



Numéro de la profession 15008-15011

Plan de formation pour l'agropaticien / agropaticienne AFP

Table des matières

Introduction

Compétences

Dotation horaire

Cours interentreprises

Procédure de qualification

Approbation et entrée en vigueur

Annexe 1: objectifs de formation des domaines d'activités A à D

Annexe 2: Liste des documents pour la mise en œuvre de la formation professionnelle initiale avec l'indication de leurs sources

Table des matières

1.	Introduction.....	3
1.1.	Concept de formation.....	3
1.2.	Objectifs de formation.....	5
1.3.	Taxonomie des objectifs évaluateurs.....	6
1.4.	Attribution aux lieux de formation.....	6
1.5.	Compétences.....	7
1.6.	Profil professionnel et orientations.....	7
1.7.	Accompagnement individuel.....	8
1.8.	Renseignements complémentaires.....	8
2.	Compétences.....	9
2.1.	Compétences méthodologiques.....	9
2.2.	Compétences sociales et personnelles.....	10
2.3.	Compétence professionnelle.....	11
3.	Dotation horaire du plan de formation.....	11
4.	Cours interentreprises.....	12
5.	Procédure de qualification.....	14
5.1.	Procédure de qualification et ses éléments.....	14
5.2.	Tableau synoptique de la procédure de qualification.....	15
6.	Approbation et entrée en vigueur.....	16

1. Introduction

1.1. Concept de formation

Le plan de formation décrit les compétences qui doivent être atteintes par les personnes en formation afin qu'elles puissent exercer leur métier.

Il s'appuie sur le profil professionnel conformément à l'article 1 de l'ordonnance de formation de la formation professionnelle initiale:

Les agropraticiens travaillent en tant qu'employés qualifiés dans des entreprises agricoles de production et de transformation. Ils accomplissent des travaux simples de façon autonome et compétente. Flexibles et polyvalents, ils se conforment aux prescriptions et mettent en pratique de manière responsable les lignes directrices de l'entreprise selon les consignes de leur supérieur. Ils connaissent le déroulement des processus depuis la production jusqu'à la mise en vente. Ils comprennent les liens entre la technique de production, la rentabilité et l'écologie. Proches de la nature, ils remplissent leurs tâches consciencieusement et dans le respect des différents organismes vivants qu'ils rencontrent au cours de leur travail. Ils travaillent volontiers de manière active en équipe et prennent part à la recherche de solutions pratiques pour les problèmes posés par le travail quotidien.

Structure du plan de formation

Le plan de formation est construit sur des processus et s'oriente sur les activités professionnelles des personnes en formation (cf. illustration). Le modèle doit représenter les activités professionnelles, le plus proche possible de la réalité et dans ses interactions et, ainsi, quitter la pensée usuelle en terme de branches scolaires. Ainsi il est à relever le lien direct avec tous les lieux de formation. Toutefois, la réalité est souvent très complexe, ce qui conditionne aussi une simplification du modèle et qui ne permet pas toujours de représenter la totalité du processus.

Les processus sont subdivisés dans les domaines suivants:

- A. Production végétale
- B. Production animale
- C. Vinification
- D. Mécanisation et installations techniques

Dans les domaines A, production végétale, B, production animale et C, vinification, les processus sont orientés vers la production respectivement la transformation des produits. Le domaine de la production végétale permet d'illustrer au mieux le processus. Il part du travail du sol jusqu'à la préparation à la commercialisation des denrées alimentaires. Le domaine D mécanisation et installations techniques soutient le processus. Les objectifs de formation ainsi formulés décrivent des compétences qui sont nécessaires, en règle générale, dans plusieurs des processus des domaines A, B et C. L'illustration schématise également l'enseignement de la culture générale et le sport comme domaines de soutien, afin de disposer d'une représentation complète de la formation.

