

Ecole spécialisée de Changins

Résultats des enquêtes

Cette enquête a été réalisée par Micheline Aubry, Christophe Gatabin et Jérémy May (administration et mise en valeur des questionnaires auprès des diplômé-e-s) ainsi que par Magali Estève, Barbara Santos et Aurélie Andrey (administration et mise en valeur des questionnaires auprès des employeur-euse-s). Le rapport a été rédigé par Dominique Barjolle.

1 Contexte

La Loi et l'Ordonnance sur la formation professionnelle changent. Comme conséquence, les aides fédérales allouées pour la formation professionnelle ne seront plus directement versées à l'Ecole, mais aux cantons, sous la forme d'un montant fixe par apprenant-e sous contrat d'apprentissage.

Le diplôme de l'école est une formation professionnelle accessible aux titulaires d'un CFC reconnu ou équivalent. L'accès est aussi possible après un stage pratique et un examen d'entrée pour les titulaires d'une maturité fédérale ou d'une autre formation.

Le problème à résoudre pour la direction est de suppléer avec une proposition adéquate en formation à la probable disparition du diplôme de l'école, qui ne pourra probablement plus être financé en l'absence de base légale.

Pour élaborer sa stratégie, la direction de l'école de Changins a besoin de connaître les parcours et les avis des diplômé-e-s de l'école spécialisée ainsi que de leurs employeur-euse-s.

2 Objectifs

L'enquête a pour objectifs de répondre aux questions suivantes :

- Quelles sont les motivations des ancien-ne-s diplômé-e-s qui ont conduit au choix de l'école et celles des employeur-euse-s dans le recrutement des diplômé-e-s de l'école spécialisée ?
- Quels sont les parcours professionnels des diplômé-e-s de l'école spécialisée ?
- Quels sont les points forts et les points faibles de la formation reçue dans le cadre de la formation professionnelle dispensée par l'école, du point de vue des diplômé-e-s et des employeur-euse-s ?
- Quels compléments de formation sont attendus par les diplômé-e-s et les employeur-euse-s, dans la perspective éventuelle d'une école supérieure, qui comporte environ 600 heures complémentaires de formation par rapport à la formation menant au diplôme de l'école ?
- Quelle chance aurait la mise en place d'une formation dans le cadre d'une école supérieure à Changins auprès des élèves et des employeur-euse-s ?

3 Déroulement

AGRIDEA mène deux enquêtes en parallèle.

Enquête auprès des ancien-ne-s diplômé-e-s

- Cette enquête est menée par questionnaire écrit.
- Environ 300 diplômé-e-s des 10 dernières volées sont interrogé-e-s.
- Les adresses sont fournies sous forme d'un classeur EXCEL par l'EIC.
- Une relance par téléphone est faite pour assurer un retour suffisant (objectif : 100 questionnaires remplis).
- Le questionnaire est testé auprès de 5 ancien-ne-s diplômé-e-s.
- Le questionnaire et la lettre d'accompagnement sont validés par le-la mandant-e.
- La mise en valeur se fait sur la base d'un tableur EXCEL avec un calcul de statistiques globales et par groupes homogènes.

Enquête auprès des employeur-euse-s

- Cette enquête est menée par questionnaire administré par téléphone.
- Environ 30 employeur-euse-s sont interrogé-e-s.
- Les coordonnées nominatives avec les numéros de téléphone sont fournies sous forme d'un classeur EXCEL par l'EIC.
- Le questionnaire et les explications introductives sont validés par le-la mandant-e.
- La mise en valeur se fait sur la base d'une synthèse écrite et sur transmission de l'ensemble des questionnaires manuellement remplis par téléphone.

4 Résultats

4.1 Enquête auprès des ancien-ne-s diplômé-e-s

4.1.1 Conception de l'enquête

- Cette enquête a été menée par questionnaire écrit auprès de 248 diplômé-e-s des 10 dernières volées.
- Les adresses ont été fournies sous forme d'un classeur EXCEL par l'EIC. Il a été complété par la recherche des numéros de téléphone (en annexe).
- Le questionnaire a été testé auprès de 5 ancien-ne-s diplômé-e-s. Le questionnaire et la lettre d'accompagnement ont été validés par le-la mandant-e.

4.1.2 Taux de retour

- 100 questionnaires ont été remplis par d'ancien-ne-s diplômé-e-s, soit un taux de retour de 33 %.
- Une relance par téléphone doit encore être faite pour assurer un retour suffisant (objectif : 100 questionnaires remplis).

Le tableur EXCEL avec le détail des réponses est en annexe.
Le fichier WORD en annexe présente les résultats.

4.1.3 Profil des diplômé-e-s

91 % des personnes qui ont répondu sont encore actives dans leur branche professionnelle.

57 % exercent des responsabilités d'encadrement (en moyenne 4.8 personnes sous leur responsabilité).

Les qualifications du personnel placé sous leur responsabilité sont les suivantes :

- 31 diplômé-e-s exerçant des responsabilités d'encadrement ont répondu : sans aucune qualification, ni en cours de formation;
- 26 de ces diplômé-e-s ont répondu en décrivant les qualifications suivantes :
 - cavistes, viticulteur-trice-s, employé de commerce, livreur et vendeur;
 - 1 qualifié et 1 non qualifié;
 - apprenti-e-s et viticulteur-trice-s avec CFC;
 - employé-e-s arboricoles, saisonnier-ère-s, pendant la récolte (environ 20 personnes);
 - un ouvrier avec CFC et un jeune qui accompli un stage en vue des cours à la HES en œnologie;
 - apprenti-e-s, stagiaires, auxiliaires;
 - bureau, comptabilité, personne temporaire;
 - travailleur-euse-s, auxiliaires à la vigne;
 - aucune pour la majorité, 1 mécanicien, 1 viticultrice;
 - 1 employé qualifié, 1 non qualifié et saisonnier-ère-s durant la taille et les vendanges;
 - 3 employé-e-s formé-e-s sur l'exploitation, sans qualification, 1 apprenti en formation et un stagiaire;
 - CFC et autres sans qualification;
 - 1 manœuvre (qualifié) et 2 temporaires;
 - collaborateur familial (frère);
 - 2 cavistes, 3 manœuvres;
 - apprenti;
 - apprenti + 2 main-d'œuvre;
 - apprenti-e-s;
 - CFC + main-d'œuvre;
 - CFC, apprenti-e-s et main-d'œuvre;
 - ingénieur, apprenti et main-d'œuvre;
 - main-d'œuvre formée par l'exploitation familiale, à l'interne;
 - main-d'œuvre sans qualification et un Docteur en biologie;
 - main-d'œuvre, CFC, diplômé-e-s de Changins;
 - travailleur-euse-s agricoles et parfois des stagiaires ou apprenti-e-s.

4.1.4 Activités actuelles des diplômé-e-s

Vigneron-ne-s (19)

1. Artisan - vigneron.
2. Viticulteur.
3. Viticulteur.
4. Viticulteur.
5. Vigneron - indépendant.
6. Vigneronne - tâcheronne de la commune de Riex + exploitation familiale.
7. Viticulteur + masseur – thérapeute.
8. Viticulteur indépendant.
9. Viticultrice.
10. Exploitation d'un domaine viticole repris.
11. Exploite 600 m² de pinot noir en privé.
12. Sur mon domaine, seulement vigne + prof à Marcelin.
13. Indépendant sur exploitation viticole.
14. Exploitant agri - viti + président de la coopérative.
15. Collaborateur familial viti - œno.
16. Employé ACW (viticulture).
17. Employé viticole dans une grande entreprise.
18. Employeur, vigneron-encaveur.
19. Vigneron - tâcheron.

