REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix – Travail – Patrie

MINISTERE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

SECRETARIAT GENERAL

Projet d'Appui au Développement de l'Enseignement Secondaire et des Compétences Pour la Croissance et l'Emploi
---
COORDINATION TECHNIQUE DE LA COMPOSANTE II

REPUBLIC OF CAMEROON
Peace-Work-Fatherland

MINISTRY OF EMPLOYMENT AND VOCATIONAL TRAINING

SECRETARIAT GENERAL

Secondary Education and Skills Development Support Project

TECHNICAL COORDINATION OF COMPONENT 2

REFERENTIEL DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Selon l'Approche Par Compétences (APC)

SECTEUR : AGRO INDUSTRIE

METIER : OUVRIER PAYSAGISTE

NIVEAU DE QUALIFICATION : OUVRIER QUALIFIE

Edition 2024



Préface

Afin d'atteindre son objectif de développement à l'horizon 2035, le Gouvernement camerounais a placé la formation professionnelle comme un levier essentiel pour son développement économique et social. Il s'est engagé pour la période 2020-2030 dans un processus ambitieux de réformes et d'investissements visant à améliorer durablement l'accès à une éducation inclusive, équitable et de qualité, tout en renforçant l'efficacité de son pilotage sectoriel.

Eu égard aux défis identifiés, le Gouvernement de la République du Cameroun a reçu un crédit de l'Association Internationale pour le Développement (IDA) dans le but de financer les activités du Projet d'Appui au Développement de l'Enseignement Secondaire et des Compétences pour la Croissance et l'Emploi (PADESCE / P 170561).

C'est dans cette perspective que quarante-cinq (45) référentiels de formation ont été élaborés selon l'Approche Par Compétences dans les secteurs de l'Energie, le Numérique, l'Agro-alimentaire et les Bâtiments et Travaux Publics (BTP) et implantés dans certaines structures de formation professionnelle. A date, lesdits référentiels sont prêts à être mis en œuvre dans les structures de formation professionnelles.

Le présent référentiel de formation est donc un document de référence pour le dispositif de Développement de Compétences Techniques et Professionnelle au Cameroun.

Nous exhortons les acteurs de la formation professionnelle à contribuer à sa mise en œuvre.

Contenu

- ✓ **Rapport de l'Analyse de la Situation de Travail (RAST)**
- ✓ **Référentiel de Métier-Compétences (RMC)**
- ✓ **Référentiel de Formation (RF)**
- ✓ **Référentiel d'Evaluation et de Certification (REC)**
- ✓ **Guide Pédagogique (GP)**
- ✓ **Guide d'Organisation Pédagogique et Matérielle (GOPM)**

EQUIPE D'ANIMATION DE L'AST (ANALYSE DE SITUATION DE TRAVAIL)

N•	Noms et Prénoms	Structure	Qualification
01	ONG-DJAGUE HOULI Prosper	MINADER	Ingénieur Agronome/Méthodologue
02	M. FOMEKEU KENGNI William	AGRI-CONSULT	Ingénieur Agronome
03	FONGANG DJEUKEU Christian	MEO-CONSULT	Ingénieur Agronome

LISTES DES PARTICIPANTS AU « FOCUS GROUP »

N°	Noms ET Prénoms	Structure	Qualification
01	TAFEUMI Théophile	ETA-MAROUA	Formateur
02	BOUMZINA Justin		Formateur
03	SEDEY VEDANDJI		Jardinier-Fleuriste
04	GUEGUELÉ Albert		Paysagiste
05	ABDOURAMAN OUSMANOU		Paysagiste
06	MOUSSA HAMAN	ETS ABSAL SERVICES AGRICOLES	Paysagiste
07	KOKOU DOULAM CONSTANTIN	OUTO- EMPLOI	Fleuriste
08	SOULEY		Jardinier-Fleuriste
09	DIOP MAKHTAR	HORIZONS FLORANTINES	Paysagiste
10	SEPEY Veldandji	CUG	Jardinier-Fleuriste
11	DJOU Déric	CUB	Jardinier-Fleuriste
12	TAFOUMI Théophile	HYSACAM	Jardinier-Fleuriste

EQUIPE DE RÉDACTION

N•	Noms et Prénoms	Structure	Qualification
01	ONG-DJAGUE HOULI Prosper	MINADER	Ingénieur Agronome/Méthologue
02	M. FOMEKEU KENGNI William	AGRI-CONSULT	Ingénieur Agronome
03	FONGANG DJEUKEU Christian	MEO-CONSULT	Ingénieur Agronome

LISTE DES PERSONNES CONSULTEES

N°	Noms ET Prénoms	Structure	Qualification
01	TAFEUMI Théophile	ETA-MAROUA	Formateur
02	BOUMZINA Justin		Formateur
03	SEDEY VEDANDJI		Jardinier-Fleuriste
04	GUEGUELÉ Albert		Paysagiste
05	ABDOURAMAN OUSMANOU		Paysagiste

06	MOUSSA HAMAN	ETS ABSAL SERVICES AGRICOLES	Paysagiste
07	KOKOU DOULAM CONSTANTIN	OUTO- EMPLOI	Fleuriste
08	SOULEY		Jardinier-Fleuriste
09	DIOP MAKHTAR	HORIZONS FLORANTINES	Paysagiste
10	SEPEY Veldandji	CUG	Jardinier-Fleuriste
11	DJOU Déric	CUB	Jardinier-Fleuriste
12	TAFOUMI Théophile	HYSACAM	Jardinier-Fleuriste

REMERCIEMENTS

Ce Référentiel de formation a été élaboré et sera exploité grâce à l'impulsion de Monsieur ISSA TCHIROMA BAKARY, Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, dans le cadre du développement des Référentiels de Formation Professionnelle selon l'Approche Par Compétences (APC) au Projet d'Appui au Développement de l'Enseignement Secondaire et des Compétences pour la Croissance et l'emploi (PADESCE). Aussi, tenons-nous à exprimer au Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle notre profonde gratitude pour cette opportunité offerte qui permettra la normalisation de la formation et la valorisation de la filière paysagiste.

En outre, nous saluons et apprécions à sa juste valeur la collaboration avec les différents acteurs de la formation professionnelle (Experts et Entreprises) dans le cadre de ce Référentiel dont l'aide a été déterminante pour la bonne conduite des entretiens et la réalisation des contenus de ce référentiel.

Que ces acteurs consultés, dont les noms figurent sur la liste ci-jointe trouvent ici l'expression de nos remerciements pour leur disponibilité et leurs contributions pertinentes qui seront significatives à la production d'un Référentiel de Formation Professionnelle, de qualité pour le métier de paysagiste.

TABLE DES MATIERES

PRÉFACE **2**
EQUIPE D'ANIMATION DE L'AST (ANALYSE DE SITUATION DE TRAVAIL) **4**
LISTES DES PARTICIPANTS AU « FOCUS GROUP » **4**
EQUIPE DE RÉDACTION **4**
LISTE DES PERSONNES CONSULTEES **4**
REMERCIEMENTS **6**
RAPPORT DE L'ANALYSE DE SITUATION DE TRAVAIL (RAST) 12
ABREVIATIONS ET ACRONYMES **13**
INTRODUCTION **14**
PREMIERE PARTIE : DESCRIPTION GÉNÉRALE DE LA PROFESSION **15**
1. DÉFINITION DU MÉTIER /FONCTION DE TRAVAIL 16
2. CONTEXTE PROFESSIONNEL 16
2.1. DESCRIPTION DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL 16
2.2. ÉVOLUTION TECHNOLOGIQUE ET FACTEURS D'INTÉRÊT POUR L'EXERCICE DE LA PROFESSION 18
a) Évolution technologique et conséquences *18*
b) Facteurs d'intérêt pour l'exercice de la profession *18*
3. APPELLATIONS COURANTES DE LA FONCTION DE TRAVAIL 18
4. PERSPECTIVES ET CHEMINEMENT D'EMPLOI 18
5. CONDITIONS D'EMBAUCHE, RÉMUNÉRATION ET HORAIRES DE TRAVAIL – CONDITIONS D'ACCÈS À LA FORMATION 19
a) Conditions d'embauche, rémunération et horaires de travail *19*
Horaires de travail *19*
b) Conditions d'accès à la formation *19*
6. ACCESSIBILITÉ DES FEMMES AU MÉTIER 19
7. IMPACT DU MÉTIER SUR L'ENVIRONNEMENT 20
a) Au niveau de la santé et de la sécurité *20*
b) Au niveau de l'environnement *20*
8. FORMATION EN MILIEU DE TRAVAIL 20
DEUXIEME PARTIE : DESCRIPTION DU TRAVAIL **21**
1. CONCEPTS ET DÉFINITIONS 22
2. DÉTERMINATION DES TÂCHES ET DES OPÉRATIONS 23
4. CONDITIONS DE RÉALISATION DES TÂCHES ET CRITÈRES DE PERFORMANCE 26
5. IMPORTANCE RELATIVE, FRÉQUENCE ET COMPLEXITÉ DES TÂCHES 30
6. CONSÉQUENCES DE L'ÉVOLUTION TECHNOLOGIQUE SUR LA FONCTION DE TRAVAIL 31
7. CONNAISSANCES, HABILETÉS ET ATTITUDES 32
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES **35**
REFERENTIEL DE METIER - COMPETENCES **37**

ABREVIATIONS ET ACRONYMES 38

INTRODUCTION 39

A. PRESENTATION SUCCINCTE DE LA DEMARCHE DE L'INGENIERIE PEDAGOGIQUE, DU REFERENTIEL DE METIER ET DES AUTRES REFERENTIELS ET GUIDES 40

B. PRESENTATION SOMMAIRE DU MANDAT ET DE LA DÉMARCHE DE RÉALISATION 41

C. PRESENTATION DU METIER ET DE SA SITUATION GENERALE SUR LE MARCHE DU TRAVAIL 43

PREMIERE PARTIE : RESULTATS DE L'ANALYSE DE SITUATION DE TRAVAIL (AST) 46

I.1 DEFINITION DES TERMES USUELS 47
I.2 TABLEAU DES TACHES ET OPERATIONS 48
I.3 PROCESSUS DE TRAVAIL 50
I.4 CONDITIONS DE REALISATION ET LES CRITÈRES DE PERFORMANCE 50
I.4.1 Les conditions de réalisation 50
I.4.2 Les critères de performance 50
I.5 CONNAISSANCES, HABILITES ET ATTITUDES. 54
I.6 SUGGESTIONS POUR LA FORMATION. 55

DEUXIEME PARTIE : PRESENTATION DES COMPETENCES 57

I.7 PRESENTATION DE LA NOTION DE COMPETENCE GENERALE ET DE COMPETENCE PARTICULIERE 58
I.7.1 LISTE DES COMPETENCES GENERALES 58
I.7.2 LISTE DES COMPETENCES PARTICULIERES 58
I.7.3 MATRICE DES COMPETENCES 59
I.7.4 TABLE DE CORRESPONDANCE 61
COMPÉTENCE 01 : COMMUNIQUER EN MILIEU PROFESSIONNEL 61
COMPÉTENCE 02 : PRÉVENIR LES ATTEINTES À L'HYGIÈNE, À LA SANTÉ, À LA SÉCURITÉ, ET À L'ENVIRONNEMENT 62
COMPÉTENCE 03 : RÉALISER LES DESSINS ET PLANS 62
COMPÉTENCE 04 : UTILISER LES NOTIONS DE CONDUITE DES CULTURES 63
COMPÉTENCE 05 : AMEUBLIR LE SITE DE LA PÉPINIÈRE 63
COMPÉTENCE 06 : AMÉNAGER LE SITE DE LA PÉPINIÈRE 64
COMPÉTENCE 07 : REPRODUIRE LES PLANTS 64
COMPÉTENCE 08 : ENTRETENIR LA PÉPINIÈRE 64
COMPÉTENCE 09 : AMÉNAGER LE SITE DE L'ESPACE VERT 65
COMPÉTENCE 10 : ENTRETENIR L'ESPACE VERT 65

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES 66

REFERENTIEL DE FORMATION (RF) 68

ABREVIATIONS ET ACRONYMES 69

I.8 PRESENTATION D'UN REFERENTIEL DE FORMATION 70

I.9 PRÉSENTATION DES CONCEPTS ET DES PRINCIPALES DÉFINITIONS 71
I.10 DESCRIPTION SYNTHESE DU REFERENTIEL DE FORMATION 72
I.11 DONNEES ADMINISTRATIVES 73
PREMIERE PARTIE : OBJETS DE LA FORMATION 75
I.12 BUTS DU REFERENTIEL 76
I.13 ÉNONCE DES COMPETENCES 77
I.13.1 Compétences générales 77
I.13.2 Compétences particulières 77
I.13.3 Matrice des objets de formation 77
I.14 LOGIGRAMME 80
DEUXIEME PARTIE : PRESENTATION DETAILLEE DES COMPETENCES DU REFERENTIE 81
Module N°01 : Métier et formation 82
Module 02 : Communication en milieu professionnel 83
Module N°03 : Hygiène, Santé, sécurité et Environnement 84
Module N° 04 : Dessin et Plans 86
MODULE N° 05 : Itinéraires Techniques des Cultures 89
MODULE N° 06 : Ameublissement du site de la pépinière 91
MODULE N° 07 : Mise en place d'une pépinière 92
MODULE N° 08 : Multiplication des plants 94
MODULE N°09 : Suivi de la pépinière 96
MODULE Nº 10 : Mise en place d'un paysage 98
Module N° 11 : Entretien d'un paysage 99
Module 12 : Entrepreneuriat 101
Module 13 : Stage 103
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES 105
REFERENTIEL D'EVALUATION ET DE CERTIFICATION (REC) 107
ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES 108
I.15 PRESENTATION D'UN REFERENTIEL D'EVALUATION 109
I.15.1 Nature 109
I.15.2 Structure 109
I.15.3 Finalités 109
I.15.4 Modalités d'évaluation des compétences 110
I.15.5 Éléments prescriptifs 110
I.16 PRÉSENTATION DES CONCEPTS ET DES PRINCIPALES DÉFINITIONS 110
I.16.1 Concepts 110
I.16.2 Principales définitions 111
I.17 DESCRIPTION SYNTHÈSE DU RÉFÉRENTIEL DE FORMATION 112
I.17.1 Tableau synthèse du référentiel de formation 113
I.17.2 Tableau d'analyse des compétences générales et du processus de travail 115
I.17.3 Table d'analyse des critères généraux de performance 117
I.18 PRESENTATION DES OUTILS 118
I.18.1 Tableau de spécifications 118

I.18.2 Description de l'épreuve *118*
I.18.3 Fiche d'évaluation *118*
I.19 ÉVALUATION DES COMPÉTENCES 119
I.19.1 Modalités d'évaluation formative *119*
I.19.2 Éléments d'évaluation *119*
I.19.3 Évaluation sommative *119*
I.19.4 Tableau 1 : Synthèse du programme de formation. *119*

A- COMPÉTENCES TRADUITES EN SITUATIONS 122

Compétence 1 : Se situer au regard du métier et de la formation *123*
Compétence 2 : Communiquer en milieu professionnelle *127*
Compétence 3 : Prévenir les atteintes liées à la santé, à la sécurité au travail et à l'environnement *130*
Compétence 12 : Rechercher un emploi *136*
Compétence 13 : S'intégrer au milieu professionnel *141*

B- COMPETENCES TRADUITES EN COMPORTEMENT 145

Compétence 4 : Réaliser les dessins et les plans *147*
Compétence 5 : Utiliser les notions de conduite des cultures *150*
Compétence 6 : Ameublir le site de la pépinière *155*
Compétence 7 : Aménager le site de la pépinière *158*
Compétence 8 : Reproduire les plantes *162*
Compétence 9 : Entretenir la pépinière *166*
Compétence 10 : Aménager le site de l'espace vert *170*
1Compétence 11 : Entretenir l'espace vert *173*

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES 177

GUIDE PEDAGOGIQUE (GP) 179

ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES 180

PREMIERE PARTIE : STRATEGIES DE FORMATION 181

I.20 PRÉSENTATION GENERALE DU GUIDE 182
I.20.1 NATURE *182*
I.20.2 BUTS *182*
I.20.3 PRINCIPES PÉDAGOGIQUES *183*
I.20.4 PROJET DE FORMATION ET INTENTIONS PÉDAGOGIQUES *184*
I.20.5 PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU RÉFÉRENTIEL DE FORMATION *184*
I.20.6 LISTE DES COMPÉTENCES *185*
I.21 STRATEGIES PEDAGOGIQUES 187
I.22 PRÉSENTATION DU CHRONOGRAMME 188

DEUXIEME PARTIE : SUGGESTIONS PEDAGOGIQUES 191

I.23 PRESENTATION DES FICHES DE SUGGESTION PEDAGOGIQUES 192
COMPETENCE N°1 : Se situer au regard du métier et de la formation *193*
COMPETENCE 02 : Communiquer en milieu professionnel *196*
COMPETENCE 03 : Prévenir les atteintes à la qualité, santé, à la sécurité, et à l'environnement . *199*
COMPETENCE 04 : Réaliser les dessins et les plans *203*
COMPETENCE 05 : Utiliser les notions de conduite des cultures *209*

COMPETENCE 06 : Ameublir le site de la pépinière *213*
COMPETENCE 07 : Aménager le site de la pépinière *216*
COMPETENCE 08 : Reproduire les plantes *220*
COMPETENCE 09 : Entretenir la pépinière *224*
COMPETENCE 10 : Aménager le site de l'espace vert *229*
COMPETENCE 11 : Entretenir l'espace vert *232*
COMPETENCE 12 : RECHERCHER L'EMPLOI *238*
COMPETENCE 13 : S'INTEGRER EN MILIEU PROFESSIONNEL *242*

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES **245**

GUIDE D'ORGANISATION PEDAGOGIQUE ET MATERIELLE (GOPM) **247**

ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES **248**

INTRODUCTION ET PRÉSENTATION DU GUIDE D'ORGANISATION PÉDAGOGIQUE ET MATÉRIELLE **249**

V.1. BUTS DU RÉFÉRENTIEL DE FORMATION **250**

V.2. DESCRIPTION DU REFERENTIEL DE FORMATION 251
V.2.1. ORGANISATION DE LA FORMATION 253
V.2.2. Conditions d'admission *253*
V.2.3. Présentation du logigramme *254*
V.2.4. Présentation du chronogramme *255*
V.3. MODES D'ORGANISATION A PRIVILEGIER *259*
V.3.1. Promotion du programme *262*
V.3.2. RESSOURCES HUMAINES 263
V.4. ORGANISATION PHYSIQUE ET MATÉRIELLE 267
V.4.1. RESSOURCES MATERIELLES 267
V.4.2. RESSOURCES PHYSIQUES 281
V.5. SCENARIO DE RECHANGE 281

A) PLAN D'AMENAGEMENT (PROPOSITION) D'UNE SALLE DE CLASSE **285**

B) EXEMPLE DE PLAN DE MASSE D'UNE STRUCTURE DE FORMATION **286**

C) EXEMPLE DE PLAN D'OCCUPATION D'ATELIER, METIER : OUVRIER PAYSAGISTE **287**

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES **288**

RAPPORT DE L'ANALYSE DE SITUATION DE TRAVAIL (RAST)

ABREVIATIONS ET ACRONYMES

APC	Approche Par Compétences
AST	Analyse de Situation de Travail
DFOP	Direction de la Formation et de l'orientation Professionnelles
DQP	Diplômes de Qualification Professionnelle
GICAM	Groupement Inter-Patronal du Cameroun
GOPM	Guide d'Organisation Pédagogique et Matérielle
GP	Guide Pédagogique
IGF	Inspection Générale des Formations
RAST	Rapport d'Analyse de Situation de Travail
SND30	Stratégie Nationale de Développement du Cameroun 2030

INTRODUCTION

La Stratégie Nationale de Développement du Cameroun (SND30) assure que « la gouvernance est le socle sur lequel repose la transformation structurelle de l'économie du Cameroun, le développement du capital humain ainsi que l'amélioration de la situation de l'emploi ». Elle prescrit en matière de formation professionnelle de s'orienter vers une ingénierie qui prend en compte les politiques, les outils d'accompagnement et de planification pédagogiques. Ces politiques et outils doivent être de nature à favoriser la mise en œuvre des démarches de conception, d'organisation, d'exécution et d'évaluation des actions de formation.

Dans cette perspective, le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle a choisi l'Approche Par Compétence (APC) comme méthode pédagogique à appliquer pour l'élaboration des Référentiels de Formation Professionnelle. Cette méthode a comme avantage d'améliorer :

- L'adéquation formation-emploi ;
- La gestion des besoins réels en ressources humaines de l'économie ;
- La définition des compétences inhérentes à l'exercice de chaque métier ;
- La contribution du monde professionnel dans l'atteinte des objectifs pédagogiques assignés.

L'Analyse de Situation de Travail (AST) est une étape cruciale dans le développement des référentiels successifs (Référentiel de Formation ; Référentiel d'Évaluation), des outils d'accompagnement et de planification (Guide Pédagogique ; Guide d'Organisation Pédagogique et Matérielle) liés au métier**.**

La valeur ajoutée de la présente analyse de situation de travail est garantie par la qualité des études sectorielles menées (enquêtes et bases de données consultées) et la diversité d'origine des professionnels qui ont été invités à apporter leur contribution.

Le présent Rapport d'analyse de situation de travail (RAST) rend compte des résultats de ces rencontres sous forme de groupes de travail, d'entretiens qui se sont déroulés au CFPE de Douala.

PREMIERE PARTIE : DESCRIPTION GÉNÉRALE DE LA PROFESSION

1. Définition du métier /fonction de travail

L'ouvrier paysagiste aménage et entretient les jardins privés ou les espaces publics à l'aide d'outils manuels et d'engins motorisés. Il a pour principales missions de mettre en place des pépinières et assurer leur suivi ; transplanter et reboiser des espaces dépourvus de végétations ; effectuer des travaux d'engazonnement des surfaces nues, de maintenance et de mise en place des infrastructures (système d'arrosage, petits ouvrages et installations inertes…). Les travaux de maintenance consistent à assurer l'entretien des aménagements, des espaces végétalisés et l'entretien des matériels utilisés.

Les activités peuvent varier selon le secteur (jardins des particuliers, jardins publics, larges espaces désertiques...) et/ou le type de structure (entreprise artisanale, ONG de lutte contre la déforestation, collectivités territoriales décentralisées ...).

2. Contexte professionnel

2.1.Description de l'environnement de travail

L'ouvrier Paysagiste réalise son travail dans un jardin, dans un espace ouvert ou en plein air. Ce travail nécessite des précautions particulières en termes de respect des règles de santé et de sécurité au travail, tout en adoptant de manière permanente une attitude écologiquement responsable. Compte tenu de l'environnement particulier du travail, L'ouvrier/ouvrière paysagiste est exposé à la saleté, la boue et les piqures des épines et autres reptiles. Ce métier peut exposer à l'inhalation des poussières, des chutes sur les escabeaux, des glissements sur des surfaces boueuses, des blessures provenant des contacts maladroits avec les instruments et outils de travail (houes, pelles, sécateurs…), des risques d'asphyxie ou/et des brûlures chimiques lors de l'utilisation des herbicides. A cet effet, les professionnels du métier recommandent en particulier, l'usage des engrais naturels(compost) et autres méthodes naturelles pour traiter les maux des plantes.

A cet effet, les entreprises sont suffisamment exigeantes sur le respect des règles de santé et de sécurité, de l'environnement de travail, conformément aux dispositions en la matière prescrites par l'OIT qui établit le principe selon lequel les travailleurs doivent être protégés contre les maladies en général, les maladies professionnelles et les accidents qui résultent de leur emploi en particulier.

Ses activités organisées en chantier l'obligent à travailler en équipe et à faire des déplacements quotidiens et parfois importants.

Secteur d'activité

Les domaines d'intervention du paysagiste couvrent toutes situations à toutes les échelles (échelles de la planification, de l'espace public, du jardin). Dans le cadre de missions opérationnelles relevant de la pratique de la maîtrise d'œuvre ou de la maîtrise d'ouvrage.

Pour ces domaines, les activités concernées sont notamment sur :

- Le grand territoire : définition et mise en œuvre des politiques de paysage ; plans et chartes de paysage ; autres études, diagnostics territoriaux, planification stratégique... ; études préalables et contribution à l'élaboration des documents d'urbanisme règlementaire.

- Les espaces naturels, sites à réhabiliter : Diagnostic, planification, programmation et assistance à maîtrise d'ouvrage ; Conception et maîtrise d'œuvre ;

- L’espace rural, agricole et forestier : Diagnostic, planification, programmation et assistance à maîtrise d’ouvrage ; Participation aux études et projets d’aménagement foncier ; Études d’impact ; Conception et maîtrise d’œuvre ;

- L’espace urbain et péri-urbain : Diagnostic, planification, programmation et assistance à maîtrise d’ouvrage ; Études d’impact, études préalables et autres études règlementaires ; Conception et maîtrise d’œuvre des espaces extérieurs ;

- La gestion de l'eau et des ressources naturelles : Diagnostic, planification, programmation et assistance à maîtrise d’ouvrage ; Participation aux schémas d’aménagement et de gestion des eaux, et autres ressources naturelles ; conception et maîtrise d’œuvre de dispositifs de gestion des eaux pluviales et des autres ressources naturelles, notamment énergétiques ;

- Les parcs, jardins et promenades : Diagnostic, planification, programmation et assistance à maîtrise d’ouvrage ; Conception et maîtrise d’œuvre ;

- Les infrastructures et les équipements, notamment écologiques (trames vertes et bleues) : Études d’impact et études préalables, autres études règlementaires ; Diagnostic, planification, programmation et assistance à maîtrise d’ouvrage ; Conception et maîtrise d’œuvre des abords ;

- L’espace public : Diagnostic, planification, programmation et assistance à maîtrise d’ouvrage ; Conception et maîtrise d’œuvre ;

- Les sites touristiques, sur les espaces et sites protégés, sur les sites historiques : Diagnostic, planification, programmation et assistance à maîtrise d’ouvrage ; Conception et maîtrise d’œuvre .

Condition de travail

L’activité nécessite de maintenir des attitudes de concentration permanente, des positions particulières (débout, penché, accroupi, etc.). Il peut impliquer des ports de charges.
Le titulaire de l’emploi travaille le plus souvent dans une entreprise du paysage ou dans le service en charge des espaces verts d’une collectivité ou d’un établissement public. Il peut aussi travailler à son propre compte mais plus rarement, dans une entreprise horticole.

L’ouvrier paysagiste intervient principalement sur le végétal. Il travaille à l’extérieur et est donc soumis à la météorologie. Ses activités sont organisées en chantier obligeant un travail en équipe (de taille assez souvent réduite) et des déplacements quotidiens parfois importants.

Le titulaire de l’emploi utilise des outils manuels ou motorisés et des engins roulants. Le métier requiert une bonne condition physique du fait de l’utilisation de ces outils et de la manipulation de charges. En lien avec l’utilisation des matériels et des produits (phytopharmaceutiques notamment), l’ouvrier doit respecter scrupuleusement les règles de sécurité et de santé (port du casque antibruit, de lunettes, de tenues spécifiques à certains travaux,).

Le titulaire de l’emploi est parfois soumis à des astreintes telles que le travail de nuit et des horaires de travail exceptionnels lors d’opérations ou d’évènements particuliers.

Le paysagiste doit prendre en compte les attentes et les spécificités des clients ou des usagers dans son travail.

2.2.Évolution technologique et facteurs d'intérêt pour l'exercice de la profession

a) Évolution technologique et conséquences

Les professionnels consultés ont reconnu que l'évolution technologique a un impact considérable dans l'exercice de leur métier. Cette évolution technologique induit des conséquences à considérer nécessairement pour l'élaboration des référentiels de métier-compétences et de formation. Des engins motorisés et outils modernes de travail sont désormais utilisés pour réduire les actions mécaniques humaines. Par conséquent, les évolutions technologiques transforment la nature et le volume de l'activité des paysagistes. Intervenir sur des espaces verts nécessite désormais de disposer de nouveaux outils tels que : les motopompes, scies électriques, dispositif automatique d'arrosage...

b) Facteurs d'intérêt pour l'exercice de la profession

Le secteur de l'entretien paysager fait travailler les salariés à deux niveaux. L'ouvrier qualifié et le manœuvre ou apprenti sont les profils qui sont représentés. L'arrivée de la mécanisation dans cette activité peut associer le métier de l'ouvrier paysagiste de ce secteur d'activité. Des perspectives d'associer la décoration a base des fleurs, les greffages des plants ou le secteur de l'automobile offre la possibilité facile à la création d'auto emploi.

Autres facteurs d'intérêt :

- L'exercice de ce métier ne requiert pas nécessairement de longues études ;
- Le genre est encouragé conformément à une option gouvernementale visant à permettre une représentativité équitable de l'agent féminine, tous secteurs confondus pour ce qui est de la formation professionnelle ou de l'accès à l'emploi ;
- Développement des villes et campagne ;
- Embellissement des villes et campagnes.

3. Appellations courantes de la fonction de travail

Après les échanges avec les professionnels du secteur, nous pouvons relever les appellations suivantes pour l'activité :

- Ouvrier paysagiste ;
- Jardinier paysagiste ;

4. Perspectives et cheminement d'emploi

L'Ouvrier Paysagiste peut travailler dans un cadre urbain ou rural : espaces et sites naturels, espaces ruraux, agricoles et forestiers, espaces urbains et périurbains, espaces publics, parcs, jardins et promenades, sites touristiques, sites protégés ou historiques…, c'est un métier d'avenir dans un contexte où le sens de l'esthétique est de plus en plus sollicité par les privés où les entreprises publiques. Le Paysagiste peut travailler à son propre compte.

À travers des formations continues, il peut devenir :

- Paysagiste ;
- Expert paysagiste ;
- Chef d'équipe.

5. Conditions d'embauche, rémunération et horaires de travail – Conditions d'accès à la formation

a) Conditions d'embauche, rémunération et horaires de travail

Conditions d'embauche

Les conditions d'embauche d'un ouvrier paysagiste sont les suivantes :
Tenue d'un dossier médicale correcte (absence des maladies respiratoires, du rhumatisme, des maladies infectieuses, santé mentale bonne) ;
Peut travailler sous pression, connaissance approfondie des végétaux, la maîtrise des techniques de plantation, une capacité d'adaptation aux divers chantiers et climats, un sens de l'initiative, une endurance physique, un sens du détail et du travail soigné, ainsi qu'une aisance relationnelle pour interagir avec les habitants et les clients.

Rémunération

Généralement, les entreprises offrent des emplois à contrats à durée déterminée, durée qui épouse la durée de réalisation du projet. Ils sont généralement recrutés en 8 ou 9 ^{ième} catégories. Quelques rares entreprises recrutent pour des contrats à durée indéterminée.

Horaires de travail

Quant aux horaires de travail, ils sont définis par la règlementation en vigueur. L'ouvrier paysagiste travaille pendant 8 heures par jour. Toutefois, ces durées peuvent être influencées par les manœuvres et les conditions de travail.

b) Conditions d'accès à la formation

La formation d'ouvrier Paysagiste est accessible à toute personne homme ou femme ayant le Certificat Elémentaire Primaire (CEP). Le jardinier-paysagiste aménage et entretient les espaces verts publics et privés. Il s'occupe des tâches pratiques relatives à la préparation et la création d'un jardin paysager, travaille la terre, sème les pelouses, plante les végétaux et pratique leur taille. Il créé des éléments décoratifs naturels et artificiels, les massifs, les parterres, les plans d'eau...

6. Accessibilité des femmes au métier

Il est important de relever que leur insertion dans des métiers traditionnellement réservés aux personnes de sexe masculin est encouragée par les autorités nationales, en vue de faire tomber les barrières et les signes discriminatoires encore existants.

Pour le cas d'espèce, les professionnels ont reconnu qu'il n'y avait pas de discrimination notoire à l'égard des femmes, le métier étant en général ouvert aux personnes des deux sexes, du moment où les femmes présentent les mêmes prédispositions que les hommes à exercer le métier.

Cette question sociale doit donc s'appuyer sur les constats, les causes et les opportunités associés à la présence des femmes dans ce secteur.

Par ailleurs, les pesanteurs socioculturelles toujours présentes en raison d'un long héritage laissent croire que ce métier est exclusivement réservé aux hommes, en raison des conditions difficiles d'exécution, des longs déplacements occasionnant parfois des absences prolongées hors de la famille,

et de l'endurance physique dans un environnement naturel souvent hostile (risques de piqûres par des insectes, la salissure, l'effort physique), pendant de longues durées de travail.

7. Impact du métier sur l'environnement

On peut identifier des impacts liés aux aspects ci-dessous :

a) Au niveau de la santé et de la sécurité

Des informations reçues du groupe de professionnels, il ressort que le métier de paysagiste peut avoir un impact significatif sur la santé des membres de l'équipe de travail, si ceux-ci ne respectent pas les normes de santé et de sécurité au travail.

L'impact se situe à plusieurs niveaux, en raison des particularités liées au contexte du travail dans les espaces ouverts soumis aux conditions climatiques ambiantes (pluies, fort soleil, sècheresse). Il a été particulièrement noté des risques de blessures physiques dues à la mauvaise manipulation des outils de travail et à l'inhalation de poussière, piqures d'épines et des reptiles. Les effets des intempéries n'étant pas en reste.

La mesure principale de sécurité, selon les professionnels du métier, est la vigilance et le respect des normes de sécurité en milieu de travail (port des EPI : masques, bottes, gants de protection, combinaison de protection/tenue de travail, etc…).

Compte tenu de l'environnement particulier de travail, le paysagiste est exposé à la saleté. D'autres dermites moins spécifiques sont notées : callosités et intertrigos mycosiques des pieds. Cette prévalence relativement élevée est due à une négligence voire une ignorance des mesures préventives. ».

b) Au niveau de l'environnement

L'environnement de travail, tel que précisé plus haut, est essentiellement le milieu extérieur, les espaces intérieurs exposé à la lumière du soleil, la terre. Ainsi, l'exploitation de ce type d'espace peut entrainer une dégradation des sols s'il est fait usage en permanence de produit chimiques tels que les désherbants et les pesticides. De plus, l'environnement est impacté par les poussières et les déchets plastiques issues des pots en plastiques souvent utilisés.

De façon globale, les experts du secteur reconnaissent que le principal impact sur le plan environnemental est lié à un usage excessif des herbicides et la mauvaise gestion des déchets plastiques.

8. Formation en milieu de travail

Des enquêtes menées sur le terrain attestent d'une absence de formation formelle en milieu de travail du fait d'absence des centres de formation dans ce domaine. Toutefois les paysagistes employés peuvent apprendre sur le tas (par observation ou Learning by doing) dans les entreprises ou chez les particuliers.

DEUXIEME PARTIE : DESCRIPTION DU TRAVAIL

Dans cette deuxième partie du rapport, sont présentés quelques définitions usuelles, le processus de travail, les tâches et opérations, les conditions de réalisation et les critères de performance rattachés à la fonction de travail du paysagiste.

1. Concepts et définitions

Quelques définitions sont consignées dans cette partie pour faciliter la compréhension des aspects ci-dessus évoqués.

Tâches :

- Sont les principales activités qu'une personne doit mener dans l'exercice de sa profession ;
- Sont les différents types de travaux qui sont exécutés de façon régulière ou ponctuelle ;
- Correspondent à un ensemble d'actions permettant d'obtenir un résultat précis, un service ou un produit particulier.

Opérations :

- Correspondent aux étapes à franchir pour remplir une tâche donnée ;
- Décrivent de quelle manière est exécutée une tâche.

Conditions de réalisation :

- Renvoient à la situation dans laquelle la tâche s'effectue ;
- Précisent le degré d'autonomie entourant l'exécution de la tâche, les consignes et les normes à respecter ;
- Renseignent sur les lieux de travail, les conditions environnementales et l'équipement utilisé pour exécuter une tâche ;
- Indiquent les références à consulter et le matériel nécessaire à l'exécution d'une tâche donnée.

Critères de performance :

- Indiquent les caractéristiques observables et mesurables pour évaluer les éléments essentiels d'une réalisation satisfaisante d'une tâche ;
- Indiquent les caractéristiques observables et mesurables pour évaluer les produits réalisés pendant le processus de réalisation d'une tâche ;
- Sont énoncés sous forme d'exigences, de normes de qualité et de règles qui permettent de voir que la tâche est bien exécutée.

Processus de travail

Le processus de travail vise à mettre en évidence les principales étapes d'une démarche logique pour l'exécution de l'ensemble des tâches d'une profession.

Le processus de travail suivant est recommandé pour le métier de paysagiste, en raison des tâches retenues et de leur ordonnancement par les participants au focus group :

- Diagnostiquer le site ;
- Réaliser les travaux ;
- Rendre compte.

Le processus présenté est assez générique pour coller aux différentes situations de travail des diverses fonctions du domaine.

2. Détermination des tâches et des opérations

Les tâches sont les actions qui correspondent aux principales activités de l'exercice du métier analysé. Une tâche est structurée, autonome et observable. Elle a un début déterminé et une fin précise. Dans l'exercice d'un métier, qu'il s'agisse d'un produit, d'un service ou d'une décision, le résultat d'une tâche doit présenter une utilité particulière et significative.

Les informations recueillies ont permis de :

- Déterminer les tâches principales qui structurent l'activité de paysagiste.
- Établir les opérations correspondant à chacune des tâches, c'est-à-dire les actions qu'implique la réalisation de cette tâche.
- Ordonnancer les tâches et les opérations.

L'exercice de détermination des tâches a permis de proposer ce qui suit :

N°	**Tâches**
1.	Préparer le site de la pépinière
2.	Mettre en place la pépinière
3.	Assurer la multiplication végétative
4.	Assurer le suivi de la pépinière
5.	Transplanter les plants matures
6.	Assurer l'entretien des espaces verts

Les opérations sont les actions qui décrivent les étapes de réalisation d'une tâche et permettent d'établir le « comment » pour l'atteinte des résultats. Elles sont liées surtout aux méthodes et aux techniques utilisées ou aux habitudes de travail existantes.

Le tableau des tâches et des opérations ci-après présentées est le résultat d'un consensus des professionnels du métier. Dans le tableau, les tâches (l'axe vertical), sont numérotées de « un à cinq » et les opérations associées à chacune des tâches se trouvent à l'horizontal.

Le tableau des tâches et des opérations définit le portrait du métier de paysagiste au moment de l'Analyse de Situation de Travail**.**

Le niveau de référence considéré est celui de l'entrée sur le marché de l'emploi.

Suite à l'identification des tâches et des opérations, l'ordonnancement général a été fait par consensus et proposé pour adoption par consensus. Les discussions avec les professionnels du métier laissent cependant comprendre que dans la pratique, bon nombre des tâches et opérations sont "dynamiques". Elles sont parfois réalisées sans ordonnancement spécifique, au regard de la charge de travail journalière, des modalités prescrites par le chef de mission ou des priorités présentes en termes d'exécution des travaux.

Tableau des tâches et des opérations de l'ouvrier qualifié en Paysage

TÂCHES	OPÉRATIONS				
1. Préparer le site de la pépinière	1.1 Étudier les caractéristiques du site (le relief, qualité du sol, proximité d'un point d'eau, accessibilité)	1.2 Nettoyer le site de la pépinière	1.3 Mettre en place un système d'irrigation	1.4 Construire la clôture et l'ombrière	1.5 Confectionner les casiers/carreaux
2. Mettre en place la pépinière	2.1 Choisir le substrat/terreau	2.2 Remplir les pots avec le terreau/substrat	2.3 Classer les pots dans les carreaux/casiers	2.4 Choisir et apprêter le matériel végétal	2.5 Semer le matériel végétal
3. Assurer la multiplication végétative	3.1 Choisir la méthode de multiplication appropriée	3.2 Choisir la méthode de greffage	3.3 Choisir le porte greffe	3.4 Choisir et prélever les greffons	3.5 Greffer les plants
	3.6 Choisir la méthode de marcottage	3.7 Choisir et apprêter les branches	3.8 Marcotter les plants	3.9 Bouturer les plants	3.10 Sevrer les plants
4. Assurer le suivi de la pépinière	4.1 Arroser régulièrement la pépinière	4.1 Désherber la pépinière	4.2 Remplacer les manquants	4.4 Fertiliser les plants	4.5 Prévenir/traiter les plants contre les maladies
5. Transplanter les plants matures	5.1 Cerner les longues racines des plantes	5.2 Réaliser les aménagements décoratifs	5.3 Installer un système d'irrigation sur le site aménager	5.4 Transporter les plants matures sur le site aménagé	5.5 Planter les plants matures

6. 6. Assurer l'entretien des espaces verts	6.1 Tailler les plants selon la forme voulue	6.2 Désherber les espaces verts	6.3 Arroser régulièrement les plants	6.4 Fertiliser l'espace vert	6.5 Traiter les plants contre les ravageurs

4. Conditions de réalisation des tâches et critères de performance

Les conditions de réalisation d'une tâche ont généralement trait à l'environnement de travail, aux données ou aux outils utilisés lors de la réalisation d'une tâche et elles ont été recueillies pour l'ensemble de la tâche et non par opération. Plus particulièrement, elles renseignent sur des aspects tels que :

- Le degré d'autonomie (travail individuel ou en équipe, travail supervisé ou autonome) ;
- Les références utilisées (manuels des fabricants ou des constructeurs, documents techniques, formulaires, autres) ;
- Le matériel et équipement utilisés (matières premières, outils et appareils, instruments, équipement, autres) ;
- Les consignes particulières (précisions techniques, bons de commande, demandes de clientes ou clients, données ou informations particulières, autres) ;
- Les conditions environnementales (travail à l'intérieur ou à l'extérieur, risques d'accidents, produits toxiques, autres) ;
- Les activités ou tâches préalables, parallèles ou subséquentes (préalables à la réalisation de la tâche, en coordination avec d'autres tâches, en lien avec des tâches subséquentes).

Les critères de performance sont des exigences concernant la réalisation de chaque tâche. Ils permettent d'évaluer, si la tâche est effectuée de façon satisfaisante ou non. Ils sont recueillis pour l'ensemble de la tâche et non par opération. Ces critères correspondent à un ou des aspects observables et mesurables essentiels à la réalisation d'une tâche. Ils renseignent sur des aspects tels que :

- La quantité et la qualité du résultat (nombre de pièces, précision du travail, seuil de tolérance, autres) ;
- L'application des règles relatives à la santé et sécurité (respect des normes, port d'accessoires et de vêtements protecteurs, mesures de sécurité et d'hygiène, autres) ;
- L'autonomie (degré de responsabilité, degré d'initiative, réaction devant les situations imprévues, autres) ;
- La rapidité (vitesse de réaction, durée d'exécution, autre).

Tâche 1 – Préparer le site de la pépinière	
Conditions de réalisation	**Critères de performance**
<u>Autonomie</u> En équipe ou seul **<u>Références</u>** • Documents ou notes techniques; • Informations sur la nature du sol ; **<u>Consignes particulières</u>** À partir de consignes du chef d'exploitation, des orientations du client, telles que les méthodes et	• Terrain plat ; • Bonnes caractéristiques physico-chimique du sol ; • Terrain propre et bien labouré ; • Site accessible ; • Existence du point d'eau sur le site ;

procédés de tests ou des essais, discipline et respect des consignes de sécurité **Conditions environnementales** En champ, Disponibilité d'un point d'eau, site accessible, terrain avec légère pente, proximité d'un village, milieu ouvert **Matériel/moyens** • Outils aratoires (Machette, hache, houe, pioche, pelle) ; • Râteau, brouette, lime, ficelle, décamètre, botte, gang, piquets ; • Arrosoirs, seaux ; • Accessoires d'irrigation…	• Présence d'un système d'irrigation ; • Présence des casiers/carreaux bien alignés ; • Présence des piquets droits et alignés ; • Site sous ombrière ; • Site sécurisé ; • Bonne architecture de l'ombrière

Tâche 2 – Mettre en place la pépinière	
Conditions de réalisation	**Critères de performance**
Autonomie Seul, sous la supervision du chef d'exploitation, éventuellement en tant que chef d'équipe. **Références** • Fiche technique ; • Consignes du chef d'équipe **Consignes particulières** À partir des consignes du chef d'équipe. **Conditions environnementales** En Pépinière. **Matériel/moyens** • Outils aratoires, motopompe, arrosoir, brouette, ficelles, décamètre, pulvérisateur, terreau/substrat, sable, fumier, engrais, produits phytosanitaires, pots.	• Substrat/terreau riche de couleur noire ; • Pots bien rempotés et alignés dans les casiers ; • Matériel végétal (semence) sain ; • Bonne architecture de la pépinière ;

Tâche 3 – Assurer la multiplication végétative	
Conditions de réalisation	**Critères de performance**
Autonomie Seul ou en équipe et souvent sous la supervision du chef d'équipe. **Références** • Fiche technique; • Consignes du chef d'équipe **Consignes particulières** À partir de consignes du chef d'équipe, et respect des consignes de sécurité **Conditions environnementales** Dans la pépinière. **Matériels** • Kit de greffage et marcottage (Greffoir, alcool, pierre à affûter, ruban à greffe, plastique, marqueur, papier).	• Greffons matures ; • Greffons de taille comprise entre 5 et 10Cm ; • Porte-greffes robustes ; • Porte-greffes sains ; • Porte-greffes élagués ; • Branches robustes et saines ; • Bonne qualité des boutures ; • Cambiums serrés l'un contre l'autre au moins sur un côté de l'incision ; • Présence de la vapeur d'eau à l'intérieur du plastique ; • Plants étiquetés. • Taux de réussite du greffage, Marcottage et bouturage d'au moins 70-80% ; • Plants vigoureux ; • Plants sains ; • Plants non enracinés ; • Plants sans gourmands.

Tâche 4 – Assurer le suivi de la pépinière	
Conditions de réalisation	**Critères de performance**
Autonomie Seul, sous la supervision du chef d'exploitation, éventuellement en tant que chef d'équipe. **Références** • Fiche technique ; • Consignes du chef d'équipe. **Consignes particulières** À partir des consignes du chef d'équipe. **Conditions environnementales** En Pépinière. **Matériel/moyens** • Motopompe, accessoires d'irrigation ; • Arrosoir, brouette, machette, sécateur, scie d'élagage, lime, pulvérisateur, seau, botte, gang, masques de protection, houe, daba ; • Fertilisants, Pesticides	• Taux de levée après semis d'au moins 80% ; • Plants sains ; • Plants vigoureux ; • Plants robustes ; • Pépinière régulièrement humide ; • Absence de manquants ; • Pépinière propre.

Tâche 5 – Transplanter les plants matures	
Conditions de réalisation	**Critères de performance**
Autonomie Seul et/ou en équipe et sous la supervision du chef d'équipe. **Références** • Fiche technique; • Consignes du chef d'équipe. **Consignes particulières** • À partir des consignes du chef d'équipe. • Respect des consignes de sécurité et d'orientation. **Conditions environnementales** Dans l'espace vert **Matériel/moyens** • Outillage spécialisé • Plants, fumier, tuteurs, pioche, barre-à-mine, houe, pelle, ficelle, machette, botte, gang.	• Superficie plantée disponible ; • Densité respectée ; • Taux de reprise d'au moins 85% (évalué 2 semaines après planting) ; • Collets des plants affleure du sol ; • Présence des plaques d'identification dans l'espace vert.

Tâche 6 – Assurer l'entretien des espaces verts	
Conditions de réalisation	**Critères de performance**
Autonomie Seul et/ou en équipe et sous la supervision du chef d'équipe. **Références** • Fiche technique ; • Consignes du chef d'équipe. **Consignes particulières** • À partir des consignes du chef d'équipe. • Respect des consignes de sécurité et d'orientation. **Conditions environnementales** Dans l'espace vert. **Matériel/moyens** • Outillage spécialisé	• Plants bien taillés selon la forme voulue ; • Espace vert propre ; • Espace vert toujours humide ; • Bonne conformation des plants ; • Absence de manquants ; • Milieu attractif.

• Principes généraux de prevention; • Règles QHSE ; • Motopompe, accessoires d'irrigation, Arrosoir, brouette, machette, sécateur, scie d'élagage, lime, pulvérisateur, seau, mésurette (petite boite vide), botte, gang, masques de protection, produits phytosanitaires.	

5. Importance relative, fréquence et complexité des tâches

Les professionnels présents à l'AST ont évalué la fréquence relative des tâches et leur importance. Les données présentées dans le tableau suivant correspondent aux moyennes des résultats obtenus pour chacun des éléments identifiés.

N°	Tâches	Importance	Fréquence
1	Préparer le site de la pépinière	Très : 80% Moyen : 20 % Peu : 0%	Très : X
2	Mettre en place la pépinière	Très : 80 % Moyen : 20% Peu :0%	Très : X
3	Assurer la multiplication végétative	Très : 100 % Moyen : 0 % Peu : 0%	Très : X
4	Assurer le suivi de la pépinière	Très : 80 % Moyen : 20 % Peu : 0%	Très :X
5	Transplanter les plants matures	Très : 80 % Moyen : 20 % Peu : 0%	Très : X
6	Assurer l'entretien des espaces verts	Très : 80 % Moyen : 20 % Peu : 0%	Très : X

X= mode sélectionné

IMPORTANCE

L'importance de la tâche est exprimée selon une échelle variant de très important à peu important en comparant les tâches les unes aux autres. Les données obtenues sont converties en pourcentage selon l'information reçue des professionnels de façon individuelle.

On constate que les cinq tâches énumérées sont toutes très importantes ou moyennement importantes, cela justifie évidemment leur choix au sein du métier.

Sachant que l'importance de la tâche est déterminée par les conséquences plus ou moins fâcheuses que peut avoir le fait de mal l'exécuter ou de ne pas l'exécuter du tout, il est logique que certaines tâches soient

celles nettement considérées plus importantes. En fait, elles apparaissent comme des tâches qui sont au cœur du métier d'Ouvrier Paysagiste.

FRÉQUENCE

La fréquence de la tâche est habituellement exprimée en pourcentage du temps consacré au travail sur une période d'une semaine ou d'une durée convenable à la réalisation de l'ensemble des tâches identifiées pour le métier.

COMPLEXITE DES TACHES

Le degré de complexité des tâches est exprimé selon une référence variant de très complexe à peu complexe en considérant la nature des difficultés, des problèmes ou des situations rencontrées et la possibilité de les surmonter dans un contexte normal d'exécution. Si les risques d'erreur dans l'exécution de la tâche sont minimes, la tâche est considérée comme facile, alors que s'ils sont élevés, la tâche est considérée comme complexe.

Les professionnels du secteur présents à l'AST ont évalué la complexité de chacune des tâches. Les données présentées dans le tableau suivant correspondent aux moyennes des résultats obtenus pour chacun des éléments identifiés.

Dans le tableau ci-dessous, les données suivantes sur le degré de complexité des tâches sont présentées :

N°	**Les tâches**	**Complexité des Taches**
1.	Préparer le site de la pépinière	3
2.	Mettre en place la pépinière	4
3.	Assurer la multiplication végétative	5
4.	Assurer le suivi de la pépinière	5
5.	Transplanter les plants matures	4
6.	Assurer l'entretien des espaces verts	4

Tâche complexe =5 et 1 = tâche d'exécution simple

6. Conséquences de l'évolution technologique sur la fonction de travail

L'évolution technologique dans le métier d'Ouvrier Paysagiste manifeste essentiellement sous la forme le développement des espaces verts.

Les professionnels consultés ont reconnu que l'évolution technologique a un impact pas forcément considérable dans l'exercice de leur métier. Toutefois, ils ont mentionné que l'informatique pourrait être utilisée pour la conservation des données, la géolocalisation (utilisation des GPS et des satellites) pour la maintenance desdits véhicules.

Cette évolution technologique induit des conséquences à considérer nécessairement pour l'élaboration des référentiels de métier-compétences et de formation. Ainsi, les connaissances nécessaires en informatique et celles liées au type de matériel présent dans le domaine de l'Ouvrier Paysagiste sont à prendre en compte.

7. Connaissances, habiletés et attitudes

L'Analyse de Situation de Travail a permis de faire ressortir un certain nombre d'habiletés et de comportements nécessaires à l'exécution des tâches. Ces habiletés et ces comportements sont transférables, c'est-à-dire qu'ils sont applicables à une variété de situations connexes, mais non identiques. Ce sont des habiletés ou des comportements qui ne sont pas limités, par exemple, à une seule tâche ou à une seule profession.

Les habiletés cognitives, psychomotrices et perceptuelles de même que les comportements socioaffectifs (les attitudes) ci-après sont, selon les participants à l'Atelier de l'Analyse de Situation de Travail, sont essentiels à l'exécution des tâches.

ATTITUDES ET COMPORTEMENTS	**Très Important**	**Important**	**Moyen**	**Négligeable**
Capacité de gérer le temps (et ponctualité)	X			
Honnêteté	X			
Intégrité	X			
Attitude positive	X			
Responsable /Sens des responsabilités	X			
Recherche de perfectionnement		X		
Esprit d'initiative / Autonomie/ Débrouillardise		X		
Persévérance /Endurance physique/ Adaptabilité	X			
Créativité		X		
Discrétion	X			
Calme		X		
Discipline	X			
Capacité d'assimilation		X		
Sens de l'ordre	X			
TRAVAIL EN ÉQUIPE ET/OU INSERTION	**Très important**	**Important**	**Moyen**	**Négligeable**
Capacité de participer aux discussions		X		
Capacité de travailler en équipe / Entraide / Esprit d'équipe	X			
Respect des directives	X			
CONNAISSANCES ET/OU APPRENTISSAGE	**Très important**	**Important**	**Moyen**	**Négligeable**
Connaissance des techniques		X		
Capacité d'écoute pour comprendre et apprendre		X		
Lire, comprendre et utiliser des documents écrits		X		
Capacité de résolution logique de problème	X			

ATTITUDES ET COMPORTEMENTS	Très Important	Important	Moyen	Négligeable
Capacité de rédaction			X	
Connaissances en mathématiques, sciences physiques			X	
Connaissance de la langue anglaise		X		
Connaissance du secourisme et des règles de sécurité	X			
Connaissance des équipements	X			
Connaissance de l'informatique (Initiation)			X	
Connaissance des systèmes experts			**X**	
Connaissance de l'électronique			X	
Connaissance sur les mesures de sécurité		**X**		

8. Conclusion

Cette Analyse de Situation de Travail du métier de paysagiste s'est déroulée avec la participation active des entreprises, membres du GICAM ainsi que des experts contenus malgré quelques réticences de certaines entreprises à accueillir l'équipe de méthodologue pour les interviews. Elle a permis de faire une description générale du métier et d'en ressortir également ses différentes tâches et opérations. L'élaboration d'un référentiel de formation dans ce domaine est d'une importance capitale car les compétences relatives à ce métier sont sollicitées sur le marché de l'emploi, elles permettent à tout camerounais de sexe masculin et féminin, d'exercer en entreprise ou en auto-emploi. L'exercice de ce métier nécessite des précautions particulières en termes de respect des règles de santé et de sécurité au travail, tout en adoptant de manière permanente une attitude écologiquement responsable. Malgré qu'il s'exerce dans un environnement exposé à la saleté et brouillant, la rémunération est attrayante.
Afin de doter les camerounais de compétences nécessaires pour l'exercice de ce métier, les professionnels ont suggéré le respect et la prise en compte des conditions générales décrites dans ce rapport d'AST ainsi que les suggestions formulées pour la formation contenues dans la partie ci-après, lors de l'élaboration des différents livrables à venir et leur mise en œuvre.

9. Suggestions concernant la formation

L'Analyse de Situation de Travail a permis de recueillir des suggestions concernant la formation au métier de paysagiste. Les principaux aspects qui ont fait l'objet de suggestions sont les suivants :

- Les modalités de formation (moyens didactiques, activités des apprenants, etc.) ;
- Les stages en entreprise (modalités, durée, fréquence) ;
- Les connaissances fondamentales ;
- L'évaluation et la reconnaissance des acquis de l'expérience qui est une autre voie d'accès à la certification ;
- La formation initiale qui regroupe un contenu de formation obligatoire.

- Une formation modulaire notamment pour des portions pouvant être offertes en option pour devenir technicien métier paysagiste ;

- La promotion de l'agente fémine.

Cependant, les connaissances de base en informatique, la maitrise des systèmes experts, une veille technologique et en agronomie seraient nécessaires à un paysagiste pour l'exercice de son métier.

De même, il a été mentionné que la connaissance de l'anglais ainsi que la capacité de pouvoir lire et comprendre des documents écrits sont des éléments importants pour exercer le métier, sans oublier les connaissances fondamentales de secourisme et de premiers soins, les connaissances en agronomie. Quelques éléments sur l'environnement, notamment les normes et règles à respecter peuvent également être enseignées.

