

Plan d'études cadre pour les filières de formation des école supérieures

Technique vitivinicole

Technicienne vitivinicole diplômée ES

Technicien vitivinicole diplômé ES

Organe responsable

AgriAliForm, Laurstrasse 10, 5201 Brougg

Approuvé par le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI: 17 OCT. 2022

Table des matières

1	Généralités sur le plan d'études cadre	4
1.1	<i>Introduction et bases légales.....</i>	4
1.2	<i>Le plan d'études cadre en tant que base de la reconnaissance de la filière ES et de son positionnement</i>	4
1.3	<i>Positionnement dans le système de formation</i>	5
1.4	<i>But du plan d'études cadre</i>	7
2	Rôle et activités des différents acteurs participants à l'élaboration du plan d'étude cadre	8
2.1	<i>Organe responsable.....</i>	8
3	Profil professionnel et compétences à acquérir	8
3.1	<i>Fixation du titre et de la dénomination de la filière de formation</i>	8
3.2	<i>Domaine d'activité et contexte.....</i>	9
3.2.1	<i>Secteur économique :</i>	9
3.2.2	<i>Groupes cibles :.....</i>	9
3.2.3	<i>Produits et services fournis par les diplômés :</i>	9
3.2.4	<i>Conditions cadres du domaine d'activité :</i>	10
3.2.5	<i>Degré d'autonomie et responsabilités :</i>	11
3.2.6	<i>Perspectives de développement :</i>	11
3.2.7	<i>Contribution au développement écologique, culturel, économique et sociétal :.....</i>	12
3.3	<i>Vue d'ensemble des compétences :</i>	12

3.3.1	Domaines de compétences.....	12
3.3.2	Compétences opérationnelles	14
4	Organisation de la formation	16
4.1	<i>Formes des formations proposées.....</i>	<i>16</i>
4.2	<i>Répartition des heures de formation.....</i>	<i>18</i>
5	Admission à la formation	19
5.1	<i>Bases légales.....</i>	<i>19</i>
5.2	<i>Conditions d'admission.....</i>	<i>19</i>
5.3	<i>Prise en compte des acquis.....</i>	<i>20</i>
6	Contenus et exigences de la procédure de qualification.....	20
6.1	<i>Règlement d'études.....</i>	<i>20</i>
6.2	<i>Procédure de qualification finale.....</i>	<i>21</i>
7	Dispositions finales	24
7.1	<i>Abrogation du droit en vigueur</i>	<i>24</i>
7.2	<i>Dispositions transitoires.....</i>	<i>24</i>
7.3	<i>Entrée en vigueur.....</i>	<i>24</i>
8	Ediction	25

1 Généralités sur le plan d'études cadre

1.1 Introduction et bases légales

Dans le présent document, les expressions au masculin s'appliquent indifféremment aux femmes et aux hommes.

Le présent plan d'étude cadre compose, avec la loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle (LFPr) et l'ordonnance du 19 novembre 2003 sur la formation professionnelle (OFPr) ainsi que l'ordonnance du département fédéral de l'économie, de l'éducation et de la recherche (DEFR) concernant les prescriptions minimales pour la reconnaissance des programmes d'enseignement et des études postdiplôme des écoles techniques supérieures (OCM ES) du 11 septembre 2017, la base juridique pour la reconnaissance du cursus «technique viticole». Le plan d'étude cadre a été élaboré par l'organisation du monde du travail concernée, en collaboration avec les prestataires de formation.

1.2 Le plan d'études cadre en tant que base de la reconnaissance de la filière ES et de son positionnement

Les filières de formation des écoles supérieures (ES), reconnues par la Confédération, forment, avec les examens fédéraux, le domaine de la formation professionnelle supérieure. La formation professionnelle supérieure constitue, avec les hautes écoles (hautes écoles universitaires, hautes écoles spécialisées et hautes écoles pédagogiques), le degré tertiaire du système éducatif suisse. Elles présupposent un certificat fédéral de capacité (CFC) ou un autre titre du degré secondaire II. La formation se caractérise par un lien étroit avec le marché du travail et transmet aux étudiants des compétences leur permettant d'assumer de manière autonome des responsabilités techniques et de conduite dans leur domaine. Les filières de formation ES ont une orientation plus large que les examens fédéraux.

Les ES proposent également des filières d'études postdiplômes (EPD ES). Ces dernières font partie de la formation continue à des fins professionnelles et permettent aux étudiants de poursuivre leur spécialisation et d'approfondir leurs connaissances. L'admission à des études postdiplômes présuppose un diplôme du degré tertiaire.

Les filières de formation ES sont basées sur des Plan d'études cadre (PEC). Les EPD ES peuvent aussi, mais ne doivent pas obligatoirement, reposer sur des PEC (cf. art. 7, al. 4, OCM ES).

Les PEC sont élaborés et édictés par les organisations du monde du travail (OrTra) en collaboration avec les prestataires de formation pour un domaine précis. Ces acteurs forment ensemble l'organe responsable du PEC.

1.3 Positionnement dans le système de formation

Les professionnels titulaires d'un certificat fédéral de capacité (CFC) ou d'une qualification équivalente au degré secondaire II peuvent suivre une filière de formation reconnue au niveau fédéral dans une école supérieure (ES) et obtenir ainsi un titre protégé au degré tertiaire (formation professionnelle supérieure). Les études postdiplômes des écoles supérieures (EPD ES) sont une offre de formation continue et requièrent un titre du degré tertiaire. Elles permettent d'approfondir les connaissances et de se spécialiser dans un domaine.

La figure1 présente le positionnement général des ES et en particulier de la profession de technicien viti-vinicole ES dans le système suisse de formation.

1.4 But du plan d'études cadre

Les PEC constituent l'instrument de pilotage central des filières de formation ES reconnues par la Confédération. Les principales fonctions des PEC sont les suivantes :

Fixation du titre et de la dénomination de la filière de formation :

Le titre protégé ainsi que la dénomination de la filière de formation sont fixés dans le PEC. Après approbation d'un nouveau PEC, les annexes de l'OCM ES sont complétées en conséquence.