Vigneron-ne-s – encaveur-euse-s (32)

1. Vigneron - encaveur.
2. Vigneron - encaveur.
3. Vigneron - encaveur.
4. Vigneron - encaveur + chef de culture.
5. Vigneron - encaveur indépendant.
6. Vigneron - caviste indépendant.
7. Vigneron - encaveur indépendant.
8. Vigneron et responsable vinification.
9. Vigneron - encaveur.
10. Vigneron - encaveur.
11. Vigneron - encaveur indépendant.
12. Vigneron - encaveur, propriétaire.
13. Vigneron - encaveur, vignes, cave, vente.
14. Vigneron - tâcheron + indépendant encaveur.
15. Viticulteur - œnologue.
16. Viticulteur - œnologue.
17. Viticulteur - œnologue.
18. Viticulteur - encaveur.
19. Viticulteur - encaveur.
20. Viticulteur - encaveur.
21. Indépendant vigneron - encaveur.
22. Indépendant vigneron - encaveur.
23. Indépendant - encaveur.
24. Indépendant caviste viticulteur.
25. En train de reprendre une part dans exploitation viticole familiale : travail de cave + vigne.
26. Propriétaire - encaveur.
27. Propriétaire - encaveur.
28. Employeur, vigneron - encaveur.
29. Chef de culture.
30. Chef d'exploitation sur le domaine familial.
31. Responsable d'un domaine viti-arbo.
32. Responsable production.

Caviste¹ (22)

1. Caviste.
2. Caviste.
3. Caviste.
4. Caviste.
5. Caviste.
6. Caviste au domaine familial.
7. Caviste, administrateur de cave.
8. Œnologue.
9. Œnologue.
10. Œnologue - caviste.
11. Œnologue dans la cave familiale.
12. Œnologue sur un domaine de 20 ha.
13. Indépendant, maître caviste.
14. Indépendant, propriétaire - encaveur.
15. Encaveur indépendant.
16. Assistant d'œnologue labo, logistique et maître caviste.
17. Assistant œnologue - caviste.
18. En mars 2007 après le dernier examen de vinification en Australie, en juillet retour en France sur l'exploitation familiale pour les vendanges.
19. Caviste chez un particulier.
20. Responsable de cellier.
21. Responsable d'une cave de vinification.
22. Responsable vinification 14 ha, gestion de la MO pour les effeuilles et égrappage, pépiniériste.

Remarque : parmi les professions mentionnées ci-dessus, on compte 17 employé-e-s, les autres exercent en tant qu'indépendant-e-s.

¹ Même si les sondé-e-s s'annoncent comme œnologue, le titre d'œnologue n'est en fait délivré qu'aux titulaires du diplôme HES en œnologie.

Chefs d'entreprise (5)

1. Chef d'entreprise - œnologue.
2. Chef d'entreprise + chargé de cours pratiques à l'EIC.
3. Chef d'entreprise.
4. Patron, chef d'entreprise.
5. Responsable d'entreprise.

Arboriculteur indépendant (1)**Autres (6)**

1. Information.
2. Mère au foyer.
3. Indépendante.
4. Maîtrise fédérale et indépendant.
5. Indépendant.
6. Indépendant.
7. Conseiller technique en viticulture.

Les détails qui concernent leurs parcours professionnels et leurs activités actuelles sont en annexe.

4.1.5 Choix de l'école

Les raisons du choix de l'école sont (1) la réputation de l'école, (2) la proximité de l'école, (3) la valeur du diplôme et (4) la durée de la formation. Les trois dernières raisons sont très proches et ne peuvent pas être distinguées les unes des autres.

*Quelles sont les raisons qui vous ont incitées
à choisir l'école spécialisée ?*

La réputation de l'école	23.5
La proximité géographique	21.7
Autre, précisez :	14.3
- c'est la seule école à dispenser la formation souhaitée (11)	
- besoin / envie d'approfondir mes connaissances (5)	
- qualité de la formation / enseignement (5) (dont 1 réponse : qualité de la formation en <u>œnologie</u>)	
- système de formation en modules (3)	
- formation complémentaire à une formation de base (1)	
- possibilité de suivre une formation en œnologie sans maturité	
La valeur du diplôme obtenu sur le marché du travail	13.4
La durée de la formation	12.0
La recommandation de tiers	11.5
Les faibles coûts de formation	3.7
Sans réponse	0.0
Total	100.0

Près de 40 % des diplômé-e-s sont admis-e-s suite à un stage pratique de 6 à 8 mois avec un examen d'entrée. Plus de la moitié avait déjà un CFC.

Formations suivies avant votre entrée à l'école spécialisée

CFC ou équivalent	60.7
Stage pratique de 6 à 8 mois + examen d'entrée	38.3
Sans réponse	0.9
Total	100.0

Les diplômé-e-s ont principalement choisi l'œnologie suivie de près par la viticulture. L'arboriculture est une spécialisation beaucoup plus marginale.

Sur les 100 diplômé-e-s qui ont répondu, 38 ont obtenu le brevet et 85 le diplôme de l'école.

Orientations choisies

Arboriculture	2.8
Viticulture	40.7
œnologie	56.6
Total	100.0

4.1.6 Sensibilité à la durée de la formation

Une des questions très importante dans le contexte actuel est de savoir si la durée de la formation est un obstacle pour de futur-e-s diplômé-e-s. Il semble que pour 49 % des ancien-ne-s diplômé-e-s, une formation sur 3 ans au lieu de 2 n'aurait pas été un obstacle. En effet, la direction se pose la question de savoir s'il faut opter pour une formation sur 3 ans dans le cadre de la création d'une école supérieure (ES). Cependant, près de 11 % se serait orienté vers une maîtrise et plus de 20 % vers le diplôme HES.

Si vous aviez dû faire une formation viticulture / œnologie sur 3 ans, auriez-vous :

Changé d'orientation ?	4.2
Effectué quand même cette formation ?	49.2
Fait le CFC en œnologie ?	3.4
Fait le CFC en viticulture ?	5.9
Effectué un brevet ?	4.2
Effectué un brevet et une maîtrise fédérale ?	11.0
Effectué une école d'ingénieur HES ?	20.3
Sans réponse	1.7
Total	100.0

4.1.7 Appréciation positive du système modulaire

Sur les 17 personnes qui l'ont connu, une très nette majorité (60 %) a apprécié le système modulaire. Seuls 40 % auraient préféré une formation plus condensée. L'alternance formation / pratique est donc appréciée des élèves.

6 sur 17 le jugent négativement ("Très négatif car ce système coûte plus cher que faire des études à l'université" (logement, déplacement), "Intéressant mais un peu confus", "Trop de déplacements pour peu d'heures", "Trop long pour les élèves, l'organisation de l'employeur-euse de l'élève hors des cours est difficile à gérer !").

11 sur 17 l'apprécient beaucoup ("Permet de concilier travail, famille et cours", "Indispensable pour marier travail et formation", "Agréable en tant que fils de patron mais pas comme structure", "Bien, souplesse financière", "Très bien, car nous ne perdons pas le monde du travail", "Joli pour travailler mais je pense que quand on a fini un module, c'est facile de l'oublier avant la fin de l'école").