Structure du plan de formation

Domaines de compétences		Objectifs généraux
A	Production végétale	<p>Travailler le sol</p> <p>Semer et planter des cultures</p> <p>Fertiliser et soigner des cultures</p> <p>Récolter et utiliser des cultures</p> <p>Stocker, conserver et préparer les produits</p>
B	Production animale	<p>Détenir et soigner des animaux de rente</p> <p>Affourager et élever des animaux de rente</p> <p>Produire des aliments en veillant à la qualité</p>
C	Vinification	<p>Encaver le raisin</p> <p>Elever le produit</p>
D	Mécanisation et installations techniques	<p>Utiliser et entretenir des machines, des équipements et des installations</p> <p>Respecter des prescriptions relatives à la sécurité au travail</p>
	Culture générale	Contenu de formation selon le plan d'étude-cadre de la culture générale
	Sport	Contenu selon le plan de formation pour la gymnastique et le sport

1.2. Objectifs de formation

Les objectifs et les exigences de la formation sont concrétisés par les trois niveaux: objectifs généraux, particuliers et évaluateurs. Les objectifs généraux structurent les secteurs d'activités du plan de formation en sous-processus ou en domaines d'activités.

Objectifs généraux

- créent un cadre de référence général;
- délimitent les domaines de la formation;
- donnent les justifications de l'importance du domaine correspondant.

Objectifs particuliers

- partent de situations concrètes;
- décrivent un comportement ou une disposition que les personnes en formation devraient adopter dans une situation donnée après la formation

Objectifs évaluateurs

- concrétisent des objectifs particuliers;
- décrivent un comportement observable;
- sont formulés spécifiquement pour les trois lieux de formation: entreprise formatrice, école professionnelle et cours interentreprises.

Pour chaque objectif évaluateur, le principe suivant vaut : il doit être réalisé professionnellement et adapté au lieu, ainsi que de manière indépendante et correcte.

1.3. Taxonomie des objectifs évaluateurs

Chaque objectif évaluateur est défini par un niveau cognitif. Ainsi on définit le niveau d'exigence de chaque objectif évaluateur.

C1 (connaissance)

Restituer des informations et s'y référer dans des situations similaires.

Exemple: les professionnels sont capables de nommer les dates de plantation des plus importantes cultures de fruits et de baies.

C2 (compréhension)

Non seulement restituer des informations, mais également l'expliquer avec ses propres mots.

Exemple: les professionnels sont capables d'expliquer les avantages et inconvénients des différentes techniques de semis.

C3 (application)

Utiliser des informations sur des états de fait dans différentes situations.

Exemple: les professionnels sont capables d'effectuer de simples travaux d'entretien sur les véhicules de l'entreprise conformément au manuel d'utilisation.

C4 (analyse)

Structurer des faits en différents éléments, établir les relations entre les éléments et identifier les caractéristiques.

Exemple: les professionnels sont capables de déterminer les exigences spécifiques des surfaces de compensation écologique.

C5 (synthèse)

Combiner des éléments isolés d'un état de fait et de les réunir en une entité.

Exemple: les professionnels sont capables d'établir un tableau des semis, des plantations et des récoltes et représenter graphiquement un plan de culture.

C6 (évaluation)

Évaluer des situations et des informations en fonction de critères donnés.

Exemple: les professionnels sont capables d'évaluer la désinfection des plants d'un point de vue économique, phytosanitaire et écologique.

1.4. Attribution aux lieux de formation

D'une manière générale, les objectifs évaluateurs sont définis pour chacun des trois lieux de formation: entreprise formatrice, école professionnelle et cours interentreprises (CI). Lorsque, dans des cas particuliers, un objectif évaluateur est attribué à plusieurs lieux de formation, alors l'attribution de la responsabilité du lieu de formation est faite de la manière suivante:

- **entreprise formatrice:** application, mise en œuvre,
- **école professionnelle:** théorie et les démonstrations correspondantes,
- **CI:** application, éventuellement en complément à la mise en œuvre d'aspect particulier au sein de l'entreprise formatrice.

L'attribution d'un objectif évaluateur à une entreprise formatrice et aux CIE a un sens lorsque les entreprises formatrices peuvent certes prendre en charge une partie de la formation, mais elle peut toutefois varier selon les infrastructures des entreprises formatrices. La tâche des CIE est alors de garantir l'harmonisation et le complément de ces éléments.

1.5. Compétences

Le travail sur des entreprises de production et de transformation des produits agricoles nécessite des compétences professionnelles, méthodologiques, sociales et personnelles.

La combinaison de l'ensemble de ces compétences rend les professionnels aptes à aborder les tâches et des défis de manière indépendante et compétente, ainsi qu'à faire face aux modifications.