Aussi, les entreprises sont disposées à recevoir les apprenants pour des stages d'imprégnation, d'une durée variant d'un (01) à trois (03) mois. Certaines d'entre elles en reçoivent déjà dans le cadre de stages académiques et professionnels.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Auricoste, I., 2003, « Urbanisme moderne et symbolique du gazon », Communications, no 74. p. 19-32.
- Bertrand, G., 1972, « La “science du paysage”, une “science diagonale” », Revue géographique des Pyrénées et du Sud-Ouest, t. 43, fasc. 2, p. 127-134.
- Blanchon, B., 2007, « Pratiques et compétences paysagères dans les grands ensembles d’habitation, 1945-1975 », Strates, no 13, p. 149-167.
- Bichindaritz, F. (dir.), 2006, Enseigner le paysage (t. 1 : Les enseignements du paysage dans les écoles d’architecture et de paysage, leurs débouchés, actuels et futurs – t. 2 : Quatre séminaires), Paris, ministère de la Culture et de la Communication/DAPA, 56 P.
- Henk Waayenberg, 1996, Le jardinier potager sous les tropiques, CTA, Postbus 380, 6700 AJ Wageningen, Pays-Bas. Fax : + 31 317 460 067, P.71
- Hervé DEVADEAU, 2021, Action paysagère « construire la controverse », Edition Quac, 168 P.
- Kabanyegeye, H et al.,2020, Perception sur les espaces verts et leurs services écosystémiques par les acteurs locaux de la ville de Bujumbura (République du Burundi). Tropicultura (en ligne). Volume 38, numéro 3-4, 170 P.
- Ministère de l’agriculture française, de l’agroalimentaire et de la forêt, 2015, Référentiel de diplôme : Certificat d’Aptitude Professionnelle agricole « Jardinier paysagiste », Bureau des diplômes de l’enseignement technique 1er avenue de Lowendal – 75700 Paris 07SP, P.51.
- Moustier P., Pages J., 1997, « Le péri-urbain en Afrique : une agriculture en marge ? », Économie rurale, n° 241, pp. 48-55.
- NKE Anne Rodrigue, 2016, Valorisation des espaces récréatifs et développement du tourisme dans la ville de la Yaoundé. Mémoire présenté en vue de l’obtention du diplôme des professeurs de l’enseignement secondaire deuxième grade (Di.P.E.S.II). Université de Yaoundé I, Cameroun. 101 P.
- Temple L., Marquis S., David O., Simon S., 2008, « Le maraîchage périurbain à Yaoundé est-il un système de production localisé innovant ? », Économies et sociétés, n° 30, pp. 2309-2328.
- Temple L., Moustier P., 2004, « Les fonctions et contraintes de l’agriculture périurbaine de quelques villes africaines (Yaoundé, Cotonou, Dakar) », Cahiers Agricultures, vol. 13, n° 1, pp. 15-22.
- ORGANISATION INTERNATIONALE DE LA FRANCOPHONIE, Les guides méthodologiques d’appui à la mise en œuvre de l’approche par compétences en formation professionnelle, Guide - Conception et réalisation des études sectorielles et préliminaires, 2007, 77p.
- ORGANISATION INTERNATIONALE DE LA FRANCOPHONIE, Les guides méthodologies d’appui à la mise en œuvre de l’approche par compétences en formation professionnelle, Guide - Conception et réalisation d’un référentiel de métier-compétences, 2007.

- ORGANISATION INTERNATIONALE DE LA FRANCOPHONIE, Les guides méthodologiques d'appui à la mise en œuvre de l'approche par compétences en formation professionnelle, Guide - Conception et production d'un guide pédagogique, 2007, 37p.
- REPUBLIQUE FRANÇAISE, référentiel emploi activités compétences du titre professionnel, Ouvrier paysagiste, 2020.

Sites internet

- http://geoconfluences.ens-lyon.fr/doc/transv/paysage/paysageViv.html; consulté le 21 mars 2024
- https://environnement.brussels/thématiques/espaces-verts-et-biodiversité/les-parcs-et-jardins/la-gestion-des-espaces-verts; consulté le 23 Mars 2024
- www.semencemag-gestion-différenciée-des-espaces-verts.fr; consulté le 28 mars 2024
- http://journals.openedition.org/strates/5723. Consulté le 29 Mars 2024

REFERENTIEL DE METIER - COMPETENCES

ABREVIATIONS ET ACRONYMES

APC	Approche Par Compétences
AST	Analyse de Situation de Travail
DFOP	Direction de la Formation et de l'orientation Professionnelles
DQP	Diplôme de Qualification Professionnelle
GECAM	Groupement des Entreprises du Cameroun
GOPM	Guide d'Organisation Pédagogique et Matérielle
GPE	Guide Pédagogique
IGF	Inspection Générale des Formations
PADESCE	Projet d'Appui au Développement de l'Enseignement Secondaire et des Compétences pour la Croissance et l'emploi
RAST	Rapport d'Analyse de Situation de Travail
SND30	Stratégie Nationale de Développement du Cameroun 2030

INTRODUCTION

La Stratégie Nationale de Développement du Cameroun (SND30) assure que « la gouvernance est le socle sur lequel repose la transformation structurelle de l'économie du Cameroun, le développement du capital humain ainsi que l'amélioration de la situation de l'emploi. ». Elle prescrit en matière de formation professionnelle de s'orienter vers une ingénierie qui prenne en compte les politiques, les outils d'accompagnement et de planification pédagogiques. Ces politiques et outils doivent être de nature à favoriser la mise en œuvre des démarches de conception, d'organisation, d'exécution et d'évaluation des actions de formation.

Dans cette perspective, le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle a choisi l'Approche Par Compétence (APC) comme méthode pédagogique à appliquer pour l'élaboration des Référentiels de Formation Professionnelle. Cette méthode a comme avantage d'améliorer :

- L'adéquation formation-emploi ;
- La gestion des besoins réels en ressources humaines de l'économie ;
- La définition des compétences inhérentes à l'exercice de chaque métier ;
- La contribution du monde professionnel dans l'atteinte des objectifs pédagogiques assignés.

L'objectif principal du projet est donc de développer, dans le cadre d'un partenariat novateur entre les pouvoirs publics et le secteur privé, une offre de formation professionnelle de qualité, répondant aux besoins de compétences exprimés par les Entreprises.
Naturellement, la concrétisation, sur le plan opérationnel, d'une aussi grande ambition, reste largement tributaire de la conception, la planification, l'élaboration et la mise en œuvre réussie d'un plan de développement des compétences adossé sur une approche méthodologique susceptible de favoriser l'atteinte des objectifs aussi bien au niveau institutionnel, qu'à celui de la cible.
Aussi, la démarche pédagogique centrée sur l'ingénierie de formation professionnelle suivant l'Approche Par Compétence, de par la pertinence des résultats économiques qu'elle a permis d'atteindre sous d'autres cieux, se révèle être un précieux outil sur lequel les pouvoirs publics et la communauté de la formation professionnelle au Cameroun ont jeté leur dévolu dans le processus de la recherche de la consolidation de l'accès à l'emploi décent des jeunes et autres candidats à l'insertion ou à la réinsertion professionnelle.
Cette démarche ci-dessous présentée, vise pour l'essentiel à pourvoir les candidats au très fluctuant et très exigeant marché de l'emploi, des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être les rendant aptes à s'auto employer, ou à s'insérer efficacement dans une chaine de production des valeurs, des biens et des services nécessaires à l'amélioration des performances économiques dans un cadre local, national ou global donné et ainsi, de contribuer de manière efficiente aux transformation socio-économiques correspondantes.
Ainsi compris, le référentiel de formation et des compétences dont la présente production est méthodologiquement liée à la démarche en question, se veut un outil pratique de référence à
La disposition des formateurs dans le métier de caissier.

A. PRESENTATION SUCCINCTE DE LA DEMARCHE DE L'INGENIERIE PEDAGOGIQUE, DU REFERENTIEL DE METIER ET DES AUTRES REFERENTIELS ET GUIDES

L'ingénierie pédagogique est centrée sur les outils et les méthodes conduisant à la conception, à la réalisation et à la mise à jour continue des Référentiels de Formation ou programmes de formation ainsi que des Guides Pédagogiques qui en facilitent la mise en œuvre. L'ingénierie pédagogique est un processus linéaire basé sur trois axes fondamentaux :

1) la détermination et la prise en compte de la réalité du marché du travail, tant sur le plan global (situation économique, structure et évolution des emplois) que sur un plan plus spécifique, liées à la description des caractéristiques d'un métier et à la formulation des compétences attendues pour l'exercer. Il s'agit du Référentiel de Métier – Compétences ;

2) le développement du support pédagogique tel que le Référentiel de Formation, le Référentiel d'Évaluation, divers documents d'accompagnement destinés à appuyer la mise en œuvre locale et à favoriser une certaine standardisation de la formation (Guides d'Organisation Pédagogiques, Guides d'Organisation Pédagogiques et Matérielle) ;

3) la mise en place, dans chaque Structure de formation, d'une approche pédagogique centrée sur la capacité de chaque apprenant à mobiliser ses connaissances dans la mise en œuvre des compétences liées à l'exercice du métier choisi.

Plus précisément, la démarche d'ingénierie en APC prend appui sur la réalité des métiers en ce qui concerne :

- Le contexte général (l'analyse du marché du travail et les études de planification) ;
- La situation de chaque métier (l'Analyse de Situation de Travail) ;
- La formulation des compétences requises et la prise en considération du contexte de réalisation propre à chaque métier (le Référentiel de Métier-Compétences) ;
- La conception de dispositifs de formation inspirés de l'environnement professionnel ;
- La détermination du niveau de performance correspondant au seuil du marché du travail ;
- L'élaboration des Référentiels de Formation et d'Évaluation basés essentiellement sur les compétences requises pour exercer chacun des métiers ciblés ;
- La production, la diffusion et l'implantation de guides et de supports pédagogiques ;
- La mise en place de diverses mesures de formation et de perfectionnement destinées à appuyer le personnel des structures de formation ;
- La révision de la démarche pédagogique (formation centrée sur l'apprenant par le développement de compétences) ;
- La disponibilité de locaux et équipements permettant de créer un environnement de formation semblable à l'environnement de travail ;
- La collaboration avec le milieu du travail (exécution des stages, alternance École - Entreprise, …).

En effet, l'APC repose sur deux grands paliers conduisant successivement au Référentiel de Métier-Compétences et au Référentiel de Formation.

Les déterminants (éléments essentiels) disponibles qui mènent au premier palier sont les données générales sur le métier tiré des études de planification, l'ensemble de la documentation disponible ainsi que les

résultats de l'AST. Quant au deuxième palier, les déterminants sont tirés du RMC, à savoir la matrice de compétences et la table de correspondance.

En mettant à contribution ces éléments et particulièrement les descriptions des tâches, opérations, processus, habiletés, attitudes et comportements généraux, on arrive à déterminer les compétences retrouvées dans le Référentiel de Métier – Compétences et celles développées dans le Référentiel de Formation.

B. PRESENTATION SOMMAIRE DU MANDAT ET DE LA DÉMARCHE DE RÉALISATION

Le Référentiel Métier – Compétences (RMC) a comme première finalité de tracer le portrait le plus fidèle possible de la réalité d'un métier et de déterminer les compétences requises pour l'exercer. Élaboré dans le cadre du développement d'un Référentiel de formation professionnelle, le Référentiel de Métier - Compétences sert ensuite d'assise à la structure du futur référentiel de formation. Il peut également être utilisé comme document de base pour mettre en place une démarche d'apprentissage en milieu de travail. Utilisé à la fois aux fins de formation et d'apprentissage, le RMC contribue à assurer des bases similaires aux deux modes de développement des compétences (formation et apprentissage) et facilite la certification et la reconnaissance des compétences. En cette matière, il balise ainsi la voie à la mise en place d'un système de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Le Référentiel de Métier – Compétences se réalise en deux étapes :

- **La production de l'Analyse de la Situation de Travail (AST) ;**
- **La détermination des Compétences liées au métier.**

La description exhaustive des composantes et des caractéristiques d'un métier (portrait) est réalisée au moyen de l'AST. Dans le cas du métier d'ouvrier Paysagiste, l'AST s'est déroulée du 01 au 15 mars 2024, dans les régions Extrême-Nord, Littoral, Nord et Ouest.

En termes de démarche globale, il s'est agi : i) d'identifier les cibles à rencontrer (employeurs, employés, formateurs, etc.), (ii) d'élaborer des questionnaires spécifiques, sur la base du questionnaire général, (iii) de produire le Rapport d'AST, (iv) d'organiser un atelier de validation des résultats de l'AST, (v) de rédiger le RMC. Les membres des focus groupes sont des acteurs rencontrés et des experts-métiers invités. Chaque groupe était animé par un méthodologue.

Comme il a déjà été mentionné, l'élaboration d'une compétence résulte d'une démarche de conception ou de dérivation qui doit respecter les principaux déterminants issus des travaux antérieurs, l'AST en particulier, et présenter, sous forme d'énoncé, une compétence qui soit représentative de la démarche d'exécution d'une ou de plusieurs tâches ou qui est associée à la réalisation d'une activité de travail ou de vie professionnelle.

Les compétences présentées dans ce Référentiel de Métier – Compétences assurent une couverture complète des tâches et des opérations rattachées au métier d'Ouvrier Paysagiste**.** Cette activité est certainement l'une des plus complexes de la production d'un Référentiel de Métier – Compétences ou de la réalisation d'un programme de formation.

Deux outils ont été utilisés pour faciliter le travail de l'équipe de production et la présentation de la démarche de conception ainsi que pour documenter systématiquement chaque étape de production. Ces outils, que sont : la **Matrice des compétences** et **la Table de correspondance**, seront par la suite complétées et utilisés tout au long de la conception des référentiels de formation et d'évaluation, ainsi que des différents guides. Ils permettront de conserver l'unité de la conception et la continuité du traitement de l'information relative à chaque compétence retenue. La matrice des compétences sera par la suite transposée en matrice des objets de formation lors de la production du référentiel de formation.

Le Référentiel de Métier - Compétences mènera plus tard à la réalisation des documents pédagogiques (référentiel de formation, référentiel d'évaluation, documents et guides d'accompagnement).

Toutes les étapes de réalisation de ces documents seront confiées à une équipe de production composée de spécialistes, d'experts en méthodologie en APC, de formateurs d'expérience et de spécialistes du métier.

L'Analyse de Situation de Travail (AST) est une étape importante dans le processus de développement d'un Référentiel de formation professionnelle selon l'Approche par Compétences (APC). Elle implique les professionnels qui apportent des réponses appropriées aux besoins de formation. L'Analyse de Situation de Travail est une étape importante, participative qui encourage les partenariats entre les entreprises de toutes tailles (TPE, PME PMI, etc.), les organisations professionnelles et les structures de formation professionnelle. Cette implication interpelle les différents acteurs afin qu'ils participent activement à la mise en œuvre des projets de formation professionnelle pour l'emploi.

Le présent Référentiel de Métier – Compétences décrit les activités que l'apprenant exercera dans sa vie professionnelle dès la fin de sa formation. Il sert de point de repère commun aux différents acteurs des milieux socio-professionnels, aux formateurs, aux Structures de Formation et même aux différents Services en charge de la Gestion centrale de la Formation Professionnelle. Il comprend :

Partie 1 : Les résultats de l'Analyse de Situation de Travail (AST) :

a) Les définitions,
b) Le tableau des tâches et opérations,
c) Le processus de travail,
d) Les conditions de réalisation et les critères de performance,
e) Les connaissances, habiletés et attitudes,
f) Les suggestions pour la formation.

Partie 2 : La présentation des compétences du référentiel :

a) La présentation de la notion de compétence,
b) La liste des compétences particulières,
c) La liste des compétences générales,
d) La matrice des compétences,
e) La table de correspondance.

C. PRESENTATION DU METIER ET DE SA SITUATION GENERALE SUR LE MARCHE DU TRAVAIL

L'Ouvrier Paysagiste aménage et entretien les jardins privés ou les espaces publics à l'aide d'outils manuels et d'engins motorisés. Il a pour principales missions de mettre en place des pépinières et assurer leur suivi ; transplanter et reboiser des espaces dépourvus de végétations ; effectuer des travaux d'engazonnement des surfaces nues, de maintenance et de mise en place des infrastructures (système d'arrosage, petits ouvrages et installations inertes…). Les travaux de maintenance consistent à assurer l'entretien des aménagements, des espaces végétalisés et l'entretien des matériels utilises.

Les activités peuvent varier selon le secteur (jardins des particuliers, jardins publics, larges espaces désertiques...) et/ou le type de structure (entreprise artisanale, ONG de lutte contre la déforestation, collectivités territoriales décentralisés ...).

Description générale du métier de paysagiste

TITRES	DESCRIPTIONS
Définition du métier	**L'Ouvrier Paysagiste** aménage et entretien les jardins privés ou les espaces publics à l'aide d'outils manuels et d'engins motorisés. Il a pour principales missions de mettre en place des pépinières et assurer leur suivi ; transplanter et reboiser des espaces dépourvus de végétations ; effectuer des travaux d'engazonnement des surfaces nues, de maintenance et de mise en place des infrastructures (système d'arrosage, petits ouvrages et installations inertes…). Les travaux de maintenance consistent à assurer l'entretien des aménagements, des espaces végétalisés et l'entretien des matériels utilises. Les activités peuvent varier selon le secteur (jardins des particuliers, jardins publics, larges espaces désertiques...) et/ou le type de structure (entreprise artisanale, ONG de lutte contre la déforestation, collectivités territoriales décentralisés ...).
Evolution du métier	L'Ouvrier Paysagiste peut évoluer à travers les cours de perfectionnement mis sur pieds par les centres de formation ou les entreprises d'embauches. À travers ces formations continues, il peut devenir technicien, technicien supérieur et ingénieur des travaux, ingénieur de conception.
Conditions d'accès à la formation	L'accès à la formation est ouvert aux personnes des deux sexes remplissant les conditions ci-après : • Être âgées d'au moins dix-sept ans ; • Être titulaire d'un CEP; • Subir avec succès au test de sélection d'entrée.
Secteur d'activités	Les Ouvriers Paysagistes travaillent dans le secteur primaire. Ils peuvent être embauchés dans les entreprises privées et les administrations publiques…
Fonctions	Production et commercialisation
Nature du travail	**Champ professionnel** : Agro-industrie
	Type d'emploi occupé : Ouvrier qualifié
	Classification type/Catégorie : Catégorie 4
	Types de produits, de résultats ou de services :

TITRES	DESCRIPTIONS
	• Semences ; • Plantes ; • Fleurs ; • Feuilles, etc..
Evolution technologique	Les professionnels consultés ont reconnu que l'évolution technologique a un impact considérable dans l'exercice de leur métier. Cette évolution technologique induit des conséquences à considérer nécessairement pour l'élaboration des référentiels de métier-compétences et de formation. L'utilisation des herbicides et pesticides a un impact positif sur la production. Leur utilisation, contribue à long terme à la dégradation des sols. L'utilisation des tracteurs et autres équipements mécaniques influence positivement sur la production agricole. La révolution verte, qui consiste en l'utilisation par les agriculteurs de variétés de semences à haut rendement (VHR) et de doses raisonnées d'engrais et des produits phytosanitaires. Tous ces éléments améliorent quantitativement le rendement même si cela comporte des conséquences néfastes sur la santé humaine et la dégradation des sols etc...
Technologies utilisées	L'Ouvrier Paysagiste utilise les intrants, équipements, matériels et outils tels que les pesticides, les tracteurs et autres équipement mécaniques et manuels, le matériel végétal de qualité et de doses normales d'engrais. Tous ces éléments améliorent quantitativement le rendement même si cela comporte des conséquences néfastes sur la santé humaine et la dégradation des sols à long terme etc…
Conditions de travail **Conditions de travail**	**Lieux de travail** : Pépinière, Champs, espace vert ouvert ou fermé…
	Types d'entreprise : Établissement, PME, sociétés, coopératives, GIC, etc.
	Environnement de travail : De façon globale, les experts du secteur reconnaissent que le principal impact sur le plan environnemental est lié d'une part à la déforestation (agriculture sur brulis, aménagement des parcelles en coupant les arbres) et d'autres part à l'utilisation des pesticides et autres intrants chimiques. Cette activité dégrade les ressources naturelles (eau, sol) et affecte la biodiversité de cet environnement.
	Environnement technique : *Processus de travail* • Diagnostiquer le site ; • Réaliser les travaux ; • Rendre compte. **Équipements et outillages utilisés :** • **Choix du site** : PH mètre, observation à l'œil nu ; • **Préparation du site** : petits outils agricoles (décamètre/GPS, machettes, daba et/ou houes,) ; • **Choix du matériel végétal :** Observation à l'œil nu, fiches de caractérisation des semences ; • **Suivi de la culture** : Houes, machettes, râteau, brouette, arrosoirs, fumiers, intrants, … • **Transplantation :** Cisailles, machettes, sécateurs, plantoirs…. • **Commercialisation** : téléphone, brouettes, tricycle…

TITRES	DESCRIPTIONS
	Responsabilité et autonomie C'est la taille du champ qui détermine le degré de liberté du professionnel. S'il travaille à son compte, il s'organise à sa guise. Dans les exploitations plus grandes et plus importantes, il opère sous les ordres d'un chef d'équipe. Il exerce durant la tâche la responsabilité partielle ou totale.
	Conditions d'exercice L'activité nécessite de maintenir des attitudes de concentration permanente, des positions particulières (débout, penché, accroupi, etc.). Il peut impliquer des ports de charges.
	Santé et sécurité Compte tenu de l'environnement de travail, le métier *d'Ouvrier Paysagiste* comporte quelques risques qui sont : les accidents de travail (les chutes de plain pieds, les chutes de hauteur, les coupures, les brûlures, accidents de circulation, etc.), les aléas de la nature (conditions extrêmes du climat, pollution de l'air, bruits et vibration etc.). De ce fait, *l'Ouvrier Paysagiste* est exposé à certaines maladies notamment les troubles musculosquelettiques car le métier exige des postures contraignantes (debout, courbé, accroupi, penché, etc.), La mesure principale de sécurité selon les professionnels du métier est la vigilance et le respect des normes de sécurité individuelle en milieu de travail (port du casque, des gants, des chaussures de sécurité, etc…) et le respect des normes de sécurité collectives
	Lieux de travail : Pépinière, Champs, espace vert ouvert ou fermé…
Conditions d'entrée dans le marché du travail	Le métier est ouvert aux personnes de deux sexes, âgées au moins de dix-sept ans, titulaires du Diplôme d'Ouvrier qualifié paysagiste et de tout autre diplôme équivalent.

PREMIERE PARTIE : RESULTATS DE L'ANALYSE DE SITUATION DE TRAVAIL (AST)

I.1 DEFINITION DES TERMES USUELS

Processus de travail	Le processus de travail vise à mettre en évidence les principales étapes d'une démarche logique pour l'exécution de l'ensemble des tâches d'un métier ou d'une profession.
Tâches	Les tâches sont les actions qui correspondent aux principales activités de l'exercice du métier analysé. Une tâche est structurée, autonome et observable. Elle a un début déterminé et une fin précise. Dans l'exercice d'un métier, qu'il s'agisse d'un produit, d'un service ou d'une décision, le résultat d'une tâche doit présenter une utilité particulière et significative.
Sous-tâches	Les sous-tâches sont les décompositions d'une tâche.
Opérations	Actions qui décrivent les étapes de réalisation d'une tâche et permettent d'établir le « comment » pour l'atteinte des résultats. Elles sont liées surtout aux méthodes et aux techniques utilisées ou aux habitudes de travail existantes.
Conditions de réalisation	Elles font généralement trait à l'environnement de travail, aux données ou aux outils utilisés lors de la réalisation d'une tâche et elles ont été recueillies pour l'ensemble de la tâche et non par opération. Plus particulièrement, elles renseignent sur des aspects tels que : - Le degré d'autonomie (travail individuel, travail supervisé ou autonome); - Les références utilisées (manuels des fabricants ou des constructeurs, documents techniques, formulaires, autres) ; - Le matériel et équipement utilisés (matières premières, outils et appareils, instruments, équipement, autres) ; - Les consignes particulières (précisions techniques, bons de commande, demandes de clientes ou clients, données ou informations particulières, autres) ; - Les conditions environnementales (travail à l'intérieur ou à l'extérieur, risques d'accidents, produits toxiques, autres) ; - Les activités ou tâches préalables, parallèles ou subséquentes (préalables à la réalisation de la tâche, en coordination avec d'autres tâches, en lien avec des tâches subséquentes).
Critères de performance	Ce sont des exigences concernant la réalisation de chaque tâche. Ils permettent d'évaluer, si la tâche est effectuée de façon satisfaisante ou non. Ils sont recueillis pour l'ensemble de la tâche et non par opération. Ces critères correspondent à un ou des aspects observables et mesurables essentiels à la réalisation d'une tâche. Ils renseignent sur des aspects tels que : - La quantité et la qualité du résultat (nombre de pièces, précision du travail, seuil de tolérance, autres) ; - L'application des règles relatives à la santé et sécurité (respect des normes, port d'accessoires et de vêtements protecteurs, mesures de sécurité et d'hygiène, autres) ; - L'autonomie (degré de responsabilité, degré d'initiative, réaction devant les situations imprévues, autres) ; - La rapidité (vitesse de réaction, durée d'exécution, autre).

I.2 TABLEAU DES TACHES ET OPERATIONS

Le tableau des tâches et des opérations présentées ci-après est le résultat d'un consensus des professionnels du métier. Dans le tableau, les tâches (l'axe vertical), sont numérotées d'un à cinq. Les opérations associées à chacune des tâches se trouvent à l'horizontal.

Aux fins de l'exercice, le tableau des tâches et des opérations définit le portrait du métier d'Ouvrier Paysagiste au moment de l'analyse de la situation de travail. Le niveau de référence considéré est celui de l'entrée sur le marché de l'emploi.

Suite à l'identification des tâches et des opérations, l'ordonnancement général a été fait par consensus et proposé pour adoption par consensus. Les discussions avec les professionnels du métier laissent cependant comprendre que dans la pratique, bon nombre des tâches et opérations sont « dynamiques ». Elles sont parfois réalisées sans ordonnancement spécifique, au regard de la charge de travail journalière, des modalités prescrites par le chef d'atelier ou des priorités présentes en termes d'exécution des travaux.

Tableau des tâches.

Tableau des tâches et des opérations

TÂCHES	OPÉRATIONS				
1. Préparer le site de la pépinière	1.1 Étudier les caractéristiques du site (le relief, qualité du sol, proximité d'un point d'eau, accessibilité)	1.2 Nettoyer le site de la pépinière	1.3 Mettre en place un système d'irrigation	1.4 Construire la clôture et l'ombrière	1.5 Confectionner les casiers/carreaux
2. Mettre en place la pépinière	2.1 Choisir le substrat/terreau	2.2 Remplir les pots avec le terreau/substrat	2.3 Classer les pots dans les carreaux/casiers	2.4 Choisir et apprêter le matériel végétal	2.5 Semer le matériel végétal
3. Assurer la multiplication végétative	3.1 Choisir la méthode de multiplication appropriée	3.2 Choisir la méthode de greffage	3.3 Choisir le porte greffe	3.4 Choisir et prélever les greffons	3.5 Greffer les plants
	3.6 Choisir la méthode de marcottage	3.7 Choisir et apprêter les branches	3.8 Marcotter les plants	3.9 Bouturer les plants	3.10 Sevrer les plants
4. Assurer le suivi de la pépinière	4.1 Arroser régulièrement la pépinière	4.2 Désherber la pépinière	4.3 Remplacer les manquants	4.4 Fertiliser les plants	4.5 Prévenir/traiter les plants contre les maladies
5. Transplanter les plants matures	5.1 Cerner les longues racines des plantes	5.2 Réaliser les aménagements décoratifs	5.3 Installer un système d'irrigation sur le site aménager	5.4 Transporter les plants matures sur le site aménagé	5.5 Planter les plants matures
6. Assurer l'entretien des espaces verts	6.1 Tailler les plants selon la forme voulue	6.2 Désherber les espaces verts	6.3 Arroser régulièrement les plants	6.4 Fertiliser l'espace vert	6.5 Traiter les plants contre les ravageurs

I.3 PROCESSUS DE TRAVAIL

Le processus de travail vise à mettre en évidence les principales étapes d'une démarche logique pour l'exécution de l'ensemble des tâches d'une profession ou d'un métier.

Le processus de travail suivant est recommandé pour le métier d'Ouvrier Paysagiste, en raison des tâches retenues et de leur ordonnancement par les participants au focus group. Le processus présenté est assez générique pour coller aux différentes situations de travail des diverses fonctions du domaine :

- Etablir l'état des lieux du site
- Planifier le travail
- Réaliser les travaux
- Rendre compte

I.4 CONDITIONS DE REALISATION ET LES CRITÈRES DE PERFORMANCE

I.4.1 Les conditions de réalisation

Les conditions de réalisation d'une tâche ont généralement trait à l'environnement de travail, aux données ou aux outils utilisés lors de la réalisation d'une tâche et elles ont été recueillies pour l'ensemble de la tâche et non par opération. Plus particulièrement, elles renseignent sur des aspects tels que :

- Le degré d'autonomie (travail individuel ou en équipe, travail supervisé ou autonome) ;
- Les références utilisées (manuels des fabricants ou des constructeurs, documents techniques, formulaires, autres) ;
- Le matériel et équipement utilisés (matières premières, outils et appareils, instruments, équipement, autres) ;
- Les consignes particulières (précisions techniques, bons de commande, demandes de clientes ou clients, données ou informations particulières, autres) ;
- Les conditions environnementales (travail à l'intérieur ou à l'extérieur, risques d'accidents, produits toxiques, autres) ;
- Les activités ou tâches préalables, parallèles ou subséquentes (préalables à la réalisation de la tâche, en coordination avec d'autres tâches, en lien avec des tâches subséquentes).

I.4.2 Les critères de performance

Ce sont des exigences concernant la réalisation de chaque tâche. Ils permettent d'évaluer, si la tâche est effectuée de façon satisfaisante ou non. Ils sont recueillis pour l'ensemble de la tâche et non par opération. Ces critères correspondent à un ou des aspects observables et mesurables essentiels à la réalisation d'une tâche. Ils renseignent sur des aspects tels que :

- La quantité et la qualité du résultat (nombre de pièces, précision du travail, seuil de tolérance, autres) ;
- L'application des règles relatives à la santé et sécurité (respect des normes, port d'accessoires et de vêtements protecteurs, mesures de sécurité et d'hygiène, …) ;
- L'autonomie (degré de responsabilité, degré d'initiative, réaction devant les situations imprévues, …) ;
- La rapidité (vitesse de réaction, durée d'exécution …).

Les conditions de réalisation et critères de performance correspondant à chacune des tâches sont résumés dans les tableaux ci-après :

Tâche 1 –Préparer le site de la pépinière	
Conditions de réalisation	**Critères de performance**
Autonomie En équipe ou seul **Références** • Documents ou notes techniques ; • Informations sur la nature du sol ; **Consignes particulières** À partir de consignes du chef d'exploitation, des orientations du client, telles que les méthodes et procédés de tests ou des essais, discipline et respect des consignes de sécurité **Conditions environnementales** En champ, Disponibilité d'un point d'eau, site accessible, terrain avec légère pente, proximité d'un village, milieu ouvert **Matériel/moyens** • Outils aratoires (Machette, hache, houe, pioche, pelle) ; • Râteau, brouette, lime, ficelle, décamètre, botte, gang, piquets ; • Arrosoirs, seaux ; • Accessoires d'irrigation…	• Caractérisation judicieuse du sol ; • Nettoyage correct du terrain ; • Choix judicieux d'un site accessible ; • Identification parfaite d'une source d'eau ; • Classement conforme des casiers/carreaux et des piquets ; • Construction correcte d'une ombrière et clôture ; • Respect judicieux des règles de sécurités ; • Bonne utilisation des EPI ; • Manifestation de travailler en toute autonomie ou en équipe.

Tâche 2 – Mettre en place la pépinière	
Conditions de réalisation	**Critères de performance**
Autonomie Seul, sous la supervision du chef d'exploitation, éventuellement en tant que chef d'équipe. **Références** • Fiche technique ; • Consignes du chef d'équipe **Consignes particulières** À partir des consignes du chef d'équipe. **Conditions environnementales** En Pépinière. **Matériel/moyens** • Outils aratoires, motopompe, arrosoir, brouette, ficelles, décamètre, pulvérisateur, terreau/substrat, sable, fumier, engrais, produits phytosanitaires, pots.	• Identification correcte d'un substrat ; • Remplissage correct des casiers ; • Choix judicieux des pots ; • Choix judicieux d'un matériel végétal ; • Semis correct du matériel végétal ; • Respect judicieux des règles de sécurités ; • Bonne utilisation des EPI ; • Manifestation de travailler en toute autonomie ou en équipe

Tâche 3 – Assurer la multiplication végétative	
Conditions de réalisation	**Critères de performance**
Autonomie Seul ou en équipe et souvent sous la supervision du chef d'équipe. **Références** • Fiche technique ; • Consignes du chef d'équipe **Consignes particulières** À partir de consignes du chef d'équipe, et respect des consignes de sécurité **Conditions environnementales** Dans la pépinière. **Matériels** • Kit de greffage et marcottage (Greffoir, alcool, pierre à affûter, ruban à greffe, plastique, marqueur, papier).	• Choix méticuleux de la méthode de multiplication ; • Choix judicieux de la méthode de greffage ; • Choix judicieux des greffons et des portes greffe ; • Greffage parfait des plants ; • Choix judicieux de la méthode de marcottage ; • Choix judicieux des Branches pour le marcottage ; • Marcottage correct des plants ; • Étiquetage correct des plants ; • Cernage correct des plants ; • Respect judicieux des règles de sécurités ; • Manifestation de travailler en toute autonomie ou en équipe.

Tâche 4 – Assurer le suivi de la pépinière	
Conditions de réalisation	**Critères de performance**
Autonomie Seul, sous la supervision du chef d'exploitation, éventuellement en tant que chef d'équipe. **Références** • Fiche technique ; • Consignes du chef d'équipe. **Consignes particulières** À partir des consignes du chef d'équipe. **Conditions environnementales** En Pépinière. **Matériel/moyens** • Motopompe, accessoires d'irrigation ; • Arrosoir, brouette, machette, sécateur, scie d'élagage, lime, pulvérisateur, seau, botte, gang, masques de protection, houe, daba ; • Fertilisants, Pesticides	• Désherbage soigneux de la pépinière ; • Choix judicieux des fertilisants et produits phytosanitaires ; • Application correcte des produits de lutte contre les ravageurs ; • Arrosage adéquat des plants ; • Remplacement effectif des manquants ; • Respect judicieux des règles de sécurités ; • Bonne utilisation des EPI ; • Manifestation de travailler en toute autonomie ou en équipe.

Tâche 5 – Transplanter les plants matures	
Conditions de réalisation	**Critères de performance**
Autonomie Seul et/ou en équipe et sous la supervision du chef d'équipe. **Références** Fiche technique ; Consignes du chef d'équipe. **Consignes particulières** À partir des consignes du chef d'équipe. Respect des consignes de sécurité et d'orientation. **Conditions environnementales** Dans l'espace vert **Matériel/moyens** Outillage spécialisé Plants, fumier, tuteurs, pioche, barre-à-mine, houe, pelle, ficelle, machette, botte, gang.	Respecté judicieux de la densité ; • Respect judicieux des dimensions des trous ; • Alignement correct des plants ; • Amendement correct du site ; • Transport méticuleux des plants ; • Mise en terre judicieux des plants ; • Respect judicieux des règles de sécurités ; • Bonne utilisation des EPI ; • Manifestation de travailler en toute autonomie ou en équipe.

Tâche 6– Assurer l'entretien des espaces verts	
Conditions de réalisation	**Critères de performance**
Autonomie Seul et/ou en équipe et sous la supervision du chef d'équipe. **Références** • Fiche technique ; • Consignes du chef d'équipe. **Consignes particulières** • À partir des consignes du chef d'équipe. • Respect des consignes de sécurité et d'orientation. **Conditions environnementales** Dans l'espace vert. **Matériel/moyens** • Outillage spécialisé • Principes généraux de prévention ; • Règles QHSE ; • Motopompe, accessoires d'irrigation, Arrosoir, brouette, machette, sécateur, scie d'élagage, lime, pulvérisateur, seau, mesurette (petite boite vide), botte, gang, masques de protection, produits phytosanitaires.	• Taille conforme des plants ; • Désherbage soigneux de l'espace ; • Arrosage adéquat de l'espace ; • Désherbage soigneux de la pépinière ; • Choix judicieux des fertilisants et produits phytosanitaires ; • Application correcte des fertilisants produits de lutte contre les ravageurs • Arrosage adéquat des plants ; • Remplacement effectif des manquants ; • Respect judicieux des règles de sécurités ; • Bonne utilisation des EPI ; • Manifestation de travailler en toute autonomie ou en équipe.

I.5 CONNAISSANCES, HABILITES ET ATTITUDES.

L'atelier d'Analyse de Situation de Travail a permis entre autres, la mise en évidence des connaissances, d'habiletés, et d'attitudes requises ou souhaitées pour l'exécution des tâches étudiées.

Connaissances, habiletés et attitudes sont des valeurs transférables c'est-à-dire qu'elles sont applicables dans une variété de situations similaires. On ne peut donc les limiter à une seule tâche ou à une seule fonction. Ce sont des valeurs transversales entre les différentes fonctions d'un métier.

Les comportements se rapportent :

- A la dimension personnelle (compréhension de ses propres sentiments et émotions, résolution de conflits internes, autres) ;
- A la dimension interpersonnelle (communiquer avec les autres, motiver les autres et les intéresser, animer un groupe, autres) ;
- Aux attitudes ayant trait à la santé et à la sécurité, aux relations humaines, à l'éthique professionnelle, à d'autres éléments ;
- Aux attitudes ayant trait : aux réflexes physiques, aux réflexes mentaux, à la façon d'agir dans des situations de travail particulières, à d'autres éléments.

Les participants ont été unanimes pour accorder le plus haut degré d'importance aux attitudes telles que l'esprit positif, l'endurance, la persévérance, le sens de l'ordre, l'intégrité et l'honnêteté. Les attitudes telles que le calme, la discipline et la capacité d'assimilation sont considérées comme des attitudes importantes toujours au regard de la nature particulière du métier.

Le tableau suivant met en évidence les connaissances, habiletés psychomotrices, habiletés cognitives, habiletés perceptives et attitudes.

Connaissances	**Habilités**	**Attitudes**
Technologies : • Lecture de plan ; • Mécanique Agricole ; • Informatique ; • Instrumentation ; • Terminologie spécialisée • Notions de base en Mathématique et en sciences naturelles et humaines • Informatique • Langue anglaise / française (communication) • Règles sur la qualité, hygiène, sécurité et environnement	**Habiletés cognitives :** - Résolution de problèmes, - Capacité d'analyse, - Capacité de synthèse, - Explication de modes et de principes de fonctionnement, - Conception de stratégies et de plans, - Planification d'activités, - Prise de décision, autres. - **Habiletés psychomotrices :** - Manipulation d'outils, d'appareils et d'instruments, - Assemblage d'objets, - Manœuvres spécialisées, - Degré de dextérité, - Degré de coordination, - Qualité des réflexes, - Dextérité, etc. **Habiletés perceptives :**	**Sur le plan personnel, les attitudes peuvent avoir trait :** -au contrôle de ses sentiments et émotions, -à la résolution de conflits avec les autres paysans, -à la gestion du stress relevant des harcèlements, des arrivées tardives de pluies, de départ brusque de la pluie, la non commercialisation des produits etc…, Sur le plan interpersonnel, les attitudes peuvent être liées : -il doit avoir le sens des responsabilités, -le souci du travail bien fait et le sens de l'économie des matériaux ; -il doit démontrer une attitude positive par rapport au travail ;

Connaissances	Habilités	Attitudes
• Dessin d'arithmétique • Législation de travail	- Perception de couleurs, de formes, de signes, de signaux, de codes, etc ; - Perception d'odeurs afin de reconnaître un produit, de diagnostiquer l'état d'un produit, de percevoir un danger, etc ; - Perception, distinction de variations d'un fini, d'aspérités, d'uniformité, etc ; - Reconnaissance des sons afin de diagnostiquer un problème, etc	- il doit démontrer une constante prévention des risques liés à la santé et à la sécurité au travail. -

I.6 SUGGESTIONS POUR LA FORMATION.

L'Analyse de Situation de Travail a permis de recueillir des suggestions concernant la formation au métier d'ouvrier paysagiste. Les principaux aspects qui ont fait l'objet de suggestions sont les suivants :

- Les modalités de formation (moyens didactiques, informatique, activités des apprenants, etc.).
- Les stages en entreprise ou chez un particulier (modalités, durée, fréquence).
- Les connaissances fondamentales.
- L'évaluation et la reconnaissance des acquis de l'expérience qui est une autre voie d'accès à la certification.
- La formation initiale qui regroupe un contenu de formation obligatoire.

Ainsi, il a été mentionné que :

- La formation doit être davantage axée sur la pratique et les réalités de conduite des espaces verts.
- Les formateurs doivent être des professionnels ayant de l'expérience ;
- Le matériel et l'équipement utilisés au centre doivent être représentatifs des pratiques en entreprises ;
- Les apprenants doivent se familiariser avec la réalité du terrain par le biais de visites et de stages en entreprise ;
- Appliquer les règles de conduite en entreprise au centre de formation, et développer l'autodiscipline, la responsabilisation des apprenants ;
- Développer chez les futurs lauréats le souci de concilier la qualité et le rendement satisfaisant des prestations ;
- Développer chez les apprenants le sens de l'initiative et l'autonomie ;
- Former les apprenants à s'adapter au changement et à l'innovation ;
- Développer leur capacité à être responsable de tout ce qui se passe sur les postes de travail ;
- Montrer la meilleure méthode et manière pendant qu'ils effectuent les opérations ;
- Développer la polyvalence dans la formation, pour permettre aux apprenants d'exécuter différentes opérations sur une variété d'équipements ;
- Les formateurs doivent suivre des formations continues en entreprises et dans les structures spécialisées pour être à jour des innovations technologiques et pédagogiques ;
- Tous sont d'avis qu'une ou qu'un lauréat a besoin d'une période d'intégration dans l'entreprise avant de pouvoir prendre en charge la totale responsabilité de son poste de travail ;
- La connaissance de l'anglais et/ou français ainsi que la capacité de pouvoir lire et comprendre des documents écrits et techniques sont des éléments importants pour exercer le métier, sans oublier les connaissances fondamentales de secourisme et de premiers soins, les connaissances en calculs professionnels sont incontournables ;

Aussi, les entreprises sont disposées à recevoir les apprenants pour des stages d'imprégnation, d'une durée variant d'un (01) à trois (03) mois. Certaines d'entre elles en reçoivent déjà dans le cadre de stages académiques et professionnels.

DEUXIEME PARTIE : PRESENTATION DES COMPETENCES

I.7 PRESENTATION DE LA NOTION DE COMPETENCE GENERALE ET DE COMPETENCE PARTICULIERE

La compétence correspond à un savoir agir reconnu dans un environnement et dans le cadre d'une méthodologie définie.
Les professionnels du métier expriment leurs manières d'agir, autrement dit leurs compétences, à travers des actes opératoires qui leur paraissent clés pour répondre aux enjeux de la situation.

Les compétences générales correspondent à des activités plus vastes qui vont au-delà des tâches, mais qui contribuent généralement à leur exécution. Elles requièrent habituellement des apprentissages de nature plus fondamentale. (Par exemple une compétence liée à la santé et à la sécurité au travail) et doivent donc correspondre à des activités de travail à la « périphérie » des tâches, tout en y étant étroitement liées ou associées.

Les compétences particulières renvoient à des aspects concrets, pratiques, circonscrits et directement liés à l'exercice d'un métier. Elles sont directement liées à l'exécution des tâches et à une évolution appropriée dans le contexte du travail et visent surtout à rendre la personne efficace dans l'exercice d'un métier.

I.7.1 LISTE DES COMPETENCES GENERALES

Suite aux informations présentées dans le rapport de l'AST, les compétences générales suivantes et correspondantes aux attitudes, habiletés et comportements attendus ont été retenues :

N°	Compétences générales	Tâches liées
01	Communiquer en milieu professionnel	1, 2, 3, 4, 5, 6
02	Prévenir les atteintes à la santé, à la sécurité, et à l'environnement	1, 2, 3, 4, 5, 6
03	Réaliser les dessins et les plans	1, 2, 3, 4, 5, 6
04	Utiliser les notions de conduite des cultures	1, 2, 3, 4, 5, 6

I.7.2 LISTE DES COMPETENCES PARTICULIERES

Les compétences particulières identifiées pour le producteur des céréales sont les suivantes :

N°	Compétences particulières	Tâches liées
05	Ameublir le site de la pépinière	1,2, 4
06	Aménager le site de la pépinière	1, 2, 4
07	Reproduire les plants	2, 3, 4, 5
10	Entretenir la pépinière	1, 2, 3, 4, 5
11	Aménager le site de l'espace vert	3, 5, 6
12	Entretenir l'espace vert	3, 5, 6

I.7.3 MATRICE DES COMPETENCES

- **<u>Présentation générale de la matrice</u>.**

La matrice des compétences présente l'ensemble structuré des compétences générales et particulières dans un lien dynamique. Elle comprend :

- Les compétences générales qui portent sur des activités communes à différentes tâches ou à différentes situations. Elles portent, notamment, sur l'application de principes scientifiques et technologiques liés à la fonction de travail ;
- Les compétences particulières qui visent l'exécution des tâches et des activités à l'intérieur de la fonction de travail et de la vie professionnelle ;
- Le processus de travail qui porte sur les étapes les plus significatives de la réalisation des tâches de la profession.

La matrice des compétences permet de voir les liens qui existent entre les compétences générales, placées à l'horizontale, et les compétences particulières, placées à la verticale.

Le symbole (O) indique la présence d'un lien entre une compétence générale et une compétence particulière.

Le symbole (Δ) indique la présence d'un lien entre les compétences particulières et une étape du processus.

La logique suivie au moment de la conception d'une matrice influe sur la séquence d'acquisition des compétences. Ainsi, la conception de la matrice s'est réalisée de manière à permettre d'une part une progression dans la complexité des compétences à acquérir et, d'autre part, l'établissement de liens favorisant l'intégration des compétences.

- **Matrice des compétences**.

MATRICE DES COMPÉTENCES											
			Compétences générales					Processus			
Ouvrier paysagiste **Compétences particulières**	**Numéro de la compétence**	Niveau de complexité / 10	Communiquer en milieu professionnel	Prévenir les atteintes à l'hygiène, à la santé et à l'environnement	Réaliser les dessins et plans	Utiliser les notions de conduite des cultures	Etablir l' état des lieux du site	Planifier le travail	Réaliser le travail	Rendre compte	**Nombre de compétences**
Numéro de la compétence			**01**	**02**	**03**	**04**					**04**
Niveau de complexité / 10			8	9	8	9					
Ameublir le site de la pépinière	**05**	8	O	O	O	O	Δ	Δ	Δ	Δ	
Aménager le site de la pépinière	**06**	9	O	O	O	O	Δ	Δ	Δ	Δ	
Reproduire les plants	**07**	10	O	O	O	O	Δ	Δ	Δ	Δ	
Entretenir la pépinière	**08**	10	O	O	O	O	Δ	Δ	Δ	Δ	
Aménager le site de l'espace vert	**09**	9	O	O	O	O	Δ	Δ	Δ	Δ	
Entretenir l'espace vert	**10**	10	O	O		O	Δ	Δ	Δ	Δ	
Nombre de compétences	**06**										**10**
Légende :		Le symbole (O) indique la présence d'un lien entre une compétence générale et une compétence particulière.									
		Le symbole (Δ) indique la présence d'un lien entre les compétences particulières et une étape d'un processus.									

I.7.4 TABLE DE CORRESPONDANCE

- **Présentation générale de la table**

La table de correspondance ci-après présente dix (10) compétences retenues pour le métier d'ouvrier paysagiste. Elle présente de façon détaillée chacune des compétences en identifiant précisément les éléments qui la caractérisent, de même que les déterminants tels que les connaissances et les habiletés. La table de correspondance contient diverses informations relatives au projet de formation. La première colonne présente, dans l'ordre, les compétences telles qu'elles apparaissent dans la matrice.

Dans la deuxième colonne, on retrouve, pour chacune des compétences, des indications sur la compétence de façon à baliser celle-ci et en préciser la teneur. Ces données sont présentées à titre indicatif de façon à rendre plus explicite l'énoncé de compétence. Il est important de retenir que ces indications constituent avant tout un premier déblayage pour mieux cerner la compétence. Ces indications ne sont pas nécessairement exhaustives. De plus, elles peuvent référer tant à des éléments de contenu, à des notions liées à l'acquisition de la compétence qu'à des éléments de cette compétence.

- **Présentation du contenu de la table de correspondance.**

Compétence 01 : **Communiquer en milieu professionnel**	
Indications sur la compétence	**Déterminants**
1. Exploiter des ressources des langues officielles. 2. Interagir avec les membres de l'équipe et la hiérarchie 3. Produire des écrits généraux et professionnels 4. Produire des écrits généraux et professionnels. 5. Interagir avec les membres de l'équipe et la hiérarchie. 6. Établir une relation conseil. 7. Encadrer une équipe de travail	**AST : Tâches 1, 2, 3, 4, 5, 6** **Connaissances :** généralités sur les deux langues officielles et en rapport avec le métier et l'expression orale et écrite Communication orale Rédaction des rapports, compte rendu, généralités sur l'informatique ; l'ordinateur, risques et mesures de prévention, utilisation logiciel Word et Excel, internet, traitement de texte etc…. **Savoir-être et qualités :** Expression simple dans les deux langues. Lecture de documents techniques. S'exprimer avec clarté, Éloquence. Capacité d'écoute dans les relations avec le personnel ; capacité à gérer le stress et le temps ; esprit d'analyse et de synthèse, autonomie, capacité d'observation, intuition, habilités motrices et perceptives, vigilance, rapidité…

Compétence 02 : Prévenir les atteintes à l'hygiène, à la santé, à la sécurité, et à l'environnement	
Indications sur la compétence	**Déterminants**
1. S'informer des lois et des règlements sur la santé et la sécurité au travail. 2. Identifier les risques relatifs à la santé et à la sécurité dans l'environnement professionnel. 3. Appliquer des mesures préventives reliées à l'hygiène, la santé et la sécurité au travail. 4. Intervenir en situation d'urgence. 5. Prévenir les infections transmissibles sexuellement (IST), le virus d'immunodéficience humaine (VIH/SIDA) et d'autres maladies transmissibles. 6. Développer un comportement écologiquement responsable.	**AST : Tâches 1, 2, 3, 4, 5, 6** **Connaissances :** Lois et normes du travail et de protection environnementale; risques et mesures de prévention : liées au comportement, aux éléments, aux objets manipulés, en présence d'un conducteur électrique tombé à terre, liées aux travaux à proximité de la caténaire ; Matériel et équipement de sécurité spécifiques; Savoir alerter et protéger : la coupure d'urgence, les téléphones d'alarme, les différents éléments du message d'alerte, les secours à contacter ; Mesures de premiers soins, la responsabilité pénale de l'entreprise. **Savoir-être et qualités :** habilités motrices et perceptives, vigilance, organisation et méthode.

COMPÉTENCE 03 : **Réaliser les dessins et plans**	
Indications sur la compétence	**Déterminants**
1. Appliquer les notions de dessin technique 2. Interpréter un plan et schéma 3. Représenter un objet en perspectives et projection orthogonale 4. Utiliser les notions de détermination des figures 5. Appliquer les notions de calcul des angles	**AST: tâches 1, 2, 3, 4, 5, 6** **Connaissances :** Représentation en projection, perspective cavalière, forme géométrique du site, infrastructures paysagistes (mur et muret, éclairage, piscine, terrasse, espace de jeu, allées, type d'arrosage, etc…), généralités sur l'arithmétique et la géométrique, la trigonométrie. **Savoir-être et qualités:** Esprit d'équipe, réflexe de sécurité, esprit d'analyse et de synthèse, ouverture d'esprit, rigueur, constance, honnêteté, organisation et méthode.

COMPÉTENCE 04 : **Utiliser les notions de conduite des cultures**	
Indications sur la compétence	**Determinants**
1. Utiliser les notions de calcul des aires, de volume et de densité 2. Utiliser les notions de base en agriculture et foresterie 3. Utiliser les notions de système de culture 4. Utiliser les notions de base de la morphologie et de la physiologie des végétaux 5. Utiliser les notions de protection des plantes 6. Utiliser les notions de la nutrition organo-minérale des plantes 7. Résoudre les problèmes de statistiques appliquées à l'agriculture.	**AST: Tâches 1, 2, 3, 4, 5, 6** **Connaissances :** généralité sur les zones agroécologiques, saison, climat, relief et sol, les procédés et techniques de base en agriculture, les notions de base en statistiques. **Savoir-être et qualités :** Esprit de synthèse, Travail avec précision, de manière ordonnée et méthodique ; examen critique d'un problème ; tenir compte uniquement des faits

COMPÉTENCE 05 : **Ameublir le site de la pépinière**	
Indications sur la compétence	**Déterminants**
1. Déterminer le site 2. Vérifier l'accessibilité du site et la disponibilité en eau 3. Sécuriser le site 4. Nettoyer le site	**AST: Tâches 1,2, 4** **Connaissances :** les types de sols, les caractéristiques de la fertilité des sols, le calcul des distances, les notions de sécurité d'un site, notion de source d'approvisionnement en eau, notion des variations de terrain. **Savoir-être et qualités :** les règles d'éthique et déontologiques ; esprit d'équipe ; Esprit d'analyse et de synthèse ; Rigueur ; Constance ; Efficacité ; Objectivité ; Perception visuelle ; Perception tactile.

COMPÉTENCE 06 : Aménager le site de la pépinière	
Indications sur la compétence	**Déterminants**
1. Préparer le substrat 2. Apprêter les pots 3. Installer les systèmes d'irrigation et de drainage 4. Semer la pépinière	**AST: Tâches 1, 2, 4** **Connaissances :** connaitre les caractéristiques des sols, les procédés de laboure, les types de laboure, les systèmes d'irrigation, les techniques de nettoyage des sols. **Savoir-être et qualités:** Esprit d'équipe, réflexe de sécurité, esprit d'analyse et de synthèse, ouverture d'esprit, rigueur, constance, Efficacité, sens de l'observation et de l'organisation, objectivité, perception visuelle, perception tactile, perception auditive.

Compétence 07 : **Reproduire les plants**	
Indications sur la compétence	**Déterminants**
1. Multiplier les plants par la technique de greffage 2. Multiplier les plants par la technique de marcottage 3. Multiplier les plants par la technique de bouturage 4. Appliquer les techniques de sevrage des plants.	**AST : Tâches 2, 3, 4, 5** **Connaissances :** Bonnes connaissances des types de multiplication végétative, connaissance d'un bon matériel végétal, caractéristiques d'un bon porte-greffe et d'un bon greffon ; caractéristiques des variétés **Habiletés :** Dextérité, sens de l'organisation, esprit d'équipe ; rigueur, constance, Efficacité. Sens de l'observation. Perception visuelle. Perception tactile, manier les outils de travail, etc…

Compétence 08 : **Entretenir la pépinière**	
Indications sur la compétence	**Déterminants**
1. Utiliser les méthodes de lutte contre les adventices 2. Utiliser les méthodes de lutte contre les maladies et les ravageurs 3. Effectuer le regarni ; 4. Effectuer la nutrition hydrique et organo-minérale ;	**AST: Tâches 1, 2, 3, 4, 5** **Connaissances :** sur les techniques de désherbage, les traitements préventifs et curatifs contre les maladies et les ravageurs, les engrais, les techniques d'irrigation, les types de ravageurs **Savoir-être et qualités :** Travail avec précision, de manière ordonnée et

	méthodique ; examen critique d'un problème ; prendre les actions nécessaires pour résoudre les problèmes urgents.

COMPÉTENCE 09 : **Aménager le site de l'espace vert**	
Indications sur la compétence	**Déterminants**
1. Préparer l'espace vert 2. Installer les ouvrages décoratifs, système d'arrosage et de drainage 3. Mettre en place les plants ou engazonner l'espace	**AST: Tâches 3, 5, 6** **Connaissances :** Connaitre les caractéristiques des sols, les procédés de laboure, les types de laboure, les systèmes d'irrigation, les techniques de nettoyage des sols, les différents types d'aménagement décoratif, etc…. **Savoir-être et qualités:** Esprit d'équipe, réflexe de sécurité, esprit d'analyse et de synthèse, ouverture d'esprit, rigueur, constance, Efficacité, sens de l'observation et de l'organisation, objectivité, perception visuelle, perception tactile, perception auditive.

COMPÉTENCE 10 : **Entretenir l'espace vert**	
Indications sur la compétence	**Déterminants**
1. Effectuer la taille ou la tonte 2. Utiliser les méthodes de lutte contre les adventices 3. Utiliser les méthodes de lutte contre les maladies et les ravageurs 4. Effectuer la nutrition hydrique et organo-minérale ; 5. Effectuer le regarni	**AST: Tâches 3, 5, 6** **Connaissances :** sur les techniques de désherbage, les traitements préventifs et curatifs contre les maladies et les ravageurs, les engrais, les techniques d'irrigation, les types de ravageurs **Savoir-être et qualités :** Travail avec précision, de manière ordonnée et méthodique ; examen critique d'un problème ; prendre les actions nécessaires pour résoudre les problèmes urgents.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

1. Auricoste, I., 2003, « Urbanisme moderne et symbolique du gazon », Communications, no 74. p. 19-32.

2. Bertrand, G., 1972, « La “science du paysage”, une “science diagonale” », Revue géographique des Pyrénées et du Sud-Ouest, t. 43, fasc. 2, p. 127-134.

3. Blanchon, B., 2007, « Pratiques et compétences paysagères dans les grands ensembles d’habitation, 1945-1975 », Strates, no 13, p. 149-167.

4. Bichindaritz, F. (dir.), 2006, Enseigner le paysage (t. 1 : Les enseignements du paysage dans les écoles d’architecture et de paysage, leurs débouchés, actuels et futurs – t. 2 : Quatre séminaires), Paris, ministère de la Culture et de la Communication/DAPA, 56 P.

5. Henk Waayenberg, 1996, Le jardinier potager sous les tropiques, CTA, Postbus 380, 6700 AJ Wageningen, Pays-Bas. Fax : + 31 317 460 067, P.71

6. Hervé DEVADEAU, 2021, Action paysagère « construire la controverse », Edition Quac, 168 P.

7. Kabanyegeye, H et al.,2020, Perception sur les espaces verts et leurs services écosystémiques par les acteurs locaux de la ville de Bujumbura (République du Burundi). Tropicultura (en ligne). Volume 38, numéro 3-4, 170 P.

8. Ministère de l’agriculture française, de l’agroalimentaire et de la forêt, 2015, Référentiel de diplôme : Certificat d’Aptitude Professionnelle agricole « Jardinier paysagiste », Bureau des diplômes de l’enseignement technique 1er avenue de Lowendal – 75700 Paris 07SP, P.51.

9. Moustier P., Pages J., 1997, « Le péri-urbain en Afrique : une agriculture en marge ? », Économie rurale, n° 241, pp. 48-55.