Le système modulaire a globalement facilité l'organisation de la formation.

<i>A-t-il facilité l'organisation de votre formation ?</i>	
Oui	60
Non	40
Total	100

Remarque : seulement 17 ont répondu à cette question.

Seulement 40 % aurait préféré une autre organisation (sur 17 avis exprimés).

4.1.8 Points forts relevés par les ancien-ne-s diplômé-e-s

Globalement, les diplômé-e-s sont satisfait-e-s ou très satisfait-e-s de la formation reçue.

<i>Globalement, êtes-vous :</i>	
Très satisfait-e de cette formation	18.4
Satisfait-e de cette formation	57.1
Assez satisfait-e de cette formation	20.4
Plutôt insatisfait-e de cette formation	1.0
Insatisfait-e de cette formation	0.0
Très insatisfait-e de cette formation	1.0
Sans réponse	2.0
Total	100.0

Une formation de qualité avec un contenu large, exhaustif et complet

- Qualité de la formation, contenu (2 fois).
- Bonne approche de base.
- Vue d'ensemble très intéressante.
- Très bonne formation, assez complète (2 fois).
- Vastes palettes de connaissances, tous les sujets sont traités.
- Enseignement complet.
- Très bonne formation, assez complète.
- Formation très exhaustive.
- Richesse de la matière enseignée.
- Valeur des examens.
- Abordé beaucoup de domaines différents.

- Bon bagage général.
- Bon niveau d'œnologie et de technologie.
- Courte durée de la formation.
- Bon niveau de dégustation.
- Bonne formation en œnologie.
- Bonne formation générale.
- Bonne formation pour les sols, la gestion et en phytosanitaire.
- Bonne formation pratique.
- Formation satisfaisante.
- Formation variée, touchait à tous les domaines.
- Large palette de sujets.
- Très bonne formation théorique.
- Très bonne technique.
- Toutes les matières assez approfondies.

Des enseignant-e-s disponibles, qui vulgarisent bien les contenus

- Disponibilité de certain-e-s profs (6 fois).
- Suivi des étudiant-e-s, accompagnement (3 fois).
- Corps professoral compétent, bon enseignement (3 fois).
- Compétences des professeur-e-s.
- Les enseignant-e-s sont très compétent-e-s pour la théorie.
- Expérience du corps enseignant (connaissances larges).
- Enseignant-e-s qualifié-e-s.
- Vulgarisation des cours bien faite.
- Très bonne documentation.
- Très bonnes compétences des enseignant-e-s.
- Les branches prises individuellement sont très bien approfondies.
- Rapport théorie – pratique, disponibilité des enseignant-e-s.

Des visites et des équipements de qualité, qui renforcent les possibilités pour appliquer la théorie

- Visites organisées chez de très bons professionnels.
- Visites et cours pratiques (2 fois).
- Aspects pratiques, recherche.
- Mise en pratique des travaux spécifiques.
- Excellent niveau technologique.
- Bonne ouverture sur les différentes techniques (théorique).
- Aspects pratiques, recherche.
- Bon équipement, labo - cave - dégustation, etc.
- Visites très appréciées.
- Pas mal de pratique, phytopathologie, conduite de la vigne.
- Tous les travaux pratiques : vigne, cave, phytosanitaire.

Un point d'excellence pour l'œnologie

- Excellente connaissance en vinification (2 fois).
- Modules œnologiques (2 fois).
- La théorie sur techniques phytos, connaissances arbo, plantations (2 fois).
- Œnologie : technologie et technique.
- + en technologie, en œnologie.
- Matériel de cave et technologie.
- Chimie, laboratoire et analyse.
- Technique et technologie en œnologie et vinification.
- Technologie en œnologie : bonne fonction.
- Technologie, microbiologie.
- Technologies en œnologie.
- Théorie et technique de cave.
- Œnologie : machinisme pratique.
- Œnologie : technologie et vinification.
- Viticulture, œnologie, dégustation.

Une compétence également bien reconnue pour la viticulture

- Bon approfondissement des branches viticoles.
- Bonne technique, technologie.
- Branches techniques en viticulture.
- Viticulture : phytosanitaire.
- Traitements phytosanitaires (théorie + pratique).
- Cours de viticulture (théorie).
- Viti : phytosanitaire, les sols.
- Viticulture : cours sur les sols et phytosanitaire.
- Très bonne formation en viticulture : les cours sur les sols, très bon niveau de dégustation.

Une école à la pointe...

- Nouvelles manières de travailler les cultures (3 fois).
- Bonne ouverture sur les différentes techniques (théorique).
- Avant-gardisme de la formation.

...avec des horaires appropriés

- Les cours sont très concentrés en fonction des heures durant la journée.

4.1.9 Points faibles et propositions

Les points faibles sont nombreux, mais peu inquiétants. Certains ont d'ailleurs été corrigés depuis le passage des élèves. Pour chaque point faible, les complétés souhaités suivent.

La pratique

Points faibles : la relation avec l'application pratique est très importante et les diplômé-e-s en demandent davantage

- Pas suffisamment de pratique et trop de théorie.
- Manque d'expérience pratique de certain-e-s professeur-e-s.
- Certains cours enseignés sont trop théoriques, manque de pratique.
- Cours pratiques n'impliquant pas assez les élèves.
- Certaines branches manquent de pratique et d'expérimentation.
- Plus de travaux pratiques seraient nécessaires.
- Dans les travaux pratiques, les quantités sont minuscules alors qu'en théorie on travaille avec des millions de litres.
- Les cours de pratique ne correspondent qu'en partie au travail dans la profession.
- Faible pour la vinification et les travaux de cave.
- Les travaux pratiques de cave sont trop faibles, ainsi que ceux de vinification.
- Pas de suivi ou de complément de formation pour les diplômé-e-s.
- Pas suffisamment de pratique (4 fois).
- Trop théorique.

Propositions : la pratique, toujours la pratique

- Pratique.
- L'aspect pratique de ce que l'on a appris.
- Plus de pratique dans certaines matières spécifiques.
- Plus travaux pratiques viticoles et œnologie.
- "J'aurais aimé que certains cours soient plus axés sur les problèmes que l'on rencontre lors des fermentations et surtout comment agir contre ceux-là. Plus de concret !".

Les enseignant-e-s

Points faibles : il est important que les enseignant-e-s soient à la pointe

- Les enseignant-e-s connaissent leur domaine même si les liens avec la réalité et l'actualité professionnelle sont parfois à moderniser.
- Cours parfois "léger".
- Besoin d'un vivier d'enseignant-e-s plus important car si un-e professeur-e compétent-e vient à s'absenter, il n'existe pas de réelle solution pour parer au problème.
- Certain-e-s enseignant-e-s manquent d'expérience et / ou d'ouverture, toutes et tous ne sont pas à la hauteur des informations données.

Proposition : la passion du métier

- "Les métiers de la terre sont des métiers de passion, je pense indispensable que ceux-celles qui désirent les enseigner partagent ces émotions".