Garantie de l'orientation vers le marché du travail :

Le PEC fixe le profil professionnel et les compétences à acquérir. L'organe responsable et en particulier l'OrTra compétente veillent à ce que les exigences du marché du travail soient prises en compte dans le PEC régissant la filière de formation, afin que le lien avec la pratique et le monde du travail soit garanti.

Positionnement des filières de formation ES :

Le PEC définit les qualifications du degré secondaire II sur lesquelles se fonde la filière de formation. Au travers de la description des compétences à acquérir dans une filière de formation donnée, chaque PEC permet un positionnement clair des diplômes ES dans le système éducatif suisse.

Reconnaissance des filières de formation ES :

En lien avec l'OCM ES, chaque PEC constitue la base pour la reconnaissance de la filière de formation correspondante. Les prestataires développent leurs filières de formation en se fondant sur le PEC correspondant, puis ils présentent une demande de reconnaissance auprès du SEFRI.

Garantie de l'assurance-qualité des filières de formation ES dans toute la Suisse :

Les PEC constituent une mesure visant au développement de la qualité dans la formation professionnelle au sens de l'art. 8 LFPr9. Ils veillent à ce que les qualifications relatives aux diplômes ES satisfassent aux conditions minimales définies, qu'elles soient uniformes partout en Suisse, qu'elles respectent les exigences formulées par le marché du travail et, le cas échéant, les standards valables sur le plan national et international en matière d'exercice d'une profession.

2 Rôle et activités des différents acteurs participants à l'élaboration du plan d'étude cadre

2.1 Organe responsable

L'organe suivant est responsable du présent plan d'étude cadre (PEC) en tant qu'organisation du monde du travail (OrTra):

AgriAliForm

OrTra du champ professionnel de l'agriculture et ses branches spéciales

Laurstr. 10, 5200 Brougg

056 462 54 30

Le présent plan d'études cadre (PEC) a été établi par l'organisation du monde du travail AgriAliForm en collaboration avec les prestataires de formation suivants:

Changins, 1260 Nyon

Strickhof, 8820 Wädenswil

3 Profil professionnel et compétences à acquérir

3.1 Fixation du titre et de la dénomination de la filière de formation

Un parcours réussi de la filière de formation donne le droit aux diplômés de porter le titre suivant, protégé au niveau fédéral :

Français Technicienne vitivinicole diplômée ES / Technicien vitivinicole diplômé ES

Allemand Dipl. Weinbautechnikerin HF / Dipl. Weinbautechniker HF

Italien Tecnica vitivinicola dipl. SSS / Tecnico vitivinicolo dipl. SSS

La traduction anglaise applicable est mentionnée dans les suppléments au diplôme. Il ne s'agit toutefois pas d'un titre protégé.

Anglais Technician in Viticulture and Oenology, Advanced Federal Diploma of Higher Education

3.2 Domaine d'activité et contexte

3.2.1 Secteur économique :

Le technicien vitivinicole exerce ses activités professionnelles dans le secteur vitivinicole. Il assure la conduite entrepreneuriale d'une entreprise ou d'un secteur d'entreprise et garantit son développement en prenant en compte tous les aspects de son champ d'activités (vigne, encavage, gestion, commercialisation). Il peut exercer ses compétences dans l'ensemble de la chaîne de valeur vitivinicole, soit en gérant un vignoble et en produisant et commercialisant du vin issu essentiellement de sa propre vendange, mais également dans les secteurs situés en amont et en aval, comme le conseil technique lié à la production vitivinicole, le marketing, la vente de moyens de production ou encore le négoce de raisins et le commerce de vin. Ses clients sont notamment des particuliers, des restaurateurs et des négociants qui s'inscrivent principalement dans un contexte de proximité.

Les entreprises actives indirectement dans le domaine de la vitiviniculture, telles que les associations, l'administration, les entreprises de conseil et de prestations de service, sont également des secteurs qui emploient des techniciens vitivinicoles.

3.2.2 Groupes cibles :

Le technicien vitivinicole entretient des contacts directs et réguliers avec sa clientèle et ses fournisseurs ainsi que les producteurs et les entreprises qu'il conseille. Il collabore également avec les acteurs des marchés vitivinicoles, tels que les fournisseurs de moyens de production et les entreprises de transformation, de distribution et de négoce. Dans le cadre de ses activités de conseil et de négociation, il est non seulement en contact avec les particuliers mais également avec des spécialistes de la branche concernée, du commerce et de l'administration.

3.2.3 Produits et services fournis par les diplômés :

Le technicien vitivinicole gère un vignoble, produit et commercialise du vin dans la chaîne de valeur ajoutée en fonction des exigences du marché ainsi que des goûts et des attentes des consommateurs. Sur le terrain, il intervient également auprès des producteurs pour leur fournir des conseils au niveau des techniques de production vitivinicole et vendre les moyens de production adéquats.

De par ses connaissances spécifiques dans la gestion d'exploitation vitivinicole au niveau technique, marketing, économique et écologique, le technicien vitivinicole peut analyser la situation actuelle de son entreprise ou d'un secteur d'entreprise et, de là, définir sa stratégie entrepreneuriale. Il peut gérer la conduite d'un vignoble de manière à assurer une vendange de qualité dans le respect de l'environnement

et vinifier la récolte selon les normes de qualité et les besoins des consommateurs. Il assure l'écoulement de ses produits en s'insérant activement dans le réseau national et international de commercialisation.

Le technicien vitivinicole dispose de compétences en gestion du personnel et en conduite d'équipe, ce qui lui permet d'occuper des postes à responsabilité tels que chef d'équipe notamment.

Finalement, le technicien vitivinicole peut conduire des projets et mener des entretiens ou des négociations, ou encore représenter les intérêts des viticulteurs et encaveurs auprès des associations et de la branche vitivinicole.

3.2.4 Conditions cadres du domaine d'activité :

Les méthodes de production vitivinicole doivent s'adapter en permanence aux conditions naturelles, socio-économiques, aux décisions politiques, aux intérêts des différents groupes d'influence et à l'évolution des besoins des consommateurs. Afin de garantir un rendement optimal tout en assurant la meilleure rentabilité dans un environnement concurrentiel, les acteurs du secteur doivent disposer de compétences spécifiques en matière de techniques de production, de gestion d'entreprise, de gestion des risques et de réglementation. L'utilisation des moyens de production doit tenir compte des conditions particulières de chaque exploitation du point de vue économique, environnemental et organisationnel.