10. NKE Anne Rodrigue, 2016, Valorisation des espaces récréatifs et développement du tourisme dans la ville de la Yaoundé. Mémoire présenté en vue de l’obtention du diplôme des professeurs de l’enseignement secondaire deuxième grade (Di.P.E.S.II). Université de Yaoundé I, Cameroun. 101 P.

11. Temple L., Marquis S., David O., Simon S., 2008, « Le maraîchage périurbain à Yaoundé est-il un système de production localisé innovant ? », Économies et sociétés, n° 30, pp. 2309-2328.

12. Temple L., Moustier P., 2004, « Les fonctions et contraintes de l’agriculture périurbaine de quelques villes africaines (Yaoundé, Cotonou, Dakar) », Cahiers Agricultures, vol. 13, n° 1, pp. 15-22.

13. ORGANISATION INTERNATIONALE DE LA FRANCOPHONIE, Les guides méthodologiques d’appui à la mise en œuvre de l’approche par compétences en formation

professionnelle, Guide - Conception et réalisation des études sectorielles et préliminaires, 2007, 77p.

14. ORGANISATION INTERNATIONALE DE LA FRANCOPHONIE, Les guides méthodologies d'appui à la mise en œuvre de l'approche par compétences en formation professionnelle, Guide - Conception et réalisation d'un référentiel de métier-compétences, 2007.
15. ORGANISATION INTERNATIONALE DE LA FRANCOPHONIE, Les guides méthodologiques d'appui à la mise en œuvre de l'approche par compétences en formation professionnelle, Guide - Conception et production d'un guide pédagogique, 2007, 37p.
16. ORGANISATION INTERNATIONALE DE LA FRANCOPHONIE, Les guides méthodologiques d'appui à la mise en œuvre de l'approche par compétences en formation professionnelle, Guides - Conception et production d'un guide d'évaluation, 2007, 30p.

Sites internet

17. http://geoconfluences.ens-lyon.fr/doc/transv/paysage/paysageViv.html; consulté le 21 mars 2024
18. https://environnement.brussels/thématiques/espaces-verts-et-biodiversité/les-parcs-et-jardins/la-gestion-des-espaces-verts; consulté le 23 Mars 2024
19. www.semencemag-gestion-différenciée-des-espaces-verts.fr; consulté le 28 mars 2024
20. http://journals.openedition.org/strates/5723. Consulté le 29 Mars 2024

REFERENTIEL DE FORMATION (RF)

ABREVIATIONS ET ACRONYMES

APC	Approche Par Compétences
AST	Analyse de Situation de Travail
DFOP	Direction de la Formation et de l'orientation Professionnelles
DQP	Diplômes de Qualification Professionnelle
GECAM	Groupement des Entreprises du Cameroun
GOPM	Guide d'Organisation Pédagogique et Matérielle
GP	Guide Pédagogique
IGF	Inspection Générale des Formations
PADESCE	Projet d'Appui au Développement de l'Enseignement Secondaire et des Compétences pour la Croissance et l'emploi
RAST	Rapport d'Analyse de Situation de Travail
RF	Référentiel de Formation
REVA	Référentiel d'Évaluation
RMC	Référentiel des Métier-Compétences
SND30	Stratégie Nationale de Développement du Cameroun 2030

I.8 PRESENTATION D'UN REFERENTIEL DE FORMATION

Nature

Le Référentiel de Formation ou Programme présente un ensemble cohérent et significatif de compétences à acquérir. Il est conçu selon une démarche qui tient compte à la fois de facteurs tels que les besoins de formation, la situation de travail, les buts ainsi que les moyens pour réaliser la formation.

Le référentiel de formation constitue un outil de référence dont une partie ou la totalité a un caractère prescriptif, c'est-à-dire obligatoire.

Les compétences du référentiel incluent une description des résultats attendus au terme de la formation, elles ont une influence directe sur le choix des activités pratiques et théoriques d'enseignement et d'apprentissage. Cependant, le référentiel de formation ne comprend ni les activités pratiques, ni les contenus de cours, ni les stratégies, ni même les moyens d'enseignement et de formation. Le référentiel d'évaluation et les guides pédagogiques et d'organisation pédagogique et matérielle apportent plus de précisions en ces domaines et suggèrent diverses approches et divers contenus de formation. Le référentiel de formation est également un outil de référence pour l'évaluation des apprentissages et la validation des acquis de l'expérience (VAE). Ainsi, pour obtenir leur Diplôme de fin de formation, les apprenants doivent démontrer qu'ils ont maîtrisé les compétences inscrites dans le référentiel de formation. Les instruments d'évaluation de la formation et de validation des acquis sont conçus en fonction de ce document.

En somme, le référentiel de formation est une source d'information exhaustive sur les compétences attendues pour l'exercice d'un métier, au seuil du marché du travail.

Structure

Le référentiel de formation se divise en deux parties. La première, d'intérêt général, contient quatre éléments : les buts du référentiel, les énoncés des compétences (compétences générales, compétences spécifiques), la matrice des objets de formation et le logigramme. Dans la deuxième partie du référentiel, on décrit les composantes de chacune des compétences retenues pour la formation.

Finalité

Le Référentiel de formation a pour finalité de permettre la formation des personnes aptes à exercer le métier pour lequel le Référentiel a été élaboré avec l'appui de méthodologues, de professionnels de formation et d'experts-métiers.

Dans un Référentiel de formation, la description générale du métier visé est une synthèse des tâches et opérations qui y sont associées. Elle porte de plus sur les principaux champs et secteurs d'activité, les différents outils techniques ou technologies utilisés et les principales responsabilités qui s'y rattachent. Cette synthèse est constituée à partir de l'information contenue dans le Rapport d'Analyse de Situation de Travail (RST) et des choix effectués au moment de la détermination des compétences. Les buts du référentiel de formation traduisent les orientations particulières en matière de formation professionnelle pour l'emploi.

Éléments prescriptifs

Le Référentiel de formation professionnelle au Cameroun comprend : le Référentiel métier-compétences (RMC), le Référentiel de formation (RF), le Référentiel d'évaluation (REVA), le Guide

pédagogique (GP), le Guide d'organisation pédagogique et matérielle (GOPM), avec une distinction entre les différents documents. C'est ainsi qu'on peut distinguer : les référentiels et les guides.

Essentiellement, ce qui distingue les Référentiels des autres documents est le fait qu'ils devraient comporter des éléments prescriptifs ou d'application obligatoire pour toutes les Structures de formation.

Les guides et autres documents présentent des informations facultatives, élaborées et rendues disponibles pour faciliter la réalisation de la formation. Les compétences issues du Référentiel des Métier-Compétences (RMC) et celles retenues dans le scénario de formation du Référentiel de formation (RF) constituent l'essence même de la formation. Au Cameroun, leur application n'est ni facultative ni optionnelle.

En résumé, ont un caractère prescriptif :

- La liste des compétences ;
- Chaque compétence traduite en comportement : l'énoncé de la compétence, les éléments de la compétence, le contexte de réalisation, les critères de performance ;
- Chaque compétence traduite en situation : l'énoncé de la compétence, les éléments de la compétence, le contexte de réalisation, la situation de mise en œuvre de la compétence, les critères d'engagement dans la démarche ;
- La durée totale du référentiel de formation (la durée de la formation liée à chaque module reste facultative pour accorder une certaine souplesse aux structures de formation et aux équipes de formateurs / enseignants pour prendre en considération le contexte, le rythme d'apprentissage et les besoins des apprenants) ;
- Le temps de réalisation de l'évaluation.
- Présentation des concepts et des principales définitions.

I.9 PRÉSENTATION DES CONCEPTS ET DES PRINCIPALES DÉFINITIONS

Compétence

Regroupement ou ensemble intégré de connaissances, d'habiletés et d'attitudes permettant de faire, avec succès, une action ou un ensemble d'actions telles qu'une tâche ou une activité de travail.

Compétences particulières

Compétences directement liées à l'exécution des tâches et à une évolution appropriée dans le contexte du travail. Elles renvoient à des aspects concrets, pratiques, circonscrits et directement liés à l'exercice d'un métier.

Compétences générales

Compétences correspondant à des activités plus vastes qui vont au-delà des tâches, mais qui contribuent à leur exécution. Ces activités sont généralement communes à plusieurs tâches et transférables à plusieurs situations de travail. Elles requièrent habituellement des apprentissages de nature plus fondamentale.

Compétence traduite en comportement

Se prête surtout aux apprentissages faciles à circonscrire et pour lesquels on possède des données objectives. Cette méthode s'applique bien à la définition de comportements relatifs aux tâches ou aux productions propres à un métier.

Compétence traduite en situation

Présente une démarche dans laquelle s'inscrit une personne en vue d'un développement personnel et professionnel. Cette méthode s'applique mieux s'il s'agit de viser particulièrement l'acquisition de compétences qui présentent une forte composante liée à des attitudes ou à des savoir-être. Elle permet de prendre en compte les dimensions profondes de la personnalité, des valeurs et des attitudes.

Contexte de réalisation

Renseigne sur la situation de mise en œuvre de la compétence au seuil du marché du travail. Il permet de circonscrire et de mieux comprendre l'ampleur, l'importance et le champ d'application de la compétence. Il contribue à en fixer les limites et à saisir son degré de complexité.

Critères de performance

Définissent les exigences qui permettront de juger de l'atteinte des éléments de la compétence et, par ricochet, de la compétence elle-même.

Critères d'engagement dans la démarche

Sont à la compétence traduite en situation ce que les critères de performance sont à la compétence traduite en comportement. Ils permettent de porter un jugement sur l'acquisition de la compétence.

I.10 DESCRIPTION SYNTHESE DU REFERENTIEL DE FORMATION

Le scénario de formation se trouve au cœur du référentiel de formation. Il consiste à présenter les choix qui ont résulté de la définition des compétences issues du Référentiel de Métier-Compétences (elles-mêmes découlant de l'AST). Ces compétences sont traduites en actions observables et en résultats mesurables, éléments sur lesquels reposent l'acquisition des compétences par l'apprenant et leurs évaluations. Le scénario de formation est complété par deux autres éléments :

- la détermination du nombre d'heures d'enseignement de chaque compétence ;
- l'établissement d'une séquence d'apprentissage qui détermine l'ordre logique d'acquisition de la compétence.

En plus de mettre en évidence la liste des compétences requises pour exercer un métier, le référentiel de formation les décrit de manière exhaustive et pose des balises qui déterminent une démarche d'acquisition desdites compétence.

L'exercice d'un métier met à contribution un ensemble de compétences en interrelation à un moment donné de l'exécution des tâches et des opérations. Ces interrelations sont mises en évidence dans la matrice des compétences contenue dans le Référentiel de Métier-Compétences. Le référentiel de formation prend en considération ces interrelations et les transpose dans la description des compétences qui constitue son essence même.

Cette transposition conduit à un référentiel de formation qui est d'abord pertinent, c'est-à-dire qui respecte les caractéristiques et les exigences du métier. Il est aussi cohérent, pour maintenir un équilibre

entre les composantes et être applicable et réalisable. Ces dernières caractéristiques signifient que les compétences d'un référentiel doivent prendre en considération les moyens accessibles, mais qu'elles doivent également être formulées de façon à faciliter leur acquisition par l'apprenant. En conséquence, selon les modalités de réalisation de la compétence, le référentiel de formation mise sur deux techniques différentes pour décrire les compétences : la traduction en comportement et la traduction en situation.

Enfin, il importe de bien prendre en considération les liens entre les diverses compétences d'une part, et entre les compétences et le processus de travail d'autre part, pour bien décrire les compétences et la nature des relations qui les unissent.

En se servant des deux outils de base utilisés pour l'élaboration du référentiel de métier-compétences, à savoir la matrice des compétences et la table de correspondance, il est possible de produire un scénario de formation sous la forme de la matrice des objets de formation, le logigramme de la séquence d'acquisition des compétences et une description détaillée des compétences en comportement ou en situation.

I.11 DONNEES ADMINISTRATIVES

Niveau de qualification : **Ouvrier qualifié**
Année d'approbation : 2024

Type de sanction :	**Technicien spécialisé**
Nombre d'unités :	**78**
Volume horaire lié aux compétences générales	**285**
Volume horaire lié aux compétences particulières	**885**
Durée totale :	**1125**
Conditions d'accès à la formation	Être âgé(e) de dix-sept ans au moins, justifier d'un niveau de classe de troisième ($3^{ème}$)

Liste des compétences du référentiel de formation

N°	Énoncé de la compétence	Durée	CP	CG	Unités	Types d'objets	Types de compétences	Titre du Module
1	Se situer au regard du métier et de la formation	30	0	30	2	S	G	Métier et Formation
2	Communiquer en milieu professionnel	45	0	45	3	S	G	Communication en milieu professionnel
3	Prévenir les atteintes à la santé, à la sécurité, et à l'environnement	45	0	45	3	S	G	Hygiène, Santé, Sécurité et Environnement
4	Réaliser les dessins et les plans	60	0	60	4	C	G	Dessins et plans
5	Utiliser les notions de conduite des cultures	60	0	60	4	C	G	Itinéraires techniques des cultures
6	Ameublir le site de la pépinière	75	75	0	5	C	P	Ameublissement du site de la pépinière
7	Aménager le site de la pépinière	75	75	0	5	C	P	Mise en place d'une pépinière
8	Reproduire les plantes	105	105	0	7	C	P	Multiplication des plants
9	Entretenir la pépinière	105	105	0	7	C	P	Suivi de la pépinière
10	Aménager le site de l'espace vert	105	105	0	7	C	P	Mise en place d'un paysage
11	Entretenir l'espace vert	105	105	0	7	C	P	Entretien d'un paysage
12	Rechercher un emploi	45	0	45	3	S	G	Entrepreneuriat
13	S'intégrer en milieu professionnel	315	315	0	21	S	P	Intégration en milieu professionnel
	Total	**1 125**	**885**	**285**	**78**			
			78,66 %	***25 , 34 %***				

Une **unité = 15 heures**

PREMIERE PARTIE : OBJETS DE LA FORMATION

I.12 BUTS DU REFERENTIEL

Les buts du référentiel de formation traduisent les orientations particulières en matière de formation professionnelle pour l'emploi. Il reprend aussi les buts généraux de formation professionnelle. Le Référentiel de formation prépare donc la personne à devenir un travailleur du secteur horticole pouvant mener des activités d'ouvrier Paysagiste seul, en équipe ou sous supervision, pour le compte d'une entreprise ou en auto emploi.

La nature du travail et les caractéristiques de l'environnement imposent à l'ouvrier paysagiste de respecter strictement les règles et les consignes de sécurité autant pour la protection des travailleurs que de celle de l'environnement. Il doit aussi maîtriser les techniques de secourisme et de survie.

Étant donné que l'ouvrier Paysagiste travaille souvent en équipe ou sous supervision, il doit démontrer de bonnes attitudes relationnelles, tout en veillant à préserver l'image de l'entreprise pour laquelle il réalise les activités de création et d'entretien des paysages.

Outre les compétences liées directement au métier de Paysagiste, le référentiel de formation vise, conformément aux buts généraux de la formation professionnelle, à :

- Rendre la personne efficace dans l'exercice de son métier, soit :
  - Lui permettre, dès l'entrée sur le marché du travail, de jouer les rôles, d'exercer les fonctions et d'exécuter les tâches et les activités associées à son métier ;
  - Lui permettre d'évoluer adéquatement dans un milieu de travail (ce qui implique des connaissances et des habiletés techniques et technologiques en matière de communication, de résolution de problèmes, de prise de décisions, d'éthique, de santé et de sécurité, etc.).
- Favoriser l'intégration de la personne à la vie professionnelle, soit :
  - Lui faire connaître le marché du travail en général ainsi que le contexte particulier de son métier ;
  - Lui faire connaître ses droits et responsabilités comme travailleur ou travailleuse ;
- Favoriser l'évolution de la personne et l'approfondissement de savoirs professionnels, soit :
  - Lui permettre de développer son autonomie et sa capacité d'apprendre ainsi que d'acquérir des méthodes de travail ;
  - Lui permettre de comprendre les principes sous-jacents aux techniques et aux technologies utilisées ;
  - Lui permettre de développer sa faculté d'expression, sa créativité, son sens de l'initiative et son esprit d'entreprise ;
  - Lui permettre d'adopter des attitudes essentielles à son succès professionnel, de développer son sens des responsabilités et de viser l'excellence.
- Assurer la mobilité professionnelle de la personne, soit :
  - Lui permettre d'adopter une attitude positive à l'égard des changements ;
  - Lui permettre de se donner des moyens pour gérer sa carrière, notamment par le développement de ses habiletés interpersonnelles et celles liées au travail d'équipe et à la gestion des responsabilités au sein d'une équipe.

I.13 ÉNONCE DES COMPETENCES

I.13.1 Compétences générales

N°	Compétences générales	Tâches liées
01	Se situer au regard du métier	1, 2, 3, 4, 5, 6
02	Communiquer en milieu professionnel	1, 2, 3, 4, 5, 6
03	Prévenir les atteintes à la santé, à la sécurité, et à l'environnement	1, 2, 3, 4, 5, 6
04	Réaliser les dessins et les plans	1, 2, 3, 4, 5, 6
05	Utiliser les notions de conduite des cultures	1, 2, 3, 4, 5, 6
06	Rechercher un emploi	1, 2, 3, 4, 5, 6

I.13.2 Compétences particulières

N°	Compétences particulières	Tâches liées
07	Ameublir le site de la pépinière	1,2, 4
08	Aménager le site de la pépinière	1, 2, 4
09	Reproduire les plantes	2, 3, 4, 5
10	Entretenir la pépinière	1, 2, 3, 4, 5
11	Aménager le site de l'espace vert	3, 5, 6
12	Entretenir l'espace vert	3, 5, 6
13	S'intégrer en milieu professionnel	1, 2, 3, 4, 5, 6

I.13.3 Matrice des objets de formation

C'est un tableau à double entrée. Il s'agit d'une matrice qui permet de voir les liens qui unissent des éléments placés à l'horizontale et des éléments placés à la verticale.

Le lien fonctionnel (●) entre une compétence particulière et une compétence générale indique que, dans le référentiel de formation, la relation qui existe dans le marché de travail est prise en compte.

Le lien fonctionnel (▲) entre une compétence particulière et une ou plusieurs étapes du processus de travail annonce qu'au cours de l'acquisition de cette compétence, les étapes sont intégrées.

Malgré les liens existants sur le marché du travail, les symboles □ et △ ne sont pas noircis, indiquant que ceux-ci ne sont pas pris en considération dans la formation, c'est-à-dire dans l'acquisition des compétences particulières.

La matrice des objets de formation présente également les durées de formation retenues pour l'enseignement technologique, l'apprentissage pratique de chacune des compétences et leur évaluation.

Les compétences sont placées dans la matrice des objets de formation selon un ordre séquentiel, allant du premier module au dernier.

Les indications (C) et (S) présentent une compétence traduite en comportement et une compétence traduite en situation respectivement.

De manière globale, la matrice des objets de formation ci-dessous présente une démarche intégrée de la formation qui est reprise schématiquement dans le logigramme de la séquence d'acquisition des compétences.

La logique qui a présidé à la conception de la matrice influe sur la séquence d'enseignement des modules. De façon générale, on prend en considération une certaine progression dans la complexité des apprentissages et le développement de l'autonomie de l'apprenant. De ce fait, l'axe vertical présente les compétences particulières dans l'ordre à privilégier pour la formation et sert de point de départ pour l'agencement de l'ensemble des modules. Certains deviennent ainsi préalables à d'autres ou doivent être vus en parallèle.

Ouvrier Paysagiste Compétences particulières	**Numéro de la compétence**	**Type d' objectif**	**Durée (heure)**	**Compétences générales**						**Processus de travail**				**Durée de formation (heures)**	**Nombre de compétences**
				Se situer au regard du métier et de la formation	Communiquer en milieu professionnel	Prévenir les atteintes à la santé, à la sécurité, et à l'environnement	Réaliser les dessins et les plans	Utiliser les notions de conduite des cultures	Rechercher un emploi	Etablir l' État des lieux du site	Planifier le travail	Réaliser le travail	Rendre compte		
Numéro de la compétence				1	2	3	4	5	2						6
Type d'objectif				S	S	S	C	C	S						
Durée (heure)				30	45	45	60	60	45					**285**	
COMPÉTENCES PARTICULIÈRES															
Ameublir le site de la pépinière	6	C	75	○	●	●	●	●	●	▲	▲	▲	▲		
Aménager le site de la pépinière	7	C	75	○	●	●	●	●	●	▲	▲	▲	▲		
Reproduire les plantes	8	C	105	○	●	●	●	●	●	▲	▲	▲	▲		
Entretenir la pépinière	9	C	105	○	●	●	●	●	●	▲	▲	▲	▲		
Aménager le site de l'espace vert	10	C	105	○	●	●	●	●	●	▲	▲	▲	▲		
Entretenir l'espace vert	11	C	105	○	●	●	●	●	●	▲	▲	▲	▲		
S'intégrer en milieu professionnel	13	S	315	○	●	●	●	●	●	▲	▲	▲	▲		
Durée de la formation (heures)			**885**											**1125**	
Nombre de compétences	7														13

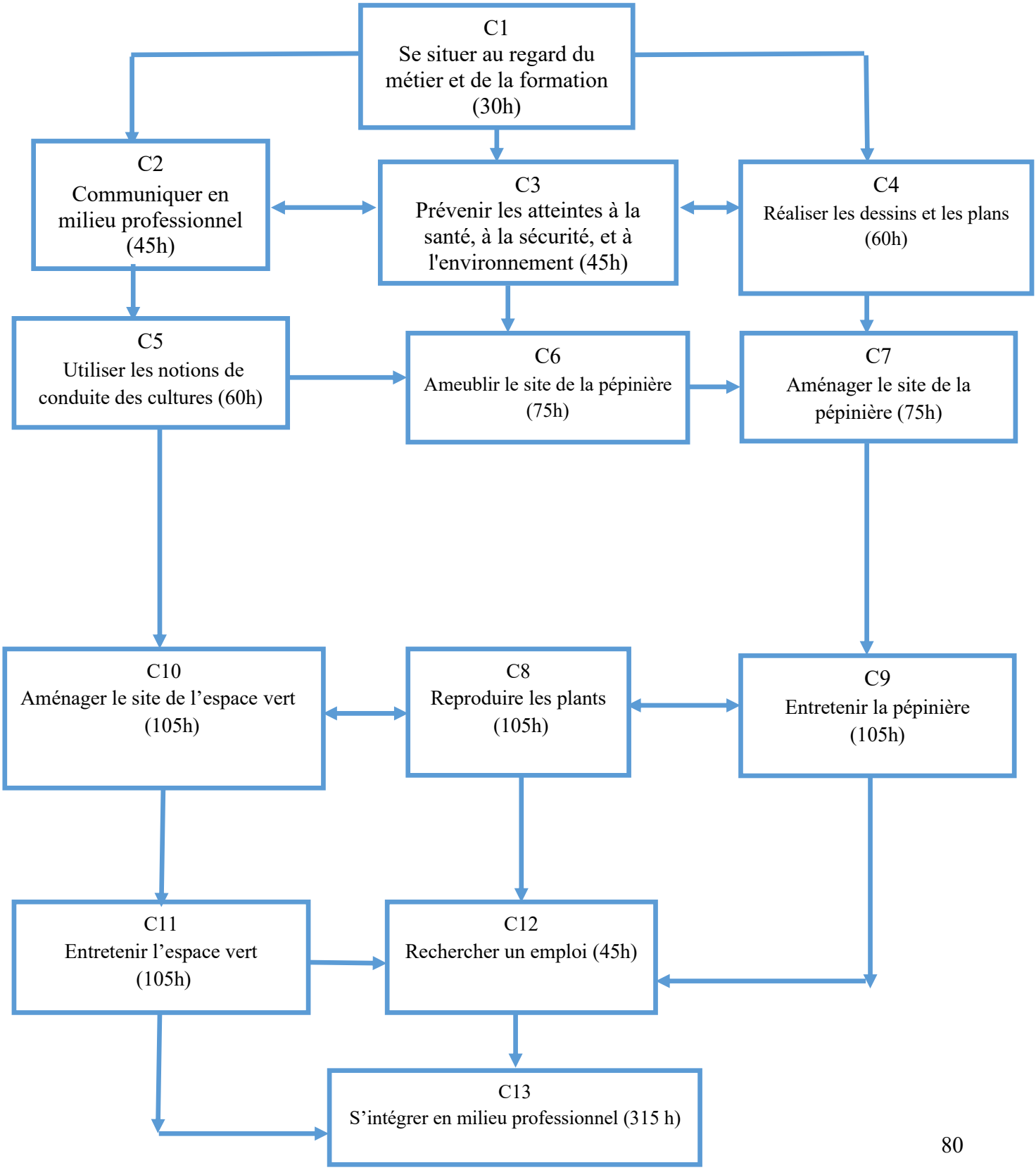
○: Existence d'un lien fonctionnel △ **:** Existence d'un lien fonctionnel ● : Application pédagogique. ▲ : Application pédagogique

Une unité = 15 heures

I.14 LOGIGRAMME

Le logigramme est une représentation schématique de l'ordre d'acquisition des compétences. Celles-ci peuvent être distribuées par semestre en tenant compte de leur niveau de complexité et des liens établis entre elles.

Le logigramme assure une planification globale de l'ensemble des compétences du référentiel de formation et permet de voir l'articulation qui existe entre les compétences.



DEUXIEME PARTIE : PRESENTATION DETAILLEE DES COMPETENCES DU REFERENTIEL

<table>
<tr><td colspan="2">Module N°01 : Métier et formation</td><td>Code : MEF01</td><td>Durée : 30 h</td></tr>
<tr><td colspan="4">Enonce de la compétence traduite en situation : se situer au regard du métier et de la formation</td></tr>
<tr><td colspan="4">CONTEXTE DE RÉALISATION
• A l’aide des données à jour sur le métier ;
• Au contact de personnes ressources du métier ou en milieu de travail ;
• A l’occasion d’une démarche d’orientation ou de réorientation professionnelle.</td></tr>
<tr><td>ELEMENTS DE COMPETENCE</td><td colspan="2">MISE EN ŒUVRE DE LA COMPETENCE</td><td>CRITERES D’ENGAGEMENT DANS LA DEMARCHE</td></tr>
<tr><td>S’informer sur le métier</td><td colspan="2">1.1 S’informer à propos du marché du travail : perspectives d’emploi, rémunération, possibilités d’avancement et de mutation, critères et processus de sélection des candidats et des candidates
1.2 S’informer de la nature et des exigences de l’emploi (tâches, conditions de travail, critères d’évaluation, droits et responsabilités) au cours de visites, d’entrevues, de rencontres d’information animées par un représentant ou une représentante de l’industrie, d’examens de documentation, etc.
1.3 Inventorier les habiletés, aptitudes, attitudes et connaissances nécessaires pour pratiquer le métier
1.4 Présenter les données collectées et discuter de sa perception du métier</td><td>• Description judicieuse de la nature et exigences de l’emploi
• Inventaire judicieux les habiletés, aptitudes, attitudes nécessaires pour pratiquer le métier
• Identification correcte des particularités du milieu professionnel</td></tr>
<tr><td>S’informer sur le programme de formation et engagement de la démarche</td><td colspan="2">2.1 Présentation du contenu de la formation ;
2.2 Présentation de la démarche de formation ;
2.3 Présentation des modalités de l’évaluation de sanction
2.4 Faire part de ses premières réactions en ce qui a trait à la formation</td><td>• Présentation correcte du contenu de la formation ;
• Présentation correcte de la démarche de formation ;
• Présentation correcte des modalités de l’évaluation de sanction</td></tr>
</table>

Évaluer et confirmer son engagement	3.1 Faire un bilan de ses goûts, de ses aptitudes, de ses connaissances du domaine et de ses qualités personnelles 3.2 Comparer son bilan avec les exigences liées à la formation et à l'exercice du travail ; 3.3 Reconnaître les forces qui faciliteront son travail ainsi que les faiblesses qu'il faudra palier 3.4 Donner les raisons qui motivent son choix de poursuivre ou non la démarche de formation 3.5 Examiner la possibilité de créer son entreprise ou de travailler à son compte	• Présentation correcte d'un bilan de ses goûts, aptitudes, connaissances du domaine ainsi que de ses qualités personnelles • Justification de sa décision quant au fait de poursuivre ou non le programme de formation • Détermination correcte de son attirance pour l'auto-emploi

Module 02 : Communication en milieu professionnel	**Code :COM 02**	**Durée :45 heures**
Enonce de la compétence traduite en situation : Communiquer en milieu professionnel		
CONTEXTE DE REALISATION A partir des documents et ressources techniques ; A partir des principes de communication ; A l'aide des matériels et outillages appropriés ; A partir d'une situation de travail.		
ELEMENTS DE COMPETENCE	**MISE EN ŒUVRE DE LA COMPETENCE**	**CRITERES D'ENGAGEMENT DANS LA DEMARCHE**
1- Utiliser les termes et expressions indispensables pour la communication en milieu de travail	1.1 Appréhender le langage professionnel 1.2 Utiliser les connaissances du lexique professionnel.	Traduction correcte du sens général et des idées essentielles d'un message Interprétation exacte du sens général et des idées principales d'un texte.

2-Traiter les informations	2.1 Relever les propos essentiels du texte 2.2 Repérer et classer les thèmes du texte	Reformulation juste des éléments importants des propos du texte • Classement approprié des principales manifestations thématiques.
3- Produire les messages indispensables à la vie professionnelle et sociale	3.1 Présenter une pratique professionnelle 3.2 Présenter une situation de travail 3.3 Expérimenter des situations de communication.	• Production judicieuse d'un message. • Élaboration conforme d'un plan de rédaction.
4- Communiquer oralement	4.1 S'informer des principes généraux de la communication orale 4.2 Exprimer oralement un message sur des sujets à portée professionnelle.	• Appropriation parfaite des principes de communication • Expression avec éloquence des sujets.
5- Rendre compte de son activité	5.1 Rendre compte du résultat d'une activité 5.2 Faire part d'une situation inhabituelle.	• Application correcte des techniques de rédaction • Rédaction correcte compte rendu

Module N°03 : Hygiène, Santé, sécurité et Environnement	**Code : HSE03**	**Durée : 45h**
Énoncé de la Compétence traduite en situation : ***Prévenir les atteintes liées à la santé, à la sécurité au travail et à l'environnement.***		
CONTEXTE DE REALISATION : • Dans toute situation comportant des risques pour la santé et la sécurité de l'intervenant et de la clientèle. • A partir : - Des lois, des règlements et des normes relatives à santé, à la sécurité au travail, à l'hygiène, à la salubrité et à la préservation de l'environnement ; - De consignes et d'instructions. • A l'aide :		

- D'accessoires et équipements de protection individuelle (EPI) et collective (EPC) ;
- D'une trousse de premiers soins ;
- De notices, de guides et de manuels d'utilisation.

CRITERES GENERAUX DE PERFORMANCE :

- Respect des lois, des règlements et des normes.
- Application correcte des mesures d'hygiène, de salubrité, de sécurité, de santé et de protection de l'environnement.
- Intervention judicieuse en cas d'urgence.

Éléments de compétence		Critères particuliers de performance
1.	S'informer des lois et des règlements sur la santé et la sécurité au travail.	• Interprétation juste de la législation du travail. • Relevé approprié des normes et des procédures de santé et de sécurité au travail. • Repérage adéquat de l'information dans les documents et les pictogrammes.
2.	Identifier les risques relatifs à la santé et à la sécurité dans l'environnement professionnel.	• Repérage correct des situations à risques et des sources de dangers. • Anticipation juste des dangers actuels ou potentiels. • Reconnaissance juste des comportements et des attitudes comportant des risques. • Appréciation juste des risques associés à la situation.
3.	Appliquer des mesures préventives reliées à l'hygiène, la santé et la sécurité au travail.	• Association appropriée des normes d'hygiène, de santé et de sécurité aux zones de travail. • Reconnaissance juste des mesures préventives. • Reconnaissance appropriée des conséquences du non-respect des normes sur le plan individuel et celui de l'entreprise. • Utilisation conforme des équipements de protection individuelle et collective.
4.	Intervenir en situation d'urgence.	• Appréciation juste de la gravité de la situation • Manifestation d'attitudes et de comportements sécurisants et réconfortants. • Exécution efficace des interventions de premier niveau en cas d'accident. • Respect de la procédure d'appel aux ressources compétentes.
5.	Prévenir les infections transmissibles sexuellement (IST), le virus	• Collecte d'informations pertinentes sur les modes de transmission, l'évolution et les moyens de prise en charge. • Reconnaissance des conséquences possibles de comportements inappropriés.

	d'immunodéficience humaine (VIH/SIDA) et d'autres maladies transmissibles.	
6.	Développer un comportement écologiquement responsable.	• Identification des normes environnementales. • Repérage de l'information pertinente sur des produits couramment utilisés (propriétés physiques et chimiques, interactions, impacts sur la santé, l'environnement, etc.) • Interprétation adéquate de fiches signalétiques du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT). • Gestion appropriée des déchets. • Adoption des comportements visant à réduire l'émission des gaz à effet de serre.

Module N° 04 : Dessin et Plans	**Code : CP04**	**Durée : 60h**
Énoncé de la compétence traduite en comportement : Réaliser les dessins et plans		
CONTEXTE DE RÉALISATION : • Au champ ou en salle. • Pour schématiser les plans et les cartes. • A partir des problèmes de dessins concernant les maquettes de paysage. • À l'aide : - De moyens de protection individuelle et collective ; - De fonctions usuelles (des figure géométriques) ; - De tables, de graphiques et de manuels de référence ; - D'une calculatrice scientifique ; - Des papiers millimétrés ; - GPS et boussole ; - Des kits de dessins, etc…		

- Des tracés géométriques.

CRITERES GENERAUX DE PERFORMANCE :

- Respect des règles de santé et de protection de l'environnement.
- Utilisation appropriée de la calculatrice ou du tableur.
- Utilisation appropriée des manuels ;
- Utilisation de la localisation géographique ;
- Choix approprié des opérations ;
- Manipulation soignée de l'équipement ;
- Appropriation parfaite des formules utilisées ;

Éléments de compétence		Critères particuliers de performance
1.	Appliquer les notions de dessin technique	• Identification correcte des instruments de dessin ; • Tracé correct des figures géométriques ; • Matérialisation correcte des différents éléments dans sur le plan.
2.	Interpréter un plan et schéma	• Identification judicieuse des outils et équipements ; • Tracé judicieux des croquis, schémas et cartes ; • Lecture judicieuse des parties cachées ; • Lecture judicieuse des ajustements ; • Légende correcte sur le plan.
3.	Représenter un objet en perspectives et projection orthogonale	• Identification judicieuse des types de perspectives • Représentation judicieuse des détails cachés de l'ouvrage • Représentation judicieuse d'un objet en 3D, 2D ; • Application judicieuse de notion de projection orthogonale ; • Représentation judicieuse des objets en plusieurs vues.
4.	Utiliser les notions de détermination des figures	• Construction précise des différentes figures géométriques ; • Utilisation correcte des outils de mesure des figures ; • Écriture correcte d'une équation de droite

		• Construction correcte des figures géométriques simples (cercle, triangle, carré, parallélogramme, trapèze, quadrilatères etc …) • Construction judicieuse des droites remarquables des triangles • Caractérisation judicieuse des droites et plans dans l'espace
5.	Appliquer les notions de calcul des angles	• Bonne appréciation de la forme des terrains ; • Utilisation correcte les outils de mesure des angles ; • Détermination correcte d'un angle ; • Utilisation correcte des formules trigonométriques • Calcul correct des dimensions

MODULE N° 05 : Itinéraires Techniques des Cultures	**Code : ITC05**	**Durée : 60h**
Énoncé de la compétence traduite en comportement : Utiliser les notions de conduite des cultures		

CONTEXTE DE RÉALISATION :

- À l'aide :
  - De documentation technique, de rapports, etc. ;
  - D'instruments, d'appareils, de matériel et d'équipements

CRITERES GENERAUX DE PERFORMANCE :

- Interprétation juste des ouvrages de référence, de la documentation technique et des rapports.
- Caractériser la zone agro écologique ;
- Caractériser les systèmes de culture ;
- Caractériser les systèmes de production.

Éléments de compétence		***Critères particuliers de performance***
1	Utiliser les notions de calcul des aires, de volume et de densité	• Maîtrise des unités de mesure ; • Calcul précis des surfaces et volumes • Maîtrise de la règle de conversion ; • Résolution judicieuse des problèmes de situation additive (addition, soustraction, division, multiplication) ; • Utilisation judicieuse des nombres décimaux et des entiers naturels ; • Manipulation judicieuse des fractions et de proportionnalité • Utilisation judicieuse de la calculatrice. • Etc.
2	Utiliser les notions de base en agriculture et foresterie	• Définition correcte des concepts agricoles ; • Définition correcte des concepts d'horticulture ornementales ;

		• Maîtrise des systèmes de reboisement ; • Caractérisation correcte des types d'agriculture ; • Identification judicieuse des zones agro écologique.
3	Utiliser les notions de système de culture	• Choix judicieux des variétés ; • Identification judicieuse des systèmes de production des plantes ; • Identification judicieuse des liens entre l'agriculture et la foresterie.
4	Utiliser les notions de base de la morphologie et de la physiologie des végétaux	• Description correcte de la morphologie des végétaux • Description correcte de la physiologie des végétaux
5	Utiliser les notions de protection des plantes	• Bon diagnostic des ravageurs ; • Choix judicieux de la méthode de lutte contre les ravageurs ; • Choix judicieux des produits phytosanitaires • Utilisation des appareils de traitement ; • Bon timing du traitement.
6	Utiliser les notions de la nutrition organo-minérale des plantes	• Connaissance des lois de la fertilisation • Choix et utilisation judicieux des fertilisants ; • Choix du mode de fertilisation.
7	Résoudre les problèmes de statistiques appliquées à l'agriculture.	• Calcul correct du coût de production ; • Calcul correct du rendement ; • Calcul correct des opérations techniques.

MODULE N° 06 : Ameublissement du site de la pépinière	**Code : ASP06**	**Durée : 75 h**
Énoncé de la compétence traduite en comportement : Ameublir le site de la pépinière		

CONTEXTE DE RÉALISATION :

- À partir d'un bassin de production.
- À l'aide :
- De documentation technique, de rapports, etc. ;
- Des cultures précédentes ;
- Caractéristiques physiques et chimique du sol ;
- La disponibilité de la terre et des sources d'approvisionnement en eau.

CRITERES GENERAUX DE PERFORMANCE :

- Respect des règles d'hygiène, de santé et de sécurité au travail et de protection de l'environnement.
- Application correcte des techniques.
- Interprétation juste des ouvrages de référence, de la documentation technique et des rapports.
- Utilisation juste de la terminologie.
- Souci manifeste pour la qualité du travail et la rigueur dans la démarche.

Éléments de compétence		***Critères particuliers de performance***
1	Déterminer le site	• Délimitation judicieuse de la surface cultivable ; • Caractérisation soigneuse des variations du sol ; • Identification correcte des indicateurs visibles de la fertilité du sol ; • Identification judicieuse des précédentes cultures ; • Interprétation judicieuse de la végétation spontanée
2	Vérifier l'accessibilité du site et la disponibilité en eau	• Localisation géographique correcte du site ; • Vérification judicieuse de la disponibilité des points d'eau ; • Vérification soigneuse de la proximité d'une voie d'accès ;

		• Mise en place correcte d'un dispositif d'approvisionnement en eau.
3	Sécuriser le site	• Choix judicieux des matériaux de construction ; • Construction correcte d'une clôture ; • Mise en place judicieuse d'une ombrière ; • Mise en place effective d'un pare-feu.
4	Nettoyer le site	• Défrichage correct du site ; • Labour convenable du site ; • Matérialisation judicieuse des lignes des pots ; • Création soigneuse des allées de circulation.

MODULE N° 07 : Mise en place d'une pépinière	**Code : MPP07**	**Durée : 75h**
Énoncé de la compétence traduite en comportement : Aménager le site de la pépinière		
CONTEXTE DE RÉALISATION : A partir d'un milieu naturel ouvert ou fermé, Travail effectué individuellement ou en équipe ou sous supervision. • À partir de directives. • À l'aide : - De documents techniques et manuels de référence ; - De la réglementation ; - D'équipements de protection individuelle (EPI) et collective (EPC) ; - D'instruments de mesure, de calcul et de contrôle ;		

- Du petit outillage agricole ;
- De matériel mécanique ;
- De supports informatiques.

CRITERES GENERAUX DE PERFORMANCE :

- Respect des règles de santé, de sécurité et de protection de l'environnement.
- Conformité aux recommandations du fabricant.
- Utilisation appropriée de l'outillage, des machines-outils et de l'équipement.
- Utilisation appropriée des instruments de mesure.
- Travail soigné.
  - Souci constant de la propreté dans l'exécution du travail.

Éléments de compétence		***Critères particuliers de performance***
1	Préparer le substrat	· Choix judicieux de la qualité du substrat ; · Amendement correct du substrat en engrais de fond ; · Conditionnement scrupuleux du substrat.
2	Apprêter les pots	· Choix judicieux des types de pot à utiliser ; · Remplissage correct des pots ; · Entreposage correct des pots
3	Installer les systèmes d'irrigation et de drainage	· Choix des types d'irrigation ; · Choix judicieux du matériel utilisé ; · Apport correct en eau ; · Évacuation correcte des excès d'eau.
4	Semer la pépinière	· Choix approprié du matériel végétal ; · Traitement correct du matériel végétal ; · Choix judicieux de la technique de semis ; · Mise à terre correct du matériel végétal.

MODULE N° 08 : Multiplication des plants	**Code : MDP08**	**Durée : 105h**

Énoncé de la compétence traduite en comportement : Reproduire les plants

CONTEXTE DE RÉALISATION :

A partir d'un milieu naturel ouvert ou fermé,
Travail effectué individuellement ou en équipe ou sous supervision.

- À partir de directives.
- À l'aide :
  - De documents techniques et manuels de référence ;
  - De la réglementation ;
  - D'équipements de protection individuelle (EPI) et collective (EPC) ;
  - D'instruments de mesure, de calcul et de contrôle ;
  - Du petit outillage agricole ;
  - De matériel mécanique ;
  - De supports informatiques.

CRITERES GENERAUX DE PERFORMANCE :

- Respect des règles de santé, de sécurité et de protection de l'environnement.
- Conformité aux recommandations du fabricant.
- Utilisation appropriée de l'outillage, des machines-outils et de l'équipement.
- Utilisation appropriée des instruments de mesure.
- Travail soigné.

Souci constant de la propreté dans l'exécution du travail.

Éléments de compétence		***Critères particuliers de performance***
1	Multiplier les plants par la technique de greffage	· Choix judicieux de la méthode de greffage ; · Choix judicieux du porte-greffe et du greffon ;

		· Traitement soigneux du greffon ; · Traitement soigneux du kit de greffage ; · Greffage correct ; · Étiquetage des plants greffés.
2	Multiplier les plants par la technique de marcottage	· Choix judicieux de la méthode de marcottage ; · Choix judicieux des branches à marcotter ; · Traitement soigneux des branches ; · Traitement soigneux du kit de marcottage ; · Marcottage correct ; · Étiquetage des plants marcottés.
3	Multiplier les plants par la technique de bouturage	· Choix judicieux des boutures ; · Traitement correct des boutures ; · Mise en place correct des boutures.
4	Appliquer les techniques de sevrage des plants.	· Identification correcte des plantules matures ; · Traitement judicieux du kit de sevrage. · Sevrage correct des plantules ; · Mise en pot effectif des plantules sevrés

MODULE N°09 : Suivi de la pépinière	**Code : SUP09**	**Durée : 105 h**

Énoncé de la compétence traduite en comportement : Entretenir la pépinière

CONTEXTE DE RÉALISATION :

A partir d'un milieu naturel ouvert ou fermé,
Travail effectué individuellement ou en équipe ou sous supervision.

- À partir de directives.
- À l'aide :
  - De documents techniques et manuels de référence ;
  - De la réglementation ;
  - D'équipements de protection individuelle (EPI) et collective (EPC) ;
  - D'instruments de mesure, de calcul et de contrôle ;
  - Du petit outillage agricole ;
  - De matériel mécanique et aratoire ;
  - De supports informatiques.

CRITERES GENERAUX DE PERFORMANCE :

- Respect des règles de santé, de sécurité et de protection de l'environnement.
- Conformité aux recommandations du fabricant.
- Utilisation appropriée de l'outillage, des machines-outils et de l'équipement.
- Utilisation appropriée des instruments de mesure.
- Travail soigné.

Souci constant de la propreté dans l'exécution du travail.

Éléments de compétence		***Critères particuliers de performance***
1	Utiliser les méthodes de lutte contre les adventices	• Choix correct de la méthode de désherbage ; • Désherbage manuel judicieux ;

		• Désherbage mécanique judicieux ; • Désherbage chimique judicieux ; • Réalisation correcte de la maintenance de son outil de travail.
2	Utiliser les méthodes de lutte contre les maladies et les ravageurs	• Choix correct de la méthode contre les attaques ; • Choix judicieux de la période optimale de lutte ; • Éradication manuelle des ravageurs ; • Lutte chimique judicieuse ; • Réalisation correcte de la maintenance son outil de travail.
3	Effectuer le regarni ;	• Choix opportun de la période de regarni ; • Faire l'inventaire des espaces manquants ; • Respect scrupuleux des précédentes densités ; • Réalisation convenable du regarni.
4	Effectuer la nutrition hydrique et organo-minérale ;	• Choix correct du type de fertilisant ; • Choix opportun de la période de fertilisation ; • Choix judicieux de la méthode de fertilisation ; • Apport optimal du fertilisant ; • Apport optimal en eau ; • Réalisation correcte de la maintenance son outil de travail.

MODULE Nº 10 : Mise en place d'un paysage	**Code : MPDP10**	**Durée : 105 h**

Énoncé de la compétence traduite en comportement : Aménager le site de l'espace vert

CONTEXTE DE REALISATION :

A partir d'un milieu naturel ouvert ou fermé,
Travail effectué individuellement ou en équipe ou sous supervision.

- À partir de directives.
- À l'aide :
  - De documents techniques et manuels de référence ;
  - De la réglementation ;
  - D'équipements de protection individuelle (EPI) et collective (EPC) ;
  - D'instruments de mesure, de calcul et de contrôle ;
  - Du petit outillage ;
  - De matériel mécanique et aratoire ;
  - De supports informatiques.

CRITERES GENERAUX DE PERFORMANCE :

- Respect des règles de santé, de sécurité et de protection de l'environnement.
- Conformité aux recommandations du fabricant.
- Utilisation appropriée de l'outillage, des machines-outils et de l'équipement.
- Utilisation appropriée des instruments de mesure.
- Travail soigné.

Souci constant de la propreté dans l'exécution du travail.

Éléments de compétence		***Critères particuliers de performance***
1	Préparer l'espace vert	• Choix judicieux du site de l'espace vert ; • Délimitation judicieuse de la surface ;

		• Défrichage correct du site ; • Labour convenable du site.
2	Installer les ouvrages décoratifs, système d'arrosage et de drainage	• Choix judicieux du type d'ouvrages décoratifs ; • Construction minutieuse des ouvrages décoratifs ; • Choix des types d'irrigation ; • Choix judicieux du matériel utilisé ; • Apport correct en eau ; • Évacuation correcte des excès d'eau.
3	Mettre en place les plants ou engazonner l'espace	• Choix approprié du matériel végétal ; • Traitement correct du matériel végétal ; • Choix judicieux de la technique de semis ; • Mise à terre correct des plants ou engazonnement.

Module N° 11 : Entretien d'un paysage	**Code : EDP11**	**Durée : 105 h**
Énoncé de la compétence traduite en comportement : Entretenir l'espace vert		
CONTEXTE DE REALISATION : A partir d'un milieu naturel ouvert ou fermé, Travail effectué individuellement ou en équipe ou sous supervision. • À partir de directives. • À l'aide : - De documents techniques et manuels de référence ; - De la réglementation ; - D'équipements de protection individuelle (EPI) et collective (EPC) ;		

- D'instruments de mesure, de calcul et de contrôle ;
- Du petit outillage ;
- De matériel mécanique et aratoire ;
- De supports informatiques.

CRITERES GENERAUX DE PERFORMANCE :

- Respect des règles de santé, de sécurité et de protection de l'environnement.
- Conformité aux recommandations du fabricant.
- Utilisation appropriée de l'outillage, des machines-outils et de l'équipement.
- Utilisation appropriée des instruments de mesure.
- Travail soigné.

  Souci constant de la propreté dans l'exécution du travail.

Éléments de compétence		***Critères particuliers de performance***
1	Effectuer la taille ou la tonte	• Choix adapté de la forme voulue ; • Choix scrupuleux de la période de la taille ou la tonte ; • Choix judicieux du matériel utilisé ; • Réalisation effective de la taille ou la tonte ; • Réalisation correcte de la maintenance de son outil de travail ; • Réalisation correcte de la maintenance des ouvrages décoratifs.
2	Utiliser les méthodes de lutte contre les adventices	• Choix correct de la méthode de désherbage ; • Désherbage manuel judicieux ; • Désherbage mécanique judicieux ; • Désherbage chimique judicieux
3	Utiliser les méthodes de lutte contre les maladies et les ravageurs	• Choix correct de la méthode contre les attaques ; • Choix judicieux de la période optimale de lutte ; • Éradication manuelle des ravageurs ;

		• Lutte chimique judicieuse ;
4	Effectuer la nutrition hydrique et organo-minérale ;	• Choix correct du type de fertilisants ; • Choix opportun de la période de fertilisation ; • Choix judicieux de la méthode de fertilisation ; • Apport optimal du fertilisant ; • Apport optimal en eau
5	Effectuer le regarni	• Choix opportun de la période de regarni ; • Faire l'inventaire des espaces manquants ; • Respect scrupuleux des précédentes densités ; • Réalisation convenable du regarni.

Module 12 : Entrepreneuriat	**Code : ENT12**	**Durée : 45 heures**
ENONCE DE LA COMPETENCE TRADUITE EN SITAUTION : Rechercher un emploi		
CONTEXTE DE REALISATION A Individuellement ou en équipe À partir de • Signalement ou saisie d'opportunités • Besoins du marché • Plan d'affaire • Initiatives personnelles A l'aide de • Outils informatiques • Modèles courants de plans d'affaire		
ELEMENTS DE COMPETENCE	**MISE EN ŒUVRE DE LA COMPETENCE**	**CRITERES D'ENGAGEMENT DANS LA DEMARCHE**

1. Identifier les conditions de réussite d'un projet de création d'entreprise ou d'auto emploi	1.1 Interpréter l'environnement économique 1.2 Étudier le marché de l'emploi 1.3 Adopter des stratégies individuelles pour une gamme de produits ou de services	• Interprétation succincte de l'environnement économique • Interprétation succincte du marché • Positionnement stratégique dans une gamme de produits ou de services
2. Monter un projet d'installation	2.1. S'approprier les procédures de base de montage d'un projet 2.2. Etudier le milieu 2.3. Collecter les informations 2.4. Identifier le projet 2.5. Rédiger le projet	• Maitrise des procédures de montage de projet • Choix judicieux du milieu • Collectes judicieuses des informations • Identification correcte du projet • Rédaction correcte du projet
3. Rechercher un financement	3.1 Identifier les sources de financement 3.2 Soumettre une demande de financement 3.3 Défendre le projet	• Recherche judicieuse des sources de financement • Montage correct d'un dossier de financement • Défendre méticuleux d'un projet
4. Exécuter un projet	4.1 Conduire les opérations du projet 4.2 Mobiliser les ressources humaines et matérielles 4.3 Mettre en œuvre les activités 4.4 Evaluer la mise en œuvre du plan d'affaires 4.5 Suivre son installation 4.6 Evaluer le projet	• Mise en œuvre judicieux du plan • Mobilisation judicieuse des ressources • Mise en œuvre judicieuse des activités • Suivi judicieux du projet • Evaluation correcte du projet
5. S'approprier les techniques de recherche d'emploi	5.1 Répondre à une interview, à une offre d'emploi 5.2 Rédiger un CV 5.3 Rédiger une demande d'emploi/ lettre de motivation.	• Réponse pertinente à une interview, à une offre d'emploi • Rédaction correcte d'un CV • Rédaction judicieuse d'une demande d'emploi, de la lettre de motivation. • Élaboration conforme d'un plan de rédaction.

Module 13 : Stage	**Code : STG13**	**Durée :315 heures**
Enonce de la compétence traduite en situation : s'intégrer en milieu professionnel		
CONTEXTE DE REALISATION Dans un milieu professionnel En présence de l'encadreur de stage ou tuteur En présence des responsables de l'entreprise. A partir de l'exécution des tâches professionnelles A l'aide de la collaboration étroite entre l'école et l'entreprise.		
ELEMENTS DE COMPETENCE	**MISE EN ŒUVRE DE LA COMPETENCE**	**CRITERES D'ENGAGEMENT DANS LA DEMARCHE**
1- Préparer son séjour en milieu de travail	1.1 Prendre connaissance des modalités et des renseignements relatifs au stage 1.2 S'informer sur l'organisation de l'entreprise 1.3 Se situer dans l'organisation de l'entreprise par rapport à la tâche et à la place occupée dans la structure.	• Recueil des données pertinentes relatives au stage et à l'organisation de l'entreprise • Description exhaustive des tâches prévues pour son stage • Choix judicieux des entreprises susceptibles d'accueillir le stagiaire • Élaboration conforme du dossier de stage.
2- Respecter les principes de discipline et de déontologie	2.1 Présenter les qualités personnelles et professionnelles 2.2 S'informer des consignes des supérieurs, de sécurité, des règlements de l'entreprise et des normes environnementales.	• Respect méticuleux des consignes, des règlements, de la hiérarchie et des normes environnementales • Démonstration correcte des qualités personnelles et professionnelles.

3- Exécuter les activités en milieu de travail	3.1 Observer le contexte du travail 3.2 Effectuer diverses tâches professionnelles 3.3 Vérifier la satisfaction de l'encadreur par rapport aux activités effectuées 3.4 Relater ses observations sur le contexte de travail et sur les tâches exercées dans l'entreprise	• Exécution appropriée des tâches • Assimilation parfaite et démonstration des opérations liées au métier • Développement judicieux des attitudes professionnelles • Utilisation adéquate des matériels de l'entreprise.
4- Comparer ses perceptions aux réalités du métier	4.1 Relater sa perception du métier avant et après le stage 4.2 Évaluer l'influence de l'expérience vécue sur le choix d'un futur emploi.	• Résumé succinct de l'expérience de stage • Démonstration correcte de l'influence du stage sur le choix d'un futur emploi
5- Rédiger le rapport de stage	5.1 S'informer sur le plan de rédaction et du contenu d'un rapport de stage 5.2 Utiliser une expression soutenue dans la rédaction du rapport de stage.	• Respect judicieux des principes de la langue utilisée • Pertinence du contenu du rapport • Rédaction soignée et concise du rapport de stage.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

1. Auricoste, I., 2003, « Urbanisme moderne et symbolique du gazon », Communications, no 74. p. 19-32.

2. Bertrand, G., 1972, « La “science du paysage”, une “science diagonale” », Revue géographique des Pyrénées et du Sud-Ouest, t. 43, fasc. 2, p. 127-134.

3. Blanchon, B., 2007, « Pratiques et compétences paysagères dans les grands ensembles d’habitation, 1945-1975 », Strates, no 13, p. 149-167.

4. Bichindaritz, F. (dir.), 2006, Enseigner le paysage (t. 1 : Les enseignements du paysage dans les écoles d’architecture et de paysage, leurs débouchés, actuels et futurs – t. 2 : Quatre séminaires), Paris, ministère de la Culture et de la Communication/DAPA, 56 P.

5. Henk Waayenberg, 1996, Le jardinier potager sous les tropiques, CTA, Postbus 380, 6700 AJ Wageningen, Pays-Bas. Fax : + 31 317 460 067, P.71

6. Hervé DEVADEAU, 2021, Action paysagère « construire la controverse », Edition Quac, 168 P.

7. Kabanyegeye, H et al.,2020, Perception sur les espaces verts et leurs services écosystémiques par les acteurs locaux de la ville de Bujumbura (République du Burundi). Tropicultura (en ligne). Volume 38, numéro 3-4, 170 P.

8. Ministère de l’agriculture française, de l’agroalimentaire et de la forêt, 2015, Référentiel de diplôme : Certificat d’Aptitude Professionnelle agricole « Jardinier paysagiste », Bureau des diplômes de l’enseignement technique 1er avenue de Lowendal – 75700 Paris 07SP, P.51.

9. Moustier P., Pages J., 1997, « Le péri-urbain en Afrique : une agriculture en marge ? », Économie rurale, n° 241, pp. 48-55.

10. NKE Anne Rodrigue, 2016, Valorisation des espaces récréatifs et développement du tourisme dans la ville de la Yaoundé. Mémoire présenté en vue de l’obtention du diplôme des professeurs de l’enseignement secondaire deuxième grade (Di.P.E.S.II). Université de Yaoundé I, Cameroun. 101 P.

11. Temple L., Marquis S., David O., Simon S., 2008, « Le maraîchage périurbain à Yaoundé est-il un système de production localisé innovant ? », Économies et sociétés, n° 30, pp. 2309-2328.

12. Temple L., Moustier P., 2004, « Les fonctions et contraintes de l’agriculture périurbaine de quelques villes africaines (Yaoundé, Cotonou, Dakar) », Cahiers Agricultures, vol. 13, n° 1, pp. 15-22.

13. ORGANISATION INTERNATIONALE DE LA FRANCOPHONIE, Les guides méthodologiques d’appui à la mise en œuvre de l’approche par compétences en formation professionnelle, Guide - Conception et réalisation des études sectorielles et préliminaires, 2007, 77p.

14. ORGANISATION INTERNATIONALE DE LA FRANCOPHONIE, Les guides méthodologies d'appui à la mise en œuvre de l'approche par compétences en formation professionnelle, Guide - Conception et réalisation d'un référentiel de métier-compétences, 2007.