Les compétences méthodologiques, sociales et personnelles nécessaires sont spécifiées sous forme raccourcie à chaque objectif particulier. Elles sont décrites exhaustivement aux chapitres 2 et 3 du plan de formation.

1.6. Profil professionnel et orientations

Lorsque cela est possible, les points communs des orientations sont toujours mis en évidence. Toutefois, les profils professionnels fixent ici certaines limites: Le domaine B production animale ne fait pas partie des orientations « cultures spéciales » et « vinification ». L'orientation « cultures spéciales » comprend principalement le contenu du domaine A production végétale alors que l'orientation « vinification » se concentre sur le domaine C. Il en résulte des recoupements des contenus de formation très différenciés.

Les contenus de formation effectivement valables pour l'ensemble des orientations se trouvent dans le domaine de soutien D, Mécanisation et installations techniques.

Une voie pragmatique est particulièrement recommandée pour la formation scolaire. Un enseignement spécifique est recommandé là où l'on peut former des classes entières. Là où cela n'est pas possible, sur la base du plan de formation, il peut être envisagé de former des domaines d'enseignement plus grands de nature différente et de le compléter par des cours spéciaux. La colonne "valable pour" indique, pour chaque niveau, quels contenus de formation fixés dans l'annexe 1 du plan de formation sont valables pour les différentes orientations, selon la présentation ci-dessous.

N°	Valable pour	Objectif particulier
	Agr, CS, Vi	...
	CS	Objectif évaluateur ...

Abréviations :

Agr: Orientation « agriculture »

CS: Orientation « cultures spéciales »

Vi: Orientation « vinification »

Des objectifs particuliers correspondants doivent être rédigés pour une orientation aussitôt qu'un objectif général est valable pour cette dernière. Il est possible que les objectifs particuliers divergent partiellement entre orientations, voire qu'un objectif particulier complémentaire doive être défini. La même chose est valable pour le niveau des objectifs évaluateurs.

Les contenus de formation des domaines d'activité A à D sont énumérés à l'annexe 1 et peuvent être obtenus sous forme de fichier informatique auprès de l'Ortra AgriAliForm. Les objectifs de formation sont saisis dans une banque de données, ce qui facilite la sélection par orientation et par domaine d'activité.

1.7. Accompagnement individuel

Le législateur a édicté des dispositions particulières à propos du soutien aux personnes effectuant la formation initiale de deux ans débouchant sur une attestation professionnelle fédérale. Par accompagnement individuel, on entend une offre de soutien par laquelle une personne compétente accompagne le processus de développement d'une personne en formation ayant des difficultés d'apprentissage. Cet accompagnement ne concerne pas uniquement les aspects scolaires mais également tout ce qui est relatif à la formation dans l'environnement de la personne en formation. L'accompagnement individualisé peut être offert par différents prestataires. Elle prend en compte la profession et les lieux de formation. Il s'agit donc de viser une coordination aussi étroite que possible entre les trois lieux de formation.

Les demandes pour un accompagnement individuel sont à déposer auprès de l'autorité cantonale compétente (par exemple le service de la formation professionnelle).

1.8. Renseignements complémentaires

Les professions de l'agriculture et des branches spéciales de l'agriculture doivent répondre au mandat constitutionnel conformément à l'article 104 de la constitution. Cette référence a des effets sur le développement de la formation professionnelle initiale. Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2007, les exploitations agricoles n'obtiennent des paiements directs que si le chef d'exploitation dispose d'un titre reconnu.

A l'exception de l'âge minimal, l'agriculture n'est pas soumise à la loi sur le travail. La durée de travail des personnes en formation du champ professionnel varie entre 48 et 55 heures par semaine. Cette circonstance a un lien étroit avec le fait qu'une majorité des entreprises formatrices détiennent des animaux de rente.

Les objectifs de formation de l'école professionnelle doivent être attribués à chaque année de formation afin de garantir l'échange d'apprenti prévu à l'article 8 de l'Ordonnance de formation, ainsi que de permettre une adéquation entre les lieux de formation. A cet effet, une convention doit être établie entre les cantons sur une répartition uniforme des contenus de la formation scolaire, ceci en collaboration avec les organisations du monde du travail cantonales et les écoles professionnelles.

