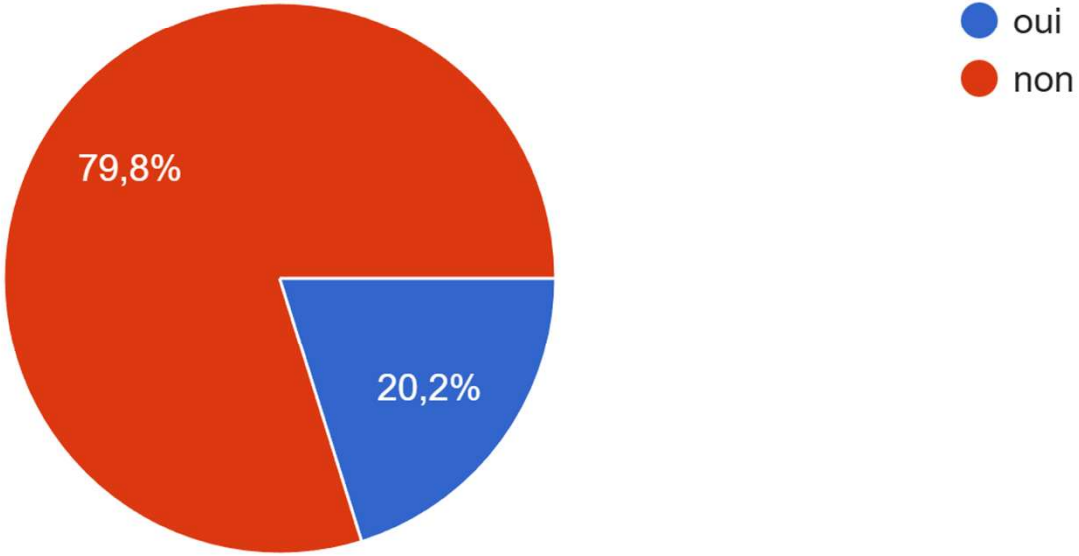


# REFUS DU PROJET DE FORMATION



Avez-vous déjà été confronté.e à un refus de votre projet de formation?

104 réponses



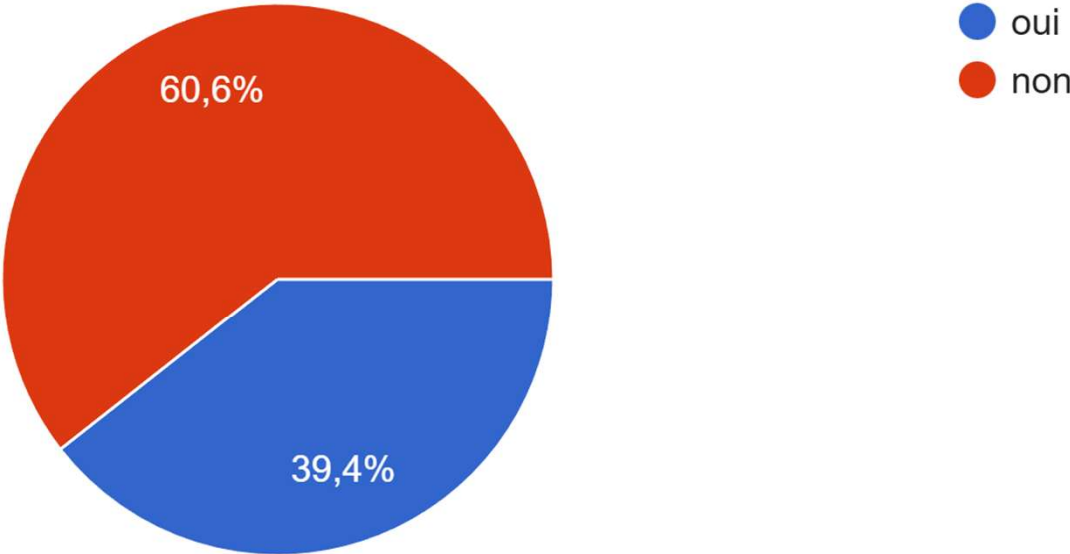
Le Labo *Vivant*

# NON VALORISATION D'UN DIPLÔME OU D'UNE FORMATION



Avez-vous déjà été confronté.e à la non valorisation d'un diplôme ou du suivi d'une formation (évolution de poste, rémunération, reconnaissance...)