Les branches d'enseignement

Points faibles : les enseignements des branches annexes (comptabilité, gestion, marketing, marchés et politique agricole) pourraient être améliorés et renforcés

- Comptabilité (13 fois), Gestion (11 fois) (niveau moyen), Marketing (5 fois) ("cours pas très pointu"), Economie (3 fois) (niveau moyen), Mécanique (4 fois), Informatique, Législation.
- Œnologie : pas de cours sur les spécialités, vinification et dégustation, mais pas assez de mise en pratique.
- Viticulture : apprentissage des sols, fertilisation et biodynamie (nouvelles techniques).
- Autres branches techniques :
 - faiblesse au niveau de la technologie et des "collages";
 - traitement des maladies;
 - chimie pas assez approfondie;
 - travail, enseignement à la cave trop faible;
 - vinification.
- Autres aspects généraux :
 - modules administration;
 - manque de formation pour la défense professionnelle et pour la gestion du personnel;
 - politique agricole générale;
 - connaissance des marchés du fruit;
 - culture biologique.
- Globalement, pour les branches "secondaires" (gestion, informatique, comptabilité, administration, économie, etc.) :
 - les cours sont à améliorer : il faut élever le niveau;
 - des enseignant-e-s plus compétent-e-s;
 - combler les manques au niveau des connaissances en gestion d'entreprise;
 - rendre les cours plus motivants et plus clairs;
 - distiller davantage les enseignements (éviter 8 heures de comptabilité à la suite).

Propositions : renforcement des branches secondaires, introduction de la gestion du personnel, renforcement des langues et des compétences de vente

- Politique agricole, marketing, comptabilité et gestion fiscale.
- Pour les branches qui ne sont pas directement liées à la viticulture et l'œnologie, il y a un sérieux manque de réalisme et pas très utile dans la vie courante (marketing, gestion, assurance, impôt, etc.).
- Refonte et amélioration des cours de gestion indispensable.
- Gestion du personnel (3 fois).
- Branches plus générales (notamment l'allemand, qui est très important en ce qui concerne le marché du travail en Suisse ou par la suite pour la commercialisation).
- Commercial (3 fois).
- Communication.
- Techniques de vente.
- Comptabilité.
- Gestion (2 fois).
- Langues : pas développé la possibilité d'accueil – vocabulaire + dialogue spécifique et adapté pourrait faire l'objet d'un cours facultatif.
- Allemand, anglais.

L'international et la recherche : rester à la pointe

Points faibles : une dimension internationale plus forte, une recherche davantage au service des élèves

- Manque de connaissances sur le plan international, connaissance des vins étrangers - présentation trop succincte de ceux-ci, pratiques culturelles mondiales.
- Manque d'ouverture sur le reste des vignobles et des techniques.
- Pas eu assez d'information sur la recherche.
- Faible pour la maîtrise de l'anglais.
- Mécanique des tracteurs et des machines utilisées en viticulture régulièrement (entretien).
- Formation dégustation.
- Niveau d'enseignement d'analyse sensorielle trop faible.
- Trop passé sur la microbiologie que nous n'utiliserons pas souvent.
- Très lié à l'industrie agrochimique.
- Sujets étudiés sur trop peu de temps parfois.

Propositions : ouverture à de nouvelles techniques et aux apports de l'étranger

- Il faut s'ouvrir sur ce qui se fait ailleurs.
- Manque de regard sur d'autres techniques opérées dans d'autres pays ou sur d'autres cépages.
- Une ouverture sur d'autres façons de faire.
- Ne pas enseigner qu'une manière de faire, qui conduit à la "changinisation" des produits et des expert-e-s. Approcher d'autres techniques peut-être moins standardisées.

être à la pointe au niveau technique, notamment pour l'œnologie

- Améliorer l'approche de l'analyse sensorielle.
- Aujourd'hui, l'œnologie est encore en pleine évolution donc plus de matière et peut-être un peu plus pointu...
- Plus de pratique, particulièrement en œnologie.
- Collage et traitement des vins.
- Souhait d'aborder les branches viticoles dans la formation en œnologie.
- Faune et flore de la vigne.
- Module plus axé sur formation bio – biodynamique.

L'organisation

Points faibles : l'organisation peut encore s'améliorer

- Organisation de la formation :
 - horaires aléatoires, cours assez regroupés dans le temps;
 - planification des cours;
 - nouvelle organisation : couacs, imprécisions;
 - les examens de rattrapages manquant de flexibilité.
- Durée de la formation :
 - formation sur 3 ans : trop longue;
 - modules à option, trop tard dans la formation : dur de rester motivé-e.
- Autres :
 - problèmes de logement des élèves;
 - manque de dialogue.

Propositions : améliorer le confort de l'organisation

- Augmenter les sessions d'examen (2 durant l'année du moins) : grouper les modules pour éviter les trajets trop longs pour certain-e-s élèves;
- Difficulté pour les employeur-euse-s de gérer la présence au travail des étudiant-e-s.

Les élèves**Points faibles : les élèves eux-mêmes - mêmes ne sont pas tendres entre eux-mêmes**

- Formation de base et intérêt insuffisant de beaucoup d'élèves, parfois jugé-e-s trop jeunes.
- Beaucoup de différences entre les élèves. Cette situation retarde certain-e-s d'entre eux-mêmes.
- Classes mélangées avec les viticulteur-trice-s.

Propositions : le niveau des élèves à l'entrée ne doit pas être négligé

- Plus d'exigence pour les examens d'entrée, relever le niveau.
- Expérience pratique des élèves avant l'entrée à l'école (CFC) est très importante pour comprendre la théorie et l'assimiler (filtrage par l'élève de l'info utile et informatrice).
- Cohabitation des CFC et filières rapides : à changer.

La mécanique a du succès

- Moderniser la partie mécanique des branches viticoles. Si cela n'est pas déjà fait ?
- Plus de cours sur la mécanisation viticole.
- Connaissances accrues des machines d'embouteillage et d'étiquetage .
- Les cours de mécanisation et d'architecture de plantation devraient être plus poussés.
- Mécanisation.
- Viticulture : mécanique / mécanisation des machines.

Très peu de critiques générales sur la formation

- Formation de "base" plus que "supérieure".
- Formation n'est pas à la hauteur d'une école supérieure par rapport au CFC.

4.1.10 Approfondissements souhaités

La question était formulée comme suit :

"La formation que vous avez suivie comportait 800 h d'enseignement (par filière); si cette formation devait s'enrichir de 600 h supplémentaires (école supérieure = 2 ans à plein temps ou 3 ans à temps partiel), quelles thématiques devraient, selon vous, être approfondies ? (positionnez votre appréciation sur l'échelle : 0 = pas d'approfondissement souhaité; 6 = approfondissement souhaité très important)".

Il ressort clairement, aussi d'après les appréciations de la formation reçue (question précédente), que les besoins en approfondissement portent nettement sur les branches annexes, qui donnent un complément utile voire de plus en plus indispensable dans le monde du travail : marketing et techniques de commercialisation, économie, gestion, informatique et langues étrangères (surtout l'allemand).

Les résultats sont les suivants :

<i>Note sur 6 pour l'approfondissement</i>	
Marketing	4.0
Economie et gestion	3.7
Informatique	3.4
Branches viticoles : préciser	2.9
Allemand	2.8
Techniques liées à l'œnologie	2.7
Anglais	2.5
Autres	2.5
Autres langues	1.2
Moyenne	2.9

Parmi les "autres", voici la liste de ce qui a été cité :

- ventes;
- communication;
- maîtrise des coûts, association, partenariat, SAUMA;
- gestion du personnel, loi, pédagogie;
- travaux pratiques cave + essais collage;
- packaging, accueil et réception de la clientèle;
- pratique sur les machines viticoles;
- machinisme;
- législation;
- pratique sur le terrain pour l'arboriculture;
- ordonnance alimentaire + cours sur OIC (Organisme Intercantonal de Certification).