2. Compétences

2.1. Compétences méthodologiques

Techniques de travail et gestion du temps

Afin de trouver des solutions pour les tâches professionnelles et personnelles, les professionnels mettent en oeuvre des méthodes qui leur permettent de travailler de manière organisée, d'être ponctuel, de fixer des priorités, de mettre en place des processus de manière systématique et rationnelle et de garantir la sécurité au travail comme la sauvegarde de l'environnement. Ils organisent efficacement leur travail en fonction des directives tout en étant orienté sur les objectifs. Ils évaluent systématiquement leur travail.

Approche et action interdisciplinaires

La production agricole, que se soit dans ou avec la nature, se base sur une multiplicité de processus mis en réseau. Les professionnels, comme acteurs du champ, tiennent compte de l'interdépendance entre les secteurs en amont et en aval. Ils prennent en compte les effets possibles de leurs activités sur les collaborateurs et le résultat de l'entreprise.

Technique d'information et de communication

L'utilisation des moyens d'information et de communication sera toujours plus importante à l'avenir. Les professionnels se procurent des informations de manière autonome et en font un usage pour leur succès professionnel. Ils utilisent les moyens d'information et de communication pour leur propre formation continue et la mise en réseau sur le plan professionnel.

Stratégies d'apprentissage

Différentes stratégies permettent d'apprendre plus efficacement et de se former tout au long de la vie. Etant donné que les styles d'apprentissage sont des instruments individuels, les professionnels peuvent mettre en pratique la méthode la plus appropriée à leur situation et appliquer des stratégies pour un apprentissage individuel et tout au long de la vie.

Créativité

Les professionnels des domaines de l'agriculture et de la transformation doivent être ouverts à la nouveauté et aux procédures non conventionnelles. Ils sont dès lors capables de proposer des solutions adaptées et d'utiliser leur créativité afin de réaliser les mandats de travail. Les professionnels se distinguent par leur vigilance et leur ouverture face à des nouveautés et des trends dans la profession.

Capacité à résoudre des problèmes

La dépendance à la nature, à la technique et aux conditions générales économiques fait que les professionnels sont toujours à nouveau confrontés à de nouveaux défis. C'est pourquoi ils peuvent reconnaître les problèmes et instaurer des méthodes et techniques adaptées en vue de résoudre les problèmes.

2.2. Compétences sociales et personnelles

Autonomie et responsabilité

Dans le domaine agricole et de la transformation les activités ont des effets sur la nature et les partenaires dans de nombreux domaines. Les professionnels sont conscients de cette responsabilité et ils pensent de manière globale. De ce fait, ils sont disposés à assumer des décisions et à agir consciencieusement.

Apprentissage tout au long de la vie

Le métier est en perpétuel changement. Il est nécessaire de s'adapter à des changements rapides des besoins ou de la situation. Les professionnels en sont conscients et sont disposés à acquérir en permanence de nouvelles connaissances et à apprendre tout au long de la vie. Ils prennent en compte les innovations dans leur secteur d'activité et ils sont ouverts face aux nouveautés.

Capacité à communiquer

La communication revêt un rôle primordial dans beaucoup d'activités du métier. Les professionnels expriment leurs attentes de manière compréhensible, font preuve de franchise et de disponibilité, entendent des avis différents et de les intégrer dans leurs réflexions. Ils sont ouverts au dialogue, comprennent et appliquent les règles de communication.

Capacité à gérer des conflits

Dans le quotidien professionnel, il n'est pas rare de voir surgir des situations conflictuelles. Les professionnels en sont conscients et réagissent de manière calme et réfléchie dans pareil cas. Ils sont ouverts au dialogue, sont prêts à accepter d'autres points de vue, s'expriment avec pertinence et recherchent des solutions constructives.

Aptitude au travail en équipe

Les tâches professionnelles et personnelles peuvent être résolues de manière individuelle ou en groupe. De ce fait, la collaboration avec d'autres personnes a une grande importance. Les professionnels sont capables de travailler en équipe en fonction du but. Ils connaissent les règles du travail en équipe et les mettent en œuvre.

Civilité

Au cours de l'exercice de leur profession, les professionnels entretiennent des contacts avec des personnes aux attentes variées en termes de comportement et de courtoisie. Les professionnels adaptent leur langage et leur comportement aux différentes situations et aux besoins de leurs partenaires ; ils sont ponctuels et consciencieux, ils ont une bonne présentation.