La transformation digitale et le développement technologique modifient l'économie et la société. Les changements pour le secteur vitivinicole prennent des formes variées. Ces nouveaux défis exigent des acteurs du secteur la volonté de se perfectionner tout au long de leur carrière afin de s'adapter à l'évolution du marché du travail et de son contexte.

Le technicien vitivinicole effectue ses tâches en tenant compte des facteurs d'influence des marchés d'acquisition et de vente du secteur vitivinicole. Il connaît les différents acteurs des marchés et peut expliquer leur mode de fonctionnement du point de vue juridique, politique et économique. Il définit sa stratégie en fonction de l'évolution des goûts et des attentes des consommateurs. Il connaît le rôle de l'industrie agro-alimentaire de transformation et celui du commerce de détail et leur importance pour la vente des produits vitivinicoles. A l'achat comme à la vente, il applique les directives et lois d'usage dans la branche ainsi que les prescriptions en matière de qualité et de sécurité.

Le technicien vitivinicole exerce ses activités au sein d'entreprises de tailles variables actives dans un ou plusieurs secteurs de l'économie vitivinicole. Les concepts de gestion et d'économie d'entreprise lui permettent d'appréhender la complexité des différentes organisations et des enjeux qui les concernent.

3.2.5 Degré d'autonomie et responsabilités :

Le technicien vitivinicole est capable de prendre des décisions de manière autonome. Il est en mesure d'identifier, d'analyser et d'évaluer des tâches spécifiques, des problèmes et des processus, grâce à des stratégies innovantes, dans un environnement de travail complexe et en mutation. Il collabore avec un large éventail de personnes en amont et en aval de la production vitivinicole, ce qui requiert polyvalence et capacité d'adaptation. Il peut assumer la responsabilité d'activités et de projets complexes. Il est capable de s'insérer activement dans le réseau national et international de commercialisation grâce à l'utilisation de ses ressources personnelles, entrepreneuriales et la pratique de deux langues nationales.

Le technicien vitivinicole comprend la stratégie et les objectifs de son entreprise et de son secteur et contribue à leur réalisation. Il s'appuie sur une approche interdisciplinaire et systémique pour gérer les projets en réseau. Ses aptitudes et ses compétences sociales et personnelles lui permettent d'engager du personnel, de diriger une équipe et motiver les collaborateurs ainsi que de gérer les conflits et de communiquer efficacement avec les différents intervenants, tout en faisant preuve d'esprit d'initiative.

Le technicien vitivinicole doit pouvoir adapter ses connaissances de façon autonome et créative à des situations nouvelles. Il se tient informé de l'évolution technique, économique, environnementale et sociale du secteur agro-alimentaire et peut en déduire des mesures utiles à son secteur.

Le technicien vitivinicole possède des compétences transversales, telles que des compétences en matière de communication, de résolution de problème, de collaboration, de coopération et d'innovation qui lui permettent de s'adapter aux changements rapides du monde du travail.

3.2.6 Perspectives de développement :

Les diplômés sont aptes à reprendre la conduite d'une exploitation de type vigneron-encaveur. Comme employés dans des PME, ils peuvent occuper des postes de chefs d'équipe ou de chefs de secteur. Après quelques années d'expériences dans des fonctions clés, ils peuvent occuper des postes de direction d'un secteur ou d'une entreprise. La combinaison entre l'expérience pratique et la formation leur permet d'évoluer dans les différents secteurs des entreprises qui les emploient. Ils peuvent également se spécialiser dans un domaine spécifique par le biais d'une formation continue et/ou créer leur propre entreprise.

3.2.7 Contribution au développement écologique, culturel, économique et sociétal :

La réussite de tous les secteurs de l'économie vitivinicole dépend étroitement de la nature. Ainsi, les ressources naturelles telles que des sols vivants, l'eau et la biodiversité sont indispensables à l'économie vitivinicole. En même temps, une viticulture durable contribue à la protection et au maintien de ces ressources. Il est donc primordial que tous les acteurs soient fortement sensibilisés à l'utilisation durable des ressources naturelles. Le technicien vitivinicole tient compte des différentes incidences des moyens et des procédés de production sur l'environnement et les ressources naturelles, et y intègre des approches et des modèles commerciaux innovants qui sont en conformité avec une vitiviniculture durable. Le technicien vitivinicole prend des mesures pour la protection des sols, des eaux et de la biodiversité, notamment en étant attentif à l'utilisation raisonnée des intrants. De plus, il adapte ses pratiques au réchauffement climatique, dont il est conscient des effets, et limite les émissions de gaz à effet de serre. La durabilité s'étend également aux aspects socio-économiques de l'entreprise. En outre, il connaît la politique et les législations environnementales suisses ainsi que les implications pour les entreprises du secteur vitivinicole. Il contribue activement aux mesures de développement durable qui s'appliquent à son secteur.

Le technicien vitivinicole tient compte des besoins des consommateurs et s'intéresse aux changements sociétaux. Par la mise en valeur des produits vitivinicoles et en innovant constamment, il joue un rôle essentiel dans l'entretien et le développement de paysages emblématiques, à la promotion du terroir et à la création de produits nobles à forte valeur émotionnelle.

Le technicien vitivinicole contribue à la transmission des connaissances, que ce soit entre autres par la participation à des groupes de vulgarisation et de défense professionnelle et par la formation d'apprentis.

Dans un contexte de constante évolution, le technicien vitivinicole contribue à l'implémentation et l'utilisation des nouvelles technologies qui s'appliquent à son secteur ainsi qu'à la transformation digitale de son entreprise.

Le technicien vitivinicole exerce ses activités en règle générale sur le marché suisse et doit pouvoir évoluer dans un environnement multilingue. L'acquisition d'une seconde langue nationale en vue d'une utilisation professionnelle pratique fait ainsi partie des compétences obtenues durant la formation.