Pour les branches viticoles, voici les propositions :

- mécanisation (6 fois);
- travail du sol (2 fois);
- traitement, clones;
- visite des vignobles;
- maladies;
- maturation de la plante;
- écologie;
- travaux pratiques;
- gestion du personnel;
- pratique cave;
- arrosage, rendement.

Pour l'œnologie, voici les propositions :

- collages, collage / trouble, essais de collage (2 fois);
- essais de vinification;
- microbiologie, dégustation, altération;
- technologie;
- visite des caves;
- F.A.;
- oxygénation;
- travaux pratiques;
- vinification;
- étiquetage;
- chimie, labo;
- connaissance des vins suisses, région + dégustation.

Pour les autres langues, voici les propositions :

- portugais (ou autre suivant la provenance du personnel);
- toutes;
- stage à l'étranger;
- suisse-allemand;
- espagnol, italien.

4.1.11 Propension à payer pour l'enseignement reçu

Le montant payé par les élèves correspond bien à leur propension à payer. Une marge de manœuvre existe pour augmenter ce prix jusqu'à Fr. 4'000 - 4'500.-, avec une amélioration de la qualité de l'enseignement, surtout des branches annexes. Il faut veiller à une bonne organisation et un lien fort avec la pratique dans les branches principales, ainsi qu'à un matériel de l'école performant et des visites intéressantes.

*Quel montant auriez-vous été prêt-e
à payer pour
la formation que vous avez reçue ?*

Jusqu'à Fr. 3'500.-	63.5
Entre Fr. 3'500.- et Fr. 5'000.-	31.3
Plus de Fr. 5'000.-	2.1
Sans réponse	3.1
Total	100.0

*Quel montant seriez-vous prêt-e
à payer pour une
formation approfondie ?*

Jusqu'à Fr. 3'500.-	31.2
Entre Fr. 3'500.- et Fr. 5'000.-	47.3
Plus de Fr. 5'000.-	16.1
Sans réponse	5.4
Total	100.0

4.2 Enquête auprès des employeur-euse-s

30 questionnaires ont été remplis auprès des employeur-euse-s à l'aide d'une enquête administrée par téléphone.

4.2.1 Question 1 : opinion sur le système modulaire actuel de l'école spécialisée

A la question "Avez-vous actuellement ou avez-vous eu dernièrement dans votre entreprise des personnes en formation à l'école spécialisée ?

Si oui : - en quelle année ?

- que pensez-vous du système de formation actuel (modules, temps partiel) ?

- à choix :
- système trop compliqué, incompatible avec l'organisation de l'entreprise, par conséquent inutile;
 - système complexe, mais nécessaire pour les gens en formation;
 - système utile permettant de concilier les intérêts des étudiant-e-s et des employeur-euse-s;
 - autre

Les réponses ont été les suivantes :

- 16 employeur-euse-s avaient eu dans leur entreprise une personne diplômée de Changins, toutes en 2006 ou 2007.
- 14 employeur-euse-s n'en n'avaient pas.

Les réponses montrent plutôt un mécontentement de la part des employeur-euse-s. Cependant, les remarques négatives concernent les premières volées et des améliorations ont déjà été apportées (horaire rendu plus compact - 2 ans au lieu de 3 -, réaménagement des modules plus favorable aux employeur-euse-s).

Appréciations négatives (15)

- Compliqué car dates des cours pas assez régulières, trop de changements, difficile pour l'organisation du travail en entreprise, sinon bien pour l'étudiant-e qui peut acquérir de la pratique.
- Compliqué, pas assez régulier, perturbe l'organisation de l'entreprise, trop d'intermittences, ne peut pas compter sur eux-elles pour certains travaux, pas bénéfique pour les étudiant-e-s car les travaux qu'ils-elles débutent ne sont jamais terminés.

Pour les employé-e-s :

- Mauvais système pour l'étudiant-e qui ne peut profiter pleinement de l'expérience pratique en entreprise.
- Problème pour étudiant-e pour sa cadence et son organisation, formation + soutenance souhaitée.
- Trop de "propositions" de formation et système un peu trop compliqué.

Pour les employeur-euse-s :

- Complexe pour celui-celle qui voudrait parfois que les élèves aient plus de cours et de soutien au niveau de la formation.
- Obligés d'avoir de la flexibilité, comme grande entreprise ça convient, ce serait + intéressant à 100 % en entreprise, mais pour l'organisation c'est ok.
- Pas évident, plan de travail irrégulier, pour les grandes entreprises c'est plus facile, pour les PME c'est plus difficile.
- Système de modules trop complexe, pas à son avantage, cours à mi-temps avec l'entreprise trop compliqué, irrégularité des cours pose problème.
- Trouve que c'est inefficace, catastrophe, impossible de s'organiser, mauvaise productivité.
- Irrégularité des jours de cours, trop difficile pour l'entreprise car problèmes d'organisation, + formation trop longue dans la durée (3 ans), solution : plus de cours par semaine au mois.
- L'irrégularité des cours n'a pas plu, l'entreprise était trop à disposition du bon vouloir de l'école, pense que système aussi compliqué pour l'étudiant-e, pas bénéfique car rythme trop haché.

- Trop de changements, aucune régularité de semaine en semaine ce qui embêtait pour organiser les activités, complexité du système a empêché l'étudiant-e de vouloir reprendre les études.
- Trop de variations de semaine en semaine avec les cours, profitable pour les étudiant-e-s car apprennent à s'adapter et à s'organiser.
- Problèmes à cause de l'irrégularité des cours, trop compliqué à organiser.

Appréciations positives (7)

- Bien, cela permet d'acquérir de la pratique (pour l'étudiant-e), système utile pour l'étudiant-e et bon pour l'employeur-euse.
- Convient parfaitement pour l'entreprise et pour l'étudiant-e, aucun problème à relever.

Pour l'employé-e :

- Bien pour eux-elles, permet d'apprendre sur le terrain, bonne organisation pour l'étudiant-e.
- La pratique est nécessaire mais...
- Très bien pour eux-elles pour avoir de la pratique, plan d'études pas assez strict, uniforme et complet, ils-elles ne savent pas faire les choses jusqu'au bout (travail incomplet), système non idéal pour l'intégration en entreprise, manque d'interdisciplinarité.

Pour l'employeur-euse :

- Compliqué pour l'organisation de l'entreprise, mais système utile pour avoir de bonnes connaissances pratiques.
- L'organisation et le systèmes sont ok et pour les employé-e-s, ça ne pose pas de problème.

4.1.12 Question 2 : satisfaction de la part des employeur-euse-s

A la question "Avez-vous déjà engagé un-e diplômé-e de l'école spécialisée de Changins (anciennement ESVOA, CPVO) ?

1. Estimez-vous que la formation reçue permet de remplir les tâches confiées ?
2. Votre employé-e a-t-il-elle été opérationnel-le dès son recrutement ? Si non, quel délai de pratique s'est avéré nécessaire ?
3. Quels manques ou faiblesses avez vous constaté ?
4. Quels points forts ?

8 employeur-euse-s ont répondu par la négative (n'ont jamais engagé un-e diplômé-e) et ne pouvaient donc pas répondre à la question.