Résistance au stress

L'accomplissement de certaines tâches de la profession exige des efforts tant physiques qu'intellectuels. Les professionnels sont capables d'y faire face en appréhendant les tâches qui leur incombent d'une manière calme et réfléchie. Ils maîtrisent la durée de travail et la planification afin de parvenir à dégager suffisamment de temps libre pour le privé, les loisirs et le repos.

Indépendance

Dans l'accomplissement de leurs activités, les professionnels se trouvent souvent sans appui. De ce fait, ils sont capables de réfléchir continuellement à la justesse de leur pensée et à leur comportement. Ils développent l'esprit d'initiative, prennent des décisions dans leur domaine d'activité et agissent de manière conforme au mandat de travail.

2.3. Compétence professionnelle

La compétence professionnelle regroupe le savoir professionnel et l'adresse et rend le professionnel apte à résoudre de manière indépendante des tâches et des questions liées au champ professionnel.

Les objectifs généraux, particuliers et évaluateurs décrivent les compétences professionnelles à acquérir.

- A Production végétale
- B Production animale
- C Vinification
- D Mécanisation et installations techniques

3. Dotation horaire du plan de formation

Branches d'enseignement	Orientation								
	Agriculture			Cultures spéciales			Vinification		
	E1 périodes	E2 périodes	CI jours	E1 périodes	E2 périodes	CI jours	E1 périodes	E2 périodes	CI jours
A production végétale	80	80		130	130	2	40	40	1
B production animale	70	70	2						
C vinification							120	120	1
D mécanisation et installations techniques	50	50	4	70	70	4	40	40	4
Culture générale 1)	120	120		120	120		120	120	
Sport 1)	40	40		40	40		40	40	
Total par année de formation	360	360		360	360		360	360	
Total profession / orientation	720		6	720		6	720		6

- 1) L'ampleur de l'enseignement de la culture générale et du sport est fixée par la loi
 E1 1^{ère} année de l'école professionnelle, exprimée en périodes d'enseignement
 E2 2^{ème} année de l'école professionnelle, exprimée en périodes d'enseignement
 CI Cours interentreprises, exprimés en jours de 8 heures

4. Cours interentreprises

Organisation, répartition et durée des cours interentreprises

Buts

Les cours interentreprises (CI) complètent la formation en entreprise et scolaire. La participation aux cours est obligatoire pour l'ensemble des personnes en formation.

Organes responsables

L'Ortra AgriAliForm et ses organisations membres sont responsables des cours interentreprises.

Organes

L'organisation se répartit de la manière suivante:

la Commission de surveillance

les Commissions des cours

Commission de surveillance

L'Ortra AgriAliForm institue une commission de surveillance pour la conduite et la surveillance des cours interentreprises. Les tâches de la commission de surveillance peuvent être déléguées au groupe de coordination pour la formation initiale. Chaque association membre de l'Ortra dispose d'un représentant au sein de la Commission. Un représentant de la Conférence des Offices de la formation professionnelle et de la Confédération sont invités aux séances.

La Commission a pour mandat de garantir l'organisation et la mise en œuvre des cours interentreprises sur l'ensemble de la Suisse. Un règlement définit les tâches et les compétences de la Commission de surveillance et de la Commission des cours. Ce dernier est élaboré par le Comité de l'Ortra AgriAliForm.

Commissions des cours

Les Commissions des cours ont la responsabilité d'exécuter et de réaliser des cours au niveau régional, respectivement au niveau cantonal. Le canton hôte et l'école(s) professionnelle(s) y sont représentés. Les membres sont nommés par les organisations membres de l'Ortra AgriAliForm sur proposition des Ortras cantonales ou régionales.

Les Commissions de cours se constituent elles-mêmes et se dotent d'un règlement de fonctionnement.

L'organisation des cours interentreprises est du ressort de la Commission des cours. Elle assume notamment les tâches suivantes:

elle élabore le programme des cours sur la base du plan de formation et du programme cadre de la Commission de surveillance;

elle coordonne et surveille l'exécution des cours interentreprises;

elle élabore le budget, établit les décomptes et les soumet à la Commission de surveillance pour approbation par le comité de l'Ortra;

elle est responsable de l'assurance qualité;

elle rédige au moins une fois par année un rapport de cours à l'attention de la Commission de surveillance.