3.3 Vue d'ensemble des compétences :

3.3.1 Domaines de compétences

Le chapitre 3.2 Domaine d'activité et contexte, fixe le cadre dans lequel s'inscrivent les domaines dans lesquels le technicien vitivinicole va acquérir des compétences. Les domaines correspondent aux processus de travail auxquels le technicien vitivinicole participe (domaines 2 – 6) ainsi qu'aux thématiques plus générales qui visent à développer les compétences transversales (domaines 1,7, 8). Les domaines de compétences sont décrits dans le tableau aux pages suivantes.

	Domaines de compétences	Description
1	Maîtriser la conduite entrepreneuriale d'un secteur ou d'une entreprise vitivinicole en appliquant les principes d'économie d'entreprise, assurer son fonctionnement et participer à son développement	Le technicien vitivinicole est à même de gérer et développer un secteur ou une petite entreprise vitivinicole. Il dispose des compétences requises et maîtrise les outils d'analyse et de planification stratégique nécessaire. Il maîtrise la conduite et le suivi économique, financier et administratif de son secteur ou de son entreprise. Il analyse les résultats obtenus, propose et met en œuvre les adaptations nécessaires. Il participe au processus de planification et de développement économiques et financiers pour son secteur, ou l'entreprise, ainsi qu'aux réflexions sur les nouveaux investissements en tenant compte de leur rentabilité.
2	Conduire un secteur ou une entreprise vitivinicole en intégrant les notions de durabilité, d'efficience des ressources et en respectant les normes environnementales	Le technicien vitivinicole intègre les thématiques du développement durable, de l'efficacité énergétique, de l'utilisation efficiente et la protection des ressources naturelles. Il associe les nouvelles technologies à ses activités. Il s'inspire en outre des principes de l'économie circulaire.
3	Conduire et développer un vignoble de manière optimale pour assurer une vendange de qualité selon des critères techniques viticoles et œnologiques, économiques et écologiques	Afin de conduire et développer un vignoble, le technicien vitivinicole maîtrise les méthodes de production viticoles modernes. Ses connaissances théoriques et pratiques lui permettent de proposer des mesures pour optimiser la conduite et le développement d'un vignoble. Il peut évaluer les incidences de telles mesures d'un point de vue viticole, œnologique, économique, écologique et social.
4	Maîtriser et optimiser les processus de vinification et d'élevage du vin selon des critères techniques viticoles et œnologiques, économiques et écologiques	En vue de maîtriser les processus de vinification, le technicien vitivinicole maîtrise les méthodes de production vinicoles modernes. Ses connaissances théoriques et pratiques lui permettent de proposer des mesures pour optimiser et développer les processus de vinification et d'élevage du vin. Il peut évaluer les incidences de telles mesures d'un point de vue viticole, œnologique, économique, écologique et social.
5	Maîtriser et optimiser les processus de conditionnement selon des critères techniques viticoles et œnologiques, économiques et écologiques	Le technicien vitivinicole maîtrise les méthodes de conditionnement modernes. Ses connaissances théoriques et pratiques lui permettent de proposer des mesures pour optimiser et développer les processus de conditionnement du vin. Il peut évaluer les incidences de telles mesures d'un point de vue viticole, œnologique, économique, écologique et social.
6	S'insérer activement dans le réseau de commercialisation national et international grâce à l'utilisation de ses ressources personnelles et entrepreneuriales et participer au développement du marketing de l'entreprise	Le technicien vitivinicole participe au développement de la stratégie marketing de l'entreprise et à sa mise en œuvre. Il analyse et améliore en continu les stratégies pour répondre de façon optimale aux besoins de ses clients et atteindre les objectifs de l'entreprise. Il exploite de manière optimale les possibilités de commercialisation des produits en fonction du marché.

7	Engager, gérer et conduire le personnel d'une entreprise ou d'un secteur de production et assurer sa formation, sa sécurité et son perfectionnement.	Le technicien vitivinicole assure le meilleur mode d'action au quotidien, maîtrise les aspects légaux ainsi que les principes de conduite du personnel qui visent à développer une coopération responsabilisante. Il applique ces principes autant à ses collaborateurs qu'à lui-même.
8	Développer les compétences méthodologiques, sociales et personnelles utiles à ses activités.	Le technicien vitivinicole dispose d'outils et de méthodes pour organiser son travail, favoriser son processus d'apprentissages et développer ses ressources personnelles. Il acquiert des outils et des compétences nécessaires pour collaborer dans ses activités professionnelles. Il développe des aptitudes permettant le travail en équipe basé sur la coopération comme moteur de l'innovation. Il dispose de compétences informatiques, linguistiques, de gestion de projet et de gestion des processus qui sont transférables dans les autres domaines de compétences.

3.3.2 Compétences opérationnelles

Les compétences opérationnelles décrites dans le tableau à la page suivante doivent être acquises à la fin de la formation pour chaque domaine de compétences. Les compétences opérationnelles décrivent un comportement concret et observable dans une situation de travail donnée, comportement qui est attendu des diplômés ES dans leur future activité professionnelle.

Le niveau d'exigences d'une compétence peut se mesurer au degré de complexité et d'imprévisibilité de la situation ainsi qu'au degré de responsabilité et d'autonomie afférent. Pour chaque compétence opérationnelle, le niveau d'exigence a été fixé selon la taxonomie de Bloom. Les niveaux d'exigence retenus vont principalement de la classification C2 à C6, qui correspondent aux aptitudes suivantes :

C2 : Traiter de l'information : le technicien vitivinicole est capable de restituer l'information qu'il a comprise en la reformulant ou en donnant un exemple.

C3 : Appliquer un principe: le technicien vitivinicole utilise différentes informations et méthodes.

C4 : Analyser un ensemble complexe : le technicien vitivinicole identifie des modèles et organise des éléments.

C5 : Faire une synthèse : le technicien vitivinicole est capable d'utiliser des critères pour fonder un jugement ou une estimation. Il sait construire un raisonnement et tirer des conclusions.

C6 : Evaluer sa production et celle d'autrui : le technicien vitivinicole compare et évalue, il propose des mesures d'amélioration.