Les réponses ont ensuite été les suivantes :

<p>Estimez-vous que la formation reçue permet de remplir les tâches confiées ?</p>	<p>Appréciations positives (20) Bon bagage pour débiter. Bonne formation. Déjà expérience d'un précédent emploi. Formation adéquate, mais participation et implication pas assez bonnes (faiblesses liées plutôt à l'employé-e qu'à la formation). Formation suffisante mais complétée par expérience professionnelle dans d'autres entreprises avant d'arriver dans la sienne. La formation est complète, le mélange de théorie et de pratique est séduisant. Oui, car cette personne avait déjà eu de l'expérience et avait déjà travaillé ailleurs. Oui, entièrement. Oui, formation complète et surtout en viticulture. Oui, formation complète. Oui, sans problème. Oui, sans problème. Oui.</p>
--	---

	<p>Oui. Oui. Oui. Partiellement. Manque de pratique, manque de savoir-faire pour travaux basiques de cave. Sans problème. Satisfaits et répondaient aux attentes. En partie. Partiellement satisfait, car trouve son employé trop peu productif (facteur personnel ?).</p> <p>Appréciations négatives (2) Non. Manque de pratique, connaissances trop théoriques, pas assez de savoir-faire pratique. Non. Manque de savoir-faire en matière de gestion des tâches à réaliser.</p>
<p>Votre employé-e a-t-il-elle été opérationnel-le dès son recrutement ? Si non, quel délai de pratique s'est avéré nécessaire ?</p>	<p>Appréciations positives (20) Aucun problème avec ses compétences dès l'embauche. Beaucoup de choses à compléter, quelques mois. Bonne formation de base déjà acquise. Déjà expérimenté. Dépend de l'âge, mais généralement opérationnel-le de suite, dès l'embauche. Dès le début opérationnel-le. Deux mois. Environ 1 année. Opérationnel-le de suite (déjà formé dans son entreprise). Opérationnel-le de suite grâce à la pratique acquise avant et après la formation. Opérationnel-le de suite, aucun problème. Opérationnel-le de suite, aucun problème. Opérationnel-le de suite. Opérationnel-le de suite. Opérationnel-le de suite. Oui. Oui. Oui. Pas de lacunes. Tout est ok, parce qu'ils-elles ont été formé-e-s chez lui, donc ils-elles connaissent l'entreprise.</p> <p>Appréciations négatives (2) Non. Non. 2 ans de délai d'adaptation.</p>
<p>Quels manques ou faiblesses avez-vous constaté ?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aucun. 2. Aucun. 3. Aucune faiblesse. 4. Gestion (compta), manque de vision et d'ouverture sur l'étranger et des activités viticoles à l'étranger. 5. Jamais été confronté aux réalités, manque de pratique. Problème plus spécifique : en dégustation, en apprentissage, c'était toujours le négatif qui était relevé et jamais le positif. Excellentes connaissances en œnologie. 6. Lacunes : problèmes de relation avec les grands appareils et avec les grands volumes (grande entreprise avec grosse production). 7. Lacunes au niveau de l'hygiène et de la rapidité d'exécution. Point faible : surtout au niveau pratique. 8. Lacunes en gestion de personnel, sinon le reste est bon.

	<ol style="list-style-type: none"> 9. Manque au niveau du management et au niveau de l'organisation de son travail. 10. Manque d'hygiène de cave, sinon bonne formation. 11. Manque d'ouverture d'esprit pour faire plusieurs choses différentes, manque de pluridisciplinarité. 12. Manque de pratique, mais formation ok. 13. Manque de volonté et de structure. 14. Non. Une formation continue proposée comme suite à la formation de Changins serait une bonne idée. 15. Pas apte à diriger une petite équipe. 16. Pas beaucoup de rigueur, quelques lacunes au niveau de la pratique. 17. Pas de faiblesses, car expérience déjà acquise. 18. Petit manque d'expérience pratique. 19. Problèmes de rapidité et manque d'organisation. 20. Quelques manques en langues allemande et anglaise (vocabulaire de base et vocabulaire spécifique à la viticulture et à l'œnologie). 21. Un petit manque au niveau de la gestion, sinon tout est ok.
Quels points forts ?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Très bon bagage de connaissances théoriques, bon esprit critique. 2. Traitement de la vigne, bonne formation au niveau des machines et de leur diversité. 3. Point fort : dégustation. 4. Bonnes et larges connaissances techniques qui permettent au diplômé-e d'avoir un bon point de vue général et un esprit critique. Point fort : bon niveau de dégustation. 5. Très proche des réalités pratiques, permet de faire face à la pratique. 6. Grand point fort : polyvalence, bonne formule globalement. 7. Aspects pratiques de l'école, bonnes connaissances de base et pratique acquises. 8. Sens pratique, ils-elles ont déjà du savoir-faire. 9. Point fort : compétences hydrauliques. 10. Esprit d'ouverture. Connaissances théoriques sont bonnes. 11. Bons résultats, mais n'est pas assez documenté-e. 12. Bonnes connaissances des techniques modernes de vinification, bonnes compétences en matière de gestion de personnel et de son travail. 13. Bonne technique de cave, connaissances poussées en matière de vente du produit. 14. Bon mélange entre la pratique et la théorie. 15. Bonne formation en œnologie. 16. Dans l'ancien système, bonne liaison entre la pratique et la théorie.

4.1.13 Question 3 : compétences et qualités attendues

A la question : "Quelles compétences / qualités générales attendez vous ?

- D'un-e détenteur-trice de CFC ?
- D'un-e diplômé-e de l'école spécialisée ?
- D'un-e ingénieur-e HES viticulture- œnologie ?

Les réponses ont été les suivantes :

CFC : exigences premières : connaissances de base, fiabilité, capable de mettre en pratique et d'exécuter les tâches techniques de manière autonome

- Bonne aptitude pratique, fiabilité, autonomie dans la pratique, ouverture d'esprit, motivation et curiosité, esprit d'analyse.
- Bonne pratique et bon savoir-faire.
- Bon sens pratique, formation théorique assez générale, bonne pratique, avoir un peu d'expérience pratique.
- Connaissances de base indispensables, souvent lacunes en math et français.
- Connaissances basiques assez bonnes.
- Bon-ne praticien-ne, à l'aise dans les situations pratiques, savoir exécuter, intérêt et implication.
- Connaissance du métier, responsabilité, consciencieux.
- Savoir-faire du travail pratique sans assumer de responsabilités.
- Compétences techniques, bonnes notions d'organisation du travail, ouverture d'esprit, curiosité.
- Bonne formation viticole pratique, avoir une formation de base.
- Adaptation au groupe, rapidité, ouverture d'esprit, pratique assez poussée.
- Savoir exécuter, travailler de manière indépendante, capacité d'adaptation.
- Capable de faire des tâches basiques de manière autonome, savoir exécuter.
- Polyvalent-e, deux langues, bonne pratique pour être opérationnel-le, autonomie.
- Autonomie, envie d'innover et de prendre des initiatives, prise de responsabilités.
- Devrait pouvoir prendre une petite équipe en charge sans assumer les charges de gestion.
- Bonnes bases pour continuer à étudier, en entreprise ouvrier-ère qualifié-e, bases.
- Connaître les bases pratiques du métier, grandes connaissances théoriques pas indispensables.
- Savoir exécuter, être ouvert-e aux nouveautés.
- Ouvrier-ère qualifié-e, bien opérationnel-le, avoir un meilleur niveau pratique que théorique, bonne exécution.
- Autonomie, prise de responsabilités, motivation et envie, savoir travailler en équipe.
- Si trop jeune, quelques lacunes. Bonne condition physique, bonnes exigences, savoir faire le métier de caviste, autonomie.
- Curiosité, motivation, autonomie.
- Bonnes connaissances œnologiques, travailler de manière indépendante, sens des responsabilités.
- Prendre responsabilités, autonomie, esprit d'initiative, envie de progresser, motivation, amour du métier.
- Autonome dans les tâches, esprit critique, bonne relation entre pratique et théorie, polyvalent-e.
- Autonome, esprit d'initiative, compétences relationnelles (accueil, infos).
- Bonnes connaissances pratiques, motivation pour progresser, répondre aux attentes des diplômé-e-s ES.
- Indépendant-e dans la pratique, initiative.
- Prendre des responsabilités dans l'exécution, prendre des initiatives dans la pratique, passion pour le métier, curiosité.
- Travailler indépendamment, autonomie et organisation.