Convocation

Les Commissions de cours émettent des convocations individuelles en collaboration avec l'autorité cantonale compétente. Elles sont envoyées aux entreprises formatrices à l'attention des personnes en formation.

Lorsque les personnes en formation ne peuvent pas participer aux cours interentreprises pour des cas de force majeure (maladie attestée par un certificat médical, accident ou autre absence justifiée), le formateur informe immédiatement la raison de l'absence par écrit à l'organisateur des cours ainsi qu'à l'autorité compétente.

Conditions cadres

- Dans la mesure du possible, les contenus des cours interentreprises doivent être dispensés sur une entreprise formatrice appropriée.
- Les contenus de formation pratique importants sont traités au sein des cours qui ne peuvent être approfondis que difficilement sur l'entreprise formatrice.

Durée et contenu

L'ampleur des cours interentreprises peut varier en fonction de l'orientation. Les besoins particuliers de chaque orientation peuvent ainsi mieux être pris en compte. Le tableau synoptique et la dotation horaire présentent la durée.

Les objectifs de formation des chapitres A – D du plan de formation fixent le contenu exact et le regroupement par thème. En règle générale, la plupart des cours sont adaptés à chaque orientation.

	Orientations			
	Agr	CS	Vi	
Thème	Durée (jours de 8 heures)			Période
Prévention des accidents, Sécurité et santé, Utiliser et entretenir des machines et des outils Partie 1 (spécifique à chaque orientation)	2	2	2	1ère année d'apprentissage
Hygiène et assurance qualité Partie 1 (spécifique à chaque orientation)	1	1	1	1ère année d'apprentissage
Prévention des accidents, Sécurité et santé, Utiliser et entretenir des machines et des outils Partie 2 (spécifique à chaque orientation)	2	2	2	2 ^{ème} année d'apprentissage
Hygiène et assurance qualité Partie 2 (spécifique à chaque orientation)	1	1	1	2 ^{ème} année d'apprentissage
Total des jours	6	6	6	

L'attribution des objectifs évaluateurs des cours interentreprises sur les thèmes et les jours de cours se trouve en annexe du règlement d'application des cours interentreprises.

5. Procédure de qualification

5.1. Procédure de qualification et ses éléments

Ampleur

La procédure de qualification permet de justifier et d'évaluer la qualité des qualifications professionnelles. La procédure comprend l'examen final, les notes d'expérience et la note de la culture générale de l'école professionnelle.

Les exigences se basent sur les objectifs de formation du plan de formation et en tiennent compte de manière représentative.

L'examen final évalue et pondère équitablement les éléments oraux écrits et pratiques en tenant compte des particularités du domaine de qualification.

La note d'expérience et la note de la culture générale de l'école professionnelle font partie intégrante de la note globale.

Domaines de qualification et notes d'expérience

Pratique professionnelle:

Procédure de vérification des compétences professionnelles.

Connaissances professionnelles:

Tâches par domaine de formation et orientées sur les domaines d'activités afin de vérifier et d'appliquer les connaissances et les données théoriques.

Notes d'expérience:

Les notes d'école de l'enseignement professionnel sont résumées au sein d'une note d'expérience.

Culture générale:

La mise en œuvre de la procédure de qualification est effectuée conformément aux dispositions de l'Ordonnance de l'OFFT sur les exigences minimales de la culture générale dans la formation professionnelle initiale (annexe 3).

