

REPUBLIQUE DU CAMEROUN

Paix – Travail – Patrie

MINISTRE 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



REPUBLIC OF CAMEROON

Peace-Work-Fatherland

MINISTRY OF EMPLOYMENT
AND VOCATIONAL TRAINING

SECRETARIAT GENERAL

Secondary Education and Skills
Development Support Project

REFERENTIEL DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Selon l'Approche Par Compétences (APC)

REFERENTIEL DE FORMATION (RF)

SECTEUR : AGRO-INDUSTRIE

METIER : OUVRIER PAYSAGISTE

NIVEAU DE QUALIFICATION : OUVRIER QUALIFIÉ



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 DJEUKU Christian	MEO-CONSULT	Ingénieur Agronome

TABLE DES MATIERES

EQUIPE DE RÉDACTION	1
REMERCIEMENTS	3
ABREVIATIONS ET ACRONYMES	4
LISTE DES PERSONNES CONSULTÉES	5
PRESENTATION D'UN REFERENTIEL DE FORMATION	6
PRÉSENTATION DES CONCEPTS ET DES PRINCIPALES DÉFINITIONS	7
DESCRIPTION SYNTHÈSE DU REFERENTIEL DE FORMATION	8
PREMIERE PARTIE : OBJETS DE LA FORMATION	11
BUTS DU REFERENTIEL	12
ÉNONCÉ DES COMPÉTENCES.	13
MATRICE DES OBJETS DE FORMATION	13
LOGIGRAMME	16
DEUXIEME PARTIE :	17
PRESENTATION DÉTAILLÉE DES COMPÉTENCES DU REFERENTIEL	17
Module N°1 : Métier et formation	18
Module N° 02 : Communication en milieu professionnel	20
Module N°03 : Hygiène, Santé, sécurité et Environnement	22
Module N° 04 : Dessin et Plans	24
MODULE N° 05 : Itinéraires Techniques des Cultures	26
MODULE N° 06 : Ameublement du site de la pépinière	28
MODULE N° 07 : Mise en place d'une pépinière	29
MODULE N° 08 : Multiplication des plants	30
MODULE N°09 : Suivi de la pépinière	32
MODULE N° 10 : Mise en place d'un paysage	34
Module N° 11 : Entretien d'un paysage	35
Module 12 : Entreprenariat	37
MODULE N° 13: Stage Professionnel	38
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	37
EQUIPE DE VALIDATION	39

REMERCIEMENTS

Ce Référentiel de Formation (RF) 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 du Référentiel de Formation (RF) et 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.

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

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	TAFIOMI Théophile	HYSACAM	Jardinier- Fleuriste

PRESENTATION D'UN REFERENTIEL DE FORMATION

a) 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.

b) 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.

c) 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.

d) 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 des 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.

PRÉSENTATION DES CONCEPTS ET DES PRINCIPALES DÉFINITIONS

a. 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.

b. 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.

c. 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.

d. 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.

e. 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.

f. 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.

g. 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.

h. 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.

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 compétences.

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.

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	30	0	30	2	C	G	Communication en milieu professionnel
3	Prévenir les atteintes à la santé, à la sécurité, à l'intégrité physique et à l'environnement	30	0	30	2	S	G	Hygiène, Santé, Sécurité et Environnement
4	Réaliser les dessins et les plans	90	0	90	6	C	G	Dessins et plans
5	Utiliser les notions de conduite des cultures	120	0	120	8	C	G	Itinéraires techniques des cultures
6	Ameubler le site de la pépinière	90	90	0	6	C	P	Ameublement du site de la pépinière
7	Aménager le site de la pépinière	90	90	0	6	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		1 260	915	345	84			
			73%	27%				

Une unité = 15 heures

PREMIERE PARTIE : OBJETS DE LA FORMATION

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.

ÉNONCE DES COMPÉTENCES.

a) 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, à l'intégrité physique 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

b) Compétences particulières

N°	Compétences particulières	Tâches liées
07	Ameubler 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

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.