Les compétences requièrent l'engagement de ressources dans les domaines connaissances, aptitudes et comportements. La responsabilité de la composition des ressources concernées revient aux prestataires de formation.

Domaines de compétences	compétences opérationnelles							
	Le Technicien vitivinicole / La Technicienne vitivinicole peut...							
	* les chiffres reportés dans les différentes case indiquent le niveau de compétence attendu selon la taxonomie de Bloom							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Maîtriser la conduite entrepreneuriale d'un secteur ou d'une entreprise vitivinicole en appliquant les principes d'économie d'entreprise, assurer son fonctionnement et participer à son développement	Définir le cadre légal pour la création, la conduite et le développement d'une entreprise - C3	Effectuer une analyse de marche, évaluer le potentiel de développement et choisir la stratégie appropriée - C5	Etablir un business plan sur la base de la situation actuelle du marché et de l'entreprise ainsi que sur la vision stratégique à long terme - C4	Etablir, analyser et optimiser la rentabilité d'un produit, d'un équipement, d'une opération, d'un secteur ou d'une entreprise en tenant compte des facteurs d'influences, des coûts opérationnels et des alternatives (location, acquisition, travaux parties) - C6	Etudier, planifier et réaliser des investissements (foncier, bâtiment, équipement, commercial) en tenant compte des besoins, des conditions cadre et en comparant les possibilités de financement puis évaluer leur rentabilité et examiner leurs effets économiques et sociaux sur l'organisation de l'entreprise - C5	Evaluer les risques techniques à la vigne et à la cave, au travail (accidents), incendie (bâtiments et machines), économiques, environnementaux et d'image et de réputation, évaluer l'impact et le degré acceptable des différents risques et mettre en œuvre des mesures concrètes (assurances) - C6	Tenir une comptabilité, effectuer et analyser un boucllement comptable, évaluer les conséquences sur la fiscalité et décider des mesures à mettre en œuvre - C4	Proposer des mesures pour améliorer les chiffres clés et atteindre les objectifs fixés par la stratégie d'entreprise - C6
Conduire un secteur ou une entreprise vitivinicole en intégrant les notions de durabilité, d'efficience des ressources et en respectant les normes environnementales	Expliquer le fonctionnement du secteur vitivinicole, décrire ses principaux acteurs et les facteurs d'influence - C2	Expliquer la politique environnementale de la Sulesse et son impact sur son entreprise - C2	Mettre en œuvre les bases légales et directives applicables au secteur vitivinicole en matière de protection de l'environnement - C3	Analyser et optimiser les pratiques de l'entreprise ou de son secteur dans l'utilisation et la protection des ressources naturelles (sol, eau, air, biodiversité) - C6	Analyser et optimiser les pratiques de l'entreprise ou de son secteur dans l'utilisation et la gestion de l'énergie et dans les énergies renouvelables - C6	Contribuer à améliorer l'efficacité et la durabilité de son entreprise en s'appuyant sur les nouvelles technologies et s'inspirant des principes de l'économie circulaire (utilisation et protection des ressources, énergie) - C6		
Conduire et développer un vignoble de manière optimale pour assurer une vendange de qualité selon des critères techniques viticoles et œnologiques, économiques et écologiques	Analyser l'état et le potentiel du vignoble en tenant compte des exigences œnologiques et des objectifs de vinification (terroir, climat, social, économique, technique, cadre légal) - C4	Evaluer l'état et le potentiel du sol en tenant compte du climat, planifier une utilisation durable des terres et choisir les itinéraires culturels adaptés - C5	Développer une stratégie durable de nutrition, de protection des plantes, de protection et d'amélioration des sols, de protection des eaux, d'adaptation et d'atténuation des changements climatiques et de promotion de la biodiversité et du paysage - C3	Evaluer les possibilités et les exigences des différents modes de production, planifier de nouvelles parcelles et le renouvellement du vignoble - C6	Suivre la maturation et la qualité des raisins et conduire la vendange en tenant compte des objectifs de vinification - C5	Etablir le calendrier des travaux sur la saison et organiser le travail (personnel, équipements, machines, intrants) - C3	Mettre en œuvre le cadre juridique, les lignes directrices, les standards et la pratique des modes de production (PER, PI, agriculture biologique et biodynamique etc.) - C3	
Maîtriser et optimiser les processus de vinification et d'élevage du vin selon des critères techniques viticoles et œnologiques, économiques et écologiques	Planifier la préparation et l'utilisation de la cave ainsi que des matériaux et produits de vinification nécessaires - C3	Encaver et vinifier la récolte selon les exigences de qualité et d'hygiène, les bonnes pratiques œnologiques, dans le respect de la législation et des exigences liées au mode de production ainsi que selon les besoins du marché et des consommateurs - C3	Gérer l'élevage des vins depuis la fin des fermentations jusqu'à la préparation de la mise en bouteilles - C3	Réaliser des analyses, les interpréter et prendre des mesures; réaliser des contrôles qualité et prendre des mesures; assurer le suivi organoleptique - C3	Evaluer les caractéristiques des intrants et du matériel technologique à disposition en fonction des objectifs de coûts et de qualité des produits recherchés ainsi que selon les exigences liées au mode de production - C5			
Maîtriser et optimiser les processus de conditionnement selon des critères techniques viticoles et œnologiques, économiques et écologiques	Evaluer et choisir le système de conditionnement, de fermeture, d'habillage et d'emballage selon des objectifs de coûts et de marketing ainsi que de préservation de l'environnement - C5	planifier et organiser la mise en bouteilles, l'étiquetage et l'encartonnage et le stockage des produits selon les exigences de qualité, d'hygiène, environnementales ainsi que les besoins du marché et des consommateurs - C3	Effectuer les commandes de fournitures, assurer le nettoyage et l'hygiène, optimiser la gestion et l'élimination des déchets et des résidus - C3	Développer, appliquer, évaluer et améliorer son propre système d'autocontrôle de la qualité des produits selon les critères de sécurité alimentaire et de durabilité et selon les directives écologiques et sanitaires en matière de vinification - C6	Gérer la comptabilité de cave selon la législation et les directives en vigueur - C4			
S'insérer activement dans le réseau de commercialisation national grâce à l'utilisation de ses ressources personnelles et entrepreneuriales et participer au développement du marketing de l'entreprise	Expliquer le fonctionnement de l'économie vitivinicole, décrire ses principaux acteurs et les facteurs d'influence - C2	Analyser les tendances des marchés vitivinicoles et identifier les besoins et attentes des clients afin d'y répondre de manière adéquate, de fidéliser la clientèle et d'acquérir de nouveaux clients - C4	Elaborer un concept marketing et assurer sa mise en œuvre tout au long du processus de la production à la vente - C3	Déguster, suivre l'évolution des vins et évaluer leur valeur intrinsèque pour déterminer leur valeur commerciale et leur potentiel sur le marché - C5	Positionner son entreprise dans l'environnement du marché vitivinicole - C5			
Engager, gérer et conduire le personnel d'une entreprise ou d'un secteur de production et assurer sa formation, sa sécurité et son perfectionnement	Evaluer le volume de travail et établir le calendrier des travaux pour l'entreprise en effectuant un découpage saisonnier et définir le personnel nécessaire en tenant compte des facteurs de rendement et de productivité (par personne) - C5	Etablir les besoins en personnel et engager le personnel en tenant compte des règles administratives et légales et des facteurs de rendement et de productivité - C3	Conduire les équipes en appliquant des principes qui favorisent la motivation et la réussite et rédiger des cahiers des charges précis - C3	Evaluer la qualité du travail, la performance, l'intégration dans l'équipe ainsi qu'identifier et évaluer l'effet de sa propre conduite sur le personnel et assurer sa propre remise en question - C5	Assurer le perfectionnement du personnel, gérer sa formation et assurer les remplacements du personnel - C3			
Développer les compétences méthodologiques, sociales et personnelles utiles à ses activités	Utiliser les logiciels informatiques courant dans ses activités - C3	Rédiger des correspondances commerciales dans sa langue maternelle et participer activement à une séance professionnelle dans sa langue maternelle et dans une seconde langue nationale - C3	Mobiliser un répertoire d'attitudes favorisant une communication ouverte et responsable - C3 Collaborer avec des collègues, des spécialistes ou autres partenaires dans diverses situations professionnelles - C6	Utiliser des stratégies d'apprentissage et d'organisation de son travail; intégrer les outils de développement personnel et de leadership à ses activités pour développer une posture de coopération - C6	Conduire un projet de la planification à la réalisation en tenant compte des différents intervenants et facteurs d'influence et en mobilisant les compétences sociales et personnelles nécessaires à la réussite du projet - C6	Prendre en compte les souhaits de clients et dispenser ses conseils par écrit et/ou oralement en tenant compte de la réglementation en matière de qualité, de sécurité et de protection de l'environnement, ainsi que de la législation applicable aux denrées alimentaires puis en assurer le suivi - C6	Participer à l'optimisation des processus sur un principe d'amélioration continue, durable et d'innovation - C5	Préparer et conduire des négociations et conclure des accords et des contrats oralement ou par écrit en tenant compte au préalable des conditions existantes et des prestations à négocier - C6