104 réponses



Le Labo *Vivant*

# PROGRESSION DE CARRIERE ET VALORISATION

Le Labo *Vivant*

## Bilan progression de carrière et valorisation :

---

La majorité des répondantes mentionnent des **obstacles à leur progression de carrière (60%)**.

Les principaux obstacles identifiés concernent :

- les problèmes de **reconnaissance de compétences par la hiérarchie (36%)**
  - les **stéréotypes (18%)**
  - un **équilibre vie professionnelle – vie personnelle défavorable (12%)**
  - Le manque de dialogue social **(7,5%)**
  - Un manque de réseau de réseau et de mentorat **(7%)**
- Un **leadership insuffisant** est également cité.

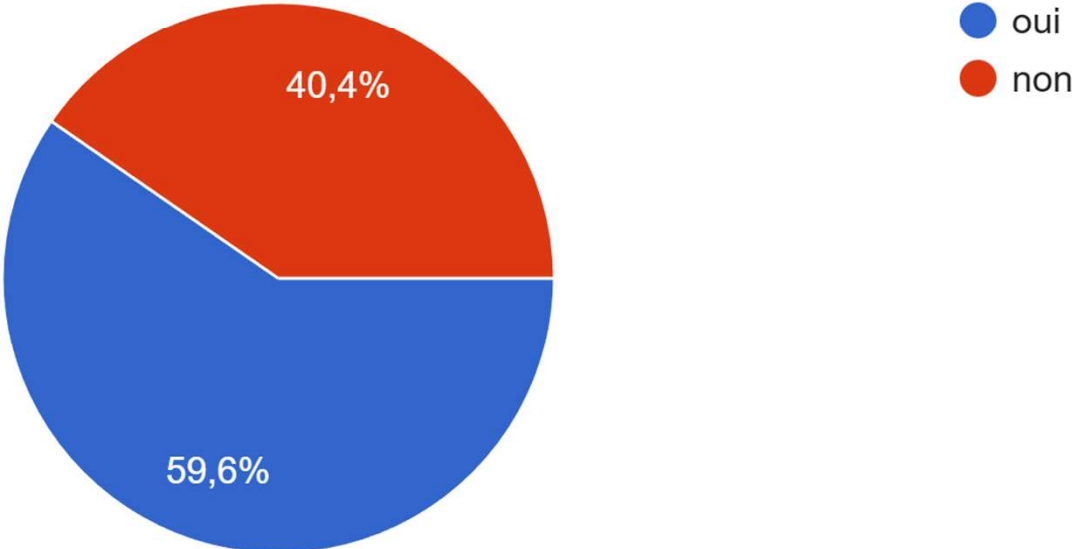
Le sentiment de valorisation est donc globalement mitigé, certaines répondantes se sentant reconnues, d'autres expriment un manque de considération de leurs compétences et diplômes.

# OBSTACLES A VOTRE PROGRESSION DE CARRIÈRE



Avez-vous déjà rencontré des obstacles à votre progression de carrière dans votre secteur ?