15. ORGANISATION INTERNATIONALE DE LA FRANCOPHONIE, Les guides méthodologiques d'appui à la mise en œuvre de l'approche par compétences en formation professionnelle, Guide - Conception et production d'un guide pédagogique, 2007, 37p.

16. ORGANISATION INTERNATIONALE DE LA FRANCOPHONIE, Les guides méthodologiques d'appui à la mise en œuvre de l'approche par compétences en formation professionnelle, Guides - Conception et production d'un guide d'évaluation, 2007, 30p.

Sites internet

17. http://geoconfluences.ens-lyon.fr/doc/transv/paysage/paysageViv.html; consulté le 21 mars 2024

18. https://environnement.brussels/thématiques/espaces-verts-et-biodiversité/les-parcs-et-jardins/la-gestion-des-espaces-verts; consulté le 23 Mars 2024

19. www.semencemag-gestion-différenciée-des-espaces-verts.fr; consulté le 28 mars 2024

20. http://journals.openedition.org/strates/5723. Consulté le 29 Mars 2024

REFERENTIEL D'EVALUATION ET DE CERTIFICATION (REC)

ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES

APC	Approche Par Compétences
AST	Analyse de la Situation de Travail
DFOP	Direction de la Formation et de l'Orientation Professionnelles
GPE	Guide Pédagogique
GOPM	Guide d'Organisation Pédagogique et Matérielle
IGF	Inspection Générale des Formations
MINEFOP	Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
PADESCE	Projet d'Appui au Développement de l'Enseignement Secondaire et des Compétences pour la Croissance et l'Emploi
OIF	Organisation internationale de la francophonie
RF	Référentiel de Formation
RMC	Référentiel des Métier-Compétences
REVA	Référentiel d'Évaluation

I.15 PRESENTATION D'UN REFERENTIEL D'EVALUATION

I.15.1 Nature

Le Référentiel d'Évaluation (REVA) repose sur les compétences issues du Référentiel de Métier-Compétences (RMC) et de celles propres au projet de formation. Il est un guide proposant des orientations en matière d'évaluation des compétences : compétences traduites en comportement et compétences traduites en situation. Différents acteurs évoluant au sein du système de formation professionnelle, ils peuvent définir de manière différente l'expression : évaluation des apprentissages. C'est ainsi que l'apprenant, le formateur, les autres personnes qui travaillent dans la Structure de formation, les responsables de la gestion centrale de la formation, sont amenés à dégager divers points de vue sur la notion d'évaluation, selon qu'ils ont à l'intégrer dans leur apprentissage, à la mettre en application ou à la gérer. Prenant en compte tous ces cas de figure, on peut considérer que l'évaluation se situe au cœur des processus d'apprentissage, de formation et de gestion de la formation professionnelle.

Souvent, l'on a perçu ou retenu de la notion d'évaluation des apprentissages, l'aspect qui consiste à porter un jugement sur la maîtrise des compétences et sur la performance des apprenants qui souhaitent obtenir une qualification. Cette perception limite la place que devrait occuper l'évaluation au sein d'un processus de formation et d'apprentissage. En formation professionnelle, la fonction « évaluation" présente certaines caractéristiques et se déploie en s'appuyant sur des valeurs et des orientations de base. Tous ces éléments constituent un cadre de référence à partir duquel l'évaluation des apprentissages est structurée et mise en œuvre.

I.15.2 Structure

Le Référentiel d'Évaluation se présente comme suit :

- Une présentation des concepts et des principales définitions ;
- Une description synthèse du Référentiel de Formation ;
- Une présentation des outils d'évaluation.

I.15.3 Finalités

L'évaluation des apprentissages constitue l'un des fondements du système de formation professionnelle. La transparence doit apparaître dans sa mise en place et sa réalisation, car la valeur et la reconnaissance de la qualification en dépendent. Pour être réalisé dans les normes, l'on doit s'appuyer sur une politique nationale d'évaluation des apprentissages.
Le volet le plus connu de l'évaluation est l'évaluation sommative ou de sanction. Les résultats de cette évaluation doivent être exprimés sous forme de « succès » ou d' « échec ». En effet, toute pédagogie de la réussite sur laquelle repose l'APC nécessite une étroite association entre formation, apprentissage et évaluation. L'évaluation doit non seulement être intégrée aux différentes phases d'acquisition des compétences, mais elle doit également constituer l'un des piliers de la démarche d'apprentissage de l'apprenant. L'acquisition d'une compétence ne peut se faire sans que l'apprenant ait développé sa capacité de juger des résultats atteints et de la performance réalisée. Cet aspect de l'évaluation est appelé « évaluation formative », c'est-à-dire un soutien à l'apprentissage par la mesure et l'évaluation de sa progression. Dans la perspective d'une formation qualifiant l'apprenant pour l'exercice d'un métier, on vise un niveau d'acquisition des compétences

énoncées dans le programme (RF) qui correspond à celui qui est attendu au seuil d'entrée sur le marché du travail.

I.15.4 Modalités d'évaluation des compétences

Il faut relever qu'évaluer une compétence implique des choix afin de ne pas surévaluer. Il faut, en effet, éviter d'évaluer un élément déjà pris en compte plusieurs fois et se concentrer sur les aspects importants de la compétence. Le modèle d'évaluation utilisé en APC impose une façon de faire dans l'élaboration des tableaux de spécifications au regard du nombre de points à distribuer et de la détermination du seuil de réussite. Les tableaux de spécifications regroupent, entre autres, les indicateurs et les critères d'évaluation relatifs aux éléments retenus de la compétence, dans le référentiel de formation, afin de reconnaître chaque compétence et de la sanctionner, en plus de déterminer un seuil de réussite.

I.15.5 Éléments prescriptifs

Les compétences issues du Référentiel de Métier-Compétences (RMC) et celles propres au projet de formation constituent l'essence même de cette formation. Leur apprentissage n'est pas facultatif ou optionnel. Les principaux éléments qui seront considérés comme obligatoires ou prescriptifs sont les suivants dans le cadre de la présente formation :

- La durée totale de formation, incluant le temps consacré à l'évaluation. Toutefois, la durée de la formation reliée à chaque compétence est facultative pour accorder une certaine souplesse aux Structures de formation ;
- Les Tableaux de spécifications et leurs différentes composantes :
    - Éléments de la compétence et situations de mise en œuvre de la compétence ;
    - Stratégies retenues ;
    - Indicateurs et critères d'évaluation ;
    - Points attribués aux critères d'évaluation ou critères cochés en relation avec le seuil de réussite ;
    - Seuil de réussite ;
    - Règle de verdict, le cas échéant.

I.16 PRÉSENTATION DES CONCEPTS ET DES PRINCIPALES DÉFINITIONS

I.16.1 Concepts

La compétence en formation professionnelle se définit comme « le pouvoir d'agir, de réussir et de progresser, qui permet de réaliser adéquatement des tâches ou des activités de travail et qui se fonde sur un ensemble organisé de savoirs (ce qui implique certaines connaissances, habiletés dans divers domaines, perceptions, attitudes, etc.) ». Puisque la compétence se définit de façon multidimensionnelle, son évaluation se doit de l'être également ; toutes les dimensions importantes d'une compétence sont donc considérées au moment d'en évaluer l'acquisition. Ainsi, l'évaluation porte sur les connaissances, les habiletés, les perceptions et les attitudes sur lesquelles se fonde la compétence. Tous les critères de performance d'un programme doivent obligatoirement être atteints et évalués en cours de formation ou à la fin de formation.

Le mode d'évaluation privilégiée en formation professionnelle est celui de type « critériel ». Ce type d'évaluation permet d'établir si une personne a atteint le niveau requis, en matière de performance ou de participation, au regard d'une tâche ou d'une activité, et ce, en fonction de critères précis. Il s'agit donc de vérifier dans quelle mesure un apprenant a atteint une compétence déterminée dans le programme de formation, selon les critères de performance du programme et selon les critères définis pour l'évaluation aux fins de la sanction, en évitant de le situer par rapport à ses pairs ou à un groupe.

I.16.2 Principales définitions

Activités d'apprentissage.
Actions diverses proposées par le formateur dans le but de favoriser l'atteinte d'un objectif d'apprentissage.
Appréciation.
Démarche de la pensée aboutissant à un jugement de valeur.
Banque d'épreuves.
Réserve d'épreuves couvrant les modules d'un programme de formation. La banque peut être informatisée ou sur papier.
Critère.
Élément auquel se réfère une personne pour juger, apprécier ou définir quelque chose.
Éléments critères.
Caractéristique d'une performance ou d'un produit. On se réfère à cette caractéristique pour mesurer ou donner une appréciation.
Épreuve.
Exercice donné sous forme écrite ou orale que subit un apprenant en classe ou lors d'un examen afin d'être jugé selon ses capacités.
Évaluation.
Action de juger et d'apprécier la valeur d'une chose, d'une technique, d'une méthode ou d'une personne.
Évaluation critériée.
Évaluation de la performance d'une personne lors de l'accomplissement d'une tâche et jugée par rapport à un seuil ou à un critère de réussite.
Évaluation formative.
Démarche d'évaluation qui consiste à vérifier la progression d'un apprenant au regard des objectifs, atteints ou non, à informer l'apprenant et le formateur sur les difficultés rencontrées afin de lui suggérer ou de lui faire découvrir des moyens de renforcer, améliorer ou/et corriger les acquis.
Évaluation multidimensionnelle.
Évaluation dont les différents aspects d'une compétence : savoirs, savoir être et savoir-faire sont pris en compte.
Évaluation de sanction ou certificative.
Évaluation effectuée à la fin d'un module ou d'une formation pour attester de l'acquisition ou non de la compétence ou des compétences.
Fidélité d'un instrument d'évaluation.
Capacité d'un instrument de mesurer avec la même exactitude chaque fois qu'il est utilisé.
Jugement.
Démarche intellectuelle par laquelle une personne se forme une opinion et l'émet.

Règle de verdict.
Élément d'évaluation qui doit être obligatoirement réussi.
Reprise.
Synonyme du passage d'une nouvelle épreuve dans le cadre du même module après constat d'échec ou d'abandon. Le droit à la reprise est acquis lorsque l'apprenant n'a pas atteint le seuil de réussite d'un module.
Seuil de réussite.
Niveau de qualité à partir duquel on considère une performance comme réussie. Il peut s'agir d'une note ou d'une description qualitative se basant sur des critères.
Test d'une épreuve.
Essai d'une épreuve auprès d'un groupe restreint d'apprenants afin de vérifier la faisabilité et la validité de l'épreuve.
Tolérance.
Marge d'inexactitude ou d'erreur admise lors d'une épreuve de connaissances pratiques ou d'activités d'apprentissage pratique
Univoque.
Se dit d'une interprétation unique
Validité d'un instrument d'évaluation.
Capacité d'un instrument de mesurer réellement ce qu'il prétend évaluer.
Versions d'une épreuve.
Différentes épreuves évaluant la même compétence soit par une mise en situation différente, ou par la production d'un produit différent ou par la prestation d'un service différent mais dont les éléments critères sont identiques et de difficulté de même niveau.

I.17 DESCRIPTION SYNTHÈSE DU RÉFÉRENTIEL DE FORMATION

Le scénario de formation se trouve au cœur du référentiel de formation. Il consiste à présenter les choix qui ont résulté de la définition des compétences issues du référentiel de métier-compétences (elles même découlant de l'AST). Ces compétences sont traduites en actions observables et en résultats mesurables, éléments sur lesquels reposent l'acquisition par l'apprenant et leur évaluation.

En plus de mettre en évidence la liste des compétences requises pour exercer un métier, le référentiel de formation les décrit de manière exhaustive et pose des balises qui déterminent une démarche d'acquisition desdites compétences. En conséquence, selon les modalités de réalisation de la compétence, le référentiel de formation s'appuie sur deux techniques différentes pour décrire les compétences : la traduction en comportement et la traduction en situation.

Ainsi, le référentiel de formation pour le métier d'ouvrier paysagiste traduit les orientations particulières en matière de formation. Il prépare donc la personne à devenir un travailleur du secteur horticole pouvant mener des activités de paysage seul, en équipe ou sous supervision, pour le compte d'une entreprise ou à son compte personnel.

De plus, le référentiel de formation vise à rendre apte l'ouvrier Paysagiste à créer/réhabiliter/restaurer et conduire un paysage, jardin, parc d'attraction, reboisement des espaces verts, etc…

Dans l'exercice de son métier, l'Ouvrier Paysagiste doit maîtriser le choix et la préparation du site, la mise en place et l'entretien d'une pépinière des plantes ornementales, la multiplication des plantes

ornementales, la création et l'entretien d'un espace vert/jardin/parc d'attraction, la construction des ouvrages décoratifs, des systèmes de gestion de déficit/excès d'eau, etc…
Étant donné que l'ouvrier paysagiste travaille souvent seul, en équipe ou sous supervision, il doit démontrer de bonnes attitudes relationnelles en milieu de travail ou même dans la société.

I.17.1 Tableau synthèse du référentiel de formation

De ce point de vue, les compétences ci-après pour l'ouvrier paysagiste correspondant aux attitudes, habiletés et comportements attendus de la personne qui exerce ce métier ont été retenues.

Liste des compétences du référentiel de formation

N°	Énoncé de la compétence	Durée	CP	CG	Unités	Types d'objets	Types de compétences	Titre du Module
1	Se situer au regard du métier et de la formation	30	0	30	2	S	G	Métier et Formation
2	Communiquer en milieu professionnel	45	0	45	3	S	G	Communication en milieu professionnel
3	Prévenir les atteintes à la santé, à la sécurité, à l'intégrité physique et à l'environnement	45	0	45	3	S	G	Hygiène, Santé, Sécurité et Environnement
4	Réaliser les dessins et les plans	60	0	60	4	C	G	Dessins et plans
5	Utiliser les notions de conduite des cultures	60	0	60	4	C	G	Itinéraires techniques des cultures
6	Ameublir le site de la pépinière	75	75	0	5	C	P	Ameublissement du site de la pépinière
7	Aménager le site de la pépinière	75	75	0	5	C	P	Mise en place d'une pépinière
8	Reproduire les plantes	105	105	0	7	C	P	Multiplication des plants
9	Entretenir la pépinière	105	105	0	7	C	P	Suivi de la pépinière
10	Aménager le site de l'espace vert	105	105	0	7	C	P	Mise en place d'un paysage
11	Entretenir l'espace vert	105	105	0	7	C	P	Entretien d'un paysage
12	Rechercher un emploi	45	0	45	3	S	G	Entrepreneuriat
13	S'intégrer en milieu professionnel	315	315	0	21	S	P	Intégration en milieu professionnel
	Total	**1 125**	**885**	**285**	**78**			
			78 ,66%	***25,34 %***				

Une unité = 15 heures

L’analyse globale du référentiel de formation est présentée sous forme de tableaux établis avant la rédaction du référentiel d’évaluation. Il s’agit du tableau d’analyse des compétences générales et du processus de travail ainsi que du tableau d’analyse des critères généraux de performance. Ces tableaux, produits à partir de la matrice des objets de formation, permettent de mettre en évidence les liens entre les compétences particulières et le processus de travail ou entre les compétences particulières et les compétences générales, liens qui seront retenus dans la stratégie d’évaluation. Ils permettent également de faire ressortir les critères principaux qui pourront être utilisés dans l’élaboration des outils d’évaluation. Finalement, ils permettent d’éviter la surévaluation qui consisterait à évaluer à de multiples reprises la même compétence ou le même élément de compétence. Ce sont des outils essentiels à l’élaboration des tableaux de spécifications.

I.17.2 **Tableau d'analyse des compétences générales et du processus de travail**

Ouvrier Paysagiste **Compétences particulières**	**Numéro de la compétence**	**Type d' objectif**	**Compétences générales**						**Processus de travail**				
			Se situer au regard du métier et de la formation	Communiquer en milieu professionnel	Prévenir les atteintes à la santé, à la sécurité, et à l'environnement	Réaliser les dessins et les plans	Utiliser les notions de conduite des cultures	Rechercher un emploi	État des lieux du site	Planifier le travail	Réaliser le travail	Rendre compte	**Nombre de compétences**
Numéro de la compétence			1	2	3	4	5	12					6
Type d'objectif			S	S	S	C	C	**S**					
COMPÉTENCES PARTICULIÈRES													
Ameublir le site de la pépinière	6	C	□	●	●	●	●	□	●	●	●	⊗	
Aménager le site de la pépinière	7	C	□	●	●	●	●	□	●	●	●	●	
Reproduire les plantes	8	C	□	●	●	●	●	□	●	●	●	●	
Entretenir la pépinière	9	C	□	●	●	●	●	□	●	●	●	●	
Aménager le site de l'espace vert	10	C	□	●	●	●	●	□	●	●	●	●	
Entretenir l'espace vert	11	C	□	●	●	●	●	□	●	●	●	●	
S'intégrer en milieu professionnel	13	C	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	
Nombre de compétences	7												13

● Réinvestissement au niveau de l'évaluation ⊗ Liens fonctionnels non retenus pour les fins d'évaluation □ Aucune application dans le référentiel de formation

I.17.3 **Table d'analyse des critères généraux de performance**

Ouvrier Paysagiste **(Compétences traduites en comportement)**	**Numéro de la compétence**	**COMPETENCES TRADUITES EN COMPORTEMENT**	**Durée (h)**	**CRITERES GENERAUX DE PERFORMANCE**							
				Sens élevé dans l' organisation de travail	Respect des règles de sécurité, d' hygiène, des consignes et de l' environnement	Interprétation appropriée des plans et cartes	Utilisation appropriée du matériel et outils de conduite des plantes	Utilisation appropriée de la matière d' œuvre	Respect des techniques et des itinéraires de conduite des plantes	Rigueur, précision et attention dans le suivi des cultures	État de service et produits livrés conformes aux attentes
Communiquer en milieu professionnel	2	C	885	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ameublir le site de la pépinière	6	C	75	△	△	△	△	△	△	△	△
Aménager le site de la pépinière	7	C	75	△	△	△	△	△	△	△	△
Reproduire les plantes	8	C	105	△	△	○	△	△	△	△	△
Entretenir la pépinière	9	C	105	△	△	○	△	△	△	△	△
Aménager le site de l'espace vert	10	C	105	△	△	△	△	△	△	△	△
Entretenir l'espace vert	11	C	105	△	△	△	△	△	△	△	△

☐ Aucune relation dans le programme de formation

△Retenu au niveau de l'évaluation

○ Critères non retenus pour les fins d'évaluation de sanction.

I.18 PRESENTATION DES OUTILS

Les outils pour l'évaluation de chacune des compétences retenues pour le métier **« d'Ouvrier Paysagiste »** donnent une présentation qui répond bien aux exigences de l'évaluation.

Ces outils comprennent :

- Les tableaux de spécifications ;
- La description de l'épreuve ;
- La fiche d'évaluation ou de la participation.

I.18.1 Tableau de spécifications

Le tableau de spécifications pour l'évaluation d'une compétence traduite en comportement ou en situation présente les indicateurs et les critères d'évaluation relatifs aux éléments et aux situations du programme de formation retenus pour l'évaluation aux fins de la sanction. Pour chaque situation ou élément, on formule un ou des indicateurs de performance, qui présentent un aspect à évaluer ou qui précisent sous quel angle on compte évaluer un élément de compétence. Les indicateurs sont accompagnés de critères d'évaluation sur lesquels on se base pour juger si la performance évaluée est satisfaisante.

Pour un objectif pédagogique traduit en comportement, la pondération (ou le poids relatif) accordée à chaque critère est indiquée, ainsi que le seuil de réussite attendu. Les éléments d'évaluation reposent sur des comportements relatifs aux tâches ou aux productions particulières du métier. Pour l'évaluer, on dispose des stratégies d'évaluation suivantes :

- L'évaluation du produit de travail ;
- L'évaluation du processus de travail ;
- Une combinaison des stratégies précédentes.

Pour un objectif pédagogique traduit en situation, on retrouve les critères dont le formateur se sert pour juger (inférer) si la compétence est acquise au-delà de la participation de l'apprenant aux activités.

I.18.2 Description de l'épreuve

La description de l'épreuve, élaborée à partir du tableau de spécifications, vise à uniformiser le niveau de complexité des différentes épreuves assorties aux compétences du programme de formation et à soutenir l'élaboration des épreuves administrées dans les centres de formation. Elle est présentée à titre de suggestion et tourne autour de quatre éléments suivants :

- Les renseignements généraux ;
- Le déroulement de l'épreuve ;
- Le matériel ;
- Les consignes particulières.

I.18.3 Fiche d'évaluation

La fiche d'évaluation reprend les indicateurs et les critères d'évaluation adoptés pour l'évaluation aux fins de la sanction (tableaux de spécifications) et les précise davantage, le cas échéant, sous forme d'éléments d'observation. Ces fiches peuvent aussi faire mention des marges de tolérance acceptées. Elle fait état de la pondération associée aux critères d'évaluation. Elle présente aussi le seuil de réussite fixé dans le tableau de spécifications. La fiche d'évaluation guide les centres de formation et les formateurs dans la description des épreuves au moment de la réalisation des

activités d'évaluation et, comme les descriptions d'épreuve ou de participation, elle est fournie à titre de suggestion.
Lorsque la stratégie d'évaluation correspond à un processus de travail, les épreuves mixtes (connaissances pratiques et activités d'apprentissage pratique) sont recommandées.
Par contre, lorsque la stratégie d'évaluation correspond à un produit, une épreuve conduisant au développement des activités d'apprentissage pratique est recommandée.

I.19 ÉVALUATION DES COMPÉTENCES

I.19.1 Modalités d'évaluation formative

Il faut relever qu'évaluer une compétence implique des choix afin de ne pas surévaluer. Il faut, en effet, éviter d'évaluer un élément déjà pris en compte plusieurs fois et se concentrer sur les aspects importants de la compétence. Le modèle d'évaluation utilisé en APC impose une façon de faire dans l'élaboration des tableaux de spécifications au regard du nombre de points à distribuer et de la détermination du seuil de réussite. Les tableaux de spécifications regroupent, entre autres, les indicateurs et les critères d'évaluation relatifs aux éléments retenus de la compétence, dans le référentiel de formation, afin de reconnaître chaque compétence et de la sanctionner, en plus de déterminer un seuil de réussite.

I.19.2 Éléments d'évaluation

Type de compétence	Éléments
Compétence traduite en situation	• Tableau de spécifications • Description de l'engagement • Fiche d'évaluation
Compétence traduite en comportement	• Tableau de spécifications • Description de l'épreuve • Fiche d'évaluation

Dans le cas de la compétence traduite en comportement, les éléments de l'évaluation reposent sur des comportements relatifs aux tâches ou aux productions particulières du métier.
Dans le cas des compétences traduites en situation, l'évaluation est orientée sur l'engagement de l'apprenant dans la démarche qui lui est proposée durant la formation.

I.19.3 Évaluation sommative

Deux types d'épreuves constituent l'évaluation sommative au MINEFOP. Il s'agit :

- L'Épreuve Professionnelle de Synthèse : c'est une épreuve d'ordre procédurale qui consiste à évaluer les connaissances et savoirs être du candidat sur l'ensemble des compétences acquises durant sa formation. Sa note éliminatoire est de « inférieure à 8/20 ».
- L'Épreuve de mise en situation professionnelle : c'est une épreuve d'ordre pratique qui l'apprenant en situation de travail. Il permet d'évaluer les savoirs faire de l'apprenant relevant du cœur du métier. Sa note éliminatoire est de « inférieure à 14/20 ».

Les contenus type desdites épreuves sont définis ainsi qu'il suit :

I.19.4 Tableau 1 : Synthèse du programme de formation.

METIER : Ouvrier Paysagiste					**VOLUME HORAIRE : 1125h**				
N°	**Énoncé de la compétence**	**Intitulé Module**	**Durée totale**	**Modalités**	**Stratégie d'évaluation**	**Durée de l'épreuve**	**Traduction**	**Types**	**Seuil de réussite**
01	Se situer au regard du métier et de la formation	Métier et Formation	30	Orale	Ps	2h	S	G	
02	Communiquer en milieu professionnel	Communication en milieu professionnel	45	Écrite et Orale	Ps Pt	3h	C	G	
03	Prévenir les atteintes à la santé, à la sécurité, à l'intégrité physique et à l'environnement	Hygiène, Santé, Sécurité et Environnement	45	Orale écrite, Pratique	Ps Pt	3h	S	G	
04	Réaliser les dessins et les plans	Dessins et plans	60	Écrite et Pratique	Ps Pt	4h	C	G	
05	Utiliser les notions de conduite des cultures	Itinéraires techniques des cultures	60	Écrite et Pratique	Ps Pt	4h	C	G	
06	Ameublir le site de la pépinière	Ameublissement du site de la pépinière	75	Pratique et écrite	Ps	5h	C	G	
07	Aménager le site de la pépinière	Mise en place d'une pépinière	75	Pratique Écrite	Ps Pt	5h	C	P	70%
08	Reproduire les plantes	Multiplication des plants	105	Pratique Écrite	Ps Pt	7h	C	P	
09	Entretenir la pépinière	Suivi de la pépinière	105	Pratique Écrite	Ps Pt	7h	C	P	
10	Aménager le site de l'espace vert	Mise en place d'un paysage	105	Pratique Écrite	Ps Pt	7h	C	P	
11	Entretenir l'espace vert	Entretien d'un espace vert	105	Pratique et écrite	Ps Pt	7h	C	P	
12	Rechercher un emploi	Entrepreneuriat	45	Pratique et écrite	Ps Pt	3h	C	P	
13	S'intégrer en milieu professionnel	Intégration en milieu professionnel	315	Pratique	Ps Pt	21h	C	G	
Total			**1 125**						

Le tableau de synthèse ci-dessus présente l'énoncé des 13 compétences du métier d'Ouvrier Paysagiste**,** faisant objet d'évaluation certificative dans le Référentiel d'évaluation. Il décrit pour chaque compétence, les modalités d'évaluation privilégiées (épreuve de connaissance pratique ou épreuve pratique) et les stratégies (processus, produit, propos) retenues par l'équipe d'élaboration du référentiel pour certifier chaque compétence. Il précise la durée totale de chaque épreuve de certification et le seuil de réussite. Concernant le matériel indispensable lors de l'administration des épreuves, le tableau ramène à la fiche descriptive de chaque épreuve.

Renseignements complémentaires

Certaines épreuves comportent deux parties : une partie relative aux connaissances théoriques et une partie pratique. Pour ces épreuves, la partie relative aux connaissances théoriques est individuelle alors que la partie pratique peut être traitée en équipe de maximum cinq (5) candidats, mais chaque candidat est évalué sur sa participation au travail d'équipe.

Pour les épreuves de 5 h et plus, elles sont élaborées de façon à être administrées en deux temps si possible sur deux jours.

Grille de rétroaction

La grille de rétroaction en annexe est destinée à assurer l'amélioration continue des épreuves. Elle comporte des questionnaires destinés aux évaluateurs. Elle est renseignée par ces derniers puis acheminée à la direction chargée des examens et concours qui fait la synthèse.

A- COMPÉTENCES TRADUITES EN SITUATIONS

TABLEAU DE SPECIFICATIONS			
METIER :	**PAYSAGISTE**	**Code : MEF01**	
N° et libellé de la compétence	**Compétence 1 :** Se situer au regard du métier et de la formation	**Durée d'apprentissage**	**30 heures**
Éléments de la compétence	**Indicateurs**	**Critères d'évaluation**	
S'informer sur le métier	1. Recueil de données sur la nature et sur les exigences du métier	1.1 Description judicieuse de la nature et exigences de l'emploi	■
	2.Inventaire judicieux les habiletés, aptitudes, attitudes nécessaires pour pratiquer le métier	2.1Inventaire judicieux les habiletés, aptitudes, attitudes nécessaires pour pratiquer le métier	☐
	3. Identification des particularités du milieu professionnel	3.1 Identification correcte des particularités du milieu professionnel	☐
S'informer sur le programme de formation et engagement de la démarche	4. Collecte d'informations sur le programme, la démarche de formation et d'évaluation	4.1 Présentation correcte des compétences à acquérir	■
		4.2 Description judicieuse des modes d'évaluation	☐
	5. Appréciation de la formation	5.1 Appréciation juste du programme de formation	☐
Évaluer et confirmer son engagement	6.Distinction des aptitudes des champs d'intérêt.	6.1 Précision juste de ses goûts, ses aptitudes, ses champs d'intérêt et ses qualités personnelles	■
	7.Description des raisons de son choix de poursuite de la formation.	7.1 Synthèse correcte des différents aspects du métier	☐
	8.Description des principaux éléments d'un rapport confirmant un choix d'orientation professionnelle.	8.1. Justification correcte de son choix de poursuivre ou non le programme de formation	■
Seuil de réussite : 6 des 9 critères d'évaluation, dont les critères noircis, pour que l'on considère la compétence acquise			

DESCRIPTION DE L'ENGAGEMENT	
N° 01	**Énoncé de la Compétence : Se situer au regard du métier et de la formation**

Renseignements généraux

L'épreuve a pour but d'évaluer l'engagement de l'apprenant dans un processus évolutif visant l'acquisition de la compétence « Se situer au regard du métier ».

L'évaluation de la participation est faite tout au long du module par le formateur, à l'aide d'une grille. Elle porte sur la participation de l'apprenant aux différentes activités individuelles, en groupe et en sous-groupe ou individuellement.

L'épreuve comprend trois parties. Chacune des parties est accompagnée de consignes particulières.

Déroulement ou Contenu

- *S'informer sur le métier*

Cette partie recueille des données sur la majorité des sujets à traiter et exprime convenablement la perception du métier au moment d'une rencontre de groupe en faisant le lien avec l'information recueillie.

Dans leur recherche, les apprenants auront à préciser :

- deux types d'entreprises et leurs produits ou services offerts;
- des perspectives d'emploi et l'échelle de salaires dans ce milieu de travail;
- des tâches associées au métier;
- les principales conditions de travail ;
- les conditions d'entrée sur le marché de travail ;
- des habiletés et des comportements qui sont propres au métier.

- *S'informer sur le programme de formation et engagement de la démarche*

L'évaluation de cette partie porte sur la participation de l'apprenant aux discussions de groupe, sur les exigences auxquelles il faut satisfaire pour pratiquer le métier et la perception qu'ont les apprenants de la formation.

Au cours de la discussion, l'apprenant aura :

- à présenter au moins trois avantages et trois inconvénients à pratiquer le métier;
- à commenter quelques règles de l'éthique professionnelle;
- à échanger des points de vue sur l'approche par compétences et son influence sur les apprentissages et les modes d'évaluation;

- à commenter les modules indiqués au tableau synthèse du programme.

➢ *Évaluer et confirmer son engagement*

L'évaluation de cette partie porte sur la qualité du rapport rédigé expliquant principalement le choix de l'orientation professionnelle de l'apprenant.

Dans le rapport, l'apprenant aura :

- à démontrer, par quelques exemples, comment son choix d'orientation par rapport à la profession d'opérateur en transformation/conservation des produits végétaux est en conformité ou non avec ses goûts, ses aptitudes et ses champs d'intérêt;

à donner des exemples quant aux possibilités d'exercer le métier et de progresser dans ce métier.

FICHE D'EVALUATION	Code : MEF01	
Compétence 1 : Se situer au regard du métier et de la formation		
Module 1 : Métier et formation		
Nom de l'apprenant : Structure de formation : Date de l'évaluation : Signature du formateur :	Résultat	
	SUCCES	ECHEC
	☐	☐
ELEMENTS D'OBSERVATION	Jugement	
	OUI	NON
1. Recueil de données sur la nature et sur les exigences du métier 1.1 Description judicieuse de la nature et exigences de l'emploi	☐	☐
2.Inventaire judicieux les habiletés, aptitudes, attitudes nécessaires pour pratiquer le métier 2.1Inventaire judicieux les habiletés, aptitudes, attitudes nécessaires pour pratiquer le métier	☐	☐
3. Identification des particularités du milieu professionnel 3.1 Identification correcte des particularités du milieu professionnel	☐	☐
4. Collecte d'informations sur le programme, la démarche de formation et d'évaluation 4.1 Présentation correcte des compétences à acquérir 4.2 Description judicieuse des modes d'évaluation	☐	☐
5. Appréciation de la formation 5.1 Appréciation juste du programme de formation	☐	☐
6. Présentation d'un bilan personnel 6.1 Précision juste de ses goûts, ses aptitudes, ses champs d'intérêt et ses qualités personnelles	☐	☐
7.Description des raisons de son choix de poursuite de la formation. 7.1 Synthèse correcte des différents aspects du métier	☐	☐
8.Description des principaux éléments d'un rapport confirmant un choix d'orientation professionnelle. 8.1. Justification correcte de son choix de poursuivre ou non le programme de formation	☐	☐
Seuil de réussite : 6 oui sur une possibilité de 9 (dont la satisfaction aux exigences des critères d'évaluation 3.1 et 5.1.		
Remarque :		

TABLEAU DE SPECIFICATIONS			
METIER	**PAYSAGISTE**	**Code**	**COM02**

N° et libellé de la compétence	**Compétence 2 : Communiquer en milieu professionnelle**	**Durée d'apprentissage**	**45 heures**
Eléments de la compétence	**Indicateurs**	**Critères d'évaluation**	
Utiliser les termes et expressions indispensables pour la communication en milieu de travail	1.Traduction des idées essentielles d'un message	1.1.Traduction correcte du sens général et des idées essentielles d'un message	■
	2. Interprétation idées principales d'un texte.	2.1 Interprétation exacte du sens général et des idées principales d'un texte.	■
Traiter les informations	3.Sens et idées essentielles d'un texte	3.1Reformulation correcte du texte	□
	4. Principales manifestations thématique	4.1Classement judicieuse des principales manifestations thématiques	□
Produire les messages indispensables à la vie professionnelle et sociale	5. Production du message	5.1Élaboration conforme d'un plan de rédaction.	■
		5.2Production judicieuse d'un message.	■
Communiquer oralement	6.Message oral	6.1 Appropriation parfaite des principes de communication ;	■
		6.2 Expressions avec éloquence des sujets.	□
Rendre compte de son activité	7. Compte rendu d'une activité	7.1 Application correcte des techniques de rédaction	■
		7.2 Rédaction correcte compte rendu	■
Seuil de réussite : 7 des 10 critères d'évaluation, dont les critères noircis, pour que l'on considère la compétence acquise			

DESCRIPTION DE L'ENGAGEMENT	
Compétence 02 : Communiquer en milieu professionnel	**Code : COM02**

Renseignements généraux :

L'épreuve a pour but d'évaluer l'engagement de l'apprenant dans un processus visant l'acquisition de la compétence « Communiquer en milieu professionnel ».
L'évaluation des connaissances de l'apprenant est faite tout au long de la formation par le formateur.
L'évaluation devrait porter sur la façon d'exploiter des informations, de produire des messages et de rendre compte des activités en milieu de professionnel.

Déroulement de l'épreuve :

– *Utiliser les termes et expressions f indispensables pour la communication en milieu de travail*

L'évaluation de l'apprenant s'effectuera à l'occasion d'une production écrite et ou orale. L'apprenant donner le sens des mots ou des textes.

– *Traiter les informations*

L'évaluation de l'apprenant s'effectuerait à l'occasion d'une production écrite. L'apprenant devrait relever les propos essentiels d'un texte lu, repérer et classer les thèmes d'un texte lu.

– *Produire les messages indispensables à la vie professionnelle et sociale*

L'évaluation de l'apprenant s'effectuerait à l'occasion d'une production écrite. L'apprenant devrait utiliser un vocabulaire technique approprié au métier, restituer par l'écrit une information issue de la vie courante, formuler un message pour partager un avis ou un sentiment par rapport à une situation professionnelle.

– *Communiquer oralement*

L'évaluation de l'apprenant s'effectuerait à l'occasion d'une rencontre de groupe qui porte sur l'allocution formulée d'exemples ou d'arguments, pour justifier ou contredire une affirmation ; la formulation de message oral, pour partager un avis ou un sentiment par rapport à une situation professionnelle. Une telle rencontre devrait être dirigée de manière à ce que tous les apprenants aient l'occasion de s'exprimer, démontrant chacun ainsi son éloquence dans la prise de parole.

– *Rendre compte de son activité*

L'apprenant devrait présenter un compte rendu sur le déroulement de son activité, les difficultés rencontrées et proposer des solutions pour remédier aux difficultés rencontrées.

FICHE D'EVALUATION			
Compétence 02 : Communiquer en milieu professionnel	**Code : COM02**		
Module 02 : Communication en milieu professionnel			
Nom de l'apprenant : Structure de formation : Date de l'évaluation : Signature du formateur :		Résultat	
		SUCCES	ECHEC
		☐	☐
ELEMENTS D'OBSERVATION		Jugement	
		OUI	NON
1.Traduction des idées essentielles d'un message 1.1Traduction correcte du sens général et des idées essentielles d'un message		☐	☐
2. Interprétation idées principales d'un texte. 2.1 Interprétation exacte du sens général et des idées principales d'un texte.		☐	☐
3.Sens et idées essentielles d'un texte 3.1Reformulation correcte du texte		☐	☐
4. Principales manifestations thématique 4.1Classement judicieuse des principales manifestations thématiques		☐	☐
5. Production du message		☐	☐
5.1Élaboration conforme d'un plan de rédaction. 5.2 Production judicieuse d'un message.		☐	☐

6.Message oral 6.1 Appropriation parfaite des principes de communication ; 6.2 Expressions avec éloquence des sujets.	☐ ☐	☐ ☐
7. Compte rendu d'une activité 7.1 Application correcte des techniques de rédaction 7.2 Rédaction correcte compte rendu	☐ ☐	☐ ☐
TOTAL :	**/10**	
Seuil de réussite : 7 des 10 critères d'évaluation dont la satisfaction aux exigences des critères 3.1, 5.1 et 6.1		
Remarque :		

TABLEAU DE SPÉCIFICATIONS			
Métier : Ouvrier Paysagiste		**Code : HSE03**	
N° et Énoncé de la compétence	**Compétence 3 : Prévenir les atteintes liées à la santé, à la sécurité au travail et à l'environnement**	**Durée d'apprentissage**	**45h**
Éléments de la compétence	**Indicateurs**	**Critères d'évaluation**	
S'informer des lois et des règlements sur la santé et la sécurité au travail	1. Identification du corpus et du dispositif juridique	1.1 Interprétation juste de la législation du travail.	☒
		1.2 Relevé approprié des normes et des procédures de santé et de sécurité au travail.	☒

TABLEAU DE SPÉCIFICATIONS			
Métier : Ouvrier Paysagiste		**Code : HSE03**	
N° et Énoncé de la compétence	**Compétence 3 : Prévenir les atteintes liées à la santé, à la sécurité au travail et à l'environnement**	**Durée d'apprentissage**	**45h**
Éléments de la compétence	**Indicateurs**	**Critères d'évaluation**	
		1.3 Repérage adéquat de l'information dans les documents et les pictogrammes.	☒
Identifier les risques relatifs à la santé et à la sécurité dans l'environnement professionnel	2. Identification des risques liés à la santé en milieu de travail	2.1 Repérage correct des situations à risques et des sources de dangers.	☒
		2.2 Appréciation juste des risques associés à la situation.	☒
	3. Identification des risques liés à la sécurité et à l'environnement	3.1 Anticipation juste des dangers actuels ou potentiels.	☐
		3.2 Reconnaissance juste des comportements et des attitudes comportant des risques.	☒
Appliquer des mesures préventives reliées à l'hygiène, la santé et la sécurité au travail	4. Distinction des équipements de protection individuelle et collective	4.1 Utilisation conforme des équipements de protection individuelle et collective	☒
		4.2 Reconnaissance juste des mesures préventives.	☒
	5. Identification des normes de sécurité	5.1 Reconnaissance appropriée des conséquences du non-respect des normes sur le plan individuel et celui de l'entreprise.	☐

TABLEAU DE SPÉCIFICATIONS			
Métier : Ouvrier Paysagiste		**Code : HSE03**	
N° et Énoncé de la compétence	**Compétence 3 : Prévenir les atteintes liées à la santé, à la sécurité au travail et à l'environnement**	**Durée d'apprentissage**	**45h**
Éléments de la compétence	**Indicateurs**	**Critères d'évaluation**	
		5.2 Association appropriée des normes d'hygiène, de santé et de sécurité aux zones de travail	☐
Intervenir en situation d'urgence	6. Évaluation du niveau de gravité de la situation	6.1 Appréciation juste de la gravité de la situation	☐
		6.2 Manifestation d'attitudes et de comportements sécurisants et réconfortants.	☒
	7. Organisation de l'intervention d'urgence	7.1 Exécution efficace des interventions de premier niveau en cas d'accident.	☒
		7.2 Respect de la procédure d'appel aux ressources compétentes.	☒
Prévenir les infections transmissibles sexuellement (IST), le virus d'immunodéficience humaine (VIH/SIDA) et d'autres maladies transmissibles	8. Information sur les maladies infectieuses	8.1Collecte d'informations pertinentes sur les modes de transmission, l'évolution et les moyens de prise en charge.	☒
		8.2 Reconnaissance des conséquences possibles de comportements inappropriés.	☒
Développer un comportement écologiquement responsable	9. Information sur les normes environnementales	9.1 Synthèse des informations recueillies	☒
	10. Information sur les risques et dégâts des produits utilisés	10.1 Collecte d'informations pertinentes	☐
Seuil de réussite : Quatorze des dix-neuf critères d'évaluation, dont les critères cochés, pour que l'on considère la compétence acquise			

DESCRIPTION DE L'ENGAGEMENT	Code : HSE03
N° et Énoncé de la compétence	**3- Prévenir les atteintes liées à la santé, à la sécurité au travail et à l'environnement**

Renseignements généraux

L'épreuve a pour but d'évaluer l'engagement de l'apprenant dans un processus évolutif visant l'acquisition de la compétence « Prévenir les atteintes à la santé, à la sécurité, à l'intégrité physique et à l'environnement ».

L'évaluation des connaissances de l'apprenant est faite tout au long de la formation par le formateur. L'évaluation des habiletés pratiques et des comportements adéquats sera aussi réalisée pendant la durée complète du programme, mais par l'entremise des compétences particulières.

Le jugement devrait porter sur la recherche d'informations ainsi que leur intégration dans le cheminement professionnel de l'apprenant et sa façon de comprendre ses rôles et obligations.

Déroulement

- *S'informer des lois et des règlements sur la santé et la sécurité au travail*

L'évaluation de l'apprenant s'effectuerait à l'occasion d'une rencontre de groupe qui précise les éléments du cadre juridique dans lequel s'exerce le métier. Durant cette rencontre, l'apprenant devrait déterminer au moins deux droits et deux devoirs qui sont ceux d'un employé œuvrant pour une entreprise du secteur. Une telle rencontre devrait être dirigée de manière à ce que toutes les personnes aient l'occasion de s'exprimer.

- *Appliquer des mesures préventives reliées à l'hygiène, la santé et la sécurité au travail*

L'apprenant devrait remettre un rapport/compte rendu écrit dans lequel il explique les risques associés au métier qu'il a choisi et les comportements sécuritaires qu'il doit manifester. Dans ce rapport, il devrait démontrer sa prise de conscience au regard des risques et réalités de son environnement de travail.

- *Prévenir les infections transmissibles sexuellement (ITS), le virus d'immunodéficience humaine (VIH/SIDA) et d'autres maladies transmissibles*

L'évaluation de l'apprenant s'effectuerait à l'occasion d'une rencontre de groupe qui porte sur la prévention des MST et du VIH. Durant cette rencontre, l'apprenant serait appelé à réfléchir sur les comportements préventifs et sur les risques sur la santé. Une telle rencontre devrait être dirigée de manière à ce que toutes les personnes aient l'occasion de s'exprimer, démontrant ainsi leur prise de conscience.

- *Intervenir en situation d'urgence*

L'évaluation de l'apprenant s'effectuerait à l'occasion d'une rencontre de groupe qui porte sur la mise en relation du métier avec les obligations de celui qui le pratique sur le plan de la prévention des atteintes à la santé et à la sécurité. Durant cette rencontre, l'apprenant devrait établir au moins deux liens entre son métier et les organismes en charge dans le domaine. Une telle rencontre devrait être dirigée de manière à ce que toutes les personnes aient l'occasion de s'exprimer.

- *Développer un comportement écologiquement responsable*

L'évaluation de l'apprenant s'effectuerait à l'occasion d'une collecte d'informations et de la production d'une synthèse écrite. L'apprenant devrait identifier au moins deux normes environnementales spécifiques à son métier et les principaux produits qui peuvent avoir un impact sur l'environnement. Dans ce rapport, il devrait démontrer sa prise de conscience au regard des impacts de son métier sur l'environnement et des responsabilités qui lui incombent dans la protection de celui-ci.

FICHE D'ÉVALUATION		**Code : HSE03**
N° et Énoncé de la compétence	**3-Prévenir les atteintes liées à la santé, à la sécurité au travail et à l'environnement**	**Durée : 3 h**
Nom de l'apprenant : Structure de formation : Date de l'évaluation : Signature du formateur :		**Résultat** **SUCCÈS** ☐ / **ÉCHEC** ☐
ÉLÉMENTS D'OBSERVATION		
		Jugement
1. IDENTIFICATION DU CORPUS ET DU DISPOSITIF JURIDIQUE 1.1 Interprétation juste de la législation du travail. 1.2 Relevé approprié des normes et des procédures de santé et de sécurité au travail. 1.3 Repérage adéquat de l'information dans les documents et les pictogrammes.		**OUI** ☐ / **NON** ☐ ☐ / ☐ ☐ / ☐ ☐ / ☐
2. IDENTIFICATION DES RISQUES LIES A LA SANTE EN MILIEU DE TRAVAI		

FICHE D'ÉVALUATION		Code : HSE03	
N° et Énoncé de la compétence	**3-Prévenir les atteintes liées à la santé, à la sécurité au travail et à l'environnement**		**Durée : 3 h**
2.1 Repérage correct des situations à risques et des sources de dangers. 2.2 Appréciation juste des risques associés à la situation.		☐ ☐	☐ ☐
3. IDENTIFICATION DES RISQUES LIES A LA SECURITE ET A L'ENVIRONNEMENT 3.1 Anticipation juste des dangers actuels ou potentiels. 3.2 Reconnaissance juste des comportements et des attitudes comportant des risques.		☐ ☐	☐ ☐
4. DISTINCTION DES EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE 4.1 Utilisation conforme des équipements de protection individuelle et collective 4.2 Reconnaissance juste des mesures préventives.		☐ ☐	☐ ☐
5. IDENTIFICATION DES NORMES DE SECURITE 5.1 Reconnaissance appropriée des conséquences du non-respect des normes sur le plan individuel et celui de l'entreprise. 5.2 Association appropriée des normes d'hygiène, de santé et de sécurité aux zones de travail.		☐ ☐	☐ ☐
6. EVALUATION DU NIVEAU DE GRAVITE DE LA SITUATION 6.1 Appréciation juste de la gravité de la situation 6.2 Manifestation d'attitudes et de comportements sécurisants et réconfortants.		☐ ☐	☐ ☐
7. ORGANISATION DE L'INTERVENTION D'URGENCE 7.1 Exécution efficace des interventions de premier niveau en cas d'accident. 7.2 Respect de la procédure d'appel aux ressources compétentes.		☐ ☐	☐ ☐
8. INFORMATION SUR LES MALADIES INFECTIEUSES 8.1Collecte d'informations pertinentes sur les modes de transmission, l'évolution et les moyens de prise en charge. 8.2 Reconnaissance des conséquences possibles de comportements inappropriés.		☐ ☐	☐ ☐
9. INFORMATION SUR LES NORMES ENVIRONNEMENTALES 9.1 Synthèse des informations recueillies		☐	☐
10. INFORMATION SUR LES RISQUES ET DEGATS DES PRODUITS UTILISES 10.1 Collecte d'informations pertinentes		☐	☐
	TOTAL :	**/19**	
Seuil de réussite : Quatorze des dix-neuf critères d'évaluation, dont la satisfaction aux exigences des critères 1.1, 1.2, 1.3, 2.1, 2.2, 3.2, 4.1, 4.2, 6.2, 7.1, 7.2, 8.1, 8.2, et 9.1.			
Remarque			

FICHES DE SPÉCIFICATION				
METIER :	**PAYSAGISTE**		**Code : ENT12**	
N° et libellé de la compétence	**Compétence 12 : Rechercher un emploi**		**Durée d'apprentissage**	**45h**
Éléments de la compétence	**Stratégie**	Indicateurs	**Critères d'évaluation**	**Points**
Identifier les conditions de réussite d'un projet de création d'entreprise ou d'auto emploi	Processus	1. Interprétation du marché	1.1Interprétation succincte de l'environnement économique	☐
			1.2Interprétation succincte du marché	☐
	Produit	2. Positionnement dans une gamme de produits ou de services	2.1Positionnement stratégique dans une gamme de produits ou de services	☐
Planifier sa démarche de recherche d'emploi	Processus	3. Identification des étapes d'une recherche d'emploi	3.1 Identification correcte des étapes d'une recherche d'emploi	■
	Produit	4.Établissement d'une liste d'employeurs potentiels	4.1 Établissement judicieuse d'une liste d'employeurs potentiels	☐
	Processus	5. Identification des étapes de recherche d'emploi	5.1Détermination appropriée des actions à entreprendre	☐
			5.2 Détermination juste des étapes d'une relance	■
S'approprier les techniques de recherche d'emploi	Produit	6. Rédaction d'une demande d'emploi	6.1Réponse pertinente à une interview, à une offre d'emploi	☐
			6.2 Rédaction correcte d'un CV	☐
			6.3Rédaction judicieuse de la demande d'emploi, de la lettre de motivation	■
	Produit	7. Élaboration d'un plan de rédaction.	7.1 Élaboration conforme d'un plan de rédaction.	■
S'approprier les techniques de base de montage d'un projet de création d'entreprise	Produit	8. Montage d'un projet	8.1 Énumération correcte des phases de montage d'un projet	■
	Processus	9. Choix d'un projet de création d'entreprise	9.1Justification pertinente du choix d'un projet de création d'entreprise	■
	Processus	10. Identification des besoins financiers de l'entreprise	10.1Identification correcte des besoins financiers de l'entreprise	☐
	Produit	11.Élaboration d'un business plan	11.1Élaboration correcte d'un business plan.	■

S'approprier les techniques de recherche d'emploi	Produit	12.Rédaction d'une demande d'emploi	12.1Réponse pertinente à une interview, à une offre d'emploi	☐
			12.2Élaboration conforme d'un plan de rédaction.	☐
			12.3Rédaction judicieuse de la demande d'emploi, de la lettre de motivation	☐
		13. Rédaction d'un CV	12.4Rédaction correcte d'un CV	■
TOTAL :				/16
Seuil de réussite : 17 des 20 critères d'évaluation, dont les critères noircis, pour que l'on considère la compétence acquise				
Règle de verdict : néant.				

DESCRIPTION DE L'ENGAGEMENT		
N°12	**Énoncé de la Compétence : Rechercher un emploi**	**Durée : 45 h**

Renseignements généraux

L'épreuve a pour but d'évaluer l'engagement de l'apprenant dans une démarche de recherche d'emploi. Cette épreuve pourrait être administrée individuellement aussi bien à l'oral qu'à l'écrit.

L'évaluation portera sur les trois aspects suivants :

- Faire un bilan de ses acquis
- Planifier sa démarche de recherche d'emploi
- S'approprier les techniques de recherche d'emploi
- S'approprier les techniques de base de montage d'un projet de création d'entreprise.

L'épreuve se déroulera en trois heures dans une salle de classe ordinaire.

Liens avec les autres compétences

Cette compétence à un lien fonctionnel avec la compétence relative au stage en entreprise. Elle permet la mobilisation de l'ensemble des compétences du Référentiel de Formation.

Déroulement de l'épreuve :

Cette épreuve pratique et de connaissance pratique se déroulera en trois phases :

1. Identifier les conditions de réussite d'un projet de création d'entreprise ou d'auto emploi
2. Planifier sa démarche de recherche d'emploi
3. S'approprier les techniques de recherche d'emploi
4. S'approprier les techniques de base de montage d'un projet de création d'entreprise
5. S'approprier les techniques de recherche d'emploi

Matériel :

- Feuilles de composition
- Papiers brouillons

Consigne particulière : La simulation d'entretien pourrait durer 15 minutes ;

Fiche d'évaluation	Code : ENT12	
Compétence 12 : Rechercher un emploi		
Module 12 : Entrepreneuriat		
	Résultat	
Signature du formateur :	**Succès**	**Échec**
	Jugement	
ÉLÉMENTS D'OBSERVATION	**Oui**	**Non**
1. Interprétation du marché	☐	☐
1.1Interprétation succincte de l'environnement économique 1.2 Interprétation succincte du marché	☐	☐
2. Positionnement dans une gamme de produits ou de services 2.1Positionnement stratégique dans une gamme de produits ou de services	☐	☐
3. Identification des étapes d'une recherche d'emploi	☐	☐
3.1 Identification correcte des étapes d'une recherche d'emploi	☐	☐
4.Établissement d'une liste d'employeurs potentiels 4.1 Établissement judicieuse d'une liste d'employeurs potentiels	☐	☐
5. Identification des étapes de recherche d'emploi	☐	☐
5.1Détermination appropriée des actions à entreprendre 5.2 Détermination juste des étapes d'une relance	☐	☐
6. Rédaction d'une demande d'emploi	☐	☐
6.1Réponse pertinente à une interview, à une offre d'emploi	☐	☐
6.2 Rédaction correcte d'un CV 6.3Rédaction judicieuse de la demande d'emploi, de la lettre de motivation	☐	☐
7. Élaboration d'un plan de rédaction 7.1 Élaboration conforme d'un plan de rédaction	☐	☐
8. Montage d'un projet 8.1 Énumération correcte des phases de montage d'un projet	☐	☐
9. Choix d'un projet de création d'entreprise 9.1 Justification pertinente du choix d'un projet de création d'entreprise	☐	☐

10. Identification des besoins financiers de l'entreprise 10.1Identification correcte des besoins financiers de l'entreprise	☐	☐
11.Élaboration d'un business plan 11.1Élaboration correcte d'un business plan.	☐	☐
12.Rédaction d'une demande d'emploi 12.1Réponse pertinente à une interview, à une offre d'emploi 12.2Élaboration conforme d'un plan de rédaction. 12.3Rédaction judicieuse de la demande d'emploi, de la lettre de motivation		
14.Intégration d'un CV 14.1Rédaction correcte d'un CV		
TOTAL :		**14**
Seuil de réussite : 10 des 20 critères d'évaluation, dont les critères noircis, pour que l'on considère la compétence acquise		
Règle de verdict : néant.		

TABLEAU DE SPECIFICATIONS				
METIER	**PAYSAGISTE**		**Code**	**STG13**
N° et libellé de la compétence	**Compétence 13 : S'intégrer au milieu professionnel**		**Durée d'apprentissage**	315 heures
Eléments de la compétence	**Indicateurs**	**Critères d'évaluation**		
Préparer son séjour en milieu de travail	1. Démarche pour la recherche de stage	1.1 Recueil des données pertinentes relatives au stage et à l'organisation de l'entreprise		☐
		1.2 Choix judicieux des entreprises susceptibles d'accueillir le stagiaire		■
		1.3Élaboration conforme du dossier de stage.		☐
Respecter les principes de discipline et de déontologie	2. Qualités du stagiaire	2.1 Respect méticuleux des consignes, des règlements, de la hiérarchie et des normes environnementales		■
		2.2 Démonstration correcte des qualités personnelles et professionnelles		■
Exécuter les activités en milieu de travail	3. Exécution ou participation aux tâches	3.1 Exécution appropriée des tâches		■
		3.2 Développement judicieux des attitudes professionnelles		■
		3.3 Utilisation adéquate des matériels de l'entreprise		■
Comparer ses perceptions aux réalités du métier	4. Participation à des échanges sur le stage	4.1 Résumé succinct de l'expérience de stage		■
	5. Relation entre la formation et les exigences du milieu de travail	5.1 Démonstration correcte de l'influence du stage sur le choix d'un futur emploi		☐
Rédiger le rapport de stage	6. Rapport du stage	6. 1 Respect judicieux des principes de la langue utilisée		☐
		6.2 Rédaction soignée et concise du rapport de stage		■
Seuil de réussite : 8 des 12 critères d'évaluation, dont les critères noircis, pour que l'on considère la compétence acquise				

DESCRIPTION DE L'ENGAGEMENT		
Compétence 13 : S'intégrer en milieu professionnel	**Code**	**STG13**

Renseignements généraux

L'épreuve a pour but d'évaluer l'engagement de l'apprenant dans la démarche qui vise à assurer l'acquisition de la compétence « S'intégrer en milieu professionnel ».

L'évaluation de l'apprenant est faite tout au long de la durée de stage par le maître de stage et par un jury après le retour de stage.

Déroulement de l'épreuve

- Préparer son séjour en milieu de travail

L'évaluation de l'apprenant s'effectuerait à l'occasion d'une rencontre de groupe qui porte sur la recherche et la prospection des entreprises du domaine de paysagiste.

Durant cette rencontre, l'apprenant devrait établir au moins deux liens entre son métier et les entreprises qui font dans le métier.

Une telle rencontre devrait être dirigée de manière à ce que tous les apprenants aient l'occasion de s'exprimer.

L'évaluation de l'apprenant s'effectuerait également à l'occasion d'une production écrite où l'apprenant présentera les démarches à entreprendre pour obtenir une place de stage.

- Respecter les principes de discipline et de déontologie

L'évaluation de l'apprenant s'effectuerait à l'occasion d'une rencontre de groupe qui présente le règlement et le code de conduite de l'entreprise. Durant cette rencontre, l'apprenant devrait déterminer au moins deux principes et deux obligations à suivre dans l'entreprise.

Une telle rencontre devrait être dirigée de manière à ce que tous les apprenants aient l'occasion de s'exprimer.

- Exécuter les activités en milieu de travail

Pendant toute la durée du stage, l'apprenant devrait être évalué à hauteur de 50% par le maitre de stage pour ses connaissances, attitudes, habiletés manifestées au cours de son travail.