Exigences minimales

Domaine de qualification professionnelle pratique Note minimale 4

Moyenne générale (Note générale) Note minimale 4

5.2. Tableau synoptique de la procédure de qualification

Domaine de qualification et notes d'expérience	Pondération	Durée	Note se rapportant aux points d'appréciation						
Travaux pratiques	60%	4 heures	3 notes de position (demi-notes ou notes entières)						
			Nombre de notes de position et pondération pour les orientations correspondantes						
			Domaine d'activités	Agriculture		Cultures spéciales		Vinification	
				Note de position	Pondération	Note de position	Pondération	Note de position	Pondération
			Production animale	1	30%	-	-	-	-
			Production végétale 1	1	30%	1 (Objectifs généraux A1,2,3)	30%	-	-
			Production végétale 2	-	-	1 (Objectifs généraux A4,5)	30%	-	-
			Mécanisation	1	40%	1	40%	1	40%
			Vinification 1	-	-	-	-	1 (Objectif général C1)	30%
			Vinification 2	-	-	-	-	1 (Objectif général C2)	30%
Note du domaine de qualification, arrondie à la décimale									
Connaissances professionnelles	10%	2 heures, dont au maximum 1h d'oral	2 notes de position (demi-notes ou notes entières)						
			Nombre de notes de position et pondération pour les orientations correspondantes						
			Domaine d'activités	Agriculture		Cultures spéciales		Vinification	
				Note de position	Pondération	Note de position	Pondération	Note de position	Pondération
			Production animale	1	50%	-	-	-	-
			Production végétale	(écrit)	-	1	50%	-	-
			Mécanisation	-	-	(écrit)	-	1	50%
Vinification	-	-	-	-	(écrit)	-			
Entretien professionnel sur la base du dossier de formation *	1 (oral)	50%	1 (oral)	50%	1 (oral)	50%			
* cf. Description détaillée dans les instructions									
Note du domaine de qualification, arrondie à la décimale									
Note d'expérience à l'école professionnelle	10%		Moyenne des notes du semestre.						
			1 note moyenne arrondie à la décimale.						
Culture générale	20%	selon prescriptions	1 note moyenne arrondie à la décimale						
			Moyenne générale arrondie à la décimale						

6. Approbation et entrée en vigueur

Le présent plan de formation entre en vigueur muni de l'approbation de l'OFFT le 1^{er} janvier 2009.

Lieu, Date.....Lausanne / Brugg 10.11.2008.....

Ortra AgriAliForm

Le président :
Jean-Pierre Perdrizat

sig. J.-P. Perdrizat

.....

Le secrétaire :
Jakob Rösch

sig. J. Rösch

.....

Ce plan de formation est approuvé par l'Office fédéral de la formation et de la technologie selon l'article 10, alinéa 1 de l'Ordonnance sur la formation professionnelle du champ professionnel de l'agriculture et de ses produits du....

Lieu, Date.....Berne, 14 novembre 2008.....

Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie

La directrice:

sig. U. Renold

.....

Annexe 1: objectifs de formation des domaines d'activités A à D

Ces derniers peuvent être obtenus en tant que fichier séparé.

Annexe 2: Liste des documents pour la mise en œuvre de la formation professionnelle initiale avec l'indication de leurs sources

Table des matières des documents pour la mise en œuvre de la formation professionnelle initiale avec l'indication de leurs sources pour le champ professionnel de l'agriculture et de ses professions

du.....

Ordonnance sur la formation initiale du champ professionnel de l'agriculture et de ses professions du14.11.2008.....	<ul style="list-style-type: none">• Office fédéral des constructions et de la logistique OFCL www.bbl.admin.ch (Publications et imprimés)• Offices cantonaux compétents pour la formation professionnelle
Plan de formation du.....14.11.2008.....	<ul style="list-style-type: none">• Ortra AgriAliForm Laurstrasse 10 5201 Brugg www.agri-job.ch
Directive sur le dossier de formation ainsi que des exemples du.....	<ul style="list-style-type: none">• Ortra AgriAliForm www.agri-job.ch
Rapport de formation CSFO	<ul style="list-style-type: none">• Ortra AgriAliForm www.agri-job.ch• www.csfo.ch
Guide pour la procédure de qualification du....	<ul style="list-style-type: none">• Ortra AgriAliForm www.agri-job.ch
Formulaire de notes du...	<ul style="list-style-type: none">• Ortra AgriAliForm www.agri-job.ch• www.csfo.ch
Recommandations sur les exigences minimales d'une entreprise de formation	<ul style="list-style-type: none">• Ortra AgriAliForm www.agri-job.ch
Indications sur les possibilités de collaboration entre l'enseignement de la culture générale et professionnel	<ul style="list-style-type: none">• Conférence des directeurs des écoles professionnelles agricoles
Distribution des objectifs de formation de l'école professionnelle sur les années d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none">• Ortra AgriAliForm www.agri-job.ch