104 réponses



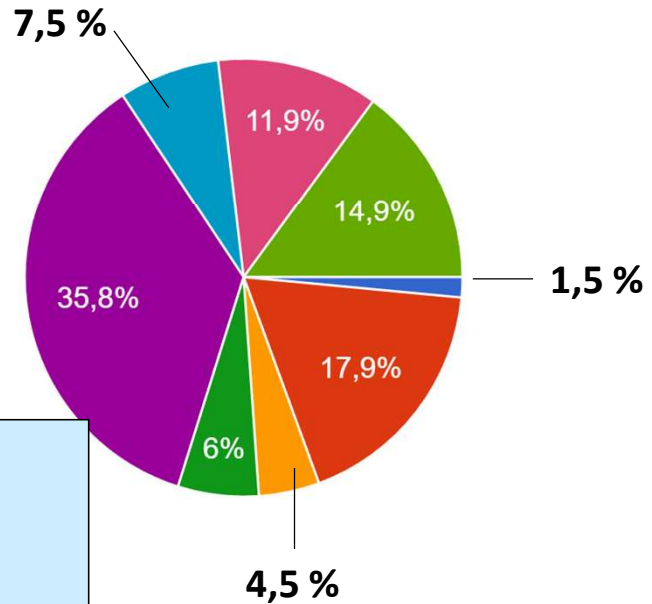
Le Labo *Vivant*

# OBSTACLE PRINCIPAL A VOTRE PROGRESSION DE CARRIERE



Si oui, quel a été selon vous l'obstacle principal à cette progression?

67 réponses



- Manque de mentorat
- Stéréotypes
- Leadership limité
- Réseau insuffisant
- Problèmes de reconnaissance des compétences par la hiérarchie
- Manque de dialogue social au sein de la structure
- Equilibre vie professionnelle/vie perso...
- Autre

**Bilan :**

- 35,8 % : Problème reconnaissance hiérarchie
- 17,9 % : Stéréotypes
- 11,9% : Equilibre vie professionnelle/Vie perso
- 7,5 % : Manque de dialogue social
- 6 % : Réseau insuffisant
- 1,5% : manque de mentorat

Le Labo Vivant

# DIALOGUE SOCIAL ET MANAGEMENT

Le Labo *Vivant*

Les répondantes considèrent **globalement que leur organisation est inclusive** et qu'elle pratique un **dialogue social de proximité** favorable à de bonnes conditions de travail.

Cependant, les répondantes ont une perception **nuancée** de leur manager direct :

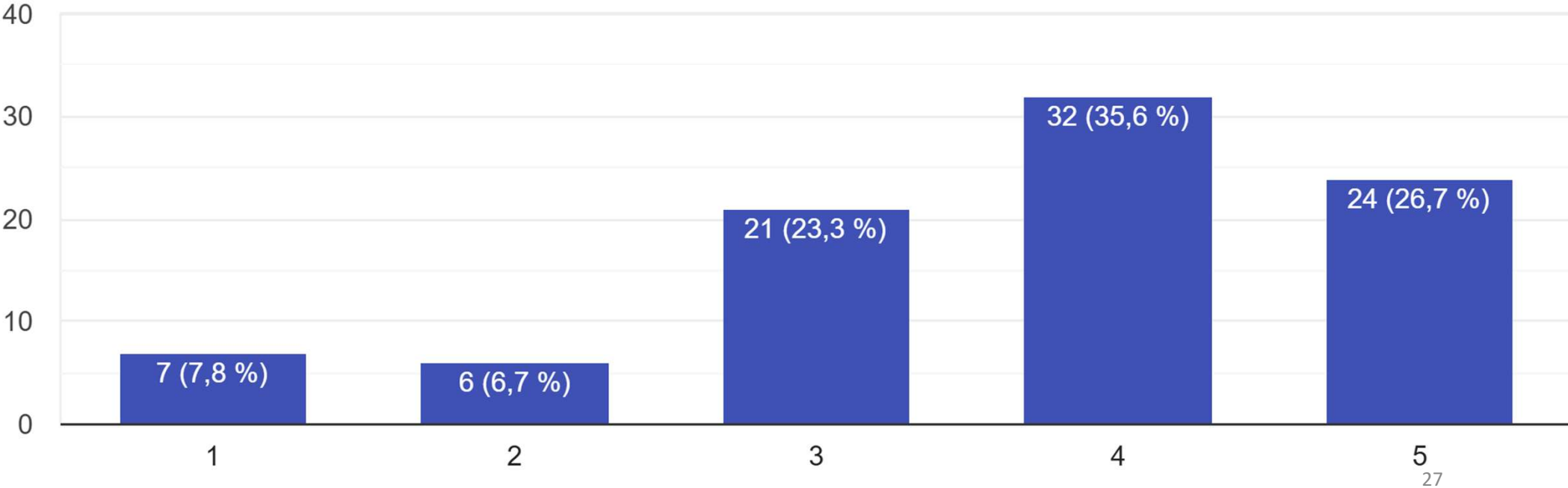
- **L'écoute et le dialogue** sont fréquemment mentionnés, mais beaucoup soulignent un **décalage entre l'écoute affichée et les actions concrètes**.
- Plusieurs réponses pointent un **manque de compétences managériales** (communication, organisation, reconnaissance), malgré une expertise technique souvent reconnue.
- Des situations clairement **négatives** apparaissent également, marquées par un manque d'écoute ou de reconnaissance.
- Dans l'ensemble, les réponses mettent en évidence un **besoin de renforcement des pratiques managériales**, notamment pour transformer l'écoute en décisions et actions visibles.