- Comparer ses perceptions aux réalités du métier

L'évaluation s'effectuerait à l'occasion d'une rencontre de groupe qui porte sur l'auto évaluation de l'apprenant. L'apprenant devrait présenter sa perception du métier et les conséquences du stage sur le développement personnel vis-à-vis du métier.

Une telle rencontre devrait être dirigée de manière à ce que tous les apprenants aient l'occasion de s'exprimer

- Rédiger le rapport de stage

L'évaluation s'effectuerait à l'occasion d'une présentation d'un rapport de stage, à hauteur de 50% devant un jury mis en place par la structure de formation.

Un groupe restreint d'apprenants pourrait présenter le même rapport si ceux-ci ont suivi le stage dans une même entreprise, et par conséquence évaluer après présentation de ce rapport.

Les réponses aux questions du jury portent pour 50% de la partie de l'évaluation réservée audit jury.

FICHE D'EVALUATION		
Compétence 13 : S'intégrer au milieu professionnel	**Code**	**STG13**

Nom de l'apprenant :
Structure de formation :
Date de l'évaluation :

Signature du formateur :

Résultat	
SUCCES	**ECHEC**
☐	☐

ELEMENTS D'OBSERVATION	**Jugement**	
	OUI	**NON**
1. Démarche pour la recherche de stage	☐	☐
1.1 Recueil des données pertinentes relatives au stage et à l'organisation de l'entreprise	☐	☐
1.2 Choix judicieux des entreprises susceptibles d'accueillir le stagiaire	☐	☐
1.3 Élaboration conforme du dossier de stage.	☐	☐
2. Qualités du stagiaire	☐	☐
2.1 Respect méticuleux des consignes, des règlements, de la hiérarchie et des normes environnementales	☐	☐
2.2 Démonstration correcte des qualités personnelles et professionnelles	☐	☐
3. Exécution ou participation aux tâches	☐	☐
3.1 Exécution appropriée des tâches	☐	☐
3.2 Développement judicieux des attitudes professionnelles	☐	☐
3.3 Utilisation adéquate des matériels de l'entreprise	☐	☐
4. Participation à des échanges sur le stage	☐	☐
4.1 Résumé succinct de l'expérience de stage	☐	☐

5. Relation entre la formation et les exigences du milieu de travail 5.1 Démonstration correcte de l'influence du stage sur le choix d'un futur emploi	☐	☐
6. Rapport du stage 6. 1 Respect judicieux des principes de la langue utilisée	☐	☐
6.2 Rédaction soignée et concise du rapport de stage	☐	☐
TOTAL :	**/12**	
Seuil de réussite : 8 des 12 critères d'évaluation dont la satisfaction aux exigences des critères 2.1 et 6.2		

B- COMPETENCES TRADUITES EN COMPORTEMENT

ABLEAU DE SPÉCIFICATIONS				
METIER :	**Ouvrier Paysagiste**		**Code: RDP04**	**Heures**
N° et libellé de la compétence	**4. Réaliser les dessins et les plans**		**Durée d'apprentissage**	**60heures**
Éléments de la compétence	**Stratégie**	**Indicateurs**	**Critères d'évaluation**	**Points**
Appliquer les notions de dessin technique	Produit	1. Explication des outils de dessin	1.1 Identification correcte des instruments de dessin	05
		2. Matérialisation des éléments sur le plan	2.1 Tracé correct des figures géométriques	05
			2.2 Matérialisation correcte des différents éléments sur le plan	05
Interpréter un plan, schéma	Produit	3. Réalisation des croquis et schémas	3.1 Tracé judicieux des croquis et schémas	05
	Processus	4. Lecture des plans et cartes	4.1 Lecture judicieuse des parties cachées	05
	Produit		4.2 Légende correcte sur le plan	05
Représenter un objet en perspectives et projection orthogonale	Processus	5. Représentation des objets en plusieurs vues	5.1 Identification judicieuse des types de perspectives	05
	Produit		5.2 Représentation judicieuse des détails cachés	05
			5.3 Représentation judicieuse des objets en plusieurs vues	05
	Processus	6. Représentation des objets en plusieurs dimensions	6.1 Représentation judicieuse d'un objet en 3D, 2D	05
			6.2 Application judicieuse de notion de projection orthogonale	05
Appliquer les notions de détermination des angles et figures	Processus	7. Résolution des équations trigonométriques	7.1 Maîtrise des outils de mesure des figures et angles	05
			7.2 Utilisation judicieuse des formules trigonométriques	05
	Produit	8. Traçage des figures géométriques	8.1 Construction précise des figures géométriques simples (cercle, triangle, carré, parallélogramme, trapèze, quadrilatères etc…)	05
Utiliser les notions de calcul des aires, de volumes et de densité	Produit	9. Utilisation des unités de mesure	9.1 Utilisation correcte des unités de mesures	05
			9.2 Calcul précis des surfaces et volumes	05
			9.3 Utilisation correcte de la règle de conversion	05
	Produit	10. Calcul des nombres décimaux, entiers naturels et des fractions	10.1 Résolution judicieuse des problèmes de situation additive (addition, soustraction, division, multiplication)	05
			10.2 Utilisation judicieuse des nombres décimaux et des entiers naturels	05
			10.3 Manipulation judicieuse des fractions et de proportionnalité	05

DESCRIPTION DE L'ÉPREUVE		Code : RDP04
METIER :	**Ouvrier Paysagiste**	
N° et énoncé de la compétence	Compétence 4 : Réaliser les dessins et les plans	**Durée :04h**

Renseignements généraux

L'épreuve a pour but d'évaluer la compétence relative à **« Réaliser les dessins et les plans ».**
Il s'agit d'une épreuve d'évaluation qui prend en considération une portion d'évaluation des connaissances théoriques et une portion de type pratique. Cependant, dans l'impossibilité de produire une épreuve mixte, l'évaluation des connaissances théoriques devrait être priorisée.
L'évaluation de type pratique pourrait être administrée à un groupe restreint d'apprenants en raison de la disponibilité du matériel et de la capacité du formateur à observer plusieurs personnes à la fois. L'évaluation des connaissances théoriques pourrait être réalisée avec l'ensemble des participants. L'environnement de réalisation de l'épreuve de type pratique devrait s'inspirer le plus possible d'une situation en milieu de travail.
L'épreuve pourrait être d'une durée d'environ 6 heures, 04 heures pour l'évaluation des connaissances théoriques et 02 heures pour la pratique pratiques en fonction des différents éléments de compétence, dans une salle de dessin ordinaire ou dans une salle d'ordinateurs munis de logiciels de dessin.

Déroulement de l'épreuve

Par l'entremise d'une épreuve de connaissances théoriques, on pourrait demander à l'apprenant d'appliquer les notions de dessin technique et cartographie, d'interpréter un plan, schéma et carte, de représenter un objet en perspectives et projection orthogonale, d'utiliser les notions de détermination des figures et d'appliquer les notions de calcul des angles, les notions de calcul des aires, de volumes et de densité.
On pourrait également demander à l'apprenant, dans le cadre d'une évaluation pratique, de réaliser quelques schémas, plans et cartes sur papier, afin vérifier son aptitude liée à cette compétence.
La mise en situation (texte définissant le contexte de la campagne ou étude de cas) pourrait être utilisée à titre d'évaluation des connaissances théoriques pour l'ensemble des éléments de la compétence.
L'épreuve pourrait donc être mixte et impliquer des activités en sous-groupe pour vérifier le travail d'équipe.

Matériel *(Pour un groupe de 25 apprenants)*

- Instruments géométriques (crayon, gomme, compas, règle, équerre, mines à encre etc.) ;
- Table de dessin ;
- Calculatrice scientifique ;
- Stylo à bille, crayons de dessin ;
- Papier calque ;
- Papier millimétré, etc…

Consignes particulières

- L'épreuve pourrait être administrée durant le temps d'apprentissage d'une compétence subséquente, ou d'une compétence évaluée en parallèle) ;
- En cas d'échec, l'épreuve devrait être reprise dans son ensemble. Si un seul élément est très faible comparativement aux autres pour lesquels les performances de l'apprenant seraient excellentes, seul cet élément pourrait être repris.

FICHE D'ÉVALUATION			Code : RDP04
N° et Énoncé de la compétence :	**4. Réaliser les dessins et les plans**		**Durée : 4 h**
Nom de l'apprenant :		**Résultat**	
Structure de formation :		**SUCCÈS**	**ÉCHEC**
Date de l'évaluation :			
Signature du formateur :			

ÉLÉMENTS D'OBSERVATION	**OUI**	**NON**	**RÉSULTATS**
1. Explication des équipements des dessins 1.1 Identification correcte des instruments de dessin			0 ou 05
2. Matérialisation des éléments sur la carte			0 ou 05
2.1 Tracé correct des figures géométriques 2.2 Matérialisation correcte des différents éléments sur le plan			0 ou 05
3. Réalisation des croquis, schémas et cartes 3.1 Tracé judicieux des croquis, schémas et cartes			0 ou 05
4. Lecture des plans et cartes 4.1 Lecture judicieuse des parties cachées			0 ou 05
4.2 Légende correcte sur le plan et carte			0 ou 05
5. Représentation des objets en plusieurs vues 5.1 Identification judicieuse des types de perspectives			0 ou 05
5.2 Représentation judicieuse des détails cachés			0 ou 05
5.3 Représentation judicieuse des objets en plusieurs vues			0 ou 05
6. Représentation correcte des objets en plusieurs dimensions			0 ou 05
6.1 Représentation judicieuse d'un objet en 3D, 2D 6.2 Application judicieuse de notion de projection orthogonale			0 ou 05
7. Résolution correcte des équations trigonométriques			0 ou 05
7.1 Maîtrise des outils de mesure des figures et angles 7.2 Utilisation judicieuse des formules trigonométriques			0 ou 05
8. Traçage des figures géométriques 8.1 Construction précise des figures géométriques simples (cercle, triangle, carré, parallélogramme, trapèze, quadrilatères etc…)			0 ou 05

9. Utilisation des unités de mesure			0 ou 05
9.1 Utilisation correcte des unités de mesure			0 ou 05
9.2 Calcul précis des surfaces et volumes 9.3 Utilisation correcte de la règle de conversion			0 ou 05
10. Calcul des nombres décimaux, entiers naturels et des fractions			0 ou 05
10.1 Résolution judicieuse des problèmes de situation additive (addition, soustraction, division, multiplication)			0 ou 05
10.2 Utilisation judicieuse des nombres décimaux et des entiers naturels 10.3 Manipulation judicieuse des fractions et de proportionnalité			0 ou 05
TOTAL			**/100**
Seuil de réussite : 70%			
Règle de verdict : Néant			
Remarque :			

TABLEAU DE SPÉCIFICATIONS				
METIER :	**Ouvrier Paysagiste**		**Code: UNC05**	
No et libellé de la compétence	Compétence 5 : Utiliser les notions de conduite des cultures		**Durée d'apprentissage**	**60h**
Éléments de la compétence	**Stratégie**	**Indicateurs**	**Critères d'évaluation**	**Points**
Utiliser les notions de base en agriculture et foresterie	Processus	1. Explication des concepts d'horticulture	1.1 Définition correcte des concepts agricoles	05
			1.2 Définition correcte des concepts d'horticulture ornementales	05
		2. Explication des types d'agriculture	2.1 Description claire des systèmes de reboisement	05
			2.2 Caractérisation correcte des types d'agricultures	05
		3. Description des zones agro écologiques	3.1 Identification judicieuse des zones agroécologiques	05
Utiliser les notions de système de culture	Processus	4. Caractéristiques variétales des végétaux	4.1 Choix judicieux des variétés	05
			4.2 Description correcte de la morphologie des végétaux	05
		5. Explication des systèmes de production des plantes	5.1 Identification judicieuse des systèmes de production des plantes	05
			5.2 Identification judicieuse des liens entre l'agriculture et la foresterie	05
Utiliser les notions de protection des plantes	Processus	6. Diagnostic des maladies et ravageurs	6.1 Bon diagnostic des ravageurs	05
			6.2 Choix judicieux de la méthode de lutte contre les ravageurs	05
		7. Éradication des maladies et ravageurs	7.1 Choix judicieux des produits phytosanitaires	05
			7.2 Utilisation correcte des produits phytosanitaires	05
			7.3 Bon timing de lutte contre les maladies et ravageurs	05
Utiliser les notions de la nutrition organo-minérale des plantes	Processus	8. Diagnostic des carences en fertilisants	8.1 Choix judicieux des fertilisants	05
			8.2 Utilisation judicieuse des fertilisants	05
		9. Fertilisation des plantes	9.1 Bon timing de la fertilisation	05
Résoudre les problèmes de statistiques appliquées à l'agriculture.	Processus	10. Estimations des coûts de production	10.1 Calcul correcte du coût de production	05
			10.2 Calcul correcte du rendement	05
		11. Opérations techniques statistiques	11.1 Calcul correcte des opérations techniques	05

DESCRIPTION DE L'ÉPREUVE		Code : UNC05
N° 5	**Énoncé de la compétence : Utiliser les notions de conduite des cultures**	

Renseignements généraux

L'épreuve a pour but d'évaluer l'engagement de l'apprenant dans une démarche qui vise à assurer l'acquisition de la compétence relative à **« Utiliser les notions de conduite des cultures ».**

Il s'agit d'une épreuve d'évaluation qui prend en considération l'évaluation des connaissances théoriques et pratiques et elle pourrait être administrée individuellement à l'écrit.

L'évaluation des connaissances théoriques pourrait être réalisée avec l'ensemble des apprenants et l'évaluation des connaissances pratiques pourrait être administrée par groupes en fonction de la taille du champ expérimental ou champ école disponible.

L'évaluation portera sur les éléments de compétence suivants :

- Utiliser les notions de base en agriculture et foresterie ;
- Utiliser les notions de système de culture ;
- Utiliser les notions de base de la morphologie et de la physiologie des végétaux ;
- Utiliser les notions de protection des plantes ;
- Utiliser les notions de la nutrition organo-minérale des plantes ;
- Résoudre les problèmes de statistiques appliquées à l'agriculture.

La durée de l'épreuve pourrait être d'environ 08 heures, 06 heures pour l'évaluation des connaissances théoriques et 02 heures pour la pratique pratiques en fonction des différents éléments de compétence, dans un champ expérimental divers.

Liens avec les autres compétences

Cette compétence est en relation avec toutes les autres compétences du Référentiel de Formation.

Contenu de l'épreuve

Cette épreuve comporte 6 à 7 exercices de connaissances théoriques et pratiques qui s'appuient sur les itinéraires techniques des cultures et couvrent l'ensemble des aspects cités plus haut.

A partir d'une mise en situation, l'apprenant pourrait être amené à résoudre des problèmes liés au diagnostic de terrain, la mise en place et le suivi des cultures, en passant par des disciplines en étroite lien avec l'agriculture etc…

Matériel *(Pour un groupe de 25 apprenants)*

Pour la composition de l'épreuve, le matériel requis par apprenant est composé :

- Matériel didactique (format, stylo, gomme, crayon, crayon, classeur ;
- Matériel informatique (ordinateur, vidéoprojecteur, internet) ;

- Champ expérimental, etc…

Consignes particulières

- L'épreuve pourrait être administrée après le temps d'apprentissage de la compétence 4.
- En cas d'échec, l'épreuve pourrait être reprise dans son ensemble. Si un seul élément est très faible comparativement aux autres pour lesquels les performances de l'apprenant seraient excellentes, seul cet élément pourrait être repris.
- Les résultats seront arrondis à 10^{-3} près, sauf indication contraire du formateur.

FICHE D'ÉVALUATION			Code : UNC05
N° et Énoncé de la compétence :	**5- Utiliser les notions de conduite des cultures**		**Durée : 4 h**
Nom de l'apprenant :		**Résultat**	
Structure de formation :		**SUCCÈS**	**ÉCHEC**
Date de l'évaluation :			
Signature du formateur :			

ÉLÉMENTS D'OBSERVATION	OUI	NON	RÉSULTATS
1. Explication du concept d'horticulture			0 ou 05
1.1 Définition correcte des concepts agricoles			0 ou 05
1.2 Définition correcte des concepts d'horticulture ornementales			
2. Explication des types d'agriculture			0 ou 05
2.1 Maîtrise des systèmes de reboisement			0 ou 05
2.2 Caractérisation correcte des types d'agricultures			
3. Description des zones agro écologiques			0 ou 05
3.1 Identification judicieuse des zones agro écologique			
4. Caractéristiques variétales des végétaux			0 ou 05
4.1 Choix judicieux des variétés			0 ou 05
4.2 Description correcte de la morphologie des végétaux			
5. Systèmes de production des plantes			0 ou 05
5.1 Identification judicieuse des systèmes de production des plantes			0 ou 05
5.2 Identification judicieuse des liens entre l'agriculture et la foresterie			
6. Diagnostic des maladies et ravageurs			0 ou 05
6.1 Bon diagnostic des ravageurs			0 ou 05
6.2 Choix judicieux de la méthode de lutte contre les ravageurs			
7. Éradication des maladies et ravageurs			0 ou 05
7.1 Choix judicieux des produits phytosanitaires			0 ou 05
7.2 Utilisation correcte des produits phytosanitaires			0 ou 05
7.3 Bon timing de lutte contre les maladies et ravageurs			
8. Diagnostic des carences en fertilisants			0 ou 05
8.1 Choix judicieux des fertilisants			0 ou 05

8.2 Utilisation judicieuse des fertilisants			
9. Fertilisation des plantes 9.1 Bon timing de la fertilisation			0 ou 05
10. Estimations des coûts de production 10.1 Calcul correct du coût de production			0 ou 05
10.2 Calcul correct du rendement			0 ou 05
11. Opérations techniques statistiques 11.1 Calcul correcte des opérations techniques			0 ou 05
TOTAL			**/100**
Seuil de réussite : 70%			
Règle de verdict : Néant			
Remarque :			

TABLEAU DE SPÉCIFICATIONS				
METIER	**Ouvrier Paysagiste**		**Code: ASP06**	
N° et énoncé de la compétence	Compétence 6 : Ameublir le site de la pépinière		**Durée d'apprentissage**	**75 h**
Éléments de la compétence	**Stratégie**	**Indicateurs**	**Critères d'évaluation**	**Points**
Déterminer le site	Processus	1. Caractérisation du relief du site	1.1 Localisation géographique correcte du site	05
			1.2 Caractérisation soigneuse des variations du sol	05
	Processus	2. Circonscription du site	2.1 Vérification soigneuse de la proximité d'une voie d'accès et d'un point d'eau	05
			2.2 Délimitation judicieuse de la surface cultivable	10
	Processus	3. Caractérisation de la fertilité du sol	3.1 Identification correcte des indicateurs visibles de la fertilité du sol	05
			3.2 Identification judicieuse des précédentes cultures	05
			3.3 Interprétation judicieuse de la végétation spontanée	05
Sécuriser le site	Processus	4. Sécurisation du site	4.1 Choix judicieux des matériaux de construction	05
	Produit		4.2 Construction correcte d'une clôture	10
			4.3 Mise en place effective d'un pare-feu	05
		5. Construction d'une ombrière	5.1 Mise en place judicieuse d'une ombrière	10
Nettoyer le site	Produit	6. Préparation du site	6.1 Défrichage correct du site	10
			6.2 Labour convenable du site	10
	Produit	7. Création des couloirs d'entretien	7.1 Matérialisation judicieuse des lignes des pots	05
			7.2 Création soigneuse des allées d'entretien	05

DESCRIPTION DE L'ÉPREUVE	Code : ASP06
N° et énoncé de la compétence	**6- Énoncé de la compétence : Ameublir le site de la pépinière**

Renseignements généraux

L'épreuve a pour but d'évaluer l'engagement de l'apprenant dans une démarche qui vise à assurer l'acquisition de la compétence relative à **« Ameublir le site de la pépinière ».**

Il s'agit d'une épreuve d'évaluation qui prend en considération l'évaluation des connaissances théoriques et pratiques et elle pourrait être administrée individuellement à l'écrit.

L'évaluation des connaissances théoriques pourrait être réalisée avec l'ensemble des apprenants et l'évaluation des connaissances pratiques pourrait être administrée par groupes en fonction de la taille du champ expérimental ou champ école disponible.

L'évaluation portera sur les éléments de compétence suivants :

- Déterminer le site ;
- Vérifier l'accessibilité du site et la disponibilité en eau ;
- Sécuriser le site ;
- Nettoyer le site.

La durée de l'épreuve pourrait être d'environ 06 heures, 02 heures pour l'évaluation des connaissances théoriques et 04 heures pour la pratique en fonction des différents éléments de compétence, dans un champ expérimental divers.

Liens avec les autres compétences

Cette compétence est en relation avec toutes les compétences générales et la compétence 10 du Référentiel de Formation.

Contenu de l'épreuve

Cette épreuve comporte un exercice de connaissances théoriques et un exercice pratique, qui s'appuient sur des situations authentiques du métier d'Ouvrier Paysagiste et couvrent l'ensemble des éléments de compétence cités plus haut.

A partir d'une mise en situation, l'apprenant pourrait être amené à résoudre des problèmes de choix et préparation du site de la pépinière.

Matériel *(Pour un groupe de 25 apprenants)*

Pour la composition de l'épreuve, le matériel requis par apprenant est composé :c

- Outils aratoires (machette, houe, plantoir, daba, pioche, lime, etc.…) ;
- Ficèle, double décamètre, jalons, GPS, brouette, arrosoir, pots/sachets, etc…

Consignes particulières

- L'épreuve pourrait être administrée après la compétence relative à la notion conduite des cultures ;
- En cas d'échec, l'épreuve pourrait être reprise dans son ensemble. Si un seul élément est très faible comparativement aux autres pour lesquels les performances de l'apprenant seraient excellentes, seul cet élément pourrait être repris.
- Les résultats seront arrondis à 10^{-3} près, sauf indication contraire du formateur.

FICHE D'ÉVALUATION			Code : ASP06	
N° et énoncé de la compétence	**6- Ameublir le site de la pépinière.**			**Durée : 6h**
Nom de l'apprenant :			**Résultat**	
Structure de formation :			**SUCCÈS**	**ÉCHEC**
Date de l'évaluation :				
Signature du formateur :				
ÉLÉMENTS D'OBSERVATION	**OUI**	**NON**	**RÉSULTATS**	
1. Caractérisation du relief du site 1.1 Localisation géographique correcte du site			0 ou 05	
1.2 Caractérisation soigneuse des variations du sol			0 ou 05	
2. Accessibilité du site 2.1 Vérification soigneuse de la proximité d'une voie d'accès et d'un point d'eau			0 ou 05	
2.2 Délimitation judicieuse de la surface cultivable			0 ou 10	
3. Caractérisation de la fertilité du sol 3.1 Identification correcte des indicateurs visibles de la fertilité du sol			0 ou 05	
3.2 Identification judicieuse des précédents culturales			0 ou 05	
Interprétation judicieuse de la végétation spontanée			0 ou 05	
4. Sécurisation du site 4.1 Choix judicieux des matériaux de construction			0 ou 05	
4.2 Construction correcte d'une clôture			0 ou 10	
4.3 Mise en place effective d'un pare-feu			0 ou 05	
5. Construction d'une ombrière 5.1 Mise en place judicieuse d'une ombrière			0 ou 10	
6. Préparation du site 6.1 Défrichage correct du site			0 ou 10	
6.2 Labour convenable du site			0 ou 10	
7. Création des couloirs d'entretien			0 ou 05	
7.1 Matérialisation judicieuse des lignes des pots 7.2 Création soigneuse des allées d'entretien			0 ou 05	
TOTAL			**/100**	
Seuil de réussite : 70%				
Règle de verdict : Néant				
Remarque :				

TABLEAU DE SPÉCIFICATIONS				
Métier	**Ouvrier Paysagiste**		**Code : ASP07**	
N° et libellé de la compétence	Compétence 7 : Aménager le site de la pépinière		**Durée d'apprentissage/d'évaluation**	**75h**
Éléments de la compétence	**Stratégie**	**Indicateurs**	**Critères d'évaluation**	**Points**
Préparer le substrat	Processus	1. Traitement du substrat	1.1 Choix judicieux de la qualité du substrat	05
			1.2 Amendement correct du substrat en engrais de fond	10
	Produit	2. Conditionnement du substrat	2.1 Conditionnement scrupuleux du substrat	10
Apprêter les pots	Processus	3. Choix des pots et sachets	3.1 Choix judicieux des types de pot à utiliser	05
	Produit	4. Remplissage des pots	4.1 Remplissage correct des pots	05
			4.2 Entreposage correct des pots	05
Installer les systèmes d'irrigation et de drainage	Processus	5. Conception du système d'irrigation et drainage	5.1 Choix correct du système d'irrigation et drainage	05
			5.2 Choix judicieux du matériel utilisé	05
	Produit	6. Mise en place du système d'irrigation et drainage	6.1 Installation correcte du système d'irrigation et drainage	10
Semer la pépinière	Processus	7. Préparation de la semence	7.1 Choix approprié du matériel végétal	10
			7.2 Traitement correct du matériel végétal	10
	Processus	8. Mise en terre des plantes	8.1 Choix judicieux de la technique de semis	05
			8.2 Mise terre correct du matériel végétal	15

DESCRIPTION DE L'ÉPREUVE	Code : ASP07

Compétence 7 : Aménager le site de la pépinière

Renseignements généraux

L'épreuve a pour but d'évaluer l'engagement de l'apprenant dans une démarche qui vise à assurer l'acquisition de la compétence relative à **« Aménager le site de la pépinière ».**

Il s'agit d'une épreuve d'évaluation qui prend en considération l'évaluation des connaissances théoriques et pratiques et elle pourrait être administrée individuellement à l'écrit.

L'évaluation des connaissances théoriques pourrait être réalisée avec l'ensemble des apprenants et l'évaluation des connaissances pratiques pourrait être administrée par groupes en fonction de taille des champs expérimentaux ou champs écoles.

L'évaluation portera sur les éléments de compétence suivants :

1. Préparer le substrat ;
2. Apprêter les pots ;
3. Installer les systèmes d'irrigation et de drainage ;
4. Semer la pépinière.

La durée de l'épreuve pourrait être d'environ 06 heures, 02 heures pour l'évaluation des connaissances théoriques et 04 heures pour la pratique en fonction des différents éléments de compétence, dans un champs expérimental divers.

Liens avec les autres compétences

Cette compétence est en relation avec toutes les compétences générales, et les compétences 06 et 10 du Référentiel de Formation.

Contenu de l'épreuve

Cette épreuve comporte un exercice de connaissances théoriques et un exercice pratique, qui s'appuient sur des situations authentiques du métier d'Ouvrier Paysagiste et couvrent l'ensemble des aspects cités plus haut.

A partir d'une mise en situation, l'apprenant pourrait être amené à résoudre des problèmes de choix et traitement du substrat, choix et traitement de la semence, la gestion du déficit et excès d'eau et la mise en terre de la semence.

Matériel *(Pour un groupe de 25 apprenants)*

- Outils aratoires (machette, houe, plantoir, daba, pioche, lime, etc.…) ;
- Ficèle, double décamètre, jalons, brouette, arrosoir, pots/sachets ;
- Substrat, etc…

Consignes particulières

L'épreuve pourrait être administrée dès la fin du temps d'apprentissage de la compétence.

En cas d'échec, l'épreuve devrait être reprise dans son ensemble. Si un seul élément est très faible comparativement aux autres pour lesquels les performances de l'apprenant seraient excellentes, seul cet élément pourrait être repris.

FICHE D'ÉVALUATION			Code : ASP07
Compétence 7 : Aménager le site de la pépinière			**Durée :5h**
Nom de l'apprenant : **Structure de formation :** **Date de l'évaluation :** **Signature du formateur** :			**Résultat** **SUCCÈS** ☐ **ÉCHEC** ☐
ÉLÉMENTS D'OBSERVATION	**OUI**	**NON**	**RÉSULTATS**
1. Traitement du substrat			0 ou 05
1.1 Choix judicieux de la qualité du substrat 1.2 Amendement correct du substrat en engrais de fond			0 ou 10
2. Conditionnement du substrat 2.1 Conditionnement scrupuleux du substrat			0 ou 10
3. Choix des pots et sachets 3.1 Choix judicieux des types de pot à utiliser			0 ou 05
4. Remplissage des pots			0 ou 05
4.1 Remplissage correct des pots 4.2 Entreposage correct des pots			0 ou 05
5. Conception du système d'irrigation et drainage			0 ou 05
5.1 Choix correct du système d'irrigation et drainage 5.2 Choix judicieux du matériel utilisé			0 ou 05
6. Mise en place du système d'irrigation et drainage 6.1 Installation correcte du système d'irrigation et drainage			0 ou 10
7. Préparation de la semence			0 ou 10
7.1 Choix approprié du matériel végétal 7.2 Traitement correct du matériel végétal			0 ou 10
8. Mise en terre des plantes			0 ou 05

8.1 Choix judicieux de la technique de semis 8.2 Mise en terre correct du matériel végétal			0 ou 15
TOTAL			**/100**
Seuil de réussite : 70 %			
Règle de verdict : Néant			
Remarque :			

TABLEAU DE SPÉCIFICATIONS				
METIER	**Ouvrier Paysagiste**		**Code: RPL08**	
N° et énoncé de la compétence	Compétence 8 : Reproduire les plantes		**Durée d'apprentissage**	**105h**
Éléments de la compétence	**Stratégie**	**Indicateurs**	**Critères d'évaluation**	**Points**
Multiplier les plants par la technique de greffage	Processus	1. Préparation du greffage	1.1 Choix judicieux de la méthode de greffage	05
			1.2 Choix judicieux du porte-greffe et du greffon	05
			1.3 Traitement soigneux du kit de greffage	05
			1.4 Préparation soigneuse du greffon	05
	Produit	2. Greffage des plantes	2.1 Greffage correct des plantes	10
			2.2 Étiquetage des plants greffés	05
Multiplier les plants par la technique de marcottage	Processus	3. Préparation du marcottage	3.1 Choix judicieux de la méthode de marcottage	05
			3.2 Traitement soigneux du kit de	05
			3.3 Préparation soigneuse des branches à marcotter	05
	Produit	4. Marcottage des plantes	4.1 Marcottage correct des plantes	10
			4.2 Étiquetage des plants marcottés	05
Multiplier les plants par la technique de bouturage	Processus	5. Traitement des boutures	5.1 Choix judicieux des boutures	05
			5.2 Préparation correcte des boutures	05
	Produit	6. Bouturage des plantes	6.1 Mise en place correct des boutures	05
Appliquer les techniques de sevrage des plants.	Processus	7. Identification des plantules à sevrer	7.1 Identification correcte plantules matures	05
	Produit	8. Sevrage des plantes	8.1 Sevrage correct des plantules	05
			8.2 Mise en pot effectif des plantules sevrés	10

DESCRIPTION DE L'ÉPREUVE	Code : RPL08
Métier	**Ouvrier Paysagiste**
N° et énoncé de la compétence	**8- Reproduire les plantes**

Renseignements généraux

L'épreuve a pour but d'évaluer la compétence relative à **« Reproduire les plantes ».** Il s'agit d'une épreuve d'évaluation qui prend en considération une portion d'évaluation des connaissances théoriques et une portion de type pratique.
L'évaluation de type pratique pourrait être administrée individuellement.
L'évaluation des connaissances théoriques pourrait être réalisée avec l'ensemble des apprenants. L'environnement de réalisation de l'épreuve de type pratique devrait s'inspirer le plus possible d'une situation en milieu de travail.
La durée cumulée de l'ensemble des épreuves pourrait être d'environ 8 heures, 02 heures pour l'évaluation des connaissances théoriques et 06 heures pour la pratique en fonction des différents éléments de compétence, dans un champs expérimental divers.

Déroulement de l'épreuve

Par l'entremise d'une épreuve de connaissances théoriques, on pourrait demander à l'apprenant de pratiquer les différentes techniques de greffage, marcottage et bouturage, ainsi que les méthodes de sevrage des plants.

Matériel (Pour un effectif de 25 apprenants)

- Kit de greffage, marcottage ;
- Outils aratoires (machette, houe, plantoir, daba, pioche, lime, etc.…) ;
- Brouette, arrosoir, pots/sachets ;
- Substrat, etc…

Consignes particulières

- L'épreuve pourrait être administrée durant le temps d'apprentissage d'une compétence subséquente ou d'une compétence évaluée en parallèle.
- En cas d'échec, l'épreuve devrait être reprise dans son ensemble. Si un seul élément est très faible comparativement aux autres pour lesquels les performances de l'apprenant seraient excellentes, seul cet élément pourrait être repris.

FICHE D'ÉVALUATION	Code : RPL08		
N° et énoncé de la compétence	**8 - Reproduire les plantes**	**Durée :7h**	
Nom de l'apprenant : Structure de formation : Date de l'évaluation : Signature du formateur :			**Résultat** **SUCCÈS** ☐ **ÉCHEC** ☐
ÉLÉMENTS D'OBSERVATION	**OUI**	**NON**	**RÉSULTATS**
1. Préparation du greffage			0 ou 05
1.1 Choix judicieux de la méthode de greffage			0 ou 05
1.2 Choix judicieux du porte-greffe et du greffon 1.3 Traitement soigneux du kit de greffage			0 ou 05
1.4 Préparation soigneuse du greffon			0 ou 05
2. Greffage des plantes			0 ou 10
2.1 Greffage correct des plantes 2.2 Étiquetage des plants greffés			0 ou 05
3. Préparation du marcottage			0 ou 05
3.1 Choix judicieux de la méthode de marcottage 3.2 Traitement soigneux du kit de marmottage			0 ou 05
3.3 Préparation soigneuse des branches à marcotter			0 ou 05
4. Marcottage des plantes			0 ou 10
4.1 Marcottage correct des plantes 4.2 Étiquetage des plants marcottés			0 ou 05
5. Traitement des boutures			0 ou 05
5.1 Choix judicieux des boutures 5.2 Préparation correcte des boutures			0 ou 05

6. Bouturage des plantes 6.1 Mise en place correct des boutures			0 ou 05
7. Identification des plantules à sevrer 7.1 Identification correcte des plantules matures			0 ou 05
8. Sevrage des plantes 8.1 Sevrage correct des plantules			0 ou 05
8.2 Mise en pot effectif des plantules sevrés			0 ou 10
TOTAL			**/100**
Seuil de réussite : 70 %			
Règle de verdict : Néant			
Remarque :			

TABLEAU DE SPÉCIFICATIONS				
Métier	**Ouvrier Paysagiste**		**Code : ENTP09**	
N° et Énoncé de la compétence	**Compétence 9 :** Entretenir **la pépinière**		Durée d'apprentissage/d'évaluation	105h
Éléments de la compétence	**Stratégie**	**Indicateurs**	**Critères d'évaluation**	**Points**
Utiliser les méthodes de lutte contre les adventices	Processus	10.4 État des lieux des adventices	1.1 Choix correct de la méthode de désherbage	05
		10.5 Lutte contre les mauvaises herbes	2.1 Désherbage mécanique et manuel judicieux des mauvaises	05
			2.2 Traitement chimique judicieux contre les mauvaises herbes	10
Utiliser les méthodes de lutte contre les maladies et les ravageurs	Processus	10.6 Diagnostic des maladies et ravageurs	3.1 Choix correct de la méthode de lutte contre les attaques	05
			3.2 Choix judicieux de la période optimale de lutte	05
	Produit	10.7 Lutte contre les maladies et ravageurs	4.1 Éradication manuelle des ravageurs	05
			4.2 Traitement chimique judicieuse des maladies et ravageurs	10
Effectuer le regarni	Processus	10.8 État des lieux des manquants	5.1 Choix opportun de la période de regarni	05
			5.2 Faire l'inventaire des espaces manquants	05
	Produit	10.9 Remplacement des manquants	6.1 Réalisation convenable du regarni	05
Effectuer la nutrition hydrique et organo-minérale	Processus	10.10 Diagnostic de la carence en nutriment	7.1 Choix correct du type de fertilisant	05
			7.2 Choix opportun de la période de fertilisation	05
			7.3 Choix judicieux de la méthode de fertilisation	05
	Produit	10.11 Apport optimal des fertilisants	7.3 Apport optimal du fertilisant	05
	Produit	10.12 Apport optimal en eau	9.1 Apport optimal en eau	10
	Produit	10.13 Entretien des outillages de travail	10.1 Réalisation correcte de la maintenance son outil de travail	10

DESCRIPTION DE L'ÉPREUVE		Code : ENTP09
N° et énoncé de la compétence	**9- Entretenir la pépinière**	
Renseignements généraux		
L'épreuve a pour but d'évaluer la compétence relative à « Entretenir la pépinière ». Il s'agit d'une épreuve d'évaluation qui prend en considération une portion d'évaluation des connaissances théoriques et une portion de type pratique. L'évaluation de type pratique pourrait être administrée individuellement. L'évaluation des connaissances théoriques pourrait être réalisée avec l'ensemble des apprenants. L'environnement de réalisation de l'épreuve de type pratique devrait s'inspirer le plus possible d'une situation en milieu de travail. La durée cumulée de l'ensemble des épreuves pourrait être d'environ 8 heures, 02 heures pour l'évaluation des connaissances théoriques et 06 heures pour la pratique pratiques en fonction des différents éléments de compétence, dans un champ expérimental divers.		
Déroulement de l'épreuve Par l'entremise d'une épreuve de connaissances théoriques, on pourrait demander à l'apprenant d'expliquer les différentes étapes de suivi d'une pépinière. On pourrait également demander à l'apprenant, dans le cadre d'une évaluation pratique, d'effectuer le désherbage, la fertilisation, le remplacement des manquants, la lutte contre les maladies et d'autres attaques et la gestion du déficit et excès d'eau.		
Matériel (Pour un effectif de 25 apprenants) • *Machette ;* • *Houe ;* • *Râteau ;* • *Pulvérisateur/atomiseur ;* • *Sécateur ;* • *Brouette ;* • *Arrosoir ;* • *Tondeuse/débroussailleuse ; etc…*		
Consignes particulières • L'épreuve pourrait être administrée durant le temps d'apprentissage d'une compétence subséquente ou d'une compétence évaluée en parallèle. • En cas d'échec, l'épreuve devrait être reprise dans son ensemble. Si un seul élément est très faible comparativement aux autres pour lesquels les performances de l'apprenant seraient excellentes, seul cet élément pourrait être repris.		

FICHE D'ÉVALUATION			Code : ENP09
N° et énoncé de la compétence			**9- Entretenir la pépinière**
Nom de l'apprenant : Établissement d'enseignement : Date de l'évaluation : Signature du forma :			**Résultat** **SUCCÈS** ☐ **ÉCHEC** ☐
ÉLÉMENTS D'OBSERVATION	**OUI**	**NON**	**RÉSULTATS**
1. État des lieux des adventices 1.1 Choix correct de la méthode de désherbage			0 ou 05
2. Lutte contre les mauvaises herbes 2.1 Désherbage mécanique et manuel judicieux des mauvaises herbes			0 ou 05
2.2 Traitement chimique judicieux des mauvaises herbes			0 ou 10
3. Diagnostic des maladies et ravageurs 3.1 Choix correct de la méthode de lutte contre les attaques			0 ou 05
3.2 Choix judicieux de la période optimale de lutte contre les attaques			0 ou 05
4. Lutte contre les maladies et ravageurs 4.1 Éradication manuelle des ravageurs			0 ou 05
4.2 Traitement chimique judicieux des maladies et ravageurs			0 ou 10
5. État des lieux des manquants 5.1 Choix opportun de la période de regarni			0 ou 05
5.2 Faire l'inventaire des espaces manquants			0 ou 05
6. Remplacement des manquants 6.1 Réalisation convenable du regarni			0 ou 05
7. Diagnostic de la carence en nutriment			0 ou 05
7.1 Choix correct du type de fertilisant			0 ou 05
7.2 Choix opportun de la période de fertilisation 7.3 Choix judicieux de la méthode de fertilisation			0 ou 05

FICHE D'ÉVALUATION			Code : ENP09
N° et énoncé de la compétence	**9- Entretenir la pépinière**		
8. Fertilisation des cultures 8.1 Apport optimal des fertilisants			0 ou 05
9. Apport optimal en eau 9.1 Apport optimal en eau			0 ou 10
10. Entretien des outillages de travail 10.1 Réalisation correcte de la maintenance son outil de travail			0 ou 10
TOTAL			**/100**
Seuil de réussite : 70 %			
Règle de verdict : Néant			
Remarques			

TABLEAU DE SPÉCIFICATIONS				
Métier	Ouvrier Paysagiste		**Code : ASV10**	
N° et Énoncé de la compétence	Compétence 10 : **Aménager** le site de l'espace vert		**Durée d'apprentissage**	**105h**
Éléments de la compétence	**Stratégie**	**Indicateurs**	**Critères d'évaluation**	**Points**
Préparer l'espace vert	Processus	1. Choix du site paysager	1.1 Choix judicieux du site de l'espace vert	05
	Produit		1.2 Délimitation judicieuse de la surface	05
	Produit	2. Nettoyage du site paysager	2.1 Défrichage correct du site	05
			2.1 Labour convenable du site	10
Installer les ouvrages décoratifs, système d'arrosage et de drainage	Processus	3. Installation des ouvrages décoratifs	3.1 Choix judicieux du type d'ouvrages décoratifs	10
	Produit		3.2 Construction minutieuse des ouvrages décoratifs	10
	Processus	4. Installation du système de gestion de l'eau	4.1 Choix du type d'irrigation et drainage	05
	Produit		4.2 Installation correcte du système d'irrigation et drainage	15
Mettre en place les plants ou engazonner l'espace	Processus	5. Traitement de la semence	5.1 Choix approprié du matériel végétal	05
	Produit		5.2 Traitement correct du matériel végétal	10
	Processus	6. Semis du paysage/engazonnement	6.1 Choix judicieux de la technique de semis	05
	Produit		6.2 Mise à terre correct des plants ou engazonnement	15

DESCRIPTION DE L'ÉPREUVE	Code : ASV10
N° et énoncé de la compétence	**10- Aménager le site de l'espace vert**

Renseignements généraux

L'épreuve a pour but d'évaluer la compétence relative à **« Aménager le site de l'espace vert ».** Il s'agit d'une épreuve d'évaluation qui prend en considération une portion d'évaluation des connaissances théoriques et une portion de type pratique.
L'évaluation de type pratique pourrait être administrée individuellement.
L'évaluation des connaissances théoriques pourrait être réalisée avec l'ensemble des apprenants. L'environnement de réalisation de l'épreuve de type pratique devrait s'inspirer le plus possible d'une situation en milieu de travail.
La durée cumulée de l'ensemble des épreuves pourrait être d'environ 8 heures, 02 heures pour l'évaluation des connaissances théoriques et 06 heures pour la pratique pratiques en fonction des différents éléments de compétence, dans un champs expérimental divers.

Déroulement de l'épreuve

Par l'entremise d'une épreuve de connaissances théoriques, on pourrait demander à l'apprenant d'expliquer les différentes étapes de mise en place d'un espace vert (gazon, pelouse, etc.…)
On pourrait également demander à l'apprenant, dans le cadre d'une évaluation pratique, d'effectuer la préparation du terrain, la mise en place des ouvrages décoratifs et du système d'irrigation, et revêtement effectif de l'espace vert.

Matériel (Pour un effectif de 25 apprenants)

- *Machette ;*
- *Houe ;*
- *Râteau ;*
- *Pulvérisateur/atomiseur ;*
- *Sécateur ;*
- *Brouette;*
- *Arrosoir;*
- *Tondeuse/débroussailleuse; etc…*

Consignes particulières

- L'épreuve pourrait être administrée durant le temps d'apprentissage d'une compétence subséquente ou d'une compétence évaluée en parallèle.
- En cas d'échec, l'épreuve devrait être reprise dans son ensemble. Si un seul élément est très faible comparativement aux autres pour lesquels les performances de l'apprenant seraient excellentes, seul cet élément pourrait être repris.

FICHE D'ÉVALUATION			Code : ASV10
N° et libellé de la compétence	**10- Aménager le site de l'espace vert**		**Durée : 8h**
Nom de l'apprenant : Structure de formation : Date de l'évaluation : Signature du formateur :			**Résultat** **SUCCÈS** ☐ **ÉCHEC** ☐
ÉLÉMENTS D'OBSERVATION	**OUI**	**NON**	**RÉSULTATS**
1. Choix du site paysager 1.1 Choix judicieux du site de l'espace vert			0 ou 05
1.2 Délimitation judicieuse de la surface			0 ou 05
2. Nettoyage du site paysager 2.1 Défrichage correct du site			0 ou 05
2.2 Labour convenable du site			0 ou 10
3. Installation des ouvrages décoratifs 3.1 Choix judicieux du type d'ouvrages décoratifs	`		0 ou 10
3.2 Construction minutieuse des ouvrages décoratifs			0 ou 10
4. Installation du système de gestion de l'eau 4.1 Choix du type d'irrigation et drainage			0 ou 05
4.2 Installation correcte du système d'irrigation et drainage			0 ou 15
5. Traitement de la semence 5.1 Choix approprié du matériel végétal			0 ou 05
5.2 Traitement correct du matériel végétal			0 ou 10
6. Semis du paysage/engazonnement 6.1 Choix judicieux de la technique de semis			0 ou 05
6.2 Mise à terre correct des plants ou engazonnement			0 ou 15
TOTAL			**/100**
Seuil de réussite : 70 points			
Règle de verdict : Néant			
Remarque			

TABLEAU DE SPÉCIFICATIONS				
Métier	**Ouvrier Paysagiste**		**Code : ENV11**	
N° et libellé de la compétence	1Compétence 11 : Entretenir l'espace vert		**Durée d'apprentissage**	**105h**
Éléments de la compétence	**Stratégie**	**Indicateurs**	**Critères d'évaluation**	**Points**
Effectuer la taille ou la tonte	Processus	1. Taille décorative	1.1 Choix adapté de la forme voulue	05
	Produit		1.2 Choix judicieux du matériel utilisé	05
			1.3 Réalisation effective de la taille ou la tonte	05
	Produit	2. Maintenance des outils et ouvrages décoratifs	2.1 Réalisation correcte de l'entretien de son outil de travail	05
			2.2 Réalisation correcte de la maintenance des ouvrages décoratifs	05
Utiliser les méthodes de lutte contre les adventices	Processus	3. État des lieux des adventices	3.1 Choix correct de la méthode de désherbage	05
	Produit	4. Éradication des adventices	4.1 Désherbage manuel et mécanique judicieux	05
			4.2 Traitement chimique judicieux contre les mauvaises herbes	05
Utiliser les méthodes de lutte contre les maladies et les ravageurs	Processus	5. Diagnostic des maladies et ravageurs	5.1 Choix correct de la méthode de lutte contre les attaques	05
			5.2 Choix judicieux de la période optimale de lutte contre les attaques	05
	Produit	6. Éradication des maladies et ravageurs	6.1 Éradication manuelle des ravageurs	05
			6.2 Traitement chimique judicieux contre les maladies et ravageurs	05
Effectuer la nutrition hydrique et organo-minérale	Processus	7. Diagnostic de la carence en nutriments	7.1 Choix correct du type de fertilisant	05
			7.2 Choix opportun de la période de fertilisation	05
			7.3 Choix judicieux de la méthode de fertilisation	05
	Processus	8. Fertilisation de l'espace vert	8.1 Apport optimal du fertilisant	05
		9. Apport en eau dans l'espace vert	9.1 Apport optimal en eau	05
Effectuer le regarni	Processus	10. État des lieux des manquants	10.1 Choix opportun de la période de regarni	05
			10.2 Faire l'inventaire des espaces manquants	05
	Produit	11. Remplacement des manquants	11.1 Réalisation convenable du regarni.	05

DESCRIPTION DE L'ÉPREUVE	Code : ENV11
N° et libellé de la compétence	**11- Entretenir l'espace vert**

Renseignements généraux

L'épreuve a pour but d'évaluer la compétence relative à **« Entretenir l'espace vert ».**

Il s'agit d'une épreuve d'évaluation qui prend en considération une portion d'évaluation des connaissances théoriques. Cependant, dans l'impossibilité de produire une épreuve mixte, l'évaluation des connaissances théoriques devrait être priorisée.

L'évaluation de type pratique pourrait être administrée à un groupe restreint d'apprenants en raison de la disponibilité du matériel et de la capacité du formateur à observer plusieurs personnes à la fois. L'évaluation des connaissances théoriques pourrait être réalisée avec l'ensemble des participants.

L'épreuve pourrait être d'une durée d'environ 8 heures, 02 heures pour l'évaluation des connaissances théoriques et 06 heures pour la pratique pratiques en fonction des différents éléments de compétence, dans un champ expérimental divers.

Déroulement de l'épreuve

Par l'entremise d'une épreuve de connaissances théoriques, on pourrait demander aux apprenants de décrire les étapes d'entretien ou du suivi d'un espace vert.

On pourrait également demander à l'apprenant, dans le cadre d'une évaluation pratique, d'effectuer la tonte ou la taille, de lutter contre les mauvaises herbes, les ravageurs et maladies, de fertiliser, d'arroser et de remplacer les manquants.

Matériel (Pour un effectif de 25 apprenants)

- *Machette ;*
- *Houe ;*
- *Râteau ;*
- *Pulvérisateur/atomiseur ;*
- *Sécateur ;*
- *Brouette ;*
- *Arrosoir ;*
- *Tondeuse/débroussailleuse; etc…*

Consigne particulière

- En cas d'échec, l'épreuve devrait être reprise dans son ensemble. Si un seul élément est très faible comparativement aux autres pour lesquels les performances de l'apprenant seraient excellentes, seul cet élément pourrait être repris.

FICHE D'ÉVALUATION		Code : ENV11	
N° et énoncé de la compétence	**11- Entretenir l'espace vert**		**Durée : 8h**
Nom de l'apprenant : Structure de formation : Date de l'évaluation : Signature du formateur :			**Résultat** **SUCCÈS** ☐ **ÉCHEC** ☐
ÉLÉMENTS D'OBSERVATION	**OUI**	**NON**	**RÉSULTATS**
1. Taille décorative			0 ou 05
1.1 Choix adapté de la forme voulue			0 ou 05
1.2 Choix judicieux du matériel utilisé			0 ou 05
1.3 Réalisation effective de la taille ou la tonte			0 ou 05
2. Maintenance des outils et ouvrages décoratifs			0 ou 5
2.1 Réalisation correcte de l'entretien de son outil de travail			0 ou 5
2.2 Réalisation correcte de la maintenance des ouvrages décoratifs			
3. État des lieux des adventices			0 ou 5
3.1 Choix correct de la méthode de désherbage			
4. Éradication des adventices			0 ou 05
4.1 Désherbage manuel et mécanique judicieux			0 ou 05
4.2 Traitement chimique judicieux contre les mauvaises herbes			
5. Diagnostic des maladies et ravageurs			0 ou 5
7.4 Choix correct de la méthode de lutte contre les attaques			0 ou 5
7.5 Choix judicieux de la période optimale de lutte contre les attaques			
6. Éradication des maladies et ravageur			0 ou 5
6.1 Éradication manuelle des ravageurs			0 ou 5
6.2 Traitement chimique judicieux contre les maladies et ravageurs			
7. Diagnostic de la carence en nutriments			0 ou 05
7.1 Choix correct du type de fertilisant			0 ou 05

7.2 Choix opportun de la période de fertilisation 7.3 Choix judicieux de la méthode de fertilisation			0 ou 05
8. Fertilisation de l'espace vert 9.2 Apport optimal du fertilisant			0 ou 05
9. Apport en eau dans l'espace vert 9.1 Apport optimal en eau			0 ou 05
10. État des lieux des manquants 10.1 Choix opportun de la période de regarni			0 ou 05
10.2 Faire l'inventaire des espaces manquants 10.3 Remplacement des manquants			0 ou 05
10.4 Réalisation convenable du regarni			0 ou 05
TOTAL			**/100**
Seuil de réussite : 70 %			
Règle de verdict : Néant			
Remarque :			

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

1. Auricoste, I., 2003, « Urbanisme moderne et symbolique du gazon », Communications, no 74. p. 19-32.

2. Bertrand, G., 1972, « La “science du paysage”, une “science diagonale” », Revue géographique des Pyrénées et du Sud-Ouest, t. 43, fasc. 2, p. 127-134.

3. Blanchon, B., 2007, « Pratiques et compétences paysagères dans les grands ensembles d’habitation, 1945-1975 », Strates, no 13, p. 149-167.

4. Bichindaritz, F. (dir.), 2006, Enseigner le paysage (t. 1 : Les enseignements du paysage dans les écoles d’architecture et de paysage, leurs débouchés, actuels et futurs – t. 2 : Quatre séminaires), Paris, ministère de la Culture et de la Communication/DAPA, 56 P.

5. Henk Waayenberg, 1996, Le jardinier potager sous les tropiques, CTA, Postbus 380, 6700 AJ Wageningen, Pays-Bas. Fax: + 31 317 460 067, P.71
6. Hervé DEVADEAU, 2021, Action paysagère « construire la controverse », Edition Quac, 168 P.
7. Kabanyegeye, H et al.,2020, Perception sur les espaces verts et leurs services écosystémiques par les acteurs locaux de la ville de Bujumbura (République du Burundi). Tropicultura (en ligne). Volume 38, numéro 3-4, 170 P.

8. Ministère de l’agriculture française, de l’agroalimentaire et de la forêt, 2015, Référentiel de diplôme : Certificat d’Aptitude Professionnelle agricole « Jardinier paysagiste », Bureau des diplômes de l’enseignement technique 1er avenue de Lowendal – 75700 Paris 07SP, P.51.
9. Moustier P., Pages J., 1997, « Le péri-urbain en Afrique : une agriculture en marge ? », Économie rurale, n° 241, pp. 48-55.

10. NKE Anne Rodrigue, 2016, Valorisation des espaces récréatifs et développement du tourisme dans la ville de la Yaoundé. Mémoire présenté en vue de l’obtention du diplôme des professeurs de l’enseignement secondaire deuxième grade (DiPES.II). Université de Yaoundé I, Cameroun. 101 P.

11. Temple L., Marquis S., David O., Simon S., 2008, « Le maraîchage périurbain à Yaoundé est-il un système de production localisé innovant ? », Économies et sociétés, n° 30, pp. 2309-2328.

12. Temple L., Moustier P., 2004, « Les fonctions et contraintes de l’agriculture périurbaine de quelques villes africaines (Yaoundé, Cotonou, Dakar) », Cahiers Agricultures, vol. 13, n° 1, pp. 15-22.

13. ORGANISATION INTERNATIONALE DE LA FRANCOPHONIE, Les guides méthodologiques d’appui à la mise en œuvre de l’approche par compétences en formation professionnelle, Guide - Conception et production d’un guide pédagogique, 2007, 37p.

14. ORGANISATION INTERNATIONALE DE LA FRANCOPHONIE, Les guides méthodologiques d'appui à la mise en œuvre de l'approche par compétences en formation professionnelle, Guides - Conception et production d'un guide d'évaluation, 2007, 30p.

15. République du Cameroun. Samurçay, R., & Pastré, P. Stratégie de la formation professionnelle (2004).

16. Organisation internationale du Travail (OIT). L'OIT : son origine, son fonctionnement, son action. Yaoundé, 5.

Sites internet

- http://geoconfluences.ens-lyon.fr/doc/transv/paysage/paysageViv.html; consulté le 21 mars 2024

- https://environnement.brussels/thématiques/espaces-verts-et-biodiversité/les-parcs-et-jardins/la-gestion-des-espaces-verts; consulté le 23 Mars 2024

- www.semencemag-gestion-différenciée-des-espaces-verts.fr; consulté le 28 mars 2024

- http://journals.openedition.org/strates/5723. Consulté le 29 Mars 2024

GUIDE PEDAGOGIQUE (GP)

ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES

APC	Approche Par Compétences
DFOP	Direction de la Formation et de l'Orientation Professionnelles
GPE	Guide Pédagogique
GOPM	Guide d'Organisation Pédagogique et Matérielle
IGF	Inspection Générale des Formations
MINEFOP	Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
PADESCE	Projet d'Appui au Développement de l'Enseignement Secondaire et des Compétences pour la Croissance et l'Emploi
OIF	Organisation internationale de la francophonie
RF	Référentiel de Formation
RMC	Référentiel de Métier-Compétences
REVA	Référentiel d'Évaluation

PREMIERE PARTIE : STRATEGIES DE FORMATION

I.20 **PRÉSENTATION GENERALE DU GUIDE**

I.20.1 **NATURE**

L'objectif principal d'un guide pédagogique est d'appuyer les formateurs et l'équipe pédagogique responsables de la mise en œuvre de la formation dans chaque structure de formation. Le milieu, les types de formations offertes, le profil des apprenants, les caractéristiques du personnel formateur, les ressources physiques et matérielles mises à disposition ainsi que la nature des partenariats accessibles font de chaque structure de formation un lieu unique. Dans un tel contexte, il ne saurait être question d'instaurer des modes d'intervention et des stratégies éducatives uniformes.

Au contraire, il faut laisser à chaque structure de formation toute la marge de manœuvre possible pour adapter le scénario de formation élaboré lors de la production du référentiel de formation tout en s'assurant du respect des rubriques prescrites, dont les standards de performance retenus pour les compétences. Le guide pédagogique doit donc allier latitude et souplesse en vue de la réalisation de la formation.

Le guide pédagogique présente dans un premier temps les principes pédagogiques recommandés pour soutenir la délivrance de la formation en respect de l'Approche Par Compétences. Il présente aussi le projet pédagogique et les intentions qui soutiennent celui-ci. Il permet de renforcer les liens spécifiques entre le référentiel de formation et la traduction des intentions pédagogiques exprimées par l'équipe de production. Il définit deux outils pédagogiques (chronogramme suggéré et fiches de suggestions pédagogiques) destinés à aider le formateur, l'équipe pédagogique ainsi que les gestionnaires de la structure de formation à effectuer la planification et l'organisation de la formation. Dans un second temps, y sont présentées des fiches contenant des suggestions pédagogiques pour chacune des compétences identifiées dans le référentiel de formation. Ces fiches constituent l'essence du guide pédagogique.