4 Organisation de la formation

4.1 Formes des formations proposées

La formation de technicien/ne vitivinicole dipl. ES est proposée sous forme de filière de formation à plein temps ou de filière de formation en cours d'emploi. La filière de formation à plein temps dure au minimum deux ans, stages compris, et la filière en cours d'emploi, au minimum trois ans (cf. art. 29, al. 2, LFPr).

Le nombre d'heures de formation est de 3600 au minimum, dont au moins 2880 heures dispensées hors des composantes pratiques de la formation ; pour les filières qui reposent sur un CFC dans le domaine correspondant.

Le plan d'études est basé sur le profil professionnel et les compétences à acquérir qui y sont décrites (voir chapitre 3).

La formation est constituée des deux parties suivantes :

- Formation théorique auprès du prestataire de formation
- Formation pratique dans une entreprise vitivinicole (stages ou activité professionnelle)

Les prestataires de formation peuvent définir des domaines d'approfondissement ou des spécialisations pour un volume maximal de 10 % du nombre d'heures de formation total. Ces approfondissements doivent être définis dans le plan d'étude école et les compétences y relatives décrites. Le titre protégé reste inchangé.

Le lien entre théorie et pratique revêt une importance capitale. La formation comprend des parties théoriques et des parties pratiques. Ces deux aspects forment un tout et assurent l'acquisition et l'approfondissement des compétences professionnelles. Les domaines d'activités de la formation pratique doivent correspondre au niveau de formation des technicien/nes vitivinicoles. Ils sont encadrés par des spécialistes dans l'entreprise et par le prestataire de formation.

Les stages et l'activité professionnelle dans le domaine correspondant aux études sont réglés à l'art. 15 OCM ES. On tiendra en outre compte des dispositions suivantes selon que la formation est suivie à plein temps ou en cours d'emploi.

La formation en cours d'emploi implique une activité professionnelle dans le domaine vitivinicole agréée par le prestataire de formation. L'activité professionnelle occupe au moins 50% du temps. Les heures consacrées à l'activité professionnelle correspondent à la partie pratique de stage (voir tableau répartition des heures de formation au chapitre 4.2). La durée de la formation en cours d'emploi dépend du temps de travail consacré à l'activité professionnelle et dure au moins trois ans.

La formation à plein temps implique de réaliser un stage d'une durée minimum de 18 semaines auprès d'une entreprise vitivinicole agréée par le prestataire de formation. Il est recommandé de réaliser le stage lors des moments stratégiques du métier (par ex. : vendange, taille, mise en bouteille, etc.), dont la majorité dans la même entreprise.

Le programme d'études édité par le prestataire de formation règle les conditions du stage pour la filière à plein temps ou de l'activité professionnelle pour la filière en cours d'emploi. Le programme d'étude règle les modalités d'autorisation, d'exigences envers les entreprises et d'évaluation pour le transfert de la théorie à la pratique.

Il est possible de prendre en considération les compétences professionnelles acquises (voir chapitre 5.3 Prise en compte des acquis).