# AVIS SUR LE CARACTÈRE INCLUSIF DE VOTRE ENTREPRISE / INSTITUTION



Selon vous, votre entreprise/ institution est elle inclusive ? Ne pas répondre si non applicable

90 réponses



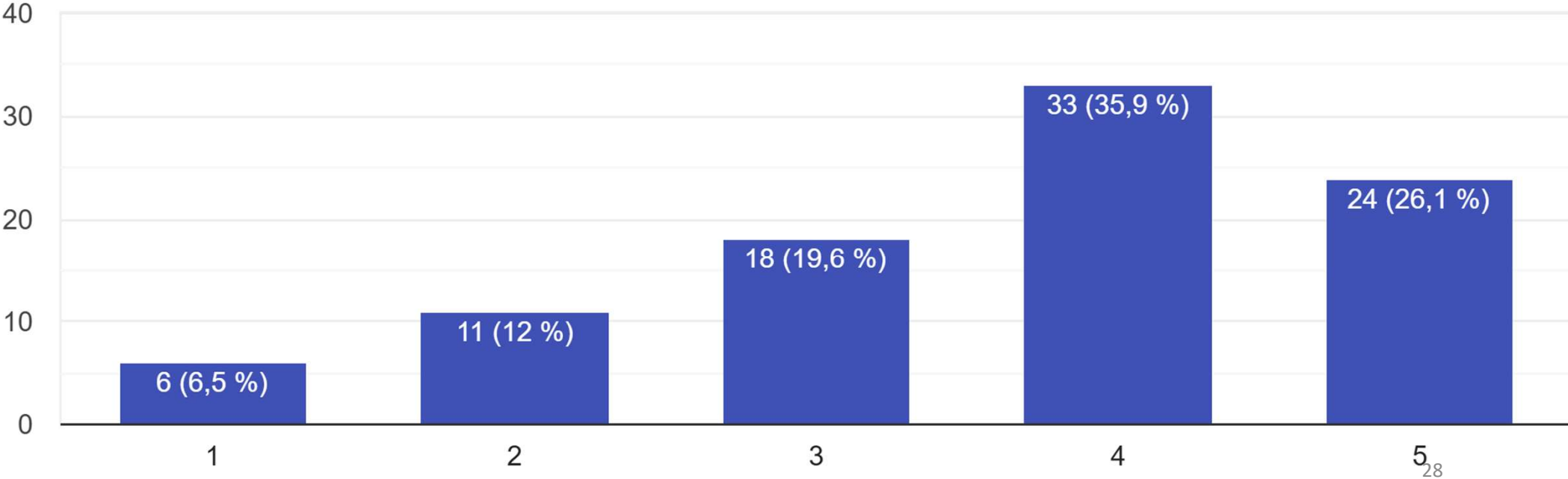
# AVIS SUR LA QUALITÉ DU DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE VOTRE ENTREPRISE/INSTITUTION



RÉGION  
Nouvelle-Aquitaine

Selon vous, votre entreprise pratique-elle un dialogue social favorable à des bonnes conditions de travail? Ne pas répondre si non applicable