I.20.2 **BUTS**

Bien que le guide pédagogique soit un instrument facultatif, contrairement au référentiel de formation qui est prescriptif, sa mise à la disposition des formateurs et des équipes pédagogiques permet d'atteindre divers buts :

- Contribuer fortement à diffuser les valeurs de base qui devraient présider à la réalisation de la formation ;
- Consolider les diverses approches pédagogiques et les modalités de collaboration entre les équipes de formateurs et d'agents ou conseillers pédagogiques des structures de formation ;
- Proposer diverses approches susceptibles de mieux répondre aux besoins des apprenants en formation et de favoriser leur insertion et leur cheminement dans la vie active ;
- Prendre en compte, dans le projet éducatif, l'acquisition de compétences transversales qui relèvent du développement global de la personne et s'alignent avec les objectifs de la formation générale de base ;

- Proposer une démarche de planification pédagogique destinée à faciliter le travail initial du formateur.

I.20.3 **PRINCIPES PÉDAGOGIQUES**

Lorsqu'une équipe de pédagogues aborde l'élaboration d'un guide pédagogique, elle doit généralement avoir en tête un modèle théorique pour mettre en évidence les valeurs qui sous-tendent ses actions et adopter un cadre de référence pour étayer son projet. En rappel, l'Approche Par Compétences (APC) place l'apprenant au centre de la démarche de formation et le reconnaît comme premier acteur responsable de ses apprentissages. Le modèle constructiviste et socioconstructiviste d'apprentissage s'inscrit bien dans cette perspective.

Selon cette approche, les nouveaux savoirs se développent progressivement, à la manière d'une véritable construction, c'est-à-dire en retenant les connaissances antérieures comme assises, et en établissant des réseaux de liens entre les diverses réalités avec lesquelles on entre en contact. Le socioconstructivisme, issu du constructivisme, ajoute la dimension des relations humaines, des interactions et des questionnements mutuels dans la construction des savoirs et le développement des compétences.

Ces principes découlent directement des bases conceptuelles, des valeurs et du cadre de référence qui ont présidé à la mise en place de l'APC. Ils constituent des lignes directrices devant être suivies dans le choix des stratégies de formation et d'apprentissage pour permettre aux apprenants d'atteindre les buts du référentiel de formation.

Voici quelques principes généraux qui s'appliquent également dans le cadre du référentiel de formation d'ouvrier paysagiste :

- Faire participer activement les apprenants et les rendre responsables de leurs apprentissages ;
- Tenir compte du rythme et de la façon d'apprendre de chacun ;
- Prendre en compte et réinvestir les acquis scolaires ou expérientiels des apprenants ;
- Considérer que la possibilité ou la capacité d'apprendre est fortement liée aux stratégies et aux moyens utilisés pour acquérir les compétences ;
- Favoriser le renforcement et l'intégration des apprentissages ;
- Privilégier des activités pratiques d'apprentissage et des projets adaptés à la réalité du marché du travail ;
- Communiquer avec les apprenants dans un langage correct et en utilisant les termes techniques appropriés ;
- Rechercher le plus possible la collaboration du milieu du travail ;

Faire découvrir aux apprenants que la formation professionnelle constitue une voie importante d'intégration sociale et de développement personnel.

I.20.4 PROJET DE FORMATION ET INTENTIONS PÉDAGOGIQUES

Le projet est structuré à partir des finalités, des orientations et des buts généraux de la formation professionnelle. Il s'inspire des valeurs et des principes pédagogiques qui ont présidé à l'élaboration du référentiel de formation. Chaque structure de formation est appelée à établir ou à actualiser son projet éducatif lors de l'implantation d'un référentiel de formation, et ce avant sa mise en œuvre.
L'élaboration d'un projet de formation implique également une prise en considération des spécificités de la formation offerte par la structure de formation, des caractéristiques des ressources humaines mobilisées, des ressources physiques et matérielles disponibles, de la nature du partenariat avec le milieu du travail et du contexte général.

Le projet définit les intentions pédagogiques et les stratégies d'apprentissage à mettre en place pour l'ensemble de la formation professionnelle, plus spécifiquement pour chaque filière de formation offerte dans la structure de formation.
Les intentions pédagogiques sont des visées éducatives qui découlent du projet de formation et qui servent de guide pour les interventions auprès de l'apprenant. Elles touchent généralement des dimensions significatives du développement professionnel et personnel des apprenants qui n'ont pas fait l'objet de formulations explicites dans les buts du référentiel ou les compétences retenues. Elles incitent le personnel formateur à intervenir dans une direction donnée, chaque fois qu'une situation s'y prête.
Voici donc quelques intentions éducatives d'ordre général qui sont insérées dans le projet éducatif de la mise en œuvre du programme de formation de l'ouvrier paysagiste :

- Développer chez les apprenants, le sens des responsabilités et du respect de la personne ;
- Accroître, chez les apprenants, l'autonomie, l'initiative et l'esprit d'entreprise ;
- Développer chez les apprenants, la pratique de l'autoévaluation ;
- Développer chez les apprenants, une discipline personnelle et une méthode de travail ;
- Augmenter chez les apprenants, le souci de protéger l'environnement ;
- Développer chez les apprenants, la préoccupation du travail bien fait ;
- Développer chez les apprenants, le sens de l'économie du temps et des ressources ;
- Développer chez les apprenants, la préoccupation d'utiliser avec soin les différents équipements.

I.20.5 PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU RÉFÉRENTIEL DE FORMATION

Le scénario de formation se trouve au cœur du référentiel de formation. Il consiste à présenter les choix qui ont résulté de la définition des compétences issues du référentiel de métier-compétences (elles même découlant de l'AST). Ces compétences sont traduites en actions observables et en résultats mesurables, éléments sur lesquels reposent l'acquisition par l'apprenant et leur évaluation. En plus de mettre en évidence la liste des compétences requises pour exercer un métier, le référentiel de formation les décrit de manière exhaustive et pose des balises qui déterminent une démarche d'acquisition desdites compétences. En conséquence, selon les modalités de réalisation de la compétence, le référentiel de formation mise sur deux techniques différentes pour décrire les compétences : la traduction en comportement et la traduction en situation.

En conséquence, le référentiel de formation pour le métier d'Ouvrier Paysagiste traduit les orientations particulières en matière de formation. Il prépare donc la personne à devenir un travailleur des Paysages selon les règles de sécurité et la réglementation.

Le référentiel de formation vise à rendre apte l'Ouvrier Paysagiste à préparer le métier d'Ouvrier Paysagiste traduit les orientations particulières en matière de formation. Il prépare donc la personne à devenir un travailleur du secteur agricole pouvant mener des activités de paysagiste, en équipe ou sous supervision, pour le compte d'une entreprise ou à son compte personnel.
De plus, le référentiel de formation vise à rendre apte l'Ouvrier Paysagiste à créer/réhabiliter/restaurer les espaces verts, jardins, reboisement, à réaliser les opérations d'entretien de ces espaces…
Dans l'exercice de son métier, l'Ouvrier Paysagiste doit maîtriser les itinéraires de création et suivi des espaces verts, jardins, pelouses etc….
Étant donné que l'Ouvrier Paysagiste travaille souvent seul, en équipe ou sous supervision, il doit démontrer de bonnes attitudes relationnelles en milieu de travail ou même dans la société.

I.20.6 **LISTE DES COMPÉTENCES**

Le tableau suivant est conçu à partir de l'information contenue dans le référentiel de formation. Cette synthèse présente les compétences ordonnancées ainsi que les durées de formation qui s'y rapportent. Le tableau résume en fait la logique de formation présentée dans la matrice des objets de formation et dans le logigramme d'acquisition des compétences. Il prépare donc l'utilisateur du guide pédagogique à mieux comprendre la portée du programme d'Ouvrier Paysagiste, tout en lui donnant déjà des pistes sur l'organisation du chronogramme de formation.

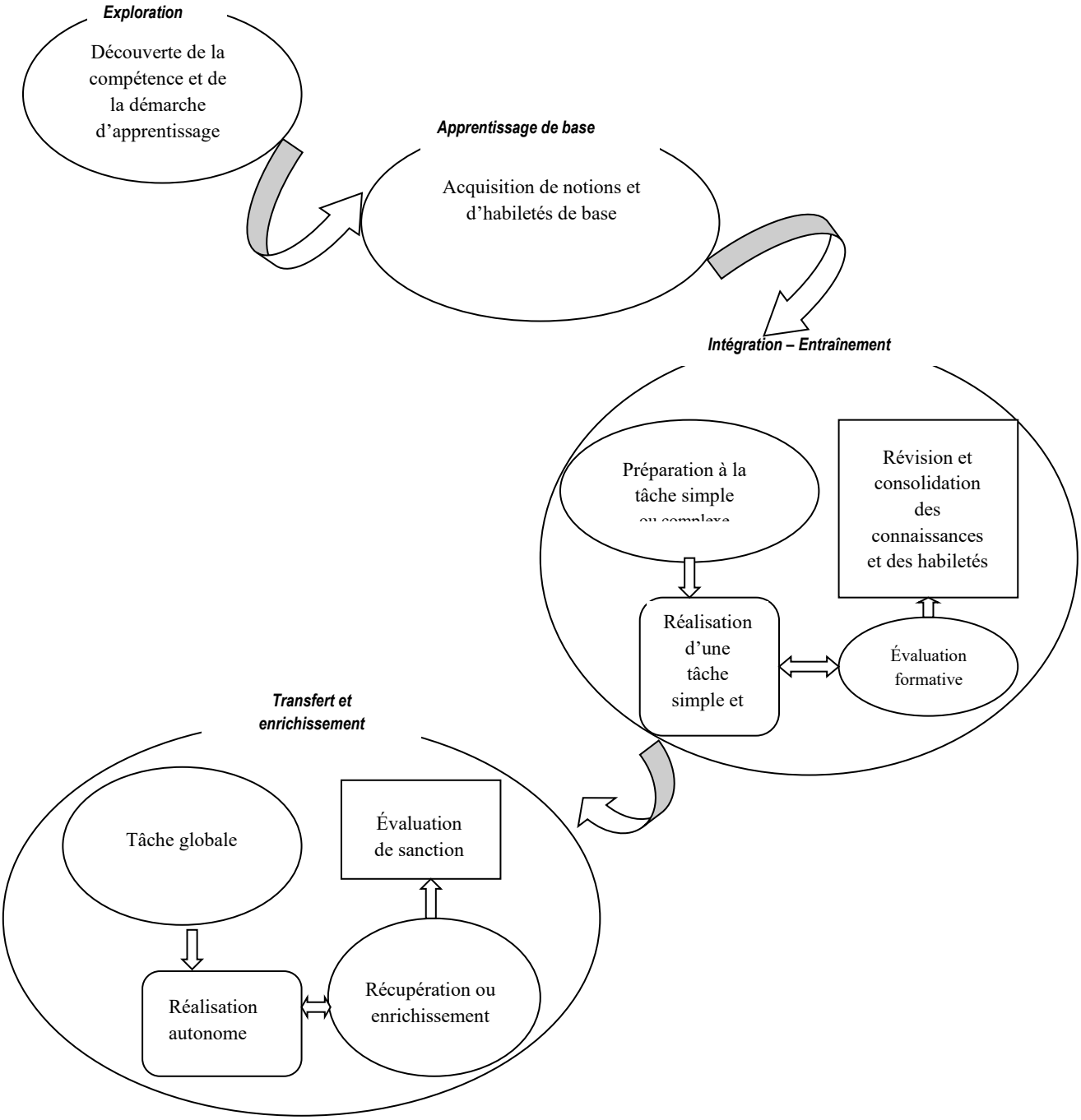
Synthèse du référentiel de formation

Tableau 2 : Synthèse du programme de formation

METIER : Ouvrier Paysagiste					**VOLUME HORAIRE : 1125h**				
N°	**Énoncé de la compétence**	**Intitulé Module**	**Durée totale**	**Modalités**	**Stratégie d'évaluation**	**Durée de l'épreuve**	**Traduction**	**Types**	**Seuil de réussite**
01	Se situer au regard du métier et de la formation	Métier et Formation	30	Orale	Ps	2h	S	G	70%
02	Communiquer en milieu professionnel	Communication en milieu professionnel	45	Écrite et Orale	Ps Pt	3h	S	G	
03	Prévenir les atteintes à la santé, à la sécurité, à l'intégrité physique et à l'environnement	Hygiène, Santé, Sécurité et Environnement	45	Orale écrite, Pratique	Ps Pt	3h	S	G	
04	Réaliser les dessins et les plans	Dessin et plans	60	Écrite et Pratique	Ps Pt	4h	C	G	
05	Utiliser les notions de conduite des cultures	Itinéraires techniques des cultures	60	Écrite et Pratique	Ps Pt	4h	C	G	
06	Ameublir le site de la pépinière	Ameublissement du site de la pépinière	75	Pratique et écrite	Ps	5h	C	G	
07	Aménager le site de la pépinière	Mise en place d'une pépinière	75	Pratique Écrite	Ps Pt	5h	C	P	
08	Reproduire les plantes	Multiplication des plants	105	Pratique Écrite	Ps Pt	7h	C	P	
09	Entretenir la pépinière	Suivi de la pépinière	105	Pratique Écrite	Ps Pt	7h	C	P	
10	Aménager le site de l'espace vert	Mise en place d'un paysage	105	Pratique Écrite	Ps Pt	7h	C	P	
11	Entretenir l'espace vert	Entretien d'un espace vert	105	Pratique et écrite	Ps Pt	7h	C	P	
12	Rechercher un emploi	Entrepreneuriat	45	Pratique et écrite	Ps Pt	3h	S	P	
13	S'intégrer en milieu professionnel	Intégration en milieu professionnel	315	Pratique	Ps Pt	21h	S	P	
Total			**1 125**						

I.21 **STRATEGIES PEDAGOGIQUES**

Selon le cas, le processus d'acquisition de compétences est illustré par les schémas ci-dessous.



I.22 **PRÉSENTATION DU CHRONOGRAMME**

Le chronogramme de réalisation de la formation est une représentation schématique de l'ordre selon lequel les compétences devraient être acquises et de la répartition dans le temps des activités d'enseignement, d'apprentissage et d'évaluation. Il assure une planification globale de l'ensemble du référentiel de formation et permet de voir l'articulation qui existe entre les compétences. Ce type de planification vise à assurer une certaine cohérence et une progression des apprentissages.

Le chronogramme s'inspire du logigramme de la séquence d'acquisition des compétences présenté dans le référentiel de formation. À cette étape, il est réalisé dans le but de donner une idée globale du déroulement de la formation. Le chronogramme devient en quelque sorte une seconde version plus détaillée du logigramme.

Le chronogramme permet de décrire en détail le déroulement de la formation et de préciser les modalités selon lesquelles des thèmes autres que la formation reliée au métier (la formation générale par exemple) peuvent être intégrés à la formation. C'est à l'aide du chronogramme que les personnes travaillant à la planification pédagogique (responsables pédagogiques, formateurs de la spécialité, etc.) pourront tenir compte, pour une compétence donnée, des apprentissages déjà effectués, de ceux qui se déroulent en parallèle et de ceux à venir. La position retenue aura une incidence déterminante sur l'ensemble des choix pédagogiques ultérieurs.

Le chronogramme sert également à établir une base de répartition dans le temps des activités d'enseignement et d'apprentissage. Cette répartition implique la prise en considération de la nature et des contraintes associées à la réalisation des activités d'enseignement, d'apprentissage et d'évaluation. En conséquence, le chronogramme ici présenté repose sur une situation type et devra être ajusté en fonction de la situation réelle de chaque structure de formation, voire de chaque période de l'année, et en fonction des contraintes locales.

	Compétences particulières						Compétences générales							
Numéro	**6**	**7**	**8**	**09**	**10**	**11**	**01**	**02**	**03**	**04**	**05**	**12**	**13**	**T**
Durée (H)	**75**	**75**	**105**	**105**	**105**	**105**	**30**	**45**	**45**	**60**	**60**	**45**	**315**	**1125**
Semaine														
01							30							30
02								10	10	15				35
03								10	10	15				35
04								10	10	15				35
05								10	10	15				35
06	15							05	05		10			35
08	10	10									15			35
09	10	05									10			35
10	10	15									10			35
11	10	05	15								5			35
12	10	05	10	05							5			35
13	10	05	10	10										35
14		10	15	10										35
15		10	15	10										35
16		10	15	10										35
17			10	10	15									35
18			5	15	15									35
19			10	10	05	10								35
20		05	05	10	10	05								35
21		05	05	10	10	05								35
22		05		05	10	15								35
23				05	15	15								35

24					15	15						05		35
25					10	15						15		35
26						20						15		35
27						05						10		15
28													35	35
29													40	40
30													40	40
31													40	40
32													40	40
33													40	40
34													40	40
35													40	40
TOTAL	**75**	**75**	**105**	**105**	**105**	**105**	**30**	**45**	**45**	**60**	**60**	**45**	**315**	**1125**

DEUXIEME PARTIE : SUGGESTIONS PEDAGOGIQUES

I.23 PRESENTATION DES FICHES DE SUGGESTION PEDAGOGIQUES

Les suggestions pédagogiques pour le métier d'Ouvrier Paysagiste, présentées sous forme de fiches, reprennent l'énoncé de la compétence, lequel est accompagné d'informations complémentaires telles que le numéro de la compétence et la durée allouée pour son acquisition. Les fiches de suggestions pédagogiques renseignent sur la position, le rôle et la démarche particulière de chaque compétence. Elles fournissent ensuite une liste des savoirs liés à chaque compétence ainsi que leurs balises, lesquelles renseignent sur l'étendue ou sur les limites des savoirs en cause. Enfin, elles contiennent des suggestions d'activités d'enseignement et d'apprentissage de façon à couvrir l'ensemble des savoirs liés à la compétence et des éléments qui s'y rapportent.

<table>
<tr><td colspan="3">COMPETENCE N°1 : Se situer au regard du métier et de la formation</td></tr>
<tr><td>NUMERO : 1</td><td colspan="2">DUREE D’APPRENTISSAGE : 30heures</td></tr>
<tr><td>MODULE ASSOCIE</td><td>Métier et formation</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="3">FONCTION ET POSITION DE LA COMPETENCE</td></tr>
<tr><td colspan="3">Ce module est le tout premier par lequel l’apprenant amorcera sa formation d’ouvrier paysagiste. Il vise à informer sur les différents aspects de ce métier au regard du marché de l’emploi et sur la démarche de formation. L’obtention de ces informations permettra à l’apprenant de s’auto-évaluer en comparaison de sa personnalité, de son désir, de ses aptitudes en vue de confirmer sa participation au programme de formation.</td></tr>
<tr><td colspan="3">DEMARCHE PARTICULIERE A LA COMPETENCE
Il est suggéré de répartir le temps d’apprentissage selon les proportions suivantes :
1. S’informer sur le métier : 40 %
2. S’informer sur le programme de formation et engagement de la démarche : 40 %
3. Evaluer et confirmer son engagement : 20 %
Il est suggéré de respecter l’ordre des éléments, tel que décrit dans le référentiel de formation.</td></tr>
<tr><td>Savoirs liés à la compétence</td><td>Balises</td><td>Activités d’enseignement et d’apprentissage</td></tr>
<tr><td colspan="3">1. S’informer sur le métier</td></tr>
<tr><td>1.1 Recueillir les données sur la nature et sur les exigences du métier</td><td>• Nature du métier
• Exigences du métier</td><td rowspan="3">Par des exposés, à l’aide de la documentation, de conférences, l’apprenant sera informé sur le métier.</td></tr>
<tr><td>1.2 Inventorier les habiletés, aptitudes, attitudes nécessaires pour pratiquer le métier</td><td>• Habiletés
• Aptitudes
• Attitudes</td></tr>
<tr><td>1.3 Identifier les particularités du milieu professionnel</td><td>• Éléments de compétence
• Conditions de réussite
• Critères de participation
• Conditions d’encadrement</td></tr>
<tr><td colspan="3">2. S’informer sur le programme de formation et engagement de la démarche</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td colspan="3">COMPETENCE N°1 : Se situer au regard du métier et de la formation</td></tr>
<tr><td>NUMERO : 1</td><td colspan="2">DUREE D’APPRENTISSAGE : 30heures</td></tr>
<tr><td>MODULE ASSOCIE</td><td>Métier et formation</td><td></td></tr>
<tr><td>2.1 Collecter les informations sur le programme, la démarche de formation et d’évaluation</td><td>• Compétences
• Tâches
• Aptitudes
• Connaissances
• Habiletés
• Démarche de formation
• Stratégie d’évaluation</td><td rowspan="2">Par des exposés, à l’aide de la documentation, de conférences, l’apprenant sera informé de la pertinence du programme de formation, des conditions de réussite et du mode d’évaluation. Ils seront également motivés à entreprendre les activités proposées.</td></tr>
<tr><td>2.2 Apprécier la formation</td><td>• Points forts
• Limites de la formation</td></tr>
<tr><td colspan="3">3- Evaluer et confirmer son engagement</td></tr>
</table>

COMPETENCE N°1 : Se situer au regard du métier et de la formation		
NUMERO : 1	**DUREE D'APPRENTISSAGE : 30heures**	
MODULE ASSOCIE	**Métier et formation**	
3.1 Distinguer les aptitudes des champs d'intérêt.	• Différence entre ce que l'on aime et la possibilité que l'on a de le réaliser.	Le formateur à travers des exposés doit permettre aux apprenants d'avoir une vision juste du métier et de la formation Il doit fournir aux apprenants les moyens d'évaluer avec honnêteté et objectivité leur orientation professionnelle.
3.2 Décrire les raisons de son choix de poursuite de la formation.	• Autoévaluation. • Raisons motivant la décision.	
3.3 Décrire les principaux éléments d'un rapport confirmant un choix d'orientation professionnelle.	• Résumé de ses goûts, ses aptitudes et de ses champs d'intérêt. • Résumé des exigences relatives à l'exercice du métier • Parallèle entre les deux aspects qui précèdent • Brève conclusion sur son choix d'orientation.	

<table>
<tr><td colspan="3">COMPETENCE 02 : Communiquer en milieu professionnel</td></tr>
<tr><td colspan="2">NUMERO : 02</td><td>DUREE D’APPRENTISSAGE : 45 h</td></tr>
<tr><td colspan="2">MODULE ASSOCIE</td><td>Communication en milieu professionnel</td></tr>
<tr><td colspan="3">FONCTION ET POSITION DE LA COMPETENCE</td></tr>
<tr><td colspan="3">La mise en œuvre de cette partie d’apprentissage vise à faire acquérir et à renforcer le potentiel nécessaire à tout acte de communication. Les contenus d’enseignement se définissent aussi bien en termes de connaissances transmises qu’en termes de supports et d’activités pédagogiques puisées dans les activités menées dans l’entreprise. Ils visent à constituer pour l’apprenant un capital de savoirs et de méthodes auxquels il puisse se référer.</td></tr>
<tr><td colspan="3">DEMARCHE PARTICULIERE A LA COMPETENCE</td></tr>
<tr><td colspan="3">La répartition du temps d’apprentissage est suggérée selon les proportions suivantes :
1.S’approprier les termes et expressions indispensables pour la communication en milieu de travail :15%
2.Traiter les informations : 20%
3. Produire les messages indispensables à la vie professionnelle et sociale : 25%
4. Communiquer oralement : 20%
5. Rendre compte de son activité : 20%.
Il est suggéré de respecter l’ordre des éléments, tel que décrit dans le référentiel de formation.</td></tr>
<tr><td>Savoirs liés à la compétence</td><td>Balises</td><td>Activités d’enseignement et d’apprentissage</td></tr>
<tr><td colspan="3">1.S’approprier les termes et expressions indispensables pour la communication en milieu de travail</td></tr>
<tr><td>1.1 Utiliser la langue française de manière appropriée</td><td>• Définition des termes
• Grammaire
• Vocabulaire
• Formulation des phrases donnant lieu à une instruction, une description de procédés, une demande ou information, une suggestion, un conseil, ect.</td><td rowspan="2">Par des activités pratiques écrites et orales, le formateur permet à l’apprenant d’appliquer les consignes sur les règles de grammaire et de vocabulaire dans l’usage du français et de l’anglais comme outils de communication en milieu professionnel.</td></tr>
<tr><td>1.2 To adequately make use of the english language</td><td>• Words meaning
• Grammar
• Vocabulary
• Sentence formulation for instructions, process description, informations, application, advice, suggestions.</td></tr>
</table>

COMPETENCE 02 : Communiquer en milieu professionnel		
NUMERO : 02		**DUREE D'APPRENTISSAGE** : 45 h
MODULE ASSOCIE		**Communication en milieu professionnel**
2. Traiter les informations		
2.1 Elargir son vocabulaire technique	• Explication du sens des mots dans leurs contextes • Choix parmi plusieurs définitions • Usages des outils lexicaux courants	A partir d'une information orale, d'un texte ou d'une situation professionnelle donnée, l'enseignant développe la stratégie de lecture silencieuse de texte ou d'extraits, d'écoute de documents sonore, d'observation des documents audiovisuels, de commentaires des documents graphiques. Suivant cette approche, l'apprenant parvient à exploiter les informations, déterminer le sens et les idées essentielles d'un message, classer des principales manifestations thématiques.
2.2 Comprendre une situation de communication simple	• Schéma élémentaire de la communication • Différentes situations de communication • Repérage d'interlocuteurs, de message et de support de communication	
2.3 Saisir le sens global d'un texte lu	• Réponses à des questions précises sur le contenu du texte • Reformulation de tout ou d'une partie du texte	
2.4 Saisir le sens d'une information de source non écrite et en retenir le contenu	• Réponses à des questions précises de l'information • Reformulation des messages	
3.Produire les messages indispensables à la vie professionnelle et sociale		
3.1 Utiliser différents outils et supports de communication	• Exploitation des outils de communication • Utilisation du vocabulaire technique du métier • Construction raisonnée de phrases de structure simple	L'enseignant donne un sens à l'apprentissage de la communication couplé avec l'apprentissage de la discipline professionnelle, dans la pratique quotidienne des activités de l'apprenant. Cela donne l'occasion aux apprenants d'agir en communiquant par écrit.
3.2 Restituer à l'écrit une information issue de la vie courante	• Formulation d'exemples ou d'arguments par écrit, pour justifier ou contredire une affirmation • Exploitation d'un message et production des informations écrites	
3.4 Exprimer une opinion ou une appréciation à l'écrit	• Formulation de message écrit, pour partager un avis ou un sentiment par rapport à une situation donnée	
4. Communiquer oralement		

<table>
<tr><td colspan="3">COMPETENCE 02 : Communiquer en milieu professionnel</td></tr>
<tr><td colspan="2">NUMERO : 02</td><td>DUREE D’APPRENTISSAGE : 45 h</td></tr>
<tr><td colspan="2">MODULE ASSOCIE</td><td>Communication en milieu professionnel</td></tr>
<tr><td>4.1 Restituer à l’oral une information issue de la vie courante</td><td>• Allocution formulée d’exemples ou d’arguments, pour justifier ou contredire une affirmation</td><td rowspan="2">L’enseignant donne un sens à l’apprentissage de la communication couplé avec l’apprentissage de la discipline professionnelle, dans la pratique quotidienne des activités de l’apprenant. Cela donne l’occasion aux apprenants d’agir en communiquant oralement.</td></tr>
<tr><td>4.2 Exprimer une opinion ou une appréciation à l’oral</td><td>• Formulation de message oral, pour partager un avis ou un sentiment par rapport à une situation donnée</td></tr>
<tr><td colspan="3">5. Rendre compte de son activité</td></tr>
<tr><td>5.1 Rendre compte par écrit ou oral des opérations effectuées</td><td>• Collecte des informations
• Restitution des données
• Difficultés rencontrées
• Incidents de service, des dysfonctionnements
• Solutions correctives
• Justification du travail effectué.</td><td rowspan="2">A l’aide des activités pratiques, le formateur réitère les indications et consignes de prise de note et de rédaction du compte rendu.
L’apprenant renforce ainsi sa compétence dans la communication avec ses coéquipiers, sa hiérarchie et le public.</td></tr>
<tr><td>5.2 Rédiger des rapports</td><td>• Utilisation du vocabulaire technique et des règles de grammaire
• Documents techniques.
• Règles techniques de rédaction ou de formulation</td></tr>
</table>

COMPETENCE 03 : Prévenir les atteintes à la qualité, santé, à la sécurité, et à l'environnement		
NUMERO : 03	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 45heures/ 3h**	
MODULE	**Qualité, Hygiène, Santé, Sécurité et Environnement**	
FONCTION ET POSITION DE LA COMPETENCE		
Ce module est réinvesti dans les différents modules de compétences particulières du programme de formation. Cela signifie que l'apprenant qui, à la fin de sa formation, intègre le milieu professionnel aura à mettre en application cette compétence dans toutes les tâches qu'il aura à accomplir sur le marché du travail. Cela se comprend étant donné que l'aspect santé et sécurité en milieu professionnel rentre dans toutes les tâches pratiques à accomplir. Cette compétence placée en troisième position est une compétence générale permettant à l'apprenant de distinguer les risques inhérents à la profession d'ouvrier paysagiste, vise essentiellement l'acquisition d'une préoccupation constante pour l'application stricte des règles de santé et de sécurité de l'hygiène et de l'environnement dans l'exercice des tâches.		
DEMARCHE PARTICULIERE A LA COMPETENCE		
Compte tenu de l'importance des apprentissages de cette compétence, il est recommandé d'en renforcer les compétences par l'entremise des autres compétences qui y sont associées. C'est par l'entremise d'activités répétées que les éléments de la compétence seront mieux maîtrisés. En conséquence, des temps d'apprentissage réguliers et appliqués à chaque compétence sont davantage préconisés au cours d'une session intensive de formation. En misant sur cette approche, l'apprenant parviendra plus efficacement à adopter le comportement préventif souhaité Il est suggéré de répartir le temps d'apprentissage selon les pourcentages suivants : 1. S'informer des lois et des règlements sur la santé et la sécurité au travail : **16%** 2. Identifier les risques relatifs à la santé et à la sécurité dans l'environnement professionnel : **16%** 3. Appliquer des mesures préventives reliées à l'hygiène, la santé et la sécurité au travail : **16%** 4. Intervenir en situation d'urgence : **16%** 5. Prévenir les infections transmissibles sexuellement (ITS), le virus d'immunodéficience humaine (VIH/SIDA) et d'autres maladies transmissibles : **16%** 6. Développer un comportement écologiquement responsable : **10%** Évaluation : **10%**		
Savoirs liés à la compétence	Balises	Activités d'enseignement et d'apprentissage
1. S'informer des lois et des règlements sur la santé et la sécurité au travail		

1.1 Identifier le corpus et le dispositif juridique	• Documents juridiques • Revues scientifiques • Lois • Ordonnances • Décrets • Arrêtés • Décisions	Par des exposés, à l'aide de documentation, de conférences, l'apprenant sera informé du dispositif juridique relatif à la santé et à la sécurité liée au métier paysagiste. Il motivera les apprenants à entreprendre les activités de recherche y afférentes.
2. Identifier les risques relatifs à la santé et à la sécurité dans l'environnement professionnel		
2.1 Identifier les risques liés à la santé en milieu professionnel	• Contusions et coupures provoquées par les chutes d'objet et par la manutention des matériaux. • Coupures, les contusions et les fractures causées par les éléments mobiles des machines. • Lésions aux yeux causées par Projection des particules. • Lésions attribuables au travail répétitif. • Intoxication liée à la manipulation de la monnaie	Le formateur à travers des exposés doit permettre aux apprenants d'avoir une vision large des risques relatifs à l'exercice du métier d'ouvrier paysagiste. L'apprenant s'exercera à travers des activités de recherche et présente devant ses pairs le résultat de ses travaux.
2.2 Identifier les risques liés à la sécurité et à l'environnement	• Pollution • Électrocution • Écoulements de liquides • Effets du courant électrique sur le corps humain. • Risques associés aux produits inflammables Etc.	

<table>
<tr><td colspan="3">3. Appliquer des mesures préventives reliées à l'hygiène, la santé et la sécurité au travail</td></tr>
<tr><td>3.1 Distinguer les équipements de protection individuelle et collective</td><td>• Types de situation d'urgence
• Incendies
• Explosions</td><td rowspan="2">Le formateur à travers des exposés permettra aux apprenants d'avoir une vision juste des équipements de protection individuelle, leurs modes d'emplois, etc.
L'apprenant s'exercera à travers des activités pratiques à manipuler ces équipements.</td></tr>
<tr><td>3.2 Identifier les normes de sécurité</td><td>• Délimitation de la zone sinistrée
• Equipements d'urgence
• Précautions utiles
• Soins de premier secours</td></tr>
<tr><td colspan="3">4. Intervenir en cas d'urgence</td></tr>
<tr><td>4.1 Évaluer le niveau de gravité de la situation</td><td>• Types de situation d'urgence
• Incendies
• Explosions</td><td rowspan="2">Le formateur à travers des exposés permettra aux apprenants d'évaluer le niveau des risques en cas d'urgence.
L'apprenant développera des attitudes, aptitudes et présente la maîtrise de l'élément de compétence à travers des exercices pratiques.</td></tr>
<tr><td>4.2 Organiser l'intervention d'urgence</td><td>• Délimitation de la zone sinistrée
• Equipements d'urgence
• Précautions utiles
• Soins de premier secours</td></tr>
<tr><td colspan="3">5. Prévenir les infections transmissibles sexuellement (ITS), le virus d'immunodéficience humaine (VIH/SIDA) et d'autres maladies transmissibles</td></tr>
<tr><td>5.1 S'informer sur les maladies infectieuses</td><td>• Documents scientifiques
• Les maladies infectieuses
• Risques
• Modes de transmission
• Moyens de prévention
Etc.</td><td>Par des exposés, à l'aide de documentation, de conférences, l'apprenant sera informé des maladies infectieuses, des risques et modes de transmission, etc.
Motiver les apprenants à entreprendre les activités de recherche y afférentes.</td></tr>
<tr><td colspan="3">6. Développer un comportement écologiquement responsable</td></tr>
</table>

6.1 Interpréter les fiches signalétiques	• Pictogrammes • Paramètres caractéristiques	Par des exposés, à l'aide de documentation, de conférences, l'apprenant sera informé des fiches signalétiques, des pictogrammes, et des produits dangereux, etc. Le formateur motivera les apprenants à entreprendre les activités de recherche y afférentes. La manipulation des produits dangereux se fera sous contrôle du formateur.
6.2 Identifier les produits dangereux	• SIMDUT • Normes environnementales • Classes de produits dangereux • Dangers des produits dangereux • Moyens de prévention • Gaz à effets de serre Etc.	

COMPETENCE 04 : Réaliser les dessins et les plans		
NUMERO : 04	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION :56 h/04h**	
MODULE ASSOCIE	**Dessins et plans**	
FONCTION ET POSITION DE LA COMPETENCE Ce module de compétence permet à l'apprenant de réaliser et interpréter les cartes, plans et les schémas de conception des espaces verts, jardins, pelouses, etc… Elle est acquise un peu après le début du programme de formation, pour permettre aux apprenants d'acquérir des notions sur la cartographie et les plans de mise en place des espaces verts.		
DEMARCHE PARTICULIERE A LA COMPETENCE Etant donné que la maîtrise de cette compétence a un rôle important dans la maitrise du programme, Il est suggéré de répartir le temps d'apprentissage selon les proportions suivantes : 1. Appliquer les notions de dessin technique et cartographie : 20% 2. Interpréter un plan, schéma et carte : 23% 3. Représenter un objet en perspectives et projection orthogonale : 25% 4. Appliquer les notions de détermination des angles et figures :10% 5. Utiliser les notions de calcul des aires, de volumes et de densité : 15% Évaluation : 7%		
Savoirs liés à la compétence	**Balises**	**Activités d'enseignement et d'apprentissage**
Appliquer les notions de dessin technique et cartographie		
1.1 Expliquer les équipements des dessins	• Définition des instruments de dessins ; • Importance de la précision et de la rigueur dans le dessin ; • Différents types de dessin ; • Instruments de dessin :	Par l'entremise des cours théoriques, le formateur explique les équipements de dessin et la matérialisation des éléments sur le plan.

COMPETENCE 04 : Réaliser les dessins et les plans		
NUMERO : 04	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION :56 h/04h**	
MODULE ASSOCIE	**Dessins et plans**	
	- Règle graduée, - Équerre, - Compas ; - Papiers millimétrés ; etc…	L'apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d'autres apprenants, participe aux synthèses, note la synthèse. Par l'entremise des exercices et exemples en situation professionnelle, le formateur montre aux apprenants, les équipements de dessin et la matérialisation des éléments sur le plan. Il doit s'assurer de l'implication effective de chaque apprenant. Le formateur encadre les activités des apprenants afin de s'assurer l'intégration des apprenants. Pendant les explications, les apprenants prennent notes, posent des questions et appliquent les exercices et exemples données par le formateur.
1.2 Matérialiser les éléments sur le plan	• Tracé des plans ; • Tracé des courbes ; • Tracé des éléments des composants du paysage sur le plan.	
2. Interpréter un plan, schéma et carte		
2.1 Réaliser les croquis, schémas et plans	• Concepts de croquis, schémas et plans ; • Différents formats de croquis, schémas et plans ; • Différents traits ; etc…	Par l'entremise des cours théoriques, le formateur explique la réalisation et la lecture des croquis, schémas et plans. L'apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes,

COMPETENCE 04 : Réaliser les dessins et les plans		
NUMERO : 04	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION :56 h/04h**	
MODULE ASSOCIE	**Dessins et plans**	
2.2 Lire les plans et schémas	Reproduction à l'échelle des dessins techniques : • Définition ; • Types ; • Utilisation ; • Légende du plan et schéma.	échange avec d'autres apprenants, participe aux synthèses, note la synthèse. Par l'entremise des exercices et exemples en situation professionnelle, le formateur montre aux apprenants, la réalisation et la lecture des croquis, schémas et plans. Il doit s'assurer de l'implication effective de chaque apprenant. Le formateur encadre les activités des apprenants afin de s'assurer l'intégration des apprenants. Pendant les explications, les apprenants prennent des notes, posent des questions et appliquent les exercices et exemples données par le formateur.
3. Représenter un objet en perspectives et projection orthogonale		
3.1 Représenter les objets en plusieurs vues	• Concept de perspective cavalière ; • Caractéristiques d'une perspective cavalière ; • Démarche à suivre pour une perspective ; • Correspondances entre les vues.	Par l'entremise des cours théoriques, le formateur explique la représentation des objets en plusieurs vues et dimensions.

COMPETENCE 04 : Réaliser les dessins et les plans		
NUMERO : 04	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION :56 h/04h**	
MODULE ASSOCIE	**Dessins et plans**	
3.2 Représenter les objets en plusieurs dimensions	• Concepts de projection orthogonale ; • Caractéristiques d'une projection orthogonale ; • Démarche à suivre pour une projection orthogonale ; • Représentation des objet en en 3D et 2D.	L'apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d'autres apprenants, participe aux synthèses, note la synthèse. Par l'entremise des exercices et exemples en situation professionnelle, le formateur montre aux apprenants, la représentation des objets en plusieurs vues et dimensions. Il doit s'assurer de l'implication effective de chaque apprenant. Le formateur encadre les activités des apprenants afin de s'assurer l'intégration des apprenants. Pendant les explications, les apprenants prennent des notes, posent des questions et appliquent les exercices et exemples données par le formateur.
4. Appliquer les notions de détermination des angles et figures		
4.1 Resoudre les équations trigonométriques	• Équation de droite passant par deux points ; • Intersections de droites et systèmes d'équations ; • Droites perpendiculaires ; • Droites parallèles ; • Cosinus, sinus, tangente des angles ;	Par l'entremise des cours théoriques, le formateur explique la résolution des équations trigonométriques et les tracés des figures géométriques.

COMPETENCE 04 : Réaliser les dessins et les plans		
NUMERO : 04	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION :56 h/04h**	
MODULE ASSOCIE	**Dessins et plans**	
	• Formules et relations trigonométriques.	L'apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d'autres apprenants, participe aux synthèses, note la synthèse. Par l'entremise des exercices et exemples en situation professionnelle, le formateur montre aux apprenants, la résolution des équations trigonométriques et les tracés des figures géométriques. Il doit s'assurer de l'implication effective de chaque apprenant. Le formateur encadre les activités des apprenants afin de s'assurer l'intégration des apprenants. Pendant les explications, les apprenants prennent notes, posent des questions et appliquent les exercices et exemples données par le formateur.
4.2 Tracer les figures géométriques	• Construction du cercle : - Diamètre ; - Corde. • Triangle et ses droites remarquables ; • Parallélogramme ; • Trapèze ; • Quadrilatères, cônes ; • Calcul des surfaces et volumes des figures géométriques simples.	
5. Utiliser les notions de calcul des aires, de volume et de densité		
5.1 Utiliser les unités de mesure	• Rappel sur les unités de mesure ; • Unités sous forme décimale et fractionnaire ; • Mesure des longueurs, masses, durées, aires, volumes ; • Utilisation de la calculatrice scientifique.	A l'aide de la documentation disponible, le formateur explique l'utilisation des unités de mesure, le calcul des nombres décimaux, entier naturels et des fractions.

COMPETENCE 04 : Réaliser les dessins et les plans		
NUMERO : 04	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION :56 h/04h**	
MODULE ASSOCIE	**Dessins et plans**	
5.2 Calculer les nombres décimaux, entier naturels et des fractions	• Nombre entier ; • Nombres décimaux ; • Décomposition d'un nombre décimal ; • Addition des fractions ; • Réduction au même dénominateur ; • Produits de fractions ; • Calcul du pourcentage ; • Opération d'addition, de soustraction et de division.	L'apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d'autres apprenants, présente la production du groupe, participe à la mise en commun en plénière, participe aux synthèses, note la synthèse.

COMPETENCE 05 : Utiliser les notions de conduite des cultures		
NUMERO : 5	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 56 heures/04heures**	
MODULE ASSOCIE	**Itinéraires techniques des cultures**	
FONCTION ET POSITION DE LA COMPETENCE Ce module de compétence générale permet à l'apprenant d'acquérir les habilités nécessaires pour comprendre les bases en agriculture générale. Il va permettre à l'apprenant de d'assimiler les étapes (de bout en bout) de conduite des végétaux. Ce module vise aussi à doter l'apprenant de savoirs et savoir-faire lui permettant de comprendre : les notions de base en agriculture et foresterie, les notions de système de culture, les notions de protection des plantes, les notions de la nutrition organo-minérale des plantes, les problèmes de statistiques appliquées à l'agriculture. Les connaissances et habiletés acquises dans ce module seront réinvesties et mises à contribution à divers degrés lors de la réalisation des activités d'apprentissage des modules relatifs à : **« Ameublissement du site de la pépinière », « Mise en place d'une pépinière », « Multiplication des plants », Suivi de la pépinière » « Mise en place d'un paysage », « Entretien d'un paysage »** Cette compétence s'acquiert un peu après le début du programme de formation.		
DEMARCHE PARTICULIERE A LA COMPETENCE Etant donné que la maîtrise de cette compétence générale joue un rôle important dans la maîtrise du programme, Il est suggéré de répartir le temps d'apprentissage selon les proportions suivantes : • Utiliser les notions de base en agriculture et foresterie : 20% • Utiliser les notions de système de culture : 20% • Utiliser les notions de protection des plantes : 20% • Utiliser les notions de la nutrition organo-minérale des plantes : 20% • Résoudre les problèmes de statistiques appliquées à l'agriculture : 13% Évaluation : 07%		
Savoirs liés à la compétence	**Balises**	**Activités d'enseignement et d'apprentissage**
1. Utiliser les notions de base en agriculture et foresterie		
1.1 Expliquer les concepts d'horticulture	• Définition du concept d'horticulture ornementale ; • Définition du concept d'horticulture vivrière ;	A l'aide de la documentation disponible, le formateur explique aux apprenants, les concepts d'horticulture. L'apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d'autres

COMPETENCE 05 : Utiliser les notions de conduite des cultures		
NUMERO : 5	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 56 heures/04heures**	
MODULE ASSOCIE	**Itinéraires techniques des cultures**	
	• Définition du concept de floriculture ; • Définition du concept d'arboriculture ; • Définition du concept de pépinière.	apprenants, présente la production du groupe, participe à la mise en commun en plénière, participe aux synthèses, note la synthèse.
1.2 Expliquer les types d'agriculture	• Définition de l'agriculture au sens étroit ; • Définition de l'agriculture intensive ; • Définition de l'agriculture extensive ; • Agriculture de subsistance ; • Agriculture biologique ; • Système de culture ; • Système de production.	A l'aide de la documentation disponible, le formateur explique aux apprenants, les types d'agriculture. L'apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d'autres apprenants, présente la production du groupe, participe à la mise en commun en plénière, participe aux synthèses, note la synthèse.
1.3 Décrire les zones agro écologiques	• Caractérisation de la végétation ; • Caractérisation des saisons ; • Les cultures dominantes ; • Les type des sols ; • Élaboration de la carte des zones agroécologiques.	A l'aide de la documentation disponible, le formateur décrit aux apprenants, les zones agroécologiques du Cameroun. L'apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d'autres apprenants, présente la production du groupe, participe à la mise en commun en plénière, participe aux synthèses, note la synthèse.
2. Utiliser les notions de système de culture		
2.1 Caractériser les variétés des végétaux	• Morphologie des végétaux ; • Cycle de production ; • Type d'essence des végétaux ; • Description des différentes parties de la plante (feuilles, fleurs, fruits ; tiges ; racine) ;	A l'aide de la documentation disponible, le formateur montre aux apprenants, comment caractériser les variétés des végétaux. L'apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d'autres apprenants, présente la production du groupe,

COMPETENCE 05 : Utiliser les notions de conduite des cultures		
NUMERO : 5	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 56 heures/04heures**	
MODULE ASSOCIE	**Itinéraires techniques des cultures**	
	• Rôles des différentes parties de la plante.	participe à la mise en commun en plénière, participe aux synthèses, note la synthèse.
2.2 Expliquer les systèmes de production des plantes	• Caractérisation des spéculations ; • Interactions entre les spéculations ; • Rotation des cultures ; • Assolement des cultures ; • Associations des cultures.	A l'aide de la documentation disponible, le formateur explique aux apprenants, les systèmes de production des plantes. L'apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d'autres apprenants, présente la production du groupe, participe à la mise en commun en plénière, participe aux synthèses, note la synthèse.
3. Utiliser les notions de protection des plantes		
3.1 Diagnostiquer les maladies et ravageurs	• Identification des types de maladies et ravageurs ; • Caractérisation du cycle de vie des pestes ; • Identification des agents causaux ; • Identification de l'origine des pestes.	A l'aide de la documentation disponible, le formateur montre aux apprenants, comment diagnostiquer et éradiquer les maladies et ravageurs. L'apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d'autres apprenants, présente la production du groupe, participe à la mise en commun en plénière, participe aux synthèses, note la synthèse.
3.2 Éradiquer les maladies et ravageurs	• Méthodes d'éradication des pestes ; • Types de pesticides ; • Modes d'application des pesticides ; • Respect de la dose ; • Application opportune des pesticides.	
4. Utiliser les notions de la nutrition organo-minérale des plantes		
4.1 Diagnostiquer les carences en fertilisants	• Identification des symptômes de carence ;	

COMPETENCE 05 : Utiliser les notions de conduite des cultures		
NUMERO : 5	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 56 heures/04heures**	
MODULE ASSOCIE	**Itinéraires techniques des cultures**	
	• Caractérisation des facteurs de risque liés au sol ; • Observation de l'état sanitaire de la plante.	A l'aide de la documentation disponible, le formateur montre aux apprenants, comment diagnostiquer les carences en éléments fertilisants et fertiliser les plantes. L'apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d'autres apprenants, présente la production du groupe, participe à la mise en commun en plénière, participe aux synthèses, note la synthèse.
4.2 Fertiliser les plantes	• Types d'éléments fertilisants à apporter ; • Formulation des engrais ; • Mode d'épandage ; • Respect de la dose ; • Épandage opportun des fertilisants.	
5. Résoudre les problèmes de statistiques appliquées à l'agriculture		
5.1 Estimer les coûts de production	• Estimation du coût de transport ; • Estimation du coût de la manutention ; • Estimation du coût de stockage ; • Estimation du coût total ; • Estimation des recettes ; • Estimation de la marge brute.	A l'aide de la documentation disponible, le formateur explique aux apprenants, l'estimation des couts de production et l'utilisation des opérations techniques statistiques. L'apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d'autres apprenants, présente la production du groupe, participe à la mise en commun en plénière, participe aux synthèses, note la synthèse.
5.2 Utiliser les opérations techniques statistiques	• Présentations des techniques statistiques ; • Interprétation des résultats ; • Prise de décision.	

COMPETENCE 06 : Ameublir le site de la pépinière		
NUMERO : 6	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 70 heures/05 heures**	
MODULE ASSOCIE	**Ameublissement du site de la pépinière**	
FONCTION ET POSITION DE LA COMPETENCE Cette compétence particulière, permet à l'apprenant d'acquérir les habilités nécessaires à la maîtrise du choix et la préparation du site de la pépinière. Par cette compétence, l'apprenant sera amené à appréhender la détermination du site, sa sécurisation et son nettoyage. Cette compétence particulière vise à rendre les apprenants capables de : 1. Déterminer le site ; 2. Sécuriser le site ; 3. Nettoyer le site. Les connaissances et habiletés acquises dans ce module seront réinvesties et mises à contribution à divers degrés lors de la réalisation des activités d'apprentissage des modules relatifs à : **« Mise en place d'une pépinière », « Multiplication des plants », Suivi de la pépinière » « Mise en place d'un paysage », « Entretien d'un paysage ».** Il est suggéré de respecter l'ordre des éléments, tel que décrit dans le référentiel de formation.		
DEMARCHE PARTICULIERE A LA COMPETENCE En ce qui concerne le temps alloué à l'apprentissage, il est suggéré de le répartir selon les proportions suivantes : 1. Déterminer le site : 30% 2. Sécuriser le site : 23%% 3. Nettoyer le site : 40% Évaluation : 07%		
Savoirs liés à la compétence	**Balises**	**Activités d'enseignement et d'apprentissage**
1.1.Déterminer le site		
1.1 Caractériser le relief du site	• Définition du concept relief ; • Caractérisation des montagnes ; • Caractérisation des plaines ; • Caractérisation des plateaux ; • Caractérisation des vallées.	Par l'entremise des cours théoriques, le formateur présente les procédés de circonscription du site et la caractérisation du relief du site. L'apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d'autres apprenants, participe aux synthèses, note la synthèse.
1.2 Circonscrire le site	• Délimitation des bordures ;	

COMPETENCE 06 : Ameublir le site de la pépinière		
NUMERO : 6	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 70 heures/05 heures**	
MODULE ASSOCIE	**Ameublissement du site de la pépinière**	
	• Délimitation des parcelles cultivables ; • Accessibilité du site.	Par l'entremise des exercices et exemples en situation professionnelle, le formateur montre aux apprenants, les procédés de circonscription du site et la caractérisation du relief du site. Il doit s'assurer de l'implication effective de chaque apprenant. Le formateur encadre les activités des apprenants afin de s'assurer de la prise en main des apprenants. Pendant les explications, les apprenants prennent notes, posent des questions et appliquent les exercices et exemples données par le formateur.
1.3 Caractériser la fertilité du sol	• Caractérisation de la couleur du sol ; • Caractérisation des végétaux indicateurs de l'acidité du sol ; • Caractérisation des végétaux responsables d'apport de l'azote ; • Caractérisation des espèces qui amélioratrices des propriétés du sol.	Par l'entremise des cours théoriques, le formateur présente les procédés de caractérisation de la fertilité du sol. L'apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d'autres apprenants, participe aux synthèses, note la synthèse. Par l'entremise des exercices et exemples en situation professionnelle, le formateur montre aux apprenants, les procédés de caractérisation de la fertilité du sol. Il doit s'assurer de l'implication effective de chaque apprenant. Le formateur encadre les activités des apprenants afin de s'assurer de la prise en main des apprenants. Pendant les explications, les apprenants prennent notes, posent des questions et appliquent les exercices et exemples données par le formateur.
2.Sécuriser le site		
2.1 Appliquer les techniques de Sécurisation de site	• Proximité des zones de pâturage ; • Identification des corridors des animaux sauvages ; • Proximité des habitations.	Par l'entremise des cours théoriques, le formateur présente les étapes de sécurisation du site et la construction de l'ombrière. L'apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d'autres apprenants, participe aux synthèses, note la synthèse.

COMPETENCE 06 : Ameublir le site de la pépinière		
NUMERO : 6	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 70 heures/05 heures**	
MODULE ASSOCIE	**Ameublissement du site de la pépinière**	
2.2 Construire une ombrière	• Détermination des matériaux ; • Détermination des standards de construction ; • Détermination des couloirs ;	Par l'entremise des exercices et exemples en situation professionnelle, le formateur montre aux apprenants, les étapes de sécurisation du site et la construction de l'ombrière. Il doit s'assurer de l'implication effective de chaque apprenant. Le formateur encadre les activités des apprenants afin de s'assurer l'intégration des apprenants. Pendant les explications, les apprenants prennent des notes, posent des questions et appliquent les exercices et exemples données par le formateur.
3. Nettoyer le site		
3.1 Préparer le site	• Défrichage ; • Propriété du site ; • Labour ; • Matérialisation du site ;	Par l'entremise des cours théoriques, le formateur présente les procédés de préparation du site et la création des couloirs d'entretien. L'apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d'autres apprenants, participe aux synthèses, note la synthèse. Par l'entremise des exercices et exemples en situation professionnelle, le formateur montre aux apprenants, les procédés de préparation du site et la création des couloirs d'entretien. Il doit s'assurer de l'implication effective de chaque apprenant. Le formateur encadre les activités des apprenants afin de s'assurer l de la prise en main des apprenants. Pendant les explications, les apprenants prennent notes, posent des questions et appliquent les exercices et exemples données par le formateur.
3.2 Créer les couloirs d'entretien	• Dimension des planches ; • Nombre de planches ; • Aménagement des couloirs.	

COMPETENCE 07 : Aménager le site de la pépinière	
NUMERO : 7	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 70 heures/05 heures**
MODULE ASSOCIE	**Mise en place d'une pépinière**

FONCTION ET POSITION DE LA COMPETENCE

Cette compétence particulière, permet à l'apprenant d'acquérir les habilités nécessaires à la maîtrise de la mise en place effective de la pépinière. Par cette compétence, l'apprenant sera amené à appréhender le choix et la préparation du substrat, la préparation des pots /sachets, la mise en place du système d'irrigation et de drainage, et semis effectif.

Cette compétence particulière vise à rendre les apprenants capables de :

1. Préparer le substrat ;
2. Apprêter les pots ;
3. Installer les systèmes d'irrigation et de drainage ;
4. Semer la pépinière.

Les connaissances et habiletés acquises dans ce module seront réinvesties et mises à contribution à divers degrés lors de la réalisation des activités d'apprentissage des modules relatifs à : **« Mise en place d'une pépinière », « Multiplication des plants », Suivi de la pépinière » « Mise en place d'un paysage », « Entretien d'un paysage ».**

Il est suggéré de respecter l'ordre des éléments, tel que décrit dans le référentiel de formation.

En ce qui concerne le temps alloué à l'apprentissage, il est suggéré de le répartir selon les proportions suivantes :

1. Préparer le substrat : 30%
2. Apprêter les pots : 23%%
3. Installer les systèmes d'irrigation et de drainage : 40%
4. Semer la pépinière :

Évaluation : 07%

Savoirs liés à la compétence	Balises	Activités d'enseignement et d'apprentissage
1.Préparer le substrat		
1.1 Traiter le substrat	• Composition du substrat ; • Homogénéité du substrat ; • Texture du substrat ;	Par l'entremise des cours théoriques, le formateur présente les procédés de traitement et de conditionnement du substrat.

COMPETENCE 07 : Aménager le site de la pépinière		
NUMERO : 7	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 70 heures/05 heures**	
MODULE ASSOCIE	**Mise en place d'une pépinière**	
	• Amendement du substrat.	L'apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d'autres apprenants, participe aux synthèses, note la synthèse. Par l'entremise des exercices et exemples en situation professionnelle, le formateur montre aux apprenants, les procédés de traitement et de conditionnement du substrat. Il doit s'assurer de l'implication effective de chaque apprenant. Le formateur encadre les activités des apprenants afin de s'assurer de la prise en main des apprenants. Pendant les explications, les apprenants prennent notes, posent des questions et appliquent les exercices et exemples données par le formateur.
1.2 Conditionner le substrat	• Choix du matériel de conditionnement ; • Choix de l'emplacement ; • Contrôle de l'arrosage.	
2. Apprêter les pots		
2.1 Choisir les pots et sachets	• Dimension des pots ; • Qualité des sachets ; • Couleur du sachet.	Par l'entremise des cours théoriques, le formateur présente les étapes de choix et de remplissage des pots et sachets. L'apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d'autres apprenants, participe aux synthèses, note la synthèse. Par l'entremise des exercices et exemples en situation professionnelle, le formateur montre aux apprenants, les étapes de choix et de remplissage des pots et sachets.