Formation théorique chez le prestataire de formation

Les composantes détaillées de la formation théorique sont précisées dans le règlement d'étude du prestataire de formation. La formation théorique comprend :

- Les heures de cours dispensées par des spécialistes de leur domaine spécifique
- Le temps consacré à l'étude personnelle des matières enseignées ; et la préparation des examens
- Les projets et travaux de groupe, les exercices, les travaux pratiques, les excursions et le voyage d'étude qui visent à mettre en relation les différents domaines et à transférer des connaissances théoriques dans la pratique
- Les procédures de qualification et les contrôles des connaissances
- Les travaux de semestre et le travail de diplôme

Formation pratique dans les entreprises

Les prestataires de formation sont responsables du choix des entreprises de stage. Les stages sont suivis par des professionnels et placés sous la surveillance des prestataires de formation. Ces derniers contrôlent de manière appropriée que les compétences prévues dans le plan d'études cadre sont acquises au cours des stages. (art. 15 OCM ES).

L'entreprise de stage dispose du personnel nécessaire et des ressources structurelles ainsi que des activités en rapport avec la profession permettant d'offrir une formation de qualité.

Il est conseillé de fixer les exigences relatives à la formation pratique dans un contrat entre l'entreprise et l'étudiant validé par le prestataire de formation. L'étudiant est suivi par un enseignant responsable du stage. Le prestataire de formation informe l'entreprise de stage au

sujet du plan d'études en général, des objectifs de la formation et des critères d'évaluation. L'entreprise de stage assure la formation pratique en accord avec le règlement de stage. Elle atteste la réalisation du stage et établit des qualifications pour l'étudiant.

4.2 Répartition des heures de formation

Le tableau ci-après indique la répartition temporelle des domaines de formation, pour les filières à plein temps et en cours d'emploi pour les candidats avec un CFC correspondant (voir chapitre 5.2).

	Heures de formation	En cours d'emploi	A plein temps
Composantes scolaires de la formation	Cours en contact direct ¹	1400-1700	1500-1700
	Apprentissage autonome encadré/non encadré/dirigé ²	600-900	400-700
	Travaux de semestre, travaux de groupe et excursions	150-300	300-500
	Travail de diplôme	320	320
	Procédure de qualification et autres contrôles d'apprentissage	80 - 150	80-120
Composantes pratiques de la formation	Activité professionnelle en cours de formation dans le domaine correspondant (50% min.)	Max. 720	--
	stage	--	Au moins 720
	Total (minimum)	3'600	3'600

¹ Exemples de **cours en contact direct** : enseignement présentiel, webinaire, travaux de laboratoire, conseil individuel ou en groupe, travaux de groupe accompagnés, excursions, exercices sur simulateur.

² Exemples d'**apprentissage autonome encadré ou dirigé** : travaux de lecture, de recherche ou d'analyse, exercices et travaux de transfert, tutoriels.

5 Admission à la formation

5.1 Bases légales

L'ordonnance du DFE concernant les conditions minimales de reconnaissance des filières de formation et des études postdiplôme des écoles supérieures (OCM ES, RS 412.101.61) fixe le cadre de l'admission, notamment dans l'art. 10 al.2.

- Les prestataires de formation sont responsables de la procédure d'admission et établissent un règlement à cet effet.
- Les prestataires de formation traitent les cas particuliers en respectant les dispositions légales. Ils règlent notamment l'entrée dans une formation en cours.

5.2 Conditions d'admission

Comme mentionné au point 4.1, seule une formation de 3'600 heures est proposée. Les points ci-dessous définissent les conditions d'admission à cette formation.

- Être titulaire d'un certificat fédéral de capacité (CFC) de viticulteur/trice ou de caviste et attester d'une expérience professionnelle d'au moins 12 mois au sein de la branche vitivinicole après l'obtention du CFC
- Un travail à temps partiel de 50% au moins dans le secteur vitivinicole pour l'option en cours d'emploi

Si les CFC de caviste et de viticulteur ont tous deux été obtenus, l'année d'expérience professionnelle n'est pas exigée.

Pour les candidats qui ne répondent pas aux conditions ci-dessus, une admission sur dossier est possible. Les critères d'admission sont réglés par les prestataires de formation. Ces critères répondent au minimum aux conditions suivantes :

- Les candidats à l'admission sur dossier disposent au minimum d'une formation du degré secondaire II.
- Une formation complémentaire et/ou une expérience pratique avérée d'une année au minimum dans le domaine vitivinicole, doivent attester d'un niveau de compétence pratique équivalente aux CFC de viticulteur et de caviste.
- Un entretien professionnel permettant d'évaluer le niveau de compétence pratique est intégré dans la procédure d'admission sur dossier.

5.3 Prise en compte des acquis

Les formations de niveau tertiaire peuvent être prises en compte, pour autant que l'étudiant puisse démontrer et attester que ces qualifications et ses compétences correspondent à la formation de technicien/ne vitivinicole dipl. ES. Il s'agit notamment des formations suivantes:

- Brevet fédéral et Diplôme supérieur des professions du champ professionnel de l'agriculture et ses branches spéciales AgriAliForm

Les prestataires de formation définissent un règlement et des critères pour l'octroi d'équivalences particulières. Les étudiants doivent accomplir le processus de qualification finale, comme décrit dans le chapitre 6.2. Les critères doivent répondre au minimum aux conditions suivantes :

- Au minimum 80 % des objectifs du module ou de la branche du plan d'étude école sont couverts par la formation acquise dans autre cursus
- La formation acquise dans un cursus externe est attestée par une évaluation réussie.

6 Contenus et exigences de la procédure de qualification

6.1 Règlement d'études

L'admission à la procédure de qualification finale et les détails de cette procédure de qualification sont précisés dans le règlement d'études du prestataire de formation. Les voies de droit doivent également être clairement définies (art. 14 al. 2 OCM ES) ; elles sont réglées dans le règlement d'études du prestataire de formation.

Toutes les compétences ainsi que leurs niveaux d'exigences décrits au chapitre 3 sont examinés durant la formation par des évaluations. Les compétences doivent être évaluées au fur et à mesure et les évaluations consignées dans un bulletin au minimum annuel. Pour poursuivre la formation, une note moyenne annuelle suffisante doit avoir été obtenue.