92 réponses

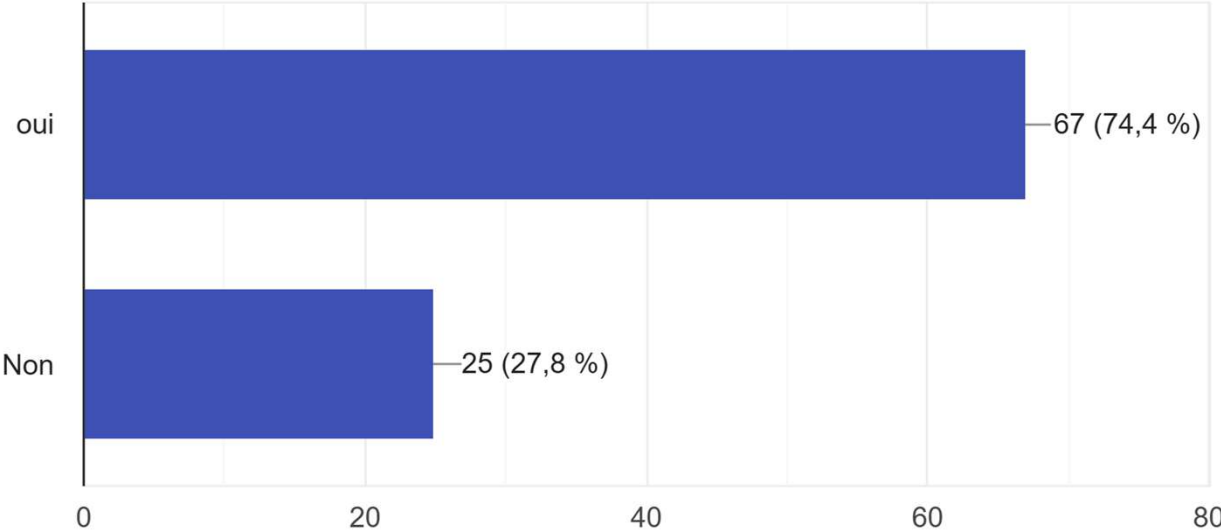


# QUALITIFICATION DU DIALOGUE SOCIAL EN DIALOGUE DE PROXIMITÉ



Considérez-vous que le dialogue social dans votre entreprise/organisation peut être qualifié de « dialogue de proximité » ? Ne pas répondre si non applicable