COMPETENCE 07 : Aménager le site de la pépinière		
NUMERO : 7	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 70 heures/05 heures**	
MODULE ASSOCIE	**Mise en place d'une pépinière**	
2.2 Remplir les pots et sachets	• Densité des sachets dans la planche ; • Harmonisation du remplissage ; • Entreposage des sachets/pots.	Il doit s'assurer de l'implication effective de chaque apprenant. Le formateur encadre les activités des apprenants afin de s'assurer de la prise en main des apprenants. Pendant les explications, les apprenants prennent notes, posent des questions et appliquent les exercices et exemples données par le formateur.
3. Installer les systèmes d'irrigation et de drainage		
3.1 Concevoir le système d'irrigation et drainage	• Définition d'irrigation/drainage ; • Caractérisation des types d'irrigation et drainage ; • Matériels et outils nécessaires ; • Localisation de la source d'eau.	Par l'entremise des cours théoriques, le formateur présente les étapes de conception et de mise en place du système d'irrigation et drainage. L'apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d'autres apprenants, participe aux synthèses, note la synthèse. Par l'entremise des exercices et exemples en situation professionnelle, le formateur montre aux apprenants, les étapes de conception et de mise en place du système d'irrigation et drainage. Il doit s'assurer de l'implication effective de chaque apprenant. Le formateur encadre les activités des apprenants afin de s'assurer de la prise en main des apprenants. Pendant les explications, les apprenants prennent notes, posent des questions et appliquent les exercices et exemples donnés par le formateur.
3.2 Mettre en place du système d'irrigation et drainage	• Marquage de l'emplacement du système d'irrigation et drainage ; • Installation du système d'évacuation d'eau ; • Installation d'un régulateur d'eau.	
4. Semer la pépinière		

<table>
<tr><td colspan="3">COMPETENCE 07 : Aménager le site de la pépinière</td></tr>
<tr><td>NUMERO : 7</td><td colspan="2">DUREE D’APPRENTISSAGE/D’EVALUATION : 70 heures/05 heures</td></tr>
<tr><td>MODULE ASSOCIE</td><td colspan="2">Mise en place d’une pépinière</td></tr>
<tr><td>4.1 Préparer la semence</td><td>• Provenance du lot de semences ;
• Caractérisation des types de sélection de la semence ;
• Triage de la semence ;
• Traitement de la semence contre les pestes.</td><td rowspan="2">Par l'entremise des cours théoriques, le formateur présente les procédés de préparation et de semis des semences.
L’apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d’autres apprenants, participe aux synthèses, note la synthèse.
Par l'entremise des exercices et exemples en situation professionnelle, le formateur montre aux apprenants, les procédés de préparation et de semis des semences.
Il doit s’assurer de l’implication effective de chaque apprenant. Le formateur encadre les activités des apprenants afin de s’assurer de la prise en main des apprenants.
Pendant les explications, les apprenants prennent des notes, posent des questions et appliquent les exercices et exemples données par le formateur.</td></tr>
<tr><td>4.2 Semer la semence</td><td>• Respect des écartements ;
• Caractérisation des techniques de semis ;
• Nombre de semence par poquet ;
• Étiquetage des parcelles.</td></tr>
</table>

COMPETENCE 08 : Reproduire les plantes		
NUMERO : 8	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 98 heures/07 heures**	
MODULE ASSOCIE	**Multiplication des plants**	
FONCTION ET POSITION DE LA COMPETENCE Cette compétence particulière, permet à l'apprenant d'acquérir les habilités nécessaires à la maîtrise de la multiplication végétative des plantes. Par cette compétence, l'apprenant sera amené à appréhender les différents types de multiplication végétative. Cette compétence particulière vise à rendre les apprenants capables de : • Multiplier les plants par la technique de greffage ; • Multiplier les plants par la technique de marcottage ; • Multiplier les plants par la technique de bouturage ; • Appliquer les techniques de sevrage des plants. Cette compétence s'acquiert avant celles sur **« Ameublir le site de la pépinière »** et juste après celle sur **« Aménager la pépinière ».**		
DEMARCHE PARTICULIERE A LA COMPETENCE En ce qui concerne le temps alloué à l'apprentissage, il est suggéré de le répartir selon les proportions suivantes : 1. Multiplier les plants par la technique de greffage : 30% 2. Multiplier les plants par la technique de marcottage : 30% 3. Multiplier les plants par la technique de bouturage : 20 4. Appliquer les techniques de sevrage des plants : 13% Évaluation : 07%		
Savoirs liés à la compétence	**Balises**	**Activités d'enseignement et d'apprentissage**
1. Multiplier les plants par la technique de greffage		
1.1 Préparer le greffage	• Méthodes de greffage ; • Matériel de greffage ; • Identification du porte greffe et du greffon ;	Par l'entremise des cours théoriques, le formateur présente les procédés de préparation et de greffage des plantes. L'apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d'autres apprenants, participe aux synthèses, note la synthèse.
2 Greffer les plantes	• Prélèvement du greffon ; • Traitement du greffon et du porte greffe ; • Implantation du greffon au porte greffe ;	

COMPETENCE 08 : Reproduire les plantes		
NUMERO : 8	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 98 heures/07 heures**	
MODULE ASSOCIE	**Multiplication des plants**	
	• Étiquetage du plant greffé.	Par l'entremise des exercices et exemples en situation professionnelle, le formateur montre aux apprenants, les procédés de préparation et de greffage des plantes. Il doit s'assurer de l'implication effective de chaque apprenant. Le formateur encadre les activités des apprenants afin de s'assurer de la prise en main des apprenants. Pendant les explications, les apprenants prennent des notes, posent des questions et appliquent les exercices et exemples données par le formateur.
2. Multiplier les plants par la technique de marcottage		
2.1 Préparer le marcottage	• Méthodes de marcottage ; • Préparation du matériel de marcottage ; • Identification des branches à marcotter.	Par l'entremise des cours théoriques, le formateur présente les procédés de préparation et de marcottage des plantes. L'apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d'autres apprenants, participe aux synthèses, note la synthèse. Par l'entremise des exercices et exemples en situation professionnelle, le formateur montre aux apprenants, les procédés de préparation et de greffages des plantes. Il doit s'assurer de l'implication effective de chaque apprenant. Le formateur encadre les activités des apprenants afin de s'assurer de la prise en main des apprenants. Pendant les explications, les apprenants prennent des notes, posent des questions et appliquent les exercices et exemples données par le formateur.
2.2 Marcotter les plantes	• Préparation des branches à marcotter ; • Nouaison des branches ; • Étiquetage des branches marcottées.	

COMPETENCE 08 : Reproduire les plantes		
NUMERO : 8	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 98 heures/07 heures**	
MODULE ASSOCIE	**Multiplication des plants**	
3. Multiplier les plants par la technique de bouturage		
3.1 Traiter les boutures	• Sélection des boutures ; • Traitement des boutures ; • Conditionnement des boutures.	Par l'entremise des cours théoriques, le formateur présente les procédés de traitement des boutures et de bouturage des plantes. L'apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d'autres apprenants, participe aux synthèses, note la synthèse. Par l'entremise des exercices et exemples en situation professionnelle, le formateur montre aux apprenants, les procédés de traitement des boutures et de bouturage des plantes. Il doit s'assurer de l'implication effective de chaque apprenant. Le formateur encadre les activités des apprenants afin de s'assurer de la prise en main des apprenants. Pendant les explications, les apprenants prennent des notes, posent des questions et appliquent les exercices et exemples donnés par le formateur.
3.2 Bouturer les plantes	• Préparation les poquets du bouturage ; • Mise en place des boutures ; • Arrosage de la parcelle bouturée.	
4. Appliquer les techniques de sevrage des plants		
4.1 Identification des plantules à sevrer	• Observation des plantules ; • Caractérisation des plantules matures ; • Préparation du matériel de sevrage.	Par l'entremise des cours théoriques, le formateur présente les procédés d'identification des plantules à sevrer, et leur sevrage effectif. L'apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d'autres apprenants, participe aux synthèses, note la synthèse. Par l'entremise des exercices et exemples en situation professionnelle, le formateur montre aux apprenants, les procédés d'identification des plantules à sevrer, et leur sevrage effectif.
4.2 Sevrer les plantes	• Extraction des plantules ; • Habillage des plantules ; • Préparation des poquets de mise ne terre ; • Mise en terre des plantules ;	

COMPETENCE 08 : Reproduire les plantes		
NUMERO : 8	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 98 heures/07 heures**	
MODULE ASSOCIE	**Multiplication des plants**	
	• Arrosage des plantules.	Il doit s'assurer de l'implication effective de chaque apprenant. Le formateur encadre les activités des apprenants afin de s'assurer de la prise en main des apprenants. Pendant les explications, les apprenants prennent des notes, posent des questions et appliquent les exercices et exemples données par le formateur.

COMPETENCE 09 : Entretenir la pépinière		
NUMERO : 9	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 98 heures/07 heures**	
MODULE ASSOCIE	**Suivi de la pépinière**	
FONCTION ET POSITION DE LA COMPETENCE Cette compétence particulière, permet à l'apprenant d'acquérir les habilités nécessaires à la conduite d'une pépinière. Par cette compétence, l'apprenant sera amené à appréhender les méthodes de lutte contre les mauvaises herbes, les attaques des ravageurs et maladies, la nutrition hydrominérale, etc... Cette compétence particulière vise à rendre les apprenants capables de : • Utiliser les méthodes de lutte contre les adventices ; • Utiliser les méthodes de lutte contre les maladies et les ravageurs ; • Effectuer le regarni ; • Effectuer la nutrition hydrique et organo-minérale. Il est suggéré de respecter l'ordre des éléments, tel que décrit dans le référentiel de formation.		
DEMARCHE PARTICULIERE A LA COMPETENCE En ce qui concerne le temps alloué à l'apprentissage, il est suggéré de le répartir selon les proportions suivantes : 1. Utiliser les méthodes de lutte contre les adventices : 30% 2. Utiliser les méthodes de lutte contre les maladies et les ravageurs : 30% 3. Effectuer le regarni : 13% 4. Effectuer la nutrition hydrique et organo-minérale : 20% Évaluation : 07%		
Savoirs liés à la compétence	**Balises**	**Activités d'enseignement et d'apprentissage**
1. Utiliser les méthodes de lutte contre les adventices		
1.1 Réaliser un état des lieux des adventices	• Identification des types de mauvaises herbes ;	

COMPETENCE 09 : Entretenir la pépinière		
NUMERO : 9	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 98 heures/07 heures**	
MODULE ASSOCIE	**Suivi de la pépinière**	
	• Caractérisation du cycle de vie des mauvaises herbes ; • Identification du nom des mauvaises herbes ; • Identification de l'origine des mauvaises herbes.	Par l'entremise des cours théoriques, le formateur présente les procédés de réalisation d'un état des lieux et les techniques de lutte contre les mauvaises herbes. L'apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d'autres apprenants, participe aux synthèses, note la synthèse. Par l'entremise des exercices et exemples en situation professionnelle, le formateur montre aux apprenants, les procédés de réalisation d'un état des lieux et les techniques de lutte contre les mauvaises herbes. Il doit s'assurer de l'implication effective de chaque apprenant. Le formateur encadre les activités des apprenants afin de s'assurer de la prise en main des apprenants. Pendant les explications, les apprenants prennent des notes, posent des questions et appliquent les exercices et exemples donnés par le formateur.
1.2 Lutter contre les mauvaises herbes	• Méthodes d'éradication des mauvaises herbes ; • Identification des types d'herbicide ; • Formulation des herbicides ; • Modes d'application des herbicides ; • Respect de la dose ; • Application opportune des herbicides.	
2. Utiliser les méthodes de lutte contre les maladies et les ravageurs		
2.1 Diagnostiquer les maladies et ravageurs	• Types de maladie et ravageurs ; • Caractérisation du cycle de vie des pestes ; • Identification des agents causaux ; • Identification des origines des pestes.	Par l'entremise des cours théoriques, le formateur présente les étapes de réalisation d'un diagnostic et les techniques de lutte contre les maladies et ravageurs. L'apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d'autres apprenants, participe aux synthèses, note la synthèse. Par l'entremise des exercices et exemples en situation professionnelle, le formateur montre aux apprenants, les étapes de réalisation d'un diagnostic et les techniques de lutte contre les maladies et ravageurs. Il doit s'assurer de l'implication effective

COMPETENCE 09 : Entretenir la pépinière		
NUMERO : 9	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 98 heures/07 heures**	
MODULE ASSOCIE	**Suivi de la pépinière**	
2.2 Lutter contre les maladies et ravageurs	• Méthode d'éradication des pestes ; • Identification des types de pesticide ; • Modes d'application des pesticides ; • Formulation des pesticides ; • Respect de la dose ; • Application opportune des pesticides	de chaque apprenant. Le formateur encadre les activités des apprenants afin de s'assurer l'intégration des apprenants. Pendant les explications, les apprenants prennent notes, posent des questions et appliquent les exercices et exemples données par le formateur.
3. Effectuer le regarni		
3.1 Réaliser un état des lieux des manquants	• Identification des poquets manquants ; • Calibrage des plants á remplacer ; • Conditionnement des plants.	Par l'entremise des cours théoriques, le formateur présente les procédés de réalisation d'un état des lieux et le remplacement des manquants. L'apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d'autres apprenants, participe aux synthèses, note la synthèse. Par l'entremise des exercices et exemples en situation professionnelle, le formateur montre aux apprenants, les procédés de réalisation d'un état des lieux et le remplacement des manquants. Il doit s'assurer de l'implication effective de chaque apprenant. Le formateur encadre les activités des apprenants afin de s'assurer de la prise en main des apprenants. Pendant les explications, les apprenants prennent des notes, posent des questions et appliquent les exercices et exemples donnés par le formateur.
3.2 Remplacer les manquants	• Transport des plants ; • Habillage des plants ; • Mise en terre des plants.	
4. Effectuer la nutrition hydrique et organo-minérale		
4.1 Diagnostiquer la carence en nutriment	• Identification des symptômes de carence ;	Par l'entremise des cours théoriques, le formateur présente les étapes de diagnostic de la carence en nutriment.

COMPETENCE 09 : Entretenir la pépinière		
NUMERO : 9	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 98 heures/07 heures**	
MODULE ASSOCIE	**Suivi de la pépinière**	
	• Caractérisation des facteurs de risque liés au sol ; • Observation de l'état sanitaire de la plante.	L'apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d'autres apprenants, participe aux synthèses, note la synthèse. Par l'entremise des exercices et exemples en situation professionnelle, le formateur montre aux apprenants, les étapes de diagnostic de la carence en nutriment. Il doit s'assurer de l'implication effective de chaque apprenant. Le formateur encadre les activités des apprenants afin de s'assurer de la prise en main des apprenants. Pendant les explications, les apprenants prennent notes, posent des questions et appliquent les exercices et exemples données par le formateur.
4.2 Fertiliser la pépinière	• Caractérisation des éléments fertilisants à apporter ; • Formulation des engrais ; • Modes d'épandage ; • Respect de la dose ; • Fertilisation opportune.	Par l'entremise des cours théoriques, le formateur présente les procédés de la fertilisation des plantes en pépinière. L'apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d'autres apprenants, participe aux synthèses, note la synthèse. Par l'entremise des exercices et exemples en situation professionnelle, le formateur montre aux apprenants, les procédés de la fertilisation des plantes en pépinière. Il doit s'assurer de l'implication effective de chaque apprenant. Le formateur encadre les activités des apprenants afin de s'assurer de la prise en main des apprenants. Pendant les explications, les apprenants prennent des notes, posent des questions et appliquent les exercices et exemples données par le formateur.
4.3 Irriguer la Pépinière	• Arrosage opportun ; • Détermination de la quantité d'eau à apporter ; • Drainage de l'excès d'eau.	Par l'entremise des cours théoriques, le formateur présente les procédés d'irrigation des plantes en pépinière. L'apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d'autres apprenants, participe aux synthèses, note la synthèse.

COMPETENCE 09 : Entretenir la pépinière		
NUMERO : 9	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 98 heures/07 heures**	
MODULE ASSOCIE	**Suivi de la pépinière**	
		Par l'entremise des exercices et exemples en situation professionnelle, le formateur montre aux apprenants, les procédés d'irrigation des plantes en pépinière. Il doit s'assurer de l'implication effective de chaque apprenant. Le formateur encadre les activités des apprenants afin de s'assurer l'intégration des apprenants. Pendant les explications, les apprenants prennent notes, posent des questions et appliquent les exercices et exemples donnés par le formateur.
4.4 Entretenir les outils de travail	• Notice d'utilisation des outils ; • Nettoyage des outils après utilisation ; • Graissage des parties mobiles ; • Aiguisage des lames ; • Détection des signes de panne • Détermination de la fréquence d'entretien.	Par l'entremise des cours théoriques, le formateur présente les étapes d'entretien des outils de travail. L'apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d'autres apprenants, participe aux synthèses, note la synthèse. Par l'entremise des exercices et exemples en situation professionnelle, le formateur montre aux apprenants, les étapes d'entretien des outils de travail. Il doit s'assurer de l'implication effective de chaque apprenant. Le formateur encadre les activités des apprenants afin de s'assurer l'intégration des apprenants. Pendant les explications, les apprenants prennent notes, posent des questions et appliquent les exercices et exemples données par le formateur.

COMPETENCE 10 : Aménager le site de l'espace vert		
NUMERO : 10	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 98 heures/07 heures**	
MODULE ASSOCIE	**Mise en place d'un paysage**	
FONCTION ET POSITION DE LA COMPETENCE Cette compétence particulière, permet à l'apprenant d'acquérir les habilités nécessaires à la maîtrise de la mise en place effective d'un espace vert, jardin, pelouse…. Par cette compétence, l'apprenant sera amené à appréhender la préparation du site l'espace vert, les installations des ouvrages (décoratifs, irrigation et drainage, etc…) et la mise en place ou engazonnement. Cette compétence particulière vise à rendre les apprenants capables de : • Préparer l'espace vert ; • Installer les ouvrages décoratifs, système d'arrosage et de drainage ; • Mettre en place les plantes ou engazonner l'espace. Il est suggéré de respecter l'ordre des éléments, tel que décrit dans le référentiel de formation.		
DEMARCHE PARTICULIERE A LA COMPETENCE En ce qui concerne le temps alloué à l'apprentissage, il est suggéré de le répartir selon les proportions suivantes : 1. Préparer l'espace vert : 25% 2. Installer les ouvrages décoratifs, système d'arrosage et de drainage : 30% 3. Mettre en place les plants ou engazonner l'espace : 38% Évaluation : 07%		
Savoirs liés à la compétence	**Balises**	**Activités d'enseignement et d'apprentissage**
1. Préparer l'espace vert		
1.1 Choisir le site paysager	• Localisation du site ; • Interprétation des caractéristiques de la fertilité du sol ; • Identification des zones marécageuses ;	Par l'entremise des cours théoriques, le formateur présente les procédés de choix d'un site pour le paysage/gazon/pelouse. L'apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d'autres apprenants, participe aux synthèses, note la synthèse. Par l'entremise des exercices et exemples en situation professionnelle, le formateur montre aux apprenants, les procédés de choix d'un site pour le

COMPETENCE 10 : Aménager le site de l'espace vert		
NUMERO : 10	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 98 heures/07 heures**	
MODULE ASSOCIE	**Mise en place d'un paysage**	
	• Vérification de la disponibilité des points d'eau ; • Délimitation de la surface.	paysage/gazon/pelouse. Il doit s'assurer de l'implication effective de chaque apprenant. Le formateur encadre les activités des apprenants afin de s'assurer l'intégration des apprenants. Pendant les explications, les apprenants prennent notes, posent des questions et appliquent les exercices et exemples données par le formateur.
1.2 Nettoyer le site paysager	• Défrichage du site ; • Laboure du sol ; • Nivèlement du sol ; • Amendement du sol en engrais de fond ; • Préparation du lit de semis.	Par l'entremise des cours théoriques, le formateur présente les procédés de nettoyage du site. L'apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d'autres apprenants, participe aux synthèses, note la synthèse. Par l'entremise des exercices et exemples en situation professionnelle, le formateur montre aux apprenants, les procédés de nettoyage du site. Il doit s'assurer de l'implication effective de chaque apprenant. Le formateur encadre les activités des apprenants afin de s'assurer l'intégration des apprenants. Pendant les explications, les apprenants prennent notes, posent des questions et appliquent les exercices et exemples données par le formateur.
2. Installer les ouvrages décoratifs, système d'arrosage et de drainage		
2.1 Installer système d'arrosage et de drainage	• Type d'irrigation et drainage ; • Choix du matériel et outils nécessaires ; • Matérialisation de l'emplacement du système d'irrigation et drainage ; • Mise en place du système d'irrigation et drainage.	Par l'entremise des cours théoriques, le formateur présente les étapes d'installation du système d'arrosage et de drainage. L'apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d'autres apprenants, participe aux synthèses, note la synthèse. Par l'entremise des exercices et exemples en situation professionnelle, le formateur montre aux apprenants, les étapes d'installation du système d'arrosage et de drainage.

COMPETENCE 10 : Aménager le site de l'espace vert		
NUMERO : 10	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 98 heures/07 heures**	
MODULE ASSOCIE	**Mise en place d'un paysage**	
2.2 Installer les ouvrages décoratifs	• Types d'ouvrages décoratifs ; • Choix du matériel et outils nécessaires ; • Matérialisation de l'emplacement des ouvrages décoratifs ; • Construction des ouvrages décoratifs.	Il doit s'assurer de l'implication effective de chaque apprenant. Le formateur encadre les activités des apprenants afin de s'assurer l'intégration des apprenants. Pendant les explications, les apprenants prennent des notes, posent des questions et appliquent les exercices et exemples donnés par le formateur.
3. Mettre en place les plants ou engazonner l'espace		
3.1 Traiter la semence	• Qualités d'un bon lot de semence ; • Identification des variétés de la semence ; • Identification des types de semence ; • Modes de traitement des semences ; • Conditionnement des semences.	Par l'entremise des cours théoriques, le formateur présente les procédés de traitement et de mise en terre des semences. L'apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d'autres apprenants, participe aux synthèses, note la synthèse. Par l'entremise des exercices et exemples en situation professionnelle, le formateur montre aux apprenants, les procédés de traitement et de mise en terre des semences. Il doit s'assurer de l'implication effective de chaque apprenant. Le formateur encadre les activités des apprenants afin de s'assurer l'intégration des apprenants. Pendant les explications, les apprenants prennent notes, posent des questions et appliquent les exercices et exemples donnés par le formateur.
3.2 Semer paysage/engazonnement	• Modes de semis ; • Nombre de semences ou graines par poquet ; • Mise en terre de la semence.	

COMPETENCE 11 : Entretenir l'espace vert		
NUMERO : 11	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 98 heures/07 heures**	
MODULE ASSOCIE	**Entretien d'un paysage**	
FONCTION ET POSITION DE LA COMPETENCE Cette compétence particulière, permet à l'apprenant d'acquérir les habilités nécessaires à la maîtrise du suivi d'un espace vert, jardin, pelouse. Par cette compétence, l'apprenant sera amené à appréhender la taille/tonte de formation et décorative, la lutte contre les mauvaises herbes, les attaques des ravageurs et maladies, la nutrition hydrominérale, etc... Cette compétence particulière vise à rendre les apprenants capables de : • Effectuer la taille ou la tonte ; • Utiliser les méthodes de lutte contre les adventices ; • Utiliser les méthodes de lutte contre les maladies et les ravageurs ; • Effectuer la nutrition hydrique et organo-minérale ; • Effectuer le regarni. Il est suggéré de respecter l'ordre des éléments, tel que décrit dans le référentiel de formation.		
DEMARCHE PARTICULIERE A LA COMPETENCE En ce qui concerne le temps alloué à l'apprentissage, il est suggéré de le répartir selon les proportions suivantes : • Effectuer la taille ou la tonte : 25% • Utiliser les méthodes de lutte contre les adventices : 20% • Utiliser les méthodes de lutte contre les maladies et les ravageurs : 20% • Effectuer la nutrition hydrique et organo-minérale : 20% • Effectuer le regarni : 8% Évaluation : 07%.		
Savoirs liés à la compétence	**Balises**	**Activités d'enseignement et d'apprentissage**
1. Effectuer la taille ou la tonte		
1.1 Tailler les plantes/gazon	• Formes de la taille/tonte ; • Fréquences de la taille ou tonte ;	Par l'entremise des cours théoriques, le formateur présente les techniques de taille/tonte des plantes ou d'une pelouse. L'apprenant écoute, pose des

COMPETENCE 11 : Entretenir l'espace vert		
NUMERO : 11	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 98 heures/07 heures**	
MODULE ASSOCIE	**Entretien d'un paysage**	
	• Choix des outils adéquats ; • Ramassage des débris, feuilles mortes et chaumes, etc…	questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d'autres apprenants, participe aux synthèses, note la synthèse. Par l'entremise des exercices et exemples en situation professionnelle, le formateur montre aux apprenants, les techniques de taille/tonte des plantes ou d'une pelouse. Il doit s'assurer de l'implication effective de chaque apprenant. Le formateur encadre les activités des apprenants afin de s'assurer l'intégration des apprenants. Pendant les explications, les apprenants prennent notes, posent des questions et appliquent les exercices et exemples données par le formateur.
1.2 Assurer la maintenance des outils et ouvrages décoratifs	• Préparation de la tondeuse, faucheuse ; • Nettoyage des lames ; • Vidage du bac de ramassage ; • Graissage des parties mobiles ; • Aiguisage des lames ; • Réfection des ouvrages décoratifs.	Par l'entremise des cours théoriques, le formateur présente les procédés de maintenance des outils et des ouvrages décoratifs. L'apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d'autres apprenants, participe aux synthèses, note la synthèse. Par l'entremise des exercices et exemples en situation professionnelle, le formateur montre aux apprenants, les procédés de maintenance des outils et des ouvrages décoratifs. Il doit s'assurer de l'implication effective de chaque apprenant. Le formateur encadre les activités des apprenants afin de s'assurer l'intégration des apprenants. Pendant les explications, les apprenants prennent notes, posent des questions et appliquent les exercices et exemples données par le formateur.
2. Utiliser les méthodes de lutte contre les adventices		

<table>
<tr><td colspan="3">COMPETENCE 11 : Entretenir l’espace vert</td></tr>
<tr><td>NUMERO : 11</td><td colspan="2">DUREE D’APPRENTISSAGE/D’EVALUATION : 98 heures/07 heures</td></tr>
<tr><td>MODULE ASSOCIE</td><td colspan="2">Entretien d’un paysage</td></tr>
<tr><td>2.1 Réaliser un état des lieux des adventices</td><td>• Identification des types de mauvaises herbes ;
• Détermination du cycle des mauvaises herbes ;
• Nom des mauvaises herbes ;
• Source des mauvaises herbes.</td><td rowspan="2">Par l'entremise des cours théoriques, le formateur présente les procédés de réalisation d’un état des lieux et éradication des adventices.
L’apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d’autres apprenants, participe aux synthèses, note la synthèse.
Par l'entremise des exercices et exemples en situation professionnelle, le formateur montre aux apprenants, les procédés de réalisation d’un état des lieux et éradication des adventices.
Il doit s’assurer de l’implication effective de chaque apprenant. Le formateur encadre les activités des apprenants afin de s’assurer de la prise en main des apprenants.
Pendant les explications, les apprenants prennent des notes, posent des questions et appliquent les exercices et exemples donnés par le formateur.</td></tr>
<tr><td>2.2 Éradiquer les adventices</td><td>• Méthodes d’éradication des mauvaises herbes ;
• Types d’herbicide ;
• Formulation de l’herbicide ;
• Mode d’application des herbicides ;
• Respect de la dose ;
• Application opportune des herbicides.</td></tr>
<tr><td colspan="3">3. Utiliser les méthodes de lutte contre les maladies et les ravageurs</td></tr>
<tr><td>3.1 Diagnostiquer les maladies et ravageurs</td><td>• Identification des types de maladie et ravageurs ;
• Caractérisation du cycle de vie des pestes ;
• Identification des agents causaux ;
• Identification de l’origine des pestes.</td><td>Par l'entremise des cours théoriques, le formateur présente les procédés de réalisation d’un diagnostic et état et éradication des maladies et ravageurs.
L’apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d’autres apprenants, participe aux synthèses, note la synthèse.
Par l'entremise des exercices et exemples en situation professionnelle, le formateur montre aux apprenants, les procédés de réalisation d’un diagnostic et état et éradication des maladies et ravageurs.</td></tr>
</table>

COMPETENCE 11 : Entretenir l'espace vert		
NUMERO : 11	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 98 heures/07 heures**	
MODULE ASSOCIE	**Entretien d'un paysage**	
3.2 Éradiquer les maladies et ravageurs	• Méthodes d'éradication des pestes ; • Types de pesticides ; • Modes d'application des pesticides ; • Respect de la dose ; • Application opportune des pesticides.	Il doit s'assurer de l'implication effective de chaque apprenant. Le formateur encadre les activités des apprenants afin de s'assurer de la prise en main des apprenants. Pendant les explications, les apprenants prennent des notes, posent des questions et appliquent les exercices et exemples données par le formateur.
4. Effectuer la nutrition hydrique et organo-minérale		
4.1 Diagnostiquer la carence en nutriments	• Identification des symptômes de carence ; • Caractérisation des facteurs de risque liés au sol ; • Observation de l'état sanitaire de la plante.	Par l'entremise des cours théoriques, le formateur présente les procédés de réalisation d'un diagnostic de la carence en nutriments. L'apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d'autres apprenants, participe aux synthèses, note la synthèse. Par l'entremise des exercices et exemples en situation professionnelle, le formateur montre aux apprenants, les procédés de réalisation d'un diagnostic de la carence en nutriments. Il doit s'assurer de l'implication effective de chaque apprenant. Le formateur encadre les activités des apprenants afin de s'assurer de la prise en main des apprenants. Pendant les explications, les apprenants prennent des notes, posent des questions et appliquent les exercices et exemples données par le formateur.
4.2 Fertiliser l'espace vert	• Types d'éléments fertilisants à apporter ; • Formulation des engrais ; • Mode d'épandage ;	Par l'entremise des cours théoriques, le formateur présente les procédés de la fertilisation des plantes. L'apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d'autres apprenants, participe aux synthèses, note la synthèse.

COMPETENCE 11 : Entretenir l'espace vert		
NUMERO : 11	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 98 heures/07 heures**	
MODULE ASSOCIE	**Entretien d'un paysage**	
	• Respect de la dose ; • Épandage opportun des fertilisants	Par l'entremise des exercices et exemples en situation professionnelle, le formateur montre aux apprenants, les procédés de la fertilisation des plantes. Il doit s'assurer de l'implication effective de chaque apprenant. Le formateur encadre les activités des apprenants afin de s'assurer de la prise en main des apprenants. Pendant les explications, les apprenants prennent notes, posent des questions et appliquent les exercices et exemples données par le formateur.
4.3 Apporter de l'eau dans l'espace vert	• Arrosage opportun ; • Respect de la quantité d'eau à apporter ; • Drainage de l'excès d'eau.	Par l'entremise des cours théoriques, le formateur présente les techniques d'apport en eau dans l'espace vert. L'apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d'autres apprenants, participe aux synthèses, note la synthèse. Par l'entremise des exercices et exemples en situation professionnelle, le formateur montre aux apprenants, les techniques d'apport en eau dans l'espace vert. Il doit s'assurer de l'implication effective de chaque apprenant. Le formateur encadre les activités des apprenants afin de s'assurer de la prise en main des apprenants. Pendant les explications, les apprenants prennent des notes, posent des questions et appliquent les exercices et exemples données par le formateur.
5. Effectuer le regarni		
5.1 Réaliser un état des lieux des manquants	• Identification des poquets manquants ; • Calibrage des plants á remplacer ;	Par l'entremise des cours théoriques, le formateur présente les techniques des réalisation un état des lieux et remplacement des manquants d'apport en eau dans l'espace vert.

<table>
<tr><td colspan="3">COMPETENCE 11 : Entretenir l’espace vert</td></tr>
<tr><td>NUMERO : 11</td><td colspan="2">DUREE D’APPRENTISSAGE/D’EVALUATION : 98 heures/07 heures</td></tr>
<tr><td>MODULE ASSOCIE</td><td colspan="2">Entretien d’un paysage</td></tr>
<tr><td></td><td>• Conditionnement des plants.</td><td rowspan="2">L’apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d’autres apprenants, participe aux synthèses, note la synthèse.
Par l'entremise des exercices et exemples en situation professionnelle, le formateur montre aux apprenants, d’apport en eau dans l’espace vert.
Il doit s’assurer de l’implication effective de chaque apprenant. Le formateur encadre les activités des apprenants afin de s’assurer de la prise en main des apprenants.
Pendant les explications, les apprenants prennent des notes, posent des questions et appliquent les exercices et exemples données par le formateur.</td></tr>
<tr><td>5.2 Remplacer les manquants</td><td>• Transport des plants ;
• Habillage des plants ;
• Mise en terre des plants.</td></tr>
</table>

COMPETENCE 12 : RECHERCHER L'EMPLOI		
NUMERO : 12	**DUREE D'APPRENTISSAGE** : 42 h /3h	
MODULE	**ENTREPRENEURIAT**	
FONCTION ET POSITION DE LA COMPETENCE		
Les enseignements de cette compétence assurent à l'apprenant une meilleure connaissance de l'entreprise et de son environnement. Ils lui donnent des informations utiles dans la recherche de l'emploi et le préparent à s'adapter dans l'avenir dans un milieu professionnel.		
DEMARCHE PARTICULIERE A LA COMPETENCE		
La répartition du temps d'apprentissage est suggérée selon les proportions suivantes : 1. S'initier à la connaissance de l'entreprise et des éléments comptables, à l'économie, à des notions juridiques et sociales : 25% 2. S'approprier les techniques de recherche d'emploi : 35% 3. s'approprier les techniques de base de montage d'un projet de création d'entreprise (entrepreneuriat) : 35% Évaluation : 5% Il est suggéré de respecter l'ordre des éléments, tel que décrit dans le référentiel de formation.		
Savoirs liés à la compétence	**Balises**	**Activités d'enseignement et d'apprentissage**
1. S'initier à la connaissance de l'entreprise et des éléments comptables, à l'économie, à des notions juridiques et sociales.		
1.1 Appliquer les notions d'entreprise, d'économie et de droit des affaires	• Diversité d'entreprises • Classements selon la taille • Découpage en fonction des services • Entreprises et production • Echanges économiques • Impôts et prélèvements • Problèmes économiques • Concepts et principes de base du droit des affaires.	Le formateur présente des cours théoriques sur les concepts et les principes de base de l'entreprise, de l'économie et du droit des affaires. Il soumet les apprenants aux études de cas d'entreprises réelles pour comprendre comment ces notions sont appliquées dans des situations concrètes. Les apprenants effectuent des recherches individuelles ou en groupe sur des sujets spécifiques liés à l'entreprise, à l'économie et au droit des affaires. Ils participent à des débats et des discussions en classe pour approfondir leur compréhension et développer leur capacité de critique.

COMPETENCE 12 : RECHERCHER L'EMPLOI		
		Les apprenants participent à des stages en entreprise pour observer directement comment ces notions sont mises en pratique dans un environnement professionnel.
1.2 Réaliser les opérations commerciales et les éléments comptables	• Vente, achat et gestion des stocks • Logiciels de comptabilité • Enregistrement des transactions commerciales • Relevés financiers • Performances financières d'une entreprise. • Bilans comptables, comptes de résultat et budgets	Le formateur organise des ateliers pratiques où les apprenants réalisent des opérations commerciales telles que la vente, l'achat, la gestion des stocks, etc. Ils utilisent des logiciels de comptabilité pour enregistrer les transactions commerciales, produire des relevés financiers et analyser les performances financières d'une entreprise. Les apprenants effectuent des tâches pratiques telles que la préparation et l'interprétation de bilans comptables, de comptes de résultat et de budgets. I Ils travaillent sur des projets de groupe où ils doivent créer et gérer une entreprise fictive, en effectuant toutes les opérations commerciales et comptables nécessaires.
2.S'approprier les techniques de recherche d'emploi		
2.1 Monter un CV	• Principes de base de la rédaction d'un CV, • Structure, contenu et mise en forme d'un CV • Méthodologie de rédaction de CV	Le formateur présente les principes de base de la rédaction d'un CV, y compris la structure, le contenu et la mise en forme. Les apprenants étudient des exemples de CV pour comprendre les bonnes pratiques et les erreurs à éviter. Ils participent à des ateliers où ils doivent recevoir des conseils personnalisés sur la rédaction de CV. Les apprenants participent également à des simulations d'entretiens d'embauche où ils pourront discuter et affiner des CV en fonction des besoins du marché du travail.
2.2Appliquer les procédures de recherche d'emploi	• Méthodes de recherche d'emploi (recherche en ligne, réseaux professionnels et salons de l'emploi)	Les apprenants apprennent les différentes méthodes de recherche d'emploi, telles que la recherche en ligne, les réseaux professionnels et les salons de l'emploi. Ils participent à des

COMPETENCE 12 : RECHERCHER L'EMPLOI		
	• Rédaction de lettres de motivation, • Préparation d'entretiens d'embauche • Stratégies de recherche d'emploi	ateliers sur la rédaction de lettres de motivation, la préparation d'entretiens d'embauche et le développement de compétences en communication. Sous le regard du formateur, ils effectuent des exercices pratiques de recherche d'emploi, tels que la rédaction de lettres de motivation adaptées à des offres d'emploi spécifiques. Ils reçoivent des conseils et des retours d'experts en carrière sur les stratégies de recherche d'emploi efficaces. Ils participent également à des entretiens simulés pour se préparer aux entretiens réels.
3. S'approprier les techniques de base de montage d'un projet de création d'entreprise (entrepreneuriat)		
3.1 Examiner les conditions de réussite d'un projet de création ou d'auto emploi	• Facteurs clés de réussite • Expériences des sucesss story • Viabilité d'un projet de création d'entreprise • Aspects financiers, juridiques, marketing et opérationnels. • Tendances du marché et opportunités d'entrepreneuriat. • Défis, risques et stratégies de réussite liés à la création d'entreprise ou à l'auto-emploi.	Le formateur organise des études des cas d'entrepreneurs à succès et analyser les facteurs clés qui ont contribué à leur réussite. Le formateur fait participer les apprenants à des séminaires et à des conférences animées par des entrepreneurs expérimentés qui partageront leurs expériences et leurs conseils. Les apprenants travaillent sur des projets de groupe où ils doivent évaluer la viabilité d'un projet de création d'entreprise, en déterminants les aspects financiers, juridiques, marketing et opérationnels. Ils effectuent des recherches individuelles sur des secteurs d'activité spécifiques pour comprendre les tendances du marché et les opportunités d'entrepreneuriat. Enfin, les apprenants participent à des discussions en classe sur les défis, les risques et les stratégies de réussite liés à la création d'entreprise ou à l'auto-emploi.

COMPETENCE 12 : RECHERCHER L'EMPLOI		
3.2 Présenter un plan d'affaires	• Principes de base de la rédaction d'un plan d'affaires • Structure, sections clés et contenu nécessaire d'un plan d'affaires • Elaboration d'un plan d'affaires •	Le formateur expose sur les principes de base de la rédaction d'un plan d'affaires, y compris la structure, les sections clés et le contenu nécessaire. Les apprenants étudient des exemples de plans d'affaires pour comprendre les bonnes pratiques et les éléments essentiels. Ils participent à des ateliers où ils seront guidés dans l'élaboration d'un plan d'affaires pour un projet spécifique. Les apprenants reçoivent des conseils et des retours d'experts en entrepreneuriat sur la façon d'améliorer leur plan d'affaires. Ils présentent leur plan d'affaires devant un auditoire et reçoivent des commentaires et des suggestions pour l'améliorer.

COMPETENCE 13 : S'INTEGRER EN MILIEU PROFESSIONNEL		
NUMERO : 13	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 294 heures/ 21h**	
MODULE	**STAGE PROFESSIONNEL**	
FONCTION ET POSITION DE LA COMPETENCE		
Cette compétence est la dernière du programme de formation. Elle arrive au moment où l'apprenant doit commencer son intégration en milieu de travail. A ce moment, l'apprenant devra mettre en pratique dans l'entreprise, les compétences acquises pendant la formation. Les apprentissages à la réalisation de l'intégration en milieu de travail sont complétés, puisque l'intégration en milieu de travail se réalise en entreprise. Cette compétence donne droit à la validation des divers apprentissages réalisés pendant la formation. Elle permet d'acquérir des connaissances et d'attitudes nécessaires pour s'intégrer facilement au milieu de travail, en tenant compte des précisions et en participant aux activités proposées selon le plan de mise en situation, les conditions et les critères qui suivent. Cette compétence se subdivisera en deux : une première partie en première année appelée stage d'imprégnation et l'autre partie en deuxième année qui consiste en une mise en situation.		
DEMARCHE PARTICULIERE A LA COMPETENCE		
La répartition du temps d'apprentissage est suggérée selon les proportions suivantes : 1. Préparer son séjour en milieu de travail : 4% 2. Respecter les principes de discipline et de déontologie : 30% 3. Exécuter les activités en milieu de travail : 30% 4. Comparer ses perceptions aux réalités du métier : 6% 5. Rédiger le rapport de stage : 20% Evaluation : 10% L'ordre des éléments, tel que présenté dans le référentiel de formation devrait rester inchangé.		
Savoirs liés à la compétence	Balises	Activités d'enseignement et d'apprentissage
1. Préparer son séjour en milieu de travail		

1.1 Prospecter les entreprises	• Choix des entreprises • Recherche et démarche pour obtenir une place de stage	Les éléments de base sur les techniques de recherche et de prospection sont réitérés à l'apprenant par le formateur. L'apprenant reçoit les connaissances sur les stratégies de réussite de son séjour en milieu de travail.
1.2 préparer un dossier de candidature	• Techniques de rédaction • Modalités de présentation et de dépôt de la demande • Réseau professionnel et ressources	
2. Respecter les principes de discipline et de déontologie		
2.1. Prendre connaissance du règlement de l'entreprise	- Règlement de l'entreprise - Code de conduite - Code de déontologie - Personnes ressources - Comportement en formation et réalités de l'entreprise	Les éléments essentiels et règles de discipline en vigueur au sein de l'entreprise sont indiqués par le formateur. L'apprenant les reçoit et les intègre dans son comportement pour réussir son cheminement professionnel.
2.2 Présenter son professionnalisme en milieu de travail	• Respect du règlement de l'entreprise • Discipline personnelle et autonomie • Image de l'entreprise	
3. Exécuter les activités en milieu de travail		
3.1 Observer le contexte de travail	• Produits et marché • Associations professionnelles • Structure de l'entreprise • Conditions de travail • Relations interpersonnelles • Santé et sécurité	L'apprenant exécutera les tâches qui lui sont confiées sous la conduite et la supervision de l'encadreur. Le degré d'acquisition de ses apprentissages est mesuré. L'exécution des tâches permet de consolider les acquis et de démontrer l'adaptabilité aux changements.
3.2 Effectuer diverses tâches professionnelles prescrites	• Méthode de travail • Tâches prescrites	

	• Qualité du travail fait • Économie du temps et des ressources • Utilisation du matériel et des équipements	
3.3 S'adapter à des conditions nouvelles	• Adaptation à des travaux complexes • Nouvelles conditions de réalisation • Évolution technologique • Équipements	
3.4 Relater ses observations sur le contexte de travail et sur les tâches exercées dans l'entreprise	– Milieu de travail – Pratiques professionnelles	
4. Comparer ses perceptions aux réalités du métier		
4.1 Poser un jugement professionnel sur ses actions	• Perception du métier que l'on a avant le stage avec celle que l'on a après • Auto-évaluation • Actions à entreprendre pour combler les écarts	Sous la conduite et la supervision de l'encadreur, l'apprenant développera un jugement professionnel
4.2 Évaluer l'influence de l'expérience sur le choix d'un futur emploi	3 Conséquences du stage sur le choix d'un emploi	
5. Rédiger le rapport de stage		
5.1 Appliquer les techniques de rédaction administrative	• Techniques de rédaction administrative • Éléments de contenu • Informations présentées • Apprentissages réalisés et situations rencontrées en milieu professionnel	Sous la conduite et la supervision de l'encadreur, l'apprenant rédigera son rapport de stage. Il sera jugé sur la qualité du rapport produit et surtout sur le respect des règles de rédaction administrative et de la pertinence des éléments qu'il présentera.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

1. Auricoste, I., 2003, « Urbanisme moderne et symbolique du gazon », Communications, no 74. p. 19-32.

2. Bertrand, G., 1972, « La “science du paysage”, une “science diagonale” », Revue géographique des Pyrénées et du Sud-Ouest, t. 43, fasc. 2, p. 127-134.

3. Blanchon, B., 2007, « Pratiques et compétences paysagères dans les grands ensembles d’habitation, 1945-1975 », Strates, no 13, p. 149-167.

4. Bichindaritz, F. (dir.), 2006, Enseigner le paysage (t. 1 : Les enseignements du paysage dans les écoles d’architecture et de paysage, leurs débouchés, actuels et futurs – t. 2 : Quatre séminaires), Paris, ministère de la Culture et de la Communication/DAPA, 56 P.

5. Henk Waayenberg, 1996, Le jardinier potager sous les tropiques, CTA, Postbus 380, 6700 AJ Wageningen, Pays-Bas. Fax: + 31 317 460 067, P.71
6. Hervé DEVADEAU, 2021, Action paysagère « construire la controverse », Edition Quac, 168 P.
7. Kabanyegeye, H et al.,2020, Perception sur les espaces verts et leurs services écosystémiques par les acteurs locaux de la ville de Bujumbura (République du Burundi). Tropicultura (en ligne). Volume 38, numéro 3-4, 170 P.

8. Ministère de l’agriculture française, de l’agroalimentaire et de la forêt, 2015, Référentiel de diplôme : Certificat d’Aptitude Professionnelle agricole « Jardinier paysagiste », Bureau des diplômes de l’enseignement technique 1er avenue de Lowendal – 75700 Paris 07SP, P.51.
9. Moustier P., Pages J., 1997, « Le péri-urbain en Afrique : une agriculture en marge ? », Économie rurale, n° 241, pp. 48-55.

10. NKE Anne Rodrigue, 2016, Valorisation des espaces récréatifs et développement du tourisme dans la ville de la Yaoundé. Mémoire présenté en vue de l’obtention du diplôme des professeurs de l’enseignement secondaire deuxième grade (Di.P.E.S.II). Université de Yaoundé I, Cameroun. 101 P.

11. Temple L., Marquis S., David O., Simon S., 2008, « Le maraîchage périurbain à Yaoundé est-il un système de production localisé innovant ? », Économies et sociétés, n° 30, pp. 2309-2328.

12. Temple L., Moustier P., 2004, « Les fonctions et contraintes de l’agriculture périurbaine de quelques villes africaines (Yaoundé, Cotonou, Dakar) », Cahiers Agricultures, vol. 13, n° 1, pp. 15-22.

13. ORGANISATION INTERNATIONALE DE LA FRANCOPHONIE, Les guides méthodologiques d’appui à la mise en œuvre de l’approche par compétences en formation professionnelle, Guide - Conception et production d’un guide pédagogique, 2007, 37p.

14. ORGANISATION INTERNATIONALE DE LA FRANCOPHONIE, Les guides méthodologiques d'appui à la mise en œuvre de l'approche par compétences en formation professionnelle, Guides - Conception et production d'un guide d'évaluation, 2007, 30p.

15. République du Cameroun. Samurçay, R., & Pastré, P. Stratégie de la formation professionnelle (2004).

16. Organisation internationale du Travail (OIT). L'OIT : son origine, son fonctionnement, son action. Yaoundé, 5.

17. Sites internet

18. http://geoconfluences.ens-lyon.fr/doc/transv/paysage/paysageViv.html; consulté le 21 mars 2024
19. https://environnement.brussels/thématiques/espaces-verts-et-biodiversité/les-parcs-et-jardins/la-gestion-des-espaces-verts; consulté le 23 Mars 2024
20. www.semencemag-gestion-différenciée-des-espaces-verts.fr; consulté le 28 mars 2024
21. http://journals.openedition.org/strates/5723. Consulté le 29 Mars 2024

GUIDE D'ORGANISATION PEDAGOGIQUE ET MATERIELLE (GOPM)

ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES

APC	Approche Par Compétences
AST	Analyse de la Situation de Travail
CFM	Centre de Formation aux Métiers
EPC	Équipements de Protection Collective
EPI	Équipements de Protection Individuelle
GP	Guide Pédagogique
GOPM	Guide d'Organisation Pédagogique et Matérielle
HSSE	Hygiène, Santé, Sécurité et Environnement
IGF	Inspection Générale des Formations
MINEFOP	Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
OIF	Organisation internationale de la francophonie
RF	Référentiel de Formation
RMC	Référentiel de Métier Compétences
VAE	Validation des Acquis et de l'Expérience

INTRODUCTION ET PRÉSENTATION DU GUIDE D'ORGANISATION PÉDAGOGIQUE ET MATÉRIELLE

Le guide d'organisation pédagogique et matérielle est un document d'accompagnement à caractère indicatif. En ce sens, l'administration centrale peut prescrire des conditions minimales d'implantation ou des modes de financement communs pour assurer la conformité des dispositifs et des moyens de formation.

Le Guide d'Organisation Pédagogique et Matérielle est un document de soutien. Il est considéré comme le support privilégié pour la mise en application d'un programme de formation. On y trouve l'information visant à combler les différents besoins inhérents aux programmes en matière de modes d'organisation, de ressources humaines, de matériel, d'appareillage et d'outillage, de ressources matérielles et d'aménagement des lieux.

Tenant compte des difficultés que certaines structures de formation pourraient rencontrer, ce guide précise les conditions minimales de mise en place de la formation en fournissant des renseignements sur certains scénarios possibles d'organisation, des données de nature administrative, pédagogique, technique et financière, pouvant être déployés.

Il est conseillé de l'utiliser pour l'implantation des référenteils de formation et d'évaluation dans les structures de formation. Ce document vise les personnes suivantes : les responsables de la gestion centrale (gestionnaires des ressources humaines, financières, physiques et matérielles), les gestionaires d'établissement et les équipes pédagogiques chargées de la mise en place des nouveaux référentiels et de la formation.

Le guide d'organisation pédagogique et matérielle varie selon le contexte, le type de formation et la nature des besoins de chaque établissement de formation. Il est en fait le scénario retenu faisant suite aux travaux d'élaboration des référentiels de formation et d'évaluation. Il tient compte des décisions pédagogiques et organisationnelles, prises lors de l'élaboration de ces documents.

L'organisation pédagogique repose sur une détermination des besoins, tant quantitatifs que qualitaifs, en matière des ressources humaines.

Le logigramme du référentiel de formation propose d'aborder chaque compétence selon un ordre séquentiel de formation qui conditionne la mobilisation et l'utilisation des diverses ressources requises.

Le chronogrmme de formation quant à lui est mis à contribution pour établir le nombre de formateurs nécessaires pour exécuter diverses tâches, préciser les domaines d'intervention qui pourraient être repartis entre ces formateurs, préciser les profils types des formateurs, appropriés à la mise en œuvre d'une formation de qualité. Il met en évidence les besoins de perfectionnement du personnel en place et permet de relever certaines carences portant sur les difficultés à accéder à une expertise plus spécialisée.

Une formation professionnelle de qualité demande un minimum de moyens : ressources humaines, ressources physiques et financières. Dans le cas où les moyens sont limités, de solutions de rechange doivent être trouvées et des modes d'organisation donnant accès à des ressources extérieures ou conduisant à la production des biens et de services doivent être explorés, pour pouvoir atténuer les coûts de formation.

En se basant sur le scénario retenu pour la mise en œuvre de formation, l'équipe de production a défini et présenté les équipements, la matière d'œuvre, les locaux et les aménagements que le projet de formation demande. Une attention particulière doit être portée à l'utilisation de ces ressources et à l'entretien des équipements, pour garantir leur durabilité.

V.1. BUTS DU RÉFÉRENTIEL DE FORMATION

Le référentiel de formation vise à rendre apte l'ouvrier paysagiste à préparer le métier d'ouvrier paysagiste traduit les orientations particulières en matière de formation. Il prépare donc la personne à devenir un travailleur du secteur agroindustrie pouvant mener des activités de agriculture seul, en équipe ou sous supervision, pour le compte d'une entreprise ou à son compte personnel.

De plus, le référentiel de formation vise à rendre apte l'ouvrier paysagist à réaliser le diagnostic du sol, choisir et préparer son site, mettre en place et conduire sa pépinière, mettre en place et conduire son espace vert/paysage/jardin ; tout en passant par des aptitudes connexes comme la maintenance des outils et équipements…

Dans l'exercice de son métier, l'ouvrier paysagist doit maîtriser le principe de la physiologie des plantes, dignostiquer et à éradiquer les maladies physiologiques (carence/excès en éléments minéraix et en eau) et les maladies parasitaires, l'entretien de formation des plantes, et les gesrtion durable des ressources naturelles.

Étant donné que l'ouvrier paysagiste travaille souvent seul, en équipe ou sous supervision, il doit démontrer de bonnes attitudes relationnelles en milieu de travail ou même dans la société.

Outre les compétences liées directement au métier d'ouvrier paysagiste, le référentiel de formation vise, conformément aux buts généraux de la formation professionnelle et en tenant compte, en particulier, de la situation de travail.

V.2. DESCRIPTION DU REFERENTIEL DE FORMATION

Le référentiel de formation d'ouvrier paysagiste a été élaboré suivant l'approche par compétences (APC) qui exige, notamment, la participation de partenaires du milieu de travail et du milieu de la formation. Il a pour objet de professionnaliser le parcours de l'apprenant, lequel construit progressivement les éléments de sa compétence à travers l'acquisition des savoirs et savoir-faire, attitudes et comportements. Il est formulé par objectifs, conçu selon une approche globale qui tient compte à la fois de facteurs tels les besoins de formation, la situation de travail, les buts ainsi que les stratégies et les moyens pour atteindre les objectifs.

Le référentiel de formation énonce et structure les compétences minimales que l'apprenant doit acquérir au terme de sa formation. Ce référentiel doit servir de référence pour la planification de l'enseignement et de l'apprentissage ainsi que pour la préparation du matériel didactique et du matériel d'évaluation. Le référentiel de formation d'ouvrier paysagiste prévoit une durée de 1260 heures pour la formation dont, 915 heures consacrées aux compétences particulières et 345 heures aux compétences générales soit respectivement 73% et 27%. Cette durée couvre le temps consacré à la formation, à l'évaluation des apprentissages aux fins de la sanction des études et à l'enseignement correctif. Le référentiel de formation est composé de 13 modules formés de 6 compétences générales et 7 compétences particulières.

Les modules de formation sont en lien les uns avec les autres et contribuent à l'acquisition des compétences. L'ordre séquentiel de passage des modules est présenté dans le logigramme.

Les liens entre les diverses compétences d'une part et entre les compétences et le processus de travail d'autre part permettent de décrire les compétences et la nature des relations qui les unissent, rendant ainsi cohérent et applicable le référentiel de formation. Les compétences sont traduites en actions observables et en résultats mesurables.

La durée de formation par module va de 30 à 120 heures à l'établissement. Elle est de 315 heures en milieu professionnel. Le référentiel oriente une formation structurée autour de l'étude de situations donnant aux apprenants l'occasion de :

- comprendre : l'apprenant acquiert les savoirs et savoir-faire nécessaires à la compréhension des situations ;
- agir : l'apprenant mobilise les savoirs et acquiert la capacité d'agir et d'évaluer son action ;
- transférer : l'apprenant conceptualise et acquiert la capacité de transposer ses acquis dans des situations nouvelles.

Les compétences qui y sont développées sont les suivantes :

Tableau synthèse du programme

N°	Énoncé de la compétence	Durée	CP	CG	Unités	Types d'objets	Types de compétences	Titre du Module
1	Se situer au regard du métier et de la formation	30	0	30	2	S	G	Métier et Formation
2	Communiquer en milieu professionnel	45	0	45	3	S	G	Communication en milieu professionnel
3	Prévenir les atteintes à la santé, à la sécurité, à l'intégrité physique et à l'environnement	45	0	45	3	S	G	Hygiène, Santé, Sécurité et Environnement
4	Réaliser les dessins et les plans	60	0	60	4	C	G	Cartographie et plans
5	Utiliser les notions de conduite des cultures	60	0	60	4	C	G	Itinéraires techniques des cultures
6	Ameublir le site de la pépinière	75	75	0	5	C	P	Ameublissement du site de la pépinière
7	Aménager le site de la pépinière	75	75	0	5	C	P	Mise en place d'une pépinière
8	Reproduire les plantes	105	105	0	7	C	P	Multiplication des plants
9	Entretenir la pépinière	105	105	0	7	C	P	Suivi de la pépinière
10	Aménager le site de l'espace vert	105	105	0	7	C	P	Mise en place d'un paysage
11	Entretenir l'espace vert	105	105	0	7	C	P	Entretien d'un paysage
12	Rechercher un emploi	45	0	45	3	S	G	Entreprenariat
13	S'intégrer en milieu professionnel	315	315	0	21	S	P	Stage
	Total	**1125**	**885**	**285**	**78**			
			78,66%	***25,34%***				

V.2.1. ORGANISATION DE LA FORMATION

Le guide d'organisation est centré sur les outils et les moyens à mettre en œuvre pour offrir la formation. Il ne traite donc pas des contenus ou des stratégies pédagogiques présentées dans le référentiel de formation et dans le guide pédagogique.
Pour réaliser le volet organisation pédagogique du guide d'organisation, l'ensemble des contenus du référentiel de formation, du guide pédagogique et du référentiel d'évaluation sont pris en considération.
L'organisation de la formation exige une planification qui conduit à déterminer la séquence de mise en œuvre des compétences et leur répartition dans le temps. Pour appuyer ces travaux, il a fallu le logigramme, que l'on retrouve dans le référentiel de formation. Ainsi que le chronogramme figuré dans le guide pédagogique.
Pour compléter cette planification, un tableau proposant un scénario de mise en œuvre de la formation s'ajoute.
Ainsi, se présentent les compétences avec des précisions sur leur mise en œuvre et des contraintes liées auxdites compétences. Pour l'organisation de cette formation, il est aussi nécessaire de connaitre les conditions d'admission au centre de formation et de promouvoir cette formation.

V.2.2. Conditions d'admission

L'admission en formation se fait par voie de concours. Les candidats désirant suivre la formation d'ouvrier paysagiste doivent avoir au moins le Certificat d'Étude Primaire (CEP)/First Living School (FLS) ou tout diplôme équivalent.
Il serait avantageux que les postulants au métier d'ouvrier paysagiste sachent lire l'anglais parce qu'ils doivent comprendre et interpréter la documentation technique, rédigée la plupart du temps dans cette langue.
Ils doivent en outre aimer l'agriculture, faire preuve d'un esprit logique et d'un jugement sûr, aimer la lecture et se tenir à date sur les nouvelles technologies. En effet, ce métier exige une capacité d'analyse approfondie pour être en mesure de trouver la bonne solution aux problèmes rencontrés.
Il serait souhaitable de vérifier certaines qualités professionnelles chez les candidats qui désirent être admis au programme :

- Une acuité visuelle parfaite ;
- Des gestes précis ;
- Le souci de la qualité du travail ;
- L'esprit d'équipe ;
- La perception artistique ;
- L'esprit d'initiative.