Diplôme : bien connaître le métier, être autonome, avoir de l'expérience, proposer des améliorations, savoir prendre des décisions de manière autonome, savoir diriger une petite équipe, savoir gérer et vendre

- Déjà connaître le métier, avoir de l'expérience, innover seul-e et travailler seul-e, avoir des responsabilités, pouvoir prendre en charge seul-e certaines responsabilités de l'exploitant-e.
- Pas seulement appliquer mais aussi juger et prendre des décisions, analyser.
- Bonnes connaissances du métier, responsable, autonomie, savoir diriger une équipe, personne sur qui compter, bon-ne praticien-ne.
- Amener suggestions et propositions, prendre des décisions, esprit d'entreprise en viticulture et œnologie.
- Autonomie, adaptation rapide, bon niveau en dégustation, être entreprenant-e, indépendant-e dans son travail.
- Polyvalent-e, savoir s'occuper des vignes, savoir conduire les machines.
- Avoir acquis de la pratique, curiosité.
- Comme CFC + prise de responsabilités et grande ouverture d'esprit par rapport aux différentes techniques de vinification.
- CFC + EIC -> formation parfaite, bon bagage. Connaissances plus approfondies, bonnes connaissances en gestion.
- Théorie plus grande que CFC et avoir une bonne pratique, savoir gérer une petite équipe, indépendance.
- Savoir prendre des décisions, rapide, polyvalence et exécution à la fois.
- Autonomie, expérience professionnelle.
- Assumer les responsabilités de la vigne et de la cave, pouvoir mener une petite équipe, organiser le travail, efficacité.
- Diriger une équipe, prendre des responsabilités, contrôle de cave.
- Savoir-faire et intérêt dans la communication et la vente, grandes et larges connaissances.
- Innovation, connaissances des nouvelles et anciennes méthodes, bonne pratique, connaissances en marketing, ouverture.
- Prise de décisions et responsabilité, savoir diriger une petite équipe et / ou un secteur, connaissances commerciales.
- Capable de gérer et contrôler, gérer le personnel, tâches pratiques.
- Savoir mener une équipe, autonomie.
- Bonnes connaissances générales, bonne pratique, bonnes connaissances en management pour assumer une petite équipe.
- Diriger des apprenti-e-s, donner son savoir aux apprenti-e-s, plus d'indépendance encore que CFC.
- Connaissances théoriques supplémentaires, pratique.
- Capable d'analyser, diriger une petite équipe, rigueur, bonne connaissance pratique.
- Bonnes capacités, responsabilité, avoir tous les acquis théoriques, volonté de progresser (pratique), gestion de son travail.
- Connaissance du métier, indépendant-e, capacité à collaborer, diriger, organiser.
- Etre responsable d'un secteur, indépendant-e dans le suivi de la vinification.
- Plus de connaissances que CFC, autonomie dans le travail, ouverture d'esprit, curiosité.
- Coordination et communication, vente, marketing, autonomie, responsable de cave.
- Gérer les différentes activités de l'entreprise, prise d'initiatives, comptabilité de cave, chef-fe de cave, diriger d'un point de vue technique.
- Bonnes compétences pratiques et théoriques, compétences commerciales et relationnelles, innover, administration, intermédiaire entre cave et direction, savoir représenter la cave.
- Plus grandes connaissances théoriques et pratiques, diriger une petite équipe.

HES : maîtriser les aspects théoriques et pratiques, savoir gérer et prendre les responsabilités de gestion de l'entreprise, savoir diriger des équipes même grandes, être autonome dans la gestion, savoir communiquer et vendre, savoir concevoir une stratégie et la mettre en pratique

- Compétences pratiques et théoriques, grandes en viticulture et œnologie, compétences budgétaires, gestion financière, pouvoir assumer les responsabilités d'un-e exploitant-e.
- Pouvoir remplacer l'exploitant-e, s'occuper des aspects commerciaux, savoir-faire pratique acquis.
- Grandes connaissances techniques, innovation, gérer tout le domaine, gérer le personnel, les finances et l'entreprise, s'occuper de l'administration.
- Capable de développer de nouveaux produits, faire des recherches lui-elle - même, avoir de très bonnes techniques, quelques connaissances en gestion.
- Pouvoir remplacer l'exploitant-e, capable d'assumer l'administration, gérer toute l'entreprise dans tous les domaines, avoir beaucoup d'expérience au niveau pratique.
- Apport de nouveautés, essayer de nouvelles choses, esprit d'entreprise avec ses propres responsabilités et idées.
- Mener une équipe, diriger, manager et résoudre les problèmes seul-e.
- Savoir plus pointu en technologies, deux langues, parcours à l'étranger, grandes capacités d'analyse en laboratoire, grandes capacités en gestion financière et de personnel.
- Capable de gérer tout le domaine, savoir utiliser et gérer la comptabilité, avoir de très bonnes connaissances en viticulture, être responsable.
- Pouvoir prendre les responsabilités de l'exploitant-e, gestionnaire, comptabilité, gérer l'entreprise dans son ensemble.
- Savoir gérer les finances et la production, maîtriser la technique, diriger des équipes.
- Grandes connaissances théoriques et pratiques.
- Qualités d'administration, capacités en gestion administrative, gérer seul-e un secteur de l'activité.
- Curiosité, avoir de la pratique, acquérir toutes les autres compétences comme les responsabilités et la gestion par expérience
- Tout savoir faire, très polyvalent-e, souple, compétent-e, rapide, prise de décisions.
- Trop de théorie et pas assez de pratique. Gérer et diriger de manière autonome, vinifier, gérer une cave.
- Diriger une équipe, prendre des responsabilités, chef-fe d'équipe, leader, entreprenant-e.
- Savoir diriger et prendre la cave en main, gérer finances, gestion générale, vision large de l'entreprise.
- Savoir gérer une équipe et les machines, responsable vendange jusqu'à mise en bouteille.
- Assumer des responsabilités, prendre des décisions dans l'exploitation, autonomie.
- Savoir gérer des équipes et du personnel, vision globale de l'entreprise, recruter auxiliaires, se responsabiliser.
- Savoir gérer une équipe, organisation cave, connaissances en dégustation, vision globale du marché, contrôler, gérer l'entreprise et les relations externes, apport de nouveautés.
- Structurer, savoir communiquer, analyser les situations et résoudre les problèmes seul-e, capacités en comptabilité, documenter.
- Responsabilité de toutes les activités (vigne à commercialisation), très polyvalent-e, capable de gérer toute l'entreprise.
- Apport de nouveautés et de nouvelles compétences, capable d'assurer la communication entre l'entreprise et l'extérieur.
- Pouvoir reprendre l'exploitation complète, savoir-faire pratique, organiser l'ensemble de l'exploitation, compétences en gestion et vente, bonnes relations avec la clientèle, gérer le personnel, apport de nouvelles techniques et idées.
- Connaissances plus poussées au niveau technique, grande polyvalence, connaissances en bureautique.
- Grande précision dans travail, grandes connaissances du marché dans son ensemble, savoir coordonner tous les services.
- Très bonnes connaissances en marketing et vente, grande prise de décision, direction de l'entreprise, apport de nouveautés, gérer finances et comptabilité, connaissances globales du marché.
- Savoir organiser et gérer les travaux et le personnel, connaissances pratiques, prendre responsabilités, flexible, innover, représenter l'entreprise à l'extérieur.
- Développer l'entreprise et faire des recherches pour le développement, diriger tout un secteur, prise de décision importantes, prendre la direction.