90 réponses

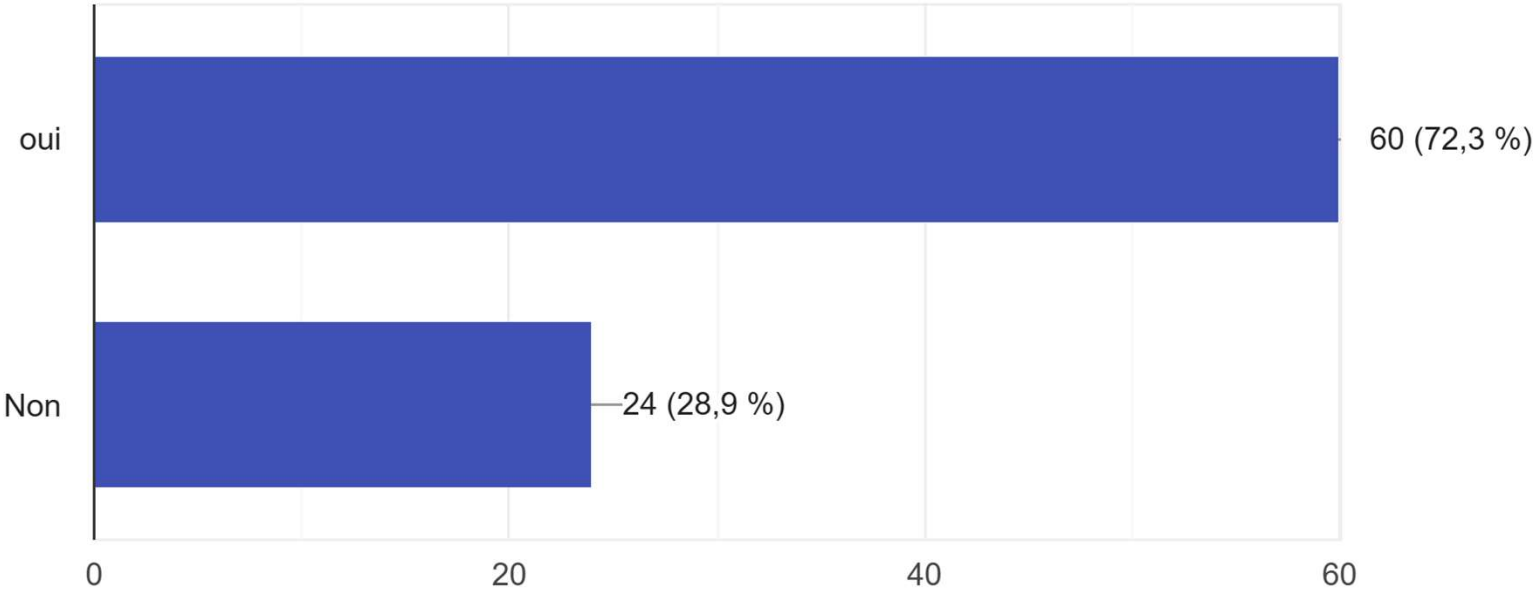


# SENTIMENT DE VALORISATION AU SEIN DE L'ENTREPRISE / L'ORGANISATION



Vous sentez-vous valorisée et écoutée au sein de votre entreprise ? Ne pas répondre si non applicable

83 réponses

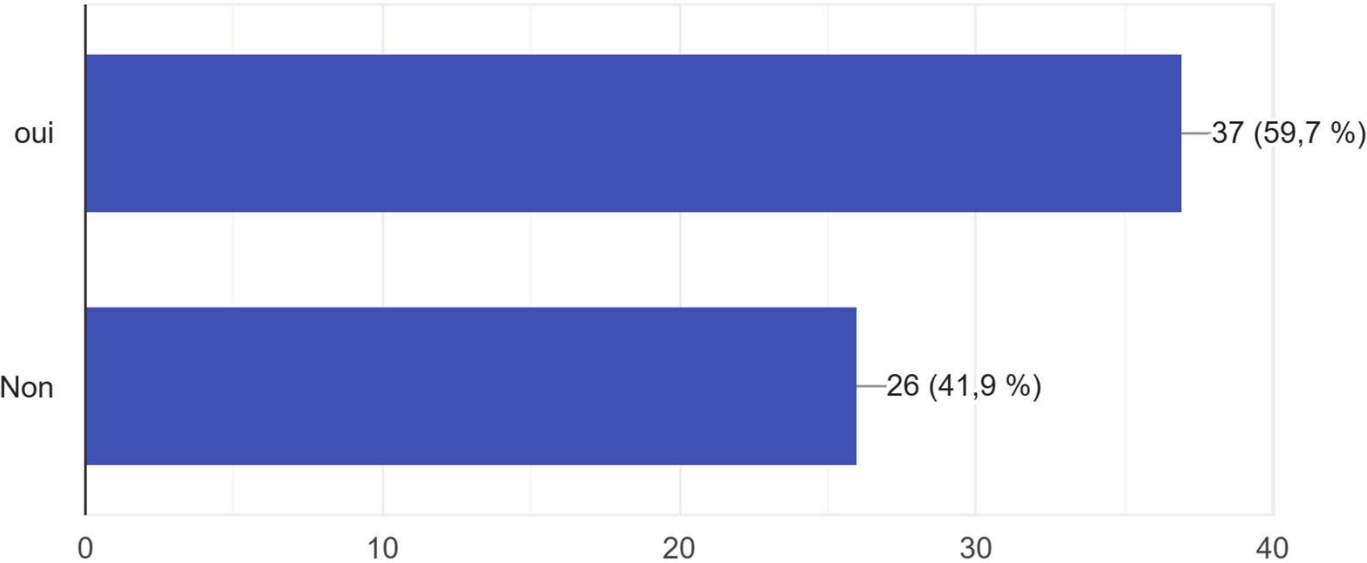


# PERCEPTION DU MANAGER DIRECT COMME UN « BON MANAGER »



Percevez-vous votre manager direct.e comme un.e « bon.ne » manager ? Ne pas répondre si non applicable