Les composantes pratiques de la formation (stage ou activités professionnelles dans une entreprise) doivent également être évaluées.

Stage et activité professionnelle

Le stage doit être attesté par l'entreprise au moyen d'un rapport de stage défini dans le programme d'études du prestataire de formation.

Travail de semestre

La formation comprend la réalisation d'un travail de semestre. Les thèmes traités doivent être actuels et d'une grande pertinence pratique pour le monde du travail. Ce travail vise à démontrer une compréhension de l'interdépendance des domaines spécifiques et d'assurer le transfert des connaissances théoriques à la pratique. Le règlement d'études du prestataire de formation règle les critères auxquels doivent satisfaire les travaux. Le candidat est suivi par un enseignant professionnel lors de l'élaboration de son travail de semestre.

6.2 Procédure de qualification finale

Objet

La formation se termine par une procédure de qualification. Lors de celle-ci, la maîtrise et la combinaison des compétences acquises durant la formation sont contrôlées. Dans ce cadre on veillera particulièrement à prendre en compte les exigences du monde du travail. La procédure de qualification finale se compose des deux parties suivantes :

- Un travail de diplôme orienté vers la pratique
- Des examens écrits et/ou oraux

Travail de diplôme

Le travail de diplôme doit traiter de manière approfondie un thème pratique de la branche vitivinicole. Il implique l'utilisation et la mise en relation des savoirs théoriques avec des réflexions personnelles menant à des solutions concrètes et originales. Le candidat est suivi par un enseignant professionnel lors de l'élaboration de son travail de diplôme. La validation des sujets de diplôme et les critères d'évaluation des travaux sont fixés dans le règlement d'études du prestataire de formation.

Par le travail de diplôme, la personne candidate démontre qu'elle peut :

- Réaliser un travail personnel pratique en milieu professionnel à caractère interdisciplinaire et selon des principes méthodiques usuels et reconnus.
- Rédiger un travail écrit conséquent, renseignant sur ses démarches, expériences, résultats et conclusions.
- Présenter ses travaux à une assistance lors d'un exposé oral.

Implication de l'OrTra

Des experts externes participent à la réalisation de la procédure de qualification finale et à l'appréciation des examens. Les conditions cadres pour la désignation des experts externes et de leur participation à la procédure de qualification finale sont définies par l'OrTra, en collaboration avec les prestataires de formation. L'OrTra participe à la formation des experts externes.

Conditions d'admission à la procédure de qualification finale

Les étudiants sont admis à la procédure de qualification finale lorsque :

- La durée totale de la formation prévue dans le règlement d'étude du prestataire de formation est achevée.
- Les autres conditions d'admission du règlement d'étude du prestataire de formation sont remplies.

Déroulement de la procédure de qualification finale

Le prestataire de formation est responsable du déroulement de la procédure de qualification finale. Il est libre de choisir dans quelle partie des examens il veut examiner les différentes compétences.

Évaluation et appréciation

Dans les procédures de qualifications finales, les épreuves des domaines professionnels seront évaluées par le prestataire de formation ainsi que par des experts issus de la pratique approuvés par l'OrTra.

Le prestataire de formation fixe les critères d'appréciation et la pondération des parties d'examens dans le règlement de la procédure de qualification finale.

Le travail de diplôme est évalué par un enseignant et un expert reconnu pour sa maîtrise de la thématique traitée dans le travail de diplôme.

La formation est considérée comme achevée avec succès lorsque les parties des examens sont réussies selon le règlement de la procédure de qualification finale.

Possibilités de répétition

La possibilité est donnée à l'étudiant de répéter les parties des examens de la procédure de qualification finale jugées insuffisantes. Le prestataire de formation détermine les parties de l'examen qui doivent être répétées.

Les parties des examens de la procédure de qualification peuvent être répétées à une reprise.

Dans le règlement de la procédure de qualification finale, le prestataire de formation édicte les conditions donnant droit à une réadmission à la procédure de qualification finale. Le prestataire de formation peut édicter des règles concernant une éventuelle prolongation du temps de formation dans le règlement d'étude.

Diplôme

Le diplôme est décerné lorsque le/la candidat/e a réussi la procédure de qualification finale selon le règlement.

Procédure de recours

L'étudiant/e peut faire recours contre une décision négative. La procédure de recours est régie par le prestataire de formation.

Interruption / abandon des études

Il est conseillé au prestataire de formation d'établir une attestation pour les personnes devant interrompre ou abandonner leurs études pour une raison quelconque. Cette attestation indique la durée des études et le temps de présence, ainsi que les prestations de formation accomplies et leur appréciation. Les prestataires de formation règlent les modalités d'une reprise des études au cas par cas.

7 Dispositions finales

7.1 Abrogation du droit en vigueur

Le plan d'études cadre Technique vitivinicole du 18.02.2014 est abrogé.

7.2 Dispositions transitoires

1. Les prestataires de formation qui, sur la base du plan d'étude cadre Technique vitivinicole du 18.02.2014, offrent une filière de formation reconnue, doivent soumettre une demande de vérification de la reconnaissance auprès du SEFRI dans les 12 mois après l'entrée en vigueur du présent document (Art. 22 OCM ES).
2. Selon l'article 24 al. 5 de l'OCM ES, les détenteurs d'un titre obtenu avant l'entrée en vigueur du présent plan d'étude cadre sont autorisés à porter le nouveau titre correspondant. Comme le nouveau titre reste inchangé, aucune disposition en ce sens n'est prise.

7.3 Entrée en vigueur

Le présent plan d'étude cadre entre en vigueur avec l'approbation du SEFRI.

8 Ediction

Brougg, le 3 octobre 2022

AgriAliForm

OrTra du champ professionnel de l'agriculture et ses branches spéciales



BARDET Loïc, Président

Le présent plan d'étude cadre est approuvé.

Berne, le 17/10/2022

Secrétariat d'État à la formation,
à la recherche et à l'innovation SEFRI



Rémy Hübschi

Directeur suppléant

Chef de la division Formation professionnelle supérieure