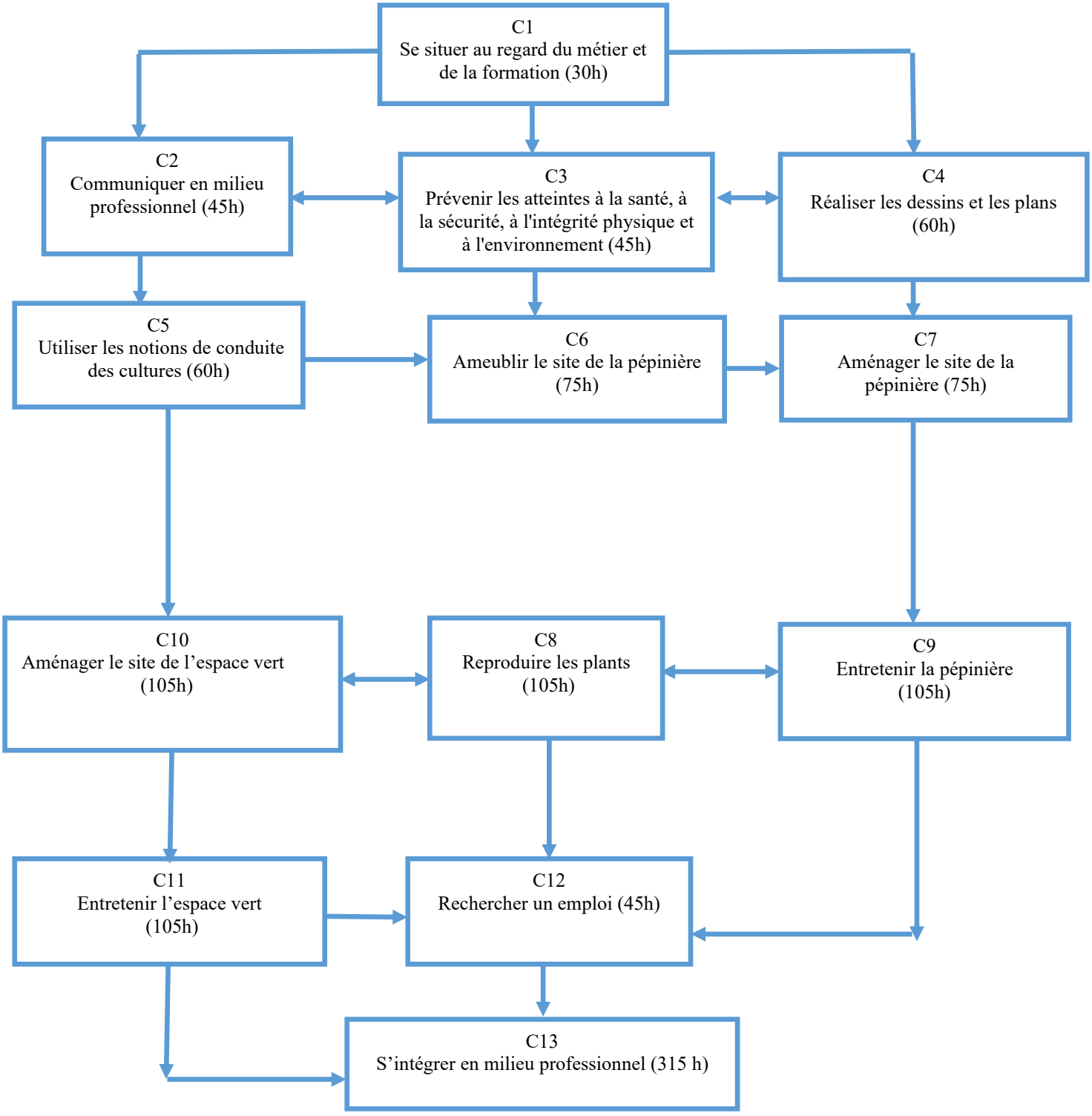
NB. Les diverses séquences de travail imposent le maintien prolongé en position debout ou courbé.

V.2.3. Présentation du logigramme

Le logigramme est une représentation schématique de l'ordre d'acquisition des compétences. C'est une séquence de mise en œuvre des compétences, et par conséquent de la mobilisation des ressources humaines, physiques et matérielles nécessaires pour la formation. Le logigramme assure une planification du référentiel et présente l'articulation des compétences. Il vise à assurer la cohésion et la progression des apprentissages.

Le logigramme tient compte, pour une compétence donnée, des apprentissages déjà accomplis, de ceux qui se déroulent en parallèle et de ceux qui sont à venir. Son but est de donner une idée globale du déroulement de la formation.

Pour le métier d'ouvrier paysagiste,le logigramme est proposé comme suit :



V.2.4. Présentation du chronogramme

Le chronogramme de réalisation de la formation est une représentation schématique présentant l'ordre selon lequel les compétences devraient être acquises et la répartition dans le temps, des activités d'enseignement, d'apprentissage et d'évaluation. Il assure une planification globale des compétences

du référentiel et présente l'articulation qui existe entre les compétences. Cette planification vise à assurer une cohésion et une progression des apprentissages.

Le chronogramme respecte certaines contraintes organisationnelles à savoir :

- La durée totale du référentiel et celle attribuée à chaque compétence ;
- Le nombre d'heures d'apprentissage hebdomadaire, semestriel et annuel ;
- La logique de la matrice des objets de formation et du logigramme des compétences ;
- Les périodes durant lesquelles le milieu du travail se montre disponible pour organiser la tenue de stage.

Le chronogramme sert à résoudre les questions de définition des tâches du personnel, d'utilisation des locaux d'enseignement et des ateliers de travaux pratiques. Il repose sur une situation type et devra être ajusté en fonction de la situation réelle de chaque structure de formation. Il peut également être modifié à chaque période de l'année, en fonction des contraintes locales.

Pour le métier d'ouvrier paysagiste le chronogramme est proposé comme suit :

CHRONOGRAMME

	Compétences particulières						Compétences générales							
Numéro	**6**	**7**	**8**	**09**	**10**	**11**	**01**	**02**	**03**	**04**	**05**	**12**	**13**	**T**
Durée (H)	**75**	**75**	**105**	**105**	**105**	**105**	**30**	**45**	**45**	**60**	**60**	**45**	**315**	**1125**
Semaine														
01							30							30
02								10	10	15				35
03								10	10	15				35
04								10	10	15				35
05										15	20			35
06										15	20			35
07										15	20			35
08	15										20			35
09	10	05									20			35
10	10	05									20			35
11	10	10	15											35
12	10	10	10	05										35
13	10	10	10	05										35
14	10	10	10	05										35
15	10	10	10	05										35
16	05	10	10	10										35
17		10	10	10	05									35
18		10	10	10	05									35
19			10	10	05	10								35
20			10	10	10	05								35
21				10	10	15								35
22				10	10	15								35
23				10	10	15								35
24				05	10	15						05		35

25					10	15						10		35
26					10	10						15		35
27					20	05						10		35
28												05	35	40
29													40	40
30													40	40
31													40	40
32													40	40
33													40	40
34													40	40
35													40	40
TOTAL	**75**	**75**	**105**	**105**	**105**	**105**	**30**	**45**	**45**	**60**	**60**	**45**	**315**	**1125**

V.3. MODES D'ORGANISATION A PRIVILEGIER

Le mode d'organisation de la formation pourrait être compris à travers le tableau ci-dessous qui présente l'ensemble des compétences, la durée reservée à chaque compétence, la nature des activités, les installations physiques, les équipements spécialisés et le commentaire lié à chaque compétence.

Ce tableau précise les caractéristiques et les principales contraintes ratachées à la mise en œuvre des compétences.

La nature des compétences renseigne sur la repartition de temps pour la formation théorique et la formation pratique. Cette information est fournie à titre indicatif et peut être variée en fonction du contexte et des caractéristiques de l'environnement d'apprentissage.

Le tableau présente également les principales exigences en matière d'organisation physique et matérielle de la formation.

Les stages en entreprise et les autres activités sont mentionnés dans la colonne « commentaires ».

Le scénario de mise en œuvre de cette formation se presente comme suit :

N°	Titre du module	Compétences	Durée(h)	Nature des activités (T ou P)	Locaux ou installation physiques	Équipements spécialisés
1	Métier et Formation	Se situer au regard du métier et de la formation	30	100% T	En salle de classe ou en entreprise	Ordinateur, vidéo projecteur
2	Communication en milieu professionnel	Communiquer en milieu professionnel	45	70 % T, 30% P	En salle de classe, atelier, laboratoire	Ordinateur, vidéo projecteur
3	Hygiène, Santé, Sécurité et Environnement	Prévenir les atteintes à la santé, à la sécurité, à l'intégrité physique et à l'environnement	45	70 % T, 30% P	En salle de classe	Boîtes à pharmacie, Vidéo projecteur, EPI
4	Dessins et plans	Réaliser les dessins et les plans	60	60% T, 40% P	En salle de classe en atelier.	Table de dessin et instruments de dessin, ordinateur, vidéo projecteur
5	Itinéraires techniques des cultures	Utiliser les notions de conduite des cultures	60	70 % T 30 % P	En salle, en champs	Petits outillages agricoles, intrants agricoles, EPI
6	Ameublissement du site de la pépinière	Ameublir le site de la pépinière	75	30 % T, 70 % P	En salle, en champs	Machines, outillages agricoles, matière d'œuvre, EPI,
7	Mise en place d'une pépinière	Aménager le site de la pépinière	75	30 % T, 70 % P	En salle, en champs	Machines, outillages agricoles, matière d'œuvre, EPI,
8	Multiplication des plants	Reproduire les plantes	105	30 % T, 70 % P	En salle, en champs	Outillages agricoles, matière d'œuvre, EPI,
9	Suivi de la pépinière	Entretenir la pépinière	105	30% T, 70% P	En salle, en champs	Outillages agricoles, matière d'œuvre, EPI,
10	Mise en place d'un paysage	Aménager le site de l'espace vert	105	30 % T, 70 % P	En salle, en champs	Outillages agricoles, matière d'œuvre, EPI,

N°	Titre du module	Compétences	Durée(h)	Nature des activités (T ou P)	Locaux ou installation physiques	Équipements spécialisés
11	Entretien d'un paysage	Entretenir l'espace vert	105	30 % T, 70 % P	En salle, en champs	Équipements divers et outillages
12	Entreprenariat	Rechercher un emploi	45	40 % T, 60 % P	En salle, en atelier,	Équipements divers et outillages
13	Intégration en milieu professionnel	S'intégrer en milieu professionnel	315	100%P	En atelier	Équipements divers et outillages

V.3.1. Promotion du programme

Il appartient aux établissements d'enseignement ou au ministère de la formation professionnelle de faire la promotion de leurs programmes de formation professionnelle auprès de la population en général, des élèves potentiels et d'éventuels employeurs et, à cet égard, diverses pistes peuvent être exploitées. La promotion peut prendre différentes formes allant de journées portes ouvertes complétées par des visites guidées, jusqu'à la présence de stands à l'occasion de foires ou de salons thématiques.

Voici quelques éléments de promotion pouvant être mis en avant :

- Les perspectives d'emploi et les conditions de travail.
- La qualité de la formation assurée notamment par des formateurs truffés d'expériences qui maîtrisent tous les aspects d'un ouvrier paysagiste ;
- L'environnement scolaire dont le dispositif de formation et les exigences permettent de recréer le plus possible le contexte réel de travail ;
- L'approche de formation axée sur la pratique en relation étroite avec les compétences déterminées avec les partenaires du monde de travail ;
- La possibilité d'obtenir une qualification basée sur un ensemble de compétences retenues en relation avec l'exercice du métier ;
- Les conditions d'admissions à la formation.

V.3.2. RESSOURCES HUMAINES

Ce chapitre précise les besoins de formateurs / enseignants et de personnel de soutien. Il fournit les données pertinentes pour la sélection, la formation et le perfectionnement du personnel ou l'attribution des tâches aux employés. L'information fournie est à titre de suggestion.

Pour le choix du personnel et l'organisation du travail, on prend en compte les ententes de travail et les conventions en vigueur. Ce chapitre détermine également les domaines dans lesquels il serait recommandé de proposer des activités de perfectionnement. Les formateurs sont des personnes ayant une bonne expérience en agriculture.

Même si la réussite de la mise en œuvre du programme dépend en grande partie de la compétence et de l'expérience professionnelle du personnel formateur en matière de pédagogie, de docimologie et d'andragogie, il sera peut-être souhaitable de recourir aux services de techniciens ou de spécialistes du métier.

La présente partie du Guide formule certaines suggestions à considérer au moment de choisir de nouveau personnel ou d'attribuer des tâches au personnel déjà en place.

Qualifications professionnelles

Pour former une équipe d'enseignants efficace, on tient compte de la correspondance entre les caractéristiques des compétences du programme et l'expérience acquise dans la profession. De plus, l'affectation en priorité du personnel enseignant dans son champ de compétence pourrait constituer un élément supplémentaire permettant d'assurer la qualité de l'enseignement.

Les formateurs du programme d'ouvrier paysagiste sont appelés à faire état des savoirs et des compétences suivantes :

- Une formation technique en agriculture spéciale, protection des végétaux et science du sol ;
- Des habiletés en entretien sanitaire et entretien de formation des plantes ;
- Des habiletés et aptitudes en interprétation de plans et en réalisation de croquis ;
- Des habiletés en analyse de comportement des végétaux ;
- Des habiletés en la maintenance des appareils de traitement ;
- Une dextérité en greffage et marcottage.

En outre, les qualités suivantes sont souhaitées :

- La capacité de s'exprimer clairement et de communiquer ;
- La polyvalence ;
- Le sens de l'organisation et de la planification ;
- La capacité de diriger une équipe de travail ;
- La capacité de superviser des activités ;
- La disponibilité ;

- La capacité de se perfectionner ;
- L'esprit d'équipe ;
- L'habilité manuelle et technique.

Besoins quantitatifs en matière de ressources humaines

Pour l'implantation du référentiel de formation professionnelle du métier d'ouvrier paysagiste, le besoin exprimé en ressources humaines est le suivant :

Qualité	Nombre	Niveau académique	Formation professionnelle	Expérience professionnelle
Formateur spécialiste	2	Baccalauréat +3 ans	Ingénieur des Travaux d'Agriculture (Production Végétale)	Au moins 2 ans
Technicien d'Agriculture	2	Baccalauréat +2 ans	Technicien d'Agriculture	Au moins 3 ans
Spécialiste en norme qualité	1	Baccalauréat +3 ans	≥licence ou équivalent	Au moins 2 ans
Enseignant de psychologie du travail	1	Baccalauréat +3 ans	PCEG	Au moins 2 ans
Manœuvre	2	Sans qualification ou qualification sommaire		

La répartition des tâches devrait tenir compte de l'organisation horaire proposée dans le chronogramme de formation ainsi que de l'organisation mise en œuvre par l'équipe pédagogique (chef d'unité, responsable des stages et insertion, professionnels divers).

Orientation du recrutement et compétences recherchées

Pour le recrutement de nouveaux formateurs, on recommande :

- Les diplômés des grandes écoles et/ou d'Instituteurs de l'Enseignement Technique justifiant d'une expérience d'au moins deux ans (02) dans le domaine de compétence.
- Un baccalauréat auquel on aura associé au moins trois (03) années d'expériences avérées dans le domaine de compétence ;
- Une expérience de 10 ans au moins pour les titulaires d'un CAP ou équivalent dans son domaine de compétence ;

– Une expérience de 15 ans au moins pour les non diplômés mais ayant acquis l'expérience sur le tas.

De plus, une formation en pédagogie (plus précisément selon l'Approche Par Compétences) est essentielle et devra être acquise au moment de l'embauche ou assurée le plus tôt possible après le recrutement.

Perfectionnement des formateurs

L'implantation du référentiel de formation demande le perfectionnement des formateurs. Pour cela, ils devraient demeurer en rapport avec l'entreprise pour être informé des nouvelles techniques et d'équipements nouveaux. À cet effet, le perfectionnement pourrait faire l'objet les domaines suivants :

Domaine technique

– Les systèmes d'irrigation ;
– Les systèmes de drainage ;
– Les équipements mécanisés de labour du sol ;
– Les équipements de semis ;
– Les équipements mécanisés de lutte contre les mauvaises herbes (sarclage) ;
– Les équipements de fertilisation et de traitement phytosanitaire ;
– Les équipements mécanisés de taille des plantes ;
– Les équipements pour aménagement du site.

Domaine pédagogique

Il est difficile de trouver un expert du métier ayant une formation pédagogique adéquate. Il est relativement facile de recruter des formateurs ayant une bonne maîtrise des compétences du métier visé. Pour cela, une formation de base s'impose pour la majorité des personnes recrutées pour la formation professionnelle. Il est en effet utile de réaliser un bilan de compétences de la personne recrutée afin de déterminer les besoins de perfectionnement, en tenant compte du personnel déjà en place et du personnel de soutien. Les besoins de perfectionnement peuvent concerner les volets de la planification et de la préparation des activités de formation et d'évaluation, les diverses méthodes à utiliser pour donner la formation, l'utilisation des équipements et de matériel pédagogiques et didactiques, etc. Les aspects plus distincts du référentiel de formation peuvent s'y ajouter. Pour ces activités, le guide pédagogique peut servir de référence de base.

Domaine de l'Approche par les Compétences

Il faut offrir aux formateurs, sans tenir compte de leur niveau de maîtrise du métier, une formation portant sur l'APC, approche utilisée pour élaborer le référentiel de formation et les guides d'accompagnement, pour apporter un soutien à l'implantation du référentiel de formation.

Pour cette formation, les thèmes abordés peuvent être par exemple l'appropriation du contenu du référentiel de formation, la lecture et l'interprétation de la matrice des objets de formation, l'utilisation des tableaux de spécification, etc.

L'APC implique une relation avec l'entreprise pour suivre l'évolution des nouveaux produits, des nouvelles technologies et des nouvelles techniques. A cet effet, les formateurs doivent participer aux colloques et aux journées d'information ou expositions organisées en collaboration avec les spécialistes du métier.

Des stages pratiques de courte durée en milieu professionnel peuvent aussi être une autre possibilité.

Domaine de la santé, l'hygiène, sécurité et environnement

Ce volet de perfectionnement implique la prise en charge de la prévention liée au mieux-être au travail. Ceci inclut les connaissances, les habilités et les attitudes pour préparer dans les bonnes conditions les personnes en emploi. Le souci de prévention doit être une préoccupation importante à intégrer dans l'apprentissage de tout métier ou de toute profession. Cette prévention doit s'appliquer dans l'exécution de toutes les tâches au cours des apprentissages et de l'évaluation.

Que ce soit sur le plan de la sécurité personnelle ou de protection de l'environnement, la démarche de prévention comporte trois étapes :

- Repérer les dangers et les facteurs de risque ;
- Corriger les situations à problèmes ;
- Prendre des dispositions pour éviter les problèmes.

Pour s'assurer que les formateurs maîtrisent les différents contours de la formation, un perfectionnement spécial devrait les accompagner.

V.4. ORGANISATION PHYSIQUE ET MATÉRIELLE

Pour déterminer les besoins en matière de ressources physique et matérielles, il faut une analyse systématique des informations liées à chaque compétence du référentiel de formation. Ces informations sont complétées par le contenu du référentiel d'évaluation. Les éléments de la compétence, le contexte de réalisation du référentiel de formation, les indicateurs et les critères d'évaluation fournissent la majorité des informations concernant les ressources physiques et matérielles.

Les fiches de suggestions pédagogiques fournissent les informations manquantes.

Une catégorisation des ressources physiques et matérielles nécessaires facilite le relevé des besoins et des conditions d'implantation des référentiels. La catégorisation regroupe les éléments ayant les caractéristiques communes et élabore des devis d'implantation ou de mise à niveau des dispositifs de formation. Une telle catégorisation aide à mettre en place ou à réviser les modalités de financement de la formation et d'entretien du parc d'équipements.

V.4.1. RESSOURCES MATERIELLES

Ce volet présente la liste des ressources matérielles nécessaires à la mise en œuvre du référentiel du métier pentester.

Les quantités proposées prennent en compte 25 apprenants et les ressources nécessaires pour le formateur.

Les tableaux ci-dessous présentent les ressources nécessaires classées par catégorie.

4.1.1. Machinerie, équipement et accessoires

Cette catégorie comprend les machines-outils et l'équipement lourd. Ce sont des ensembles de mécanismes ou de pièces servant à exécuter un travail. Cette catégorie comprend aussi les accessoires, soit tout objet qui complète la machine ou un équipement. Elle inclut également les pièces de rechange, nécessaires à l'entretien et au bon fonctionnement des différentes machines-outils et équipements.

N°	Désignation	Caractéristiques Principales	Type local	Compétences	Quantité
1	Tracteur agricole	Puissance : 60 CV; Moteur turbo ; 4 cylindres; catégorie HP 75; cylindrée (cc) : 3707; alésage/storke (mm) 105/118; régime moteur (rpm) 2200	AT	6,10	01
2	Débrousailleuse	Moteur à carburateur pouvant fonctionner dans toutes les positions Puissance : 0,9 à 1,4 kW Vitesse de rotation de l'outil de coupe : 6 000 à 9 000 tr/min Diamètre de coupe : 0,20 à 0,40 m selon les outils utilisés Poids : 6 à 9 kg environ	AT	6,7,9,10,11	05
3	Tronçonneuse	Puissance maximale 1000W, longueur du guide chaine maximale 30 Cm, poids maximal 6kg, hauteur de travail de 2 à 3,9m	AT	6 et 10	01
4	Sous-soleuse	Puissance conseillée : Entre 17 et 30 chevaux. Poids : 55 kg Vitesse : 4 à 8 km/h	AT	10	01
5	Tondeuse	Type d'énergie : moteur à essence. Largeur de lame : 40 à 56cm. Hauteur de coupe : réglable de 20 à 80mm max pour la plupart des modèles. Niveau sonore : bruyant. Collecte des déchets : bac de ramassage. Taille de terrain : adaptées aux moyennes et grandes surfaces de terrain (jusqu'à 2500m²).	AT	11	03
6	Motopompe	Puissance de 1,6 KW	AT	7, 8, 9, 11	03

N°	Désignation	Caractéristiques Principales	Type local	Compétences	Quantité
		Débit : 14000 l/h Vitesse de rotation maxi 3600 tr/min			
7	Tricycle	Puissance : moteur 3 cv Capacité de chargement : 600 kg	AT	6,7,8,9,10,11	02
8	Sarcleuse	Vitesse : 10 à 20 km/h Largeur : 4,6 – 9,5 m Débit d'huile d'environ 30 litres/minute	AT	6,9,10,11	02
9	Atomiseur	Réservoir d'essence : 1,5 à 4 Réservoir du produit : 8 à 20l Puissance : 2,15 KW (2,90cv) Vitesse max : 7500T/min	AT	9,11	02
10	Camionnette	Poids : 3,5t Moteur : 4.1 D, 4.1 Tdi, 4.6 D, 4.6 Tdi Puissance : 88-125KW	AT	10	01

4.1.2. Outils et instruments

Cette catégorie comprend les outils et les instruments servant à agir sur la matière, à exécuter un travail, à faire une opération ou à prendre des mesures. Ils peuvent être mécaniques ou manuels. On y trouve également des petits outils et instruments mis à la disposition des apprenants. Pour prévenir les pertes, les disparitions et les bris, pour assurer la disponibilité, il faut mettre en place des mesures particulières de gestion.

N°	Désignation	Description	Type local	Compétence	Quantité
1	Houe	Longue manche (110-130cm) généralement en bois, soc d'une lame en acier forgé de forme rectangulaire plus ou moins longue ou large (12 à 16 cm)	AT	6,7,8,9,10,11	25
2	Pioches	Manche de 90cm de longueur au noyau en fibres de verre enveloppé dans une gaine en polypropylène recouvert par un revêtement élastomère anti-glissement et anti-vibration	AT	6,7,9,10,11	10
3	Machette	Longue lame aiguisée en Métallique 202, 40 à 50 cm de longueur	AT	6,7,8,9,10,11	25
4	Daba	Manche longue ou courte, lame plate et perpendiculaire au manche, métallique	AT	6,7,8,9,10,11	10
5	Pelles	Modèle en acier avec manche en carbone, marque Caterpillar, Volvo, et Liebherr	AT	6,7,9,10,11	10
6	Râteaux	Douille en fonte d'aluminium renforcée 25mm; monture bois dure; dents rondes doubles interchangeable en acier; dents rigides;	AT	6,7,8,9,10,11	25
7	Brouettes	Deux pieds, une roue en caoutchouc, d'un bac qui peut être en tissu léger, en toile solide ou mi- rigide	AT	6,7,8,9;10,11	5
8	Pulvérisateur à dos	Réservoir apte à recevoir un liquide à pulvériser, buses, tuyau de différentes longueurs, lance, dispositif de mise sous pression	AT	7,9,10,11	5
9	Arrosoirs	Réservoir d'eau gradué de 2 à 10L, grande poigné arrondie, long bec accompagné d'une pompe d'arrosage amovible, plastic résistant bleu ou vert	AT	6,7,8,9,10,11	25
10	Tuyaux à pression	Pression nominale maximale : 10 bars Diamètre 20 à 100 mm Longueur : 5-6m	AT	7,8,9,10,11	300
11	GPS	Fonctionnement : utilise une constellation de 24 satellites en orbite terrestre moyenne Précision : 3,65m	AT	6 et 10	1
12	Double décamètre	Longueur : 20 mètres. Boîtier : en plastique. Ruban : en fibre de verre avec revêtement en PVC. Crochet au début du ruban. Manivelle escamotable. Dimensions du boîtier : diamètre 135 mm x profondeur 25 mm^2	AT	6,7,10	5

N°	Désignation	Description	Type local	Compétence	Quantité
14	Tenaille	Variétés : taille classique, tenaille robuste, tenaille russe Longueur : 25cm Poids : 310g	AT	7,9,11	5
15	Lime	Types de lime : triangulaire, carrée, ronde Longueur : 15cm Poids : 20kg	AT	6,7,8,9,10,11	25
16	Marteau	Longueur du manche : 25cm Poids : 100g Section de la tête : 17m*16m Matériau : acier	AT	6,7,10	5
18	Scie	Manche : bi-matière Longueur de la lame : 135mm Poids : 0,45kg	AT	6,7,10	25
21	Grillage	Type : grillage rigide, grillage simple torsion, grillage soudé, grille souple Hauteur : 1-2,5m Largeur : 2-2,5m Longueur : 10-20m	AT	6,10	20
22	Sécateur	Diamètre de coupe : 15mm Longueur : 18cm Poids :230g	AT	6,7,8,10,11	25
23	Pierre à limer	Longueur de la lame : 100-350mm Largeur minimum : 40mm Hauteur : 10mm Poids : 86g	AT	8	05
24	Greffoir	Longueur de la lame : 7,5cm Longueur du manche : 10cm Matière de la lame : acier inoxydable	AT	8	25

N°	Désignation	Description	Type local	Compétence	Quantité
25	Pots de fleur	Types : en terre cuite, en bois, en plastique Dimension : 15 à 25 cm de profondeur et 15 à 25 cm de largeur Poids : 2 – 10 kg	AT	10,11	25
26	Bac à compost	Matériau : composteurs en bois ; composteurs en plastique Contenance : 200-700 litres Dimension : 78*78*38cm – 80*80*100cm	AT	7,910,11	25
27	Cisailles	Longueur des lames : 20-35cm Dimensions : 69,85*22,86*10,16cm Poids : 1,2 kg	AT	9,10,11	25
28	Eau	Puit, forage, château, cours d'eau régulier	AT	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11	03
29	Sprinkler	Dispositif utilisé dans un système d'irrigation pour approvisionner de l'eau dans les cultures ; avec un débit mesure en litre/minute	AT	8,9,10,11	100

4.1.3. **Matériels de sécurité**

Cette partie concerne tout objet nécessaire à la sécurité au travail.

N°	Désignation	Description	Type de local	Compétence	Quantité
1	Combinaison	Poches latérales, fermeture zip ou à licière, tissus en poly coton ou en coton taille variée, modèle homme et femme, longues manches, couleur bleue, verte ou grise.	AT	4, 5, 6, 7, 8,9, 10, 11, et 13	25
2	Bottes	Semelles en caoutchouc vulcanisées durables et résistantes aux coupures, prolongeant, résistantes au glissement.	AT	4, 5, 6, 7, 8,9, 10, 11, et 13	25
3	Gants en cuir/ paire	Mélange de néoprène, couche interne en velours de coton modèle gant de manutention, gants anti-coupe.	AT	4, 5, 6, 7, 8,9, 10, 11, et 13	25
5	Casque	Léger et souple, solide ne contenant aucune fonction électronique couleur jaune, qualité professionnelle	AT	4, 5, 6, 7, 8,9, 10, 11, et 13	25
6	Lunettes de sécurité	En polycarbonate avec coques latérales de protection incorporé dans les braches, oculaire traité anti-rayure, épaisseur oculaire : 2.00mm poids 24g.	AT	4, 5, 6, 7, 8,9, 10, 11, et 13	25
7	Trousse de premiers soins	Les produits de premier secours (sparadrap, bétadine, compresse, ciseaux stérilisés, alcool éthylique).	AT	4, 5, 6, 7, 8,9, 10, 11, et 13	25
8	Cache nez	Qualité supérieures	AT	4, 5, 6, 7, 8,9, 10, 11, et 13	25
9	Chapeau large bord	De qualité supérieure	AT	4, 5, 6, 7, 8,9, 10, 11, et 13	25

4.1.4. Matière d'œuvre et matière première

Dans cette section, on précise la matière d'œuvre nécessaire à la prestation du programme à un groupe de 25 élèves.

N°	Désignation	Description	Type de local	Compétence	Quantité
1	Semences graines	Espèces d'arbres et arbustes d'ornement, plantes à fleur de jardin, plantes grimpantes herbacées et ligneuses, plantes d'appartement, plantes à gazon.	AT	5, 7, 8, 9, 10 et 11	Pour 1000m^2
2	Semences boutures	Espèces ornementales à reproduction par bouturage.	AT	5, 7, 8, 9, 10 et 11	Pour 1000m^2
4	Engrais chimique	Les granulés et les liquides pour 100 ha	AT	5, 6, 7, 8, 9, 10 et 11	20 kg
5	Engrais organique	Issue des débris végétaux et animaux pour 100 ha	MA	5, 6, 7, 8, 9, 10 et 11	500 Kg
6	Herbicide	Systémiques, à 120 EC Pour 100 ha	AT	5, 6, 7, 8, 9, 10 et 11	2 litres
7	Nématicide	Contact et systémique Pour 100 ha	AT	5, 6, 7, 8, 9, 10 et 11	2 litres
8	Insecticide	Contact et systémique Pour 100 ha	AT	5, 6, 7, 8, 9, 10 et 11	2 litres
9	Fongicide	En granulé et en poudre Pour 100 ha	AT	5, 6, 7, 8, 9, 10 et 11	2 litres
10	Engrais foliaire	En granulé et en liquide Pour 100 ha	AT	9 et 11	2 litres
11	Carburant	Liquide visqueux Tenu loin des flames Réduit les frottements Flexible Facile à tordre Bonne résistance à la traction,	AT	5, 6, 7, 8, 9, 10 et 11	50 litres

12	Huile de vidange	Liquide visqueux Tenu loin des flames Réduit les frottements Flexible Facile à tordre Bonne résistance à la traction,	AT	5, 6, 7, 8, 9, 10 et 11	4 litres
13	Fil d'attache	Pour 100 kg d'acier, on utilise entre 0,9 et 1,3 kg de fil d'attache. Si le diamètre de l'acier est de 28mm à 32mm, seulement 7kg de fil d'attache sont nécessaire pour lier les barres entre elles	AT	7,9,11	5
14	Pointes	Matière : acier galvanisé Forme du clou : lisse Forme de la tête : plate Diamètre : 8mm Longueur : 8cm Poids : 30g	AT	6,7,10	500
15	Toile pour paillage	Couleurs disponibles : blanche, noire, verte, maronne Longueur maximale : 100m Largeur : 1,05-5,15m Grammage : 130g/m^2	AT	6	5
16	Lattes	Longueur : 5-5,40m Largeur : 9,5-20cm Épaisseur : 27-50mm	AT	6,10	300
17	Cutter	Type : Cutter à lame fixe et à lame remplaçable Poids : 77g Dimensions : 15,5*4,2*1,8cm Matière : acier inoxydable	AT	8	25
18	Ruban d'attache	Longueur : 100m Largeur : 3cm Matière : polyéthylène	AT	8	25

19	Plastique de protection du greffon	Matériel plastique pour protection du greffon après greffage	AT	8	25
20	Terreau	Type : terreau universel, terreau horticole Couleur : sombre Texture : meuble	AT	7,8,9,10,11	6 tonnes

4.1.5. **Mobilier et équipement de bureau**

Cette section précise les ameublements non fixés et non intégrés aux immeubles, par exemple des chaises, des pupitres des bureaux, des tables de travail, des fauteuils, etc.

N°	Désignation	Description	Type de local	Compétence	Quantité
1	Bureau formateur	1500x750X750 mm	Salle de classe	Toutes	1
2	Tableau noir	1m40x1m40	Salle de classe	Toutes	1
3	Ordinateur portable de 15 pouces	Disque dur 160 GO, Mémoire vive 1 GO processeur double cores de 2 GHZ DDR Lecteur-graveur CD-DVD carte graphique modem intégré, cartes réseaux 1 GO 3 Ports USB, Clavier AZERTY, Souris USB, Fire wire compatible avec les projecteurs, tous raccords	Bureau formateur	Toutes	5
4	Réseau Ethernet	Système pour 24 machines et tous les appareils informatiques et bureautiques en réseau	Salle de classe et bureau formateur	Toutes	1
5	Réseau sans fil, WIFI	Système pour que l'ensemble des unités informatiques installées soient connectées dans le périmètre du centre de formation	Salle de classe et bureau formateur	Toutes	1
6	Internet	Système avec serveur pour desservir toutes les unités informatiques et bureautiques de la structure de formation	Salle de classe et bureau formateur	Toutes	1
7	Logiciel d'assistance	Logiciel pour formulation de recette et autres	Bureau formateur	Toutes	2
8	Imprimante	Imprimante compatible avec le logiciel de formulation des recettes	Bureau formateur	Toutes	1
9	Armoire de rangement	En métal, 0,82mx1,22mx0,33m	Atelier	Toutes	2
10	Bibliothèque	1220x1800x300mm en bois massif	Bureau formateur	Toutes	1

N°	Désignation	Description	Type de local	Compétence	Quantité
11	Chaise pour personnel enseignant	Noire, ajustable (hauteur et dos) 5 roulettes	Bureau formateur	Toutes	4
12	Classeur	Brand format, ouverture latérale (3 tiroirs), métal	Bureau formateur	Toutes	2
13	Poubelle de bureau	Plastique 380x350x400mm	Bureau formateur	Toutes	2
14	Présentoir pour revues	4 tablettes réglables, métallique 200x1850mm	Bureau formateur	Toutes	1
15	Table d'utilité	750x1500x750mm	Bureau formateur et atelier	Toutes	6
16	Taille-crayon	Modèle conventionnel métallique, à suspendre	Bureau formateur et atelier	Toutes	3

4.1.6. Matériel audiovisuel et informatique.

Cette section précise les appareils, équipements associés à l'informatique, par exemple, un ordinateur, un projecteur, une imprimante, un logiciel et un didacticiel, un film, une vidéocassette, un diaporama, etc.

N°	Désignation	Description	Type de local	Compétence	Quantité
1	Écran de projection	Au mur ou mobile	Salle multimédia	Toutes	2
2	Lecteur DVD et moniteur (TV) :	Avec support, TV, LCD de 100 mm	Salle multimédia	Toutes	1
3	Vidéoprojecteur	2500 lumens avec deux lampes supplémentaires et tous les raccords pour les ordinateurs alimentation de 220-1-50	Salle multimédia	Toutes	1
4	Projecteur à diapositives	Système à carrousel compris avec 2 carrousels de 2 1 mapes, alimentation 220-1-50	Salle multimédia	Toutes	1
5	Rétroprojecteur	A 2 lampes, complets avec 2 lampes supplémentaires	Salle multimédia	Toutes	2
6	Classeur latéral	A devants fixes, 4 tiroirs	Bureau formateur	Toutes	3
7	Logiciel spécialisé	Pour la formation	Salle de classe	Toutes	25
8	Classeur de dessus de bureau	En plastique, trois niveaux pour format A4	Salle de classe	Toutes	25
2	Micro-ordinateur portable	Pour formateur	Bureau formateur	Toutes	5
3	Micro-ordinateur PC	Pour apprenant	Salle multimédia	Toutes	25
6	Connexion internet	Live Box	Salle multimédia	Toutes	3
7	Photocopieur/scanneur	Canon IR 2025	Salle multimédia	Toutes	2
8	Imprimante	Laser jet couleur	Salle multimédia	Toutes	3

4.1.7. Matériel didactique

Cette section précise les livres, dictionnaires, manuels techniques et fascicules destinés aux apprenants, ouvrages de référence et revues, cartes, diagrammes, tableaux et graphiques, planches, etc.

N°	Désignation	Description	Type de local	Compétence	Quantité
1	Ouvrage de référence et revues	Voir références à la fin du document Ensemble des volumes de la bibliothèque du département de soudage.	SC	Toutes	03
2	Cartes, chartes, tableaux, graphiques etc.	Affiches de sécurité, documents descriptifs des machines de l'atelier et du laboratoire.	SC	Toutes	03
3	Document information	La santé et la sécurité dans les ateliers de formation	BP	Toutes	03
4	Lexique de l'agronomie générale	Marché international, au Cameroun, en Afrique	BP	Toutes	03
5	Loi et règlements sur la protection du consommateur		BP	Toutes	03
6	Livrets techniques des cultures		BP	Toutes	03
	Manuels et fascicules pour les élèves ou ouvrages de référence et revues (abonnements)				
8	Dessin et plan	Physique et numérique	SC	Toutes	05
9	Memento de l'Agronome	Physique et numérique	SC	Toutes	05
10	Livret sur l'horticulture ornementale	Physique et numérique	SC	Toutes	05

V.4.2. RESSOURCES PHYSIQUES

Les ressources physiques du guide d'organisation présentent ici les renseignements portant sur les aménagements qu'exige la mise en œuvre d'un référentiel de formation pour le métier d'ouvrier paysagiste. Pour la construction d'une nouvelle structure de formation, ces informations sont essentielles. Que ce soit les classes, les laboratoires, les ateliers ou les espaces de travail, les informations présentées permettent de mettre en évidence les besoins de création, d'adaptation et de modification des locaux et des installations existantes.

Tout aménagement est dépendant de son contexte d'apprentissage. Il est donc important de mettre en relation les aménagements et les activités d'apprentissage. Vu dans ce sens, à l'occasion de l'implantation d'un nouveau référentiel conçu selon l'APC, si la situation et les moyens le permettent, il faut procéder à la mise à niveau de l'ensemble des dispositifs de formation.

Des plans d'aménagements des locaux et des équipements devant répondre aux exigences de la formation doivent donc être suggérés. Les espaces délimités doivent être bien calculés en tenant compte du nombre d'apprenants et du poste de travail, du nombre d'appareils et du type d'équipement utilisé dans les ateliers et les autres locaux.

La mise en place de certaines installations exige le respect des normes et de règlements.

V.5. SCENARIO DE RECHANGE

La formation professionnelle développe les compétences rattachées directement à l'exercice d'un métier. Dans les milieux où les ressources humaines et financières sont limitées, cette formation représente un défi à relever. Pour y parvenir, trois conditions doivent être réunies, à savoir :

- Disposer d'instruments de qualité ;
- Avoir accès à des personnes de qualité ;
- Disposer d'équipements et de matières d'œuvre permettant de recréer ou d'accéder à un environnement représentatif de la fonction de travail visée.

Pour remplir la première condition, la documentation dans le cadre de la démarche d'ingénierie pédagogique, le matériel didactique et d'évaluation ont été produits.

La réponse appropriée à la deuxième condition est la sélection rigoureuse des nouveaux formateurs, la formation et le perfectionnement du personnel en place.

Une formation de qualité exige un minimum d'équipements et de matières d'œuvre. Les ressources financières étant rares, il faut chercher systématiquement le partenariat avec les entreprises pour contribuer à l'augmentation du potentiel des structures de formation et à faciliter l'accès aux ressources professionnelles.

Les principales pistes à explorer sont les suivantes :

- La production et la commercialisation des biens et des services ;
- La formation en entreprise ;

- Le partage d'équipements avec les entreprises (locaux, machines) ;
- La collaboration à l'entretien du parc immobilier et des équipements de la structure de formation ;
- L'organisation des services aux entreprises comme la formation et le perfectionnement du personnel

La production et la commercialisation des biens et des services

La formation professionnelle exige que les apprenants soient placés en situation de production des biens et des services à travers l'exercice de l'apprentissage du métier. Cette production pendant la formation donne lieu à une valeur commerciale. Il est donc possible d'exploiter ce potentiel pour contribuer à une partie du coût de financement d'une structure de formation. Cependant, il faudra développer un cadre rigoureux qui vise à assurer aux apprenants une bonne formation au détriment de la production et d'autofinancement.

Pour les activités de commercialisation, il faudrait envisager une révision des lois et des règlements qui régissent la gestion des structures de formation, accordant à celle-ci une certaine autonomie et une autorisation de disposer une partie des profits réalisés.

Ces activités de commercialisation nécessitent une révision des modes de gestion des structures de formation afin d'assurer une transparence de gestion, un processus rigoureux de compte rendu et de vérification.

Ces activités de commercialisation nécessitent également une sensibilisation de la communauté pour éviter de considérer les apprenants comme des personnels disponibles à bon marché. Ces activités, considérées comme une concurrence déloyale pour certains, pourraient nuire à la mission de la structure de formation et à son rayonnement.

La formation en entreprise

Dans un contexte où l'accès aux équipements spécialisés est limité, il est avantageux d'établir un partenariat avec les entreprises. Pour cela, il est proposé une approche selon laquelle, l'exploration et l'apprentissage de base se réalisent à la structure de formation et par la suite, le stage en entreprise pourrait compléter la formation, développer la dextérité et approfondir certaines notions ou compétences en relation avec l'environnement de l'entreprise.

Le partage d'équipements avec les entreprises

Dans certains domaines, il est possible que la structure de formation fasse l'achat d'équipement, seul ou avec les entreprises. Cet équipement sera mis partiellement à sa disposition, selon des modalités précises. Cette forme de collaboration permet à la structure de formation de réduire les coûts de d'implantation et de réaliser la formation tout en permettant aussi aux entreprises du milieu d'avoir accès à certains équipements qu'elle ne pourrait pas normalement se procurer.

La collaboration à l'entretien du parc immobilier et des équipements de la structure de formation

Il est possible d'obtenir la collaboration des entreprises du milieu pour l'entretien ou le renouvellement d'une partie du parc d'équipements, puisqu'il est de l'intérêt des deux parties que ce parc demeure disponible et fonctionnel.

L'organisation des services aux entreprises comme la formation et le perfectionnement du personnel

Par la voie d'échanges, la structure de formation peut offrir aux entreprises des places pour la formation de son personnel en contrepartie de leur contribution à l'appui pour la formation (matériel, équipement, entretien, stage en entreprise, etc.).

Ce type de scénario ne peut être généralisé et uniformisé, mais peut être adapté au contexte du milieu d'implantation de chaque structure de formation.

Les bâtiments de l'administration, la bibliothèque, le centre multimédia, la salle de classe et l'atelier seront chacun dotés d'une centrale solaire, 10h de fonctionnement par jour, 3 jours d'autonomie. Le scenario d'alimentation du réseau d'éclairage de chaque bâtiment est comme suit :

- Centrale solaire en bon état de fonctionnement=Alimentation électrique par l'énergie solaire ;
- Centrale solaire en panne=Alimentation électrique par ENEO ou par groupe électrogène.

Les puissances des kits solaires sont les suivantes :

- Administration : 8 KVA
- Salle de classe : 8 KVA
- Atelier: 8 KVA
- Bibliothèque : 8 KVA
- Salle multimédia : 20 KVA

Le branchement de chaque bâtiment aura pour origine de branchement le tableau General basse tension situé dans le bloc technique à l'entrée du centre.

L'éclairage public du pourtour de la plateforme sera assuré par Candélabre solaire 1x84w.

Alimentation téléphonique et en réseau internet

La connexion aux différents réseaux sera assurée par des passerelles GSM situé dans la salle multimédia. La liaison du local informatique vers les bâtiments sera réalisée en câble fibre optique cheminant en souterrain dans les buses PVC de 63.

Les systèmes d'alarme et de détection

Les systèmes d'alarme et de détection sont extrêmement importants dans une structure de formation professionnelle pour garantir la sécurité des apprenants, du personnel et des biens :

- Prévention des incendies : il faudrait prévoir des systèmes de détection d'incendie tels que les détecteurs de fumée et de chaleur, les systèmes de sprinklers
- Détection des fuites de gaz : il faudrait prévoir des systèmes de détection de gaz pour surveiller en permanence les niveaux de gaz.
- Alerte médicale : les systèmes d'alarme équipés de boutons d'urgence ou de dispositifs de détection permettront aux apprenants ou au personnel de signaler rapidement une urgence médicale, déclenchant ainsi une réponse immédiate des services médicaux appropriés.
- Sécurité contre les intrusions : Étant donné que dans une structure de formation professionnelle on a des équipements couteux et des matériaux sensibles, faisant d'eux des cibles pour les vols potentiels ou les instruisions il faudra installer les systèmes d'alarme anti-intrusion avec des capteurs de mouvements, des capteurs de porte/fenêtre et des caméras de surveillance

– Sécurité des apprenants et du personnel : la structure de formation professionnelle accueille un grand nombre d'apprenants, des formateurs et le personnel administratif. Il est important d'avoir un environnement sécurisé pour tous. Les systèmes d'alarme ont pour fonction de signaler les situations d'urgence telles que les intrusions, les agressions ou les menaces de violence, permettant ainsi une réponse rapide des autorités compétentes.

Les aires de sports

Les aires de sports sont essentielles pour plusieurs raisons importantes :

- Santé et bien-être des apprenants et du personnel ;
- Développement des compétences physiques ;
- Esprit d'équipe et collaboration ;
- Gestion du stress et des conflits ;
- Promotion d'un mode de vie équilibré...

  En gros, les aires de sports contribuent a créer un environnement d'apprentissage holistique qui prend en compte le développement physique, mental et social des apprenants.

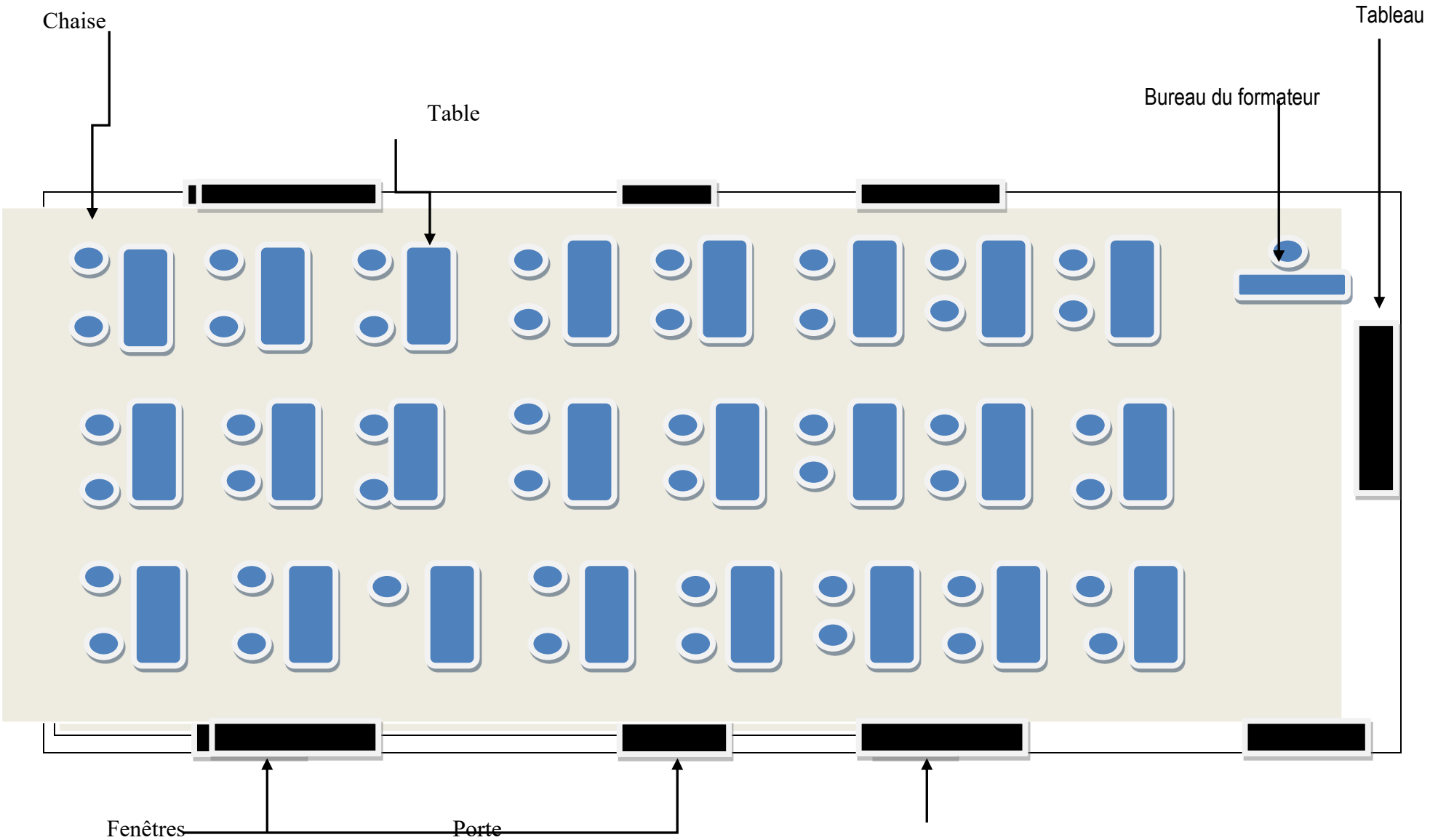
Le parking

La mise en place d'un parking est importante pour plusieurs raisons :

- Accessibilité ;
- Confort et commodité ;
- Sécurité des véhicules ;
- Accessibilité pour les personnes à mobilité réduite ;
- Gestion du trafic.

  La planification d'un parking contribuera à créer un environnent propice à la formation et à la participation active des apprenants et du personnel.

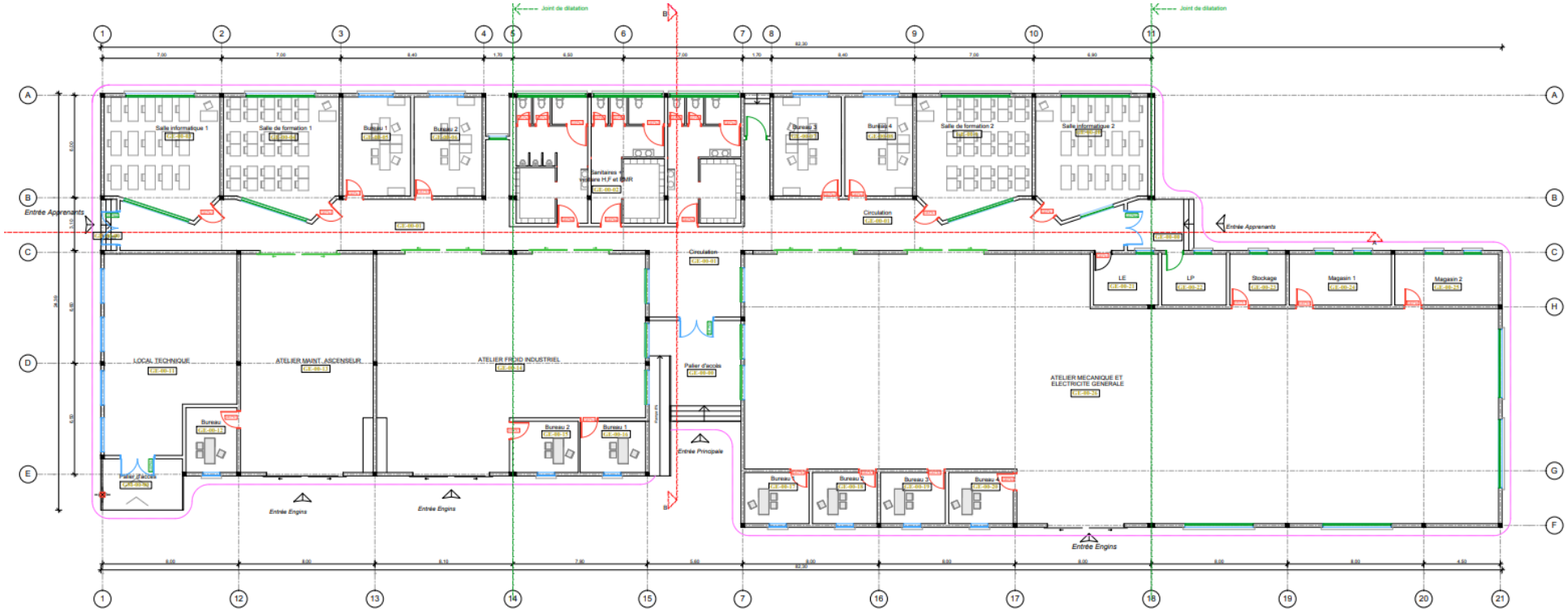
A) PLAN D'AMENAGEMENT (PROPOSITION) D'UNE SALLE DE CLASSE



B) EXEMPLE DE PLAN DE MASSE D'UNE STRUCTURE DE FORMATION



C) EXEMPLE DE PLAN D'OCCUPATION D'ATELIER, METIER : OUVRIER PAYSAGISTE



RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

1. Auricoste, I., 2003, « Urbanisme moderne et symbolique du gazon », Communications, no 74. p. 19-32.

2. Bertrand, G., 1972, « La “science du paysage”, une “science diagonale” », Revue géographique des Pyrénées et du Sud-Ouest, t. 43, fasc. 2, p. 127-134.

3. Blanchon, B., 2007, « Pratiques et compétences paysagères dans les grands ensembles d’habitation, 1945-1975 », Strates, no 13, p. 149-167.

4. Bichindaritz, F. (dir.), 2006, Enseigner le paysage (t. 1 : Les enseignements du paysage dans les écoles d’architecture et de paysage, leurs débouchés, actuels et futurs – t. 2 : Quatre séminaires), Paris, ministère de la Culture et de la Communication/DAPA, 56 P.

5. Henk Waayenberg, 1996, Le jardinier potager sous les tropiques, CTA, Postbus 380, 6700 AJ Wageningen, Pays-Bas. Fax: + 31 317 460 067, P.71
6. Hervé DEVADEAU, 2021, Action paysagère « construire la controverse », Edition Quac, 168 P.
7. Kabanyegeye, H et al.,2020, Perception sur les espaces verts et leurs services écosystémiques par les acteurs locaux de la ville de Bujumbura (République du Burundi). Tropicultura (en ligne). Volume 38, numéro 3-4, 170 P.

8. Ministère de l’agriculture française, de l’agroalimentaire et de la forêt, 2015, Référentiel de diplôme : Certificat d’Aptitude Professionnelle agricole « Jardinier paysagiste », Bureau des diplômes de l’enseignement technique 1er avenue de Lowendal – 75700 Paris 07SP, P.51.
9. Moustier P., Pages J., 1997, « Le péri-urbain en Afrique : une agriculture en marge ? », Économie rurale, n° 241, pp. 48-55.

10. NKE Anne Rodrigue, 2016, Valorisation des espaces récréatifs et développement du tourisme dans la ville de la Yaoundé. Mémoire présenté en vue de l’obtention du diplôme des professeurs de l’enseignement secondaire deuxième grade (DIPES II). Université de Yaoundé I, Cameroun. 101 P.

11. Temple L., Marquis S., David O., Simon S., 2008, « Le maraîchage périurbain à Yaoundé est-il un système de production localisé innovant ? », Économies et sociétés, n° 30, pp. 2309-2328.

12. Temple L., Moustier P., 2004, « Les fonctions et contraintes de l’agriculture périurbaine de quelques villes africaines (Yaoundé, Cotonou, Dakar) », Cahiers Agricultures, vol. 13, n° 1, pp. 15-22.

13. ORGANISATION INTERNATIONALE DE LA FRANCOPHONIE, Les guides méthodologiques d’appui à la mise en œuvre de l’approche par compétences en formation professionnelle, Guide - Conception et production d’un guide pédagogique, 2007, 37p.

14. ORGANISATION INTERNATIONALE DE LA FRANCOPHONIE, Les guides méthodologiques d'appui à la mise en œuvre de l'approche par compétences en formation professionnelle, Guides - Conception et production d'un guide d'évaluation, 2007, 30p.

15. République du Cameroun. Samurçay, R., & Pastré, P. Stratégie de la formation professionnelle (2004).

16. Organisation internationale du Travail (OIT). L'OIT : son origine, son fonctionnement, son action. Yaoundé, 5.

17. Sites internet

18. http://geoconfluences.ens-lyon.fr/doc/transv/paysage/paysageViv.html; consulté le 21 mars 2024
19. https://environnement.brussels/thématiques/espaces-verts-et-biodiversité/les-parcs-et-jardins/la-gestion-des-espaces-verts; consulté le 23 Mars 2024
20. www.semencemag-gestion-différenciée-des-espaces-verts.fr; consulté le 28 mars 2024
21. http://journals.openedition.org/strates/5723. Consulté le 29 Mars 2024