62 réponses

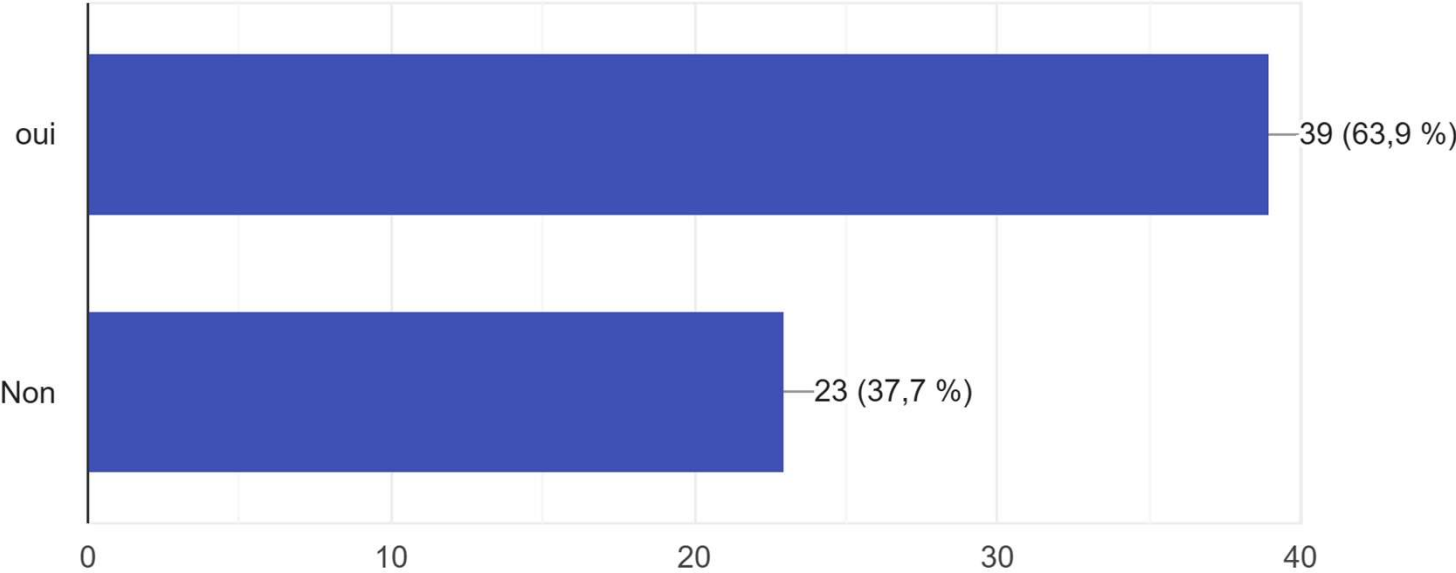


# SATISFACTION VIS-À-VIS DE LA FREQUENCE DES ÉCHANGES



La fréquence des échanges avec votre manager vous convient-elle ? Ne pas répondre si non applicable

61 réponses



# ENSEIGNEMENTS CLES ET CONCLUSIONS

Le Labo *Vivant*

## Enseignements clés et conclusions :

---

L'enquête met en lumière des parcours féminins qualifiés et engagés.

Elle souligne la nécessité de renforcer :

- **l'accès effectif à la formation continue,**
- **la valorisation des compétences et des diplômes,**
- **les pratiques managériales,**
- **le dialogue social et l'inclusion.**

Ces enseignements constituent une base de discussion intéressante pour les groupes de discussions qui seront mis en place début 2026 et pour l'ensemble du projet :

- Quelles seraient les types de formation à mettre en place pour accompagner les trajectoires des femmes dans les filières concernées?
- Comment valoriser les compétences des femmes?
- Comment développer des pratiques managériales et un dialogue social favorable à de bonnes conditions de travail et un équilibre vie professionnel – vie personnelle satisfaisant?

Le Labo *Vivant*

**Merci pour votre attention**