En conclusion, on observe les différences suivantes dans les attentes des employeur-euse-s entre les trois degrés :

Degré	Connaissances techniques	Autonomie / Compétences techniques	Connaissances et compétences approfondies
CFC	Connaissances de bases. Fiabilité.	Capable de mettre en pratique et d'exécuter les tâches techniques de manière autonome.	
Diplôme	Bien connaître le métier.	Etre autonome. Savoir prendre des décisions de manière autonome.	Avoir de l'expérience. Proposer des améliorations. Savoir diriger une petite équipe. Savoir gérer et vendre.
HES	Maîtriser les aspects théoriques et pratiques.	Etre autonome dans la gestion.	Savoir gérer et prendre les responsabilités de gestion de l'entreprise. Savoir diriger des équipes même grandes. Savoir communiquer et vendre. Savoir concevoir une stratégie et la mettre en pratique.

Le diplôme est intermédiaire et correspond à une forte demande de la part des diplômé-e-s et des employeur-euse-s, en ce sens qu'il allie des connaissances techniques de base mais bien maîtrisées, avec une autonomie plus forte et une possibilité de prendre des décisions à un niveau assez simple.

Le niveau "Diplôme", au niveau des connaissances mais aussi des compétences attendues de la part des employeur-euse-s, se rapproche le plus de la Maîtrise fédérale.

En cas d'abandon éventuel du diplôme de l'école, ce serait logique d'envisager la maîtrise fédérale en tant qu'alternative à la mise en place d'une formation de niveau "école supérieure".

4.1.14 Question 4 : compléments de formation souhaités

A la question "Dans l'optique où une formation complémentaire se mettrait en place, quelles thématiques devraient être approfondies ?"

L'enquêteur-euse réalise le questionnaire avec la grille des thématiques à sa disposition pour d'éventuelles suggestions.

Economie et gestion
Informatique
Allemand
Anglais
Autre langue : préciser.....
Branches viticoles
Techniques liées à l'œnologie
Marketing
Autre : préciser.....

Les réponses sont moins nombreuses et moins précises que celles des diplômé-e-s car les employeur-euse-s ne connaissent pas bien la formation actuelle.

Dans l'ensemble, si les employeur-euse-s se sont prononcé-e-s, leurs réponses rejoignent les réponses des diplômé-e-s (voir en annexe).

5 Conclusions

La première motivation des ancien-ne-s diplômé-e-s dans le choix de l'école est sa réputation. Les autres motivations sont la proximité de l'école, la durée de la formation et la valeur du diplôme sans que l'un se détache nettement.

Les employeur-euse-s dans le recrutement des diplômé-e-s de l'école spécialisée sont content-e-s des employé-e-s recruté-e-s, car ils-elles sont directement opérationnel-le-s, compétent-e-s, autonomes et bien formé-e-s. Ils-elles sont capables de travailler de manière autonome et de prendre des responsabilités rapidement.

Les parcours professionnels des diplômé-e-s de l'école spécialisée les amènent à 91 % à rester actif-ve-s dans leur branche professionnelle. 57 % exercent des responsabilités d'encadrement (en moyenne 4.8 personnes sous leur responsabilité). Cependant, les personnes encadrées ont de faibles niveaux de formation.

Les diplômé-e-s sont, pour une grande part, à leur compte, en tant que viticulteur-trice-s, viticulteur-trice-s - encaveur-euse-s ou cavistes indépendant-e-s. Seul un cinquième est employé et souvent sur le domaine familial.

Les points forts de la formation reçue dans le cadre de la formation professionnelle dispensée par l'école, du point de vue des diplômé-e-s et des employeur-euse-s, sont :

- une formation reconnue pour sa qualité;
- le contenu large et exhaustif dans les branches principales (viticulture, œnologie);
- la qualité des enseignements reçus;
- la disponibilité des enseignant-e-s et le lien avec la pratique (visites, équipements de l'école).

Les points faibles et les propositions d'amélioration sont :

- l'amélioration des branches secondaires (comptabilité, gestion, marketing et gestion du personnel);
- l'accent encore plus prononcé sur la mise en pratique des connaissances et compétences acquises;
- l'approfondissement des branches techniques.

La motivation des enseignant-e-s et le niveau d'entrée des élèves, le confort de l'organisation (horaires des cours, alternance entre les cours et la pratique) sont encore des éléments peu cités mais qui ressortent dans les propositions.

Les employeur-euse-s sont assez critiques par rapport à la flexibilité requise de leur part dans le système modulaire. A noter que le système a déjà été amélioré pour les nouvelles volées.

Dans la perspective éventuelle d'une école supérieure, qui comporte environ 600 heures complémentaires de formation par rapport à la formation menant au diplôme de l'école, les compléments de formation attendus par les diplômé-e-s et les employeur-euse-s sont à relever dans les branches secondaires (gestion, comptabilité, marketing, vente, gestion du personnel), mais aussi dans une moindre mesure dans la mécanisation, l'approfondissement des branches techniques et une ouverture sur des techniques et des vins de l'étranger.

D'une manière générale, les employeur-euse-s attendent des diplômé-e-s de l'école une autonomie et une prise de décision, ainsi que la capacité d'encadrer des ouvrier-ère-s, tout ceci étant aussi des qualités nécessaires pour les diplômé-e-s qui seront à leur compte en tant qu'exploitant-e d'un domaine et qu'indépendant-e.

Le niveau "Diplôme", au niveau des connaissances mais aussi des compétences attendues de la part des employeur-euse-s, se rapproche le plus de la maîtrise fédérale.

En cas d'abandon éventuel du diplôme de l'école, ce serait logique d'envisager la maîtrise fédérale en tant qu'alternative à la mise en place d'une formation de niveau "école supérieure".

La mise en place d'une formation dans le cadre d'une école supérieure à Changins aurait une chance non négligeable auprès des élèves et des employeur-euse-s, si elle met l'accent sur les points faibles et reprend les propositions d'amélioration.

Pour cette formation, les élèves seraient prêt-e-s à payer plus cher que maintenant, mais au maximum Fr. 4'000.- / 4'500.-.