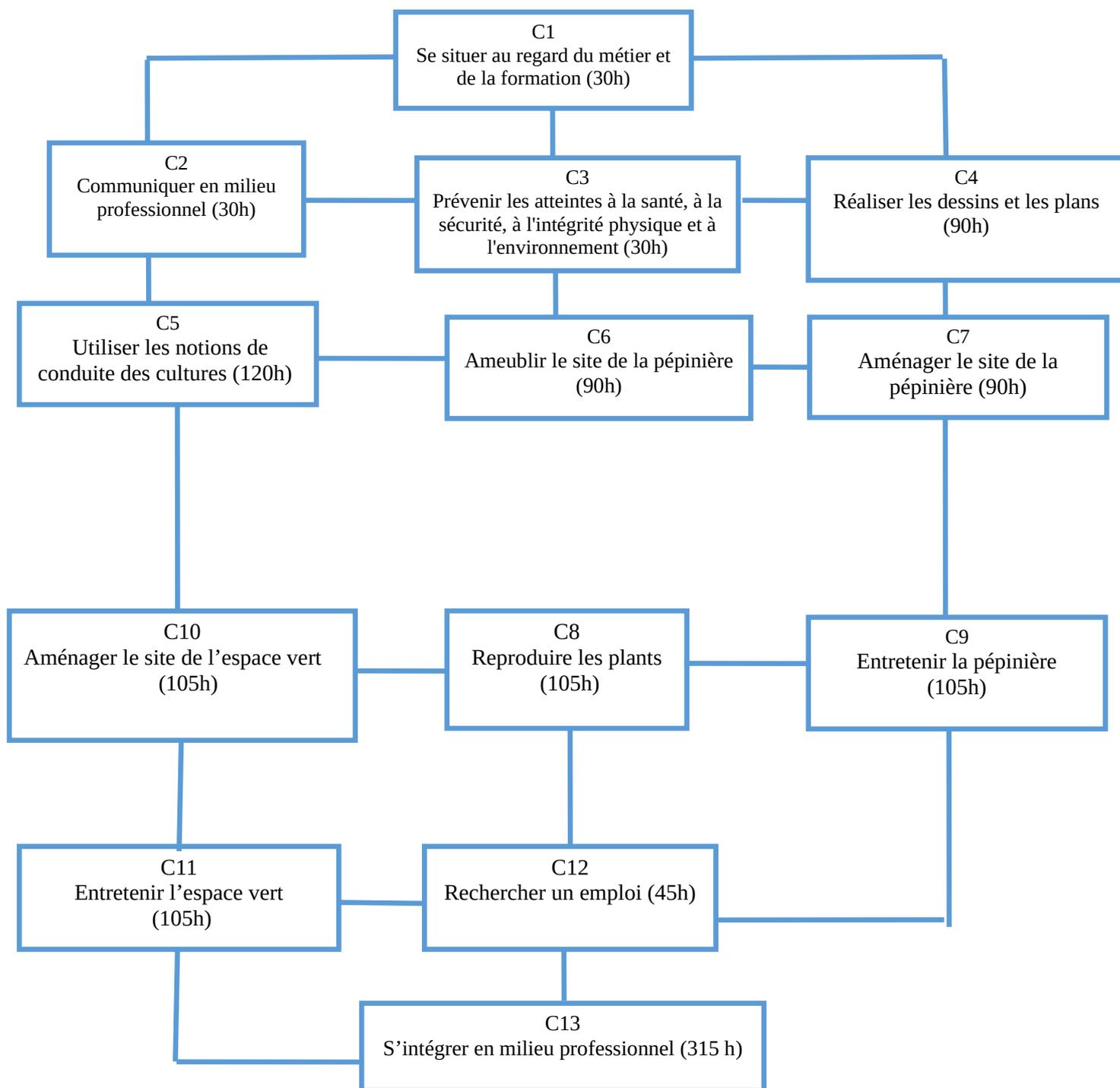
Ouvrier Paysagiste	Numéro de la compétence	Type d'objectif	Durée (heure)	Compétences générales						Processus de travail				Durée de formation (heures)	Nombre de compétences
				Se situer au regard du métier et de la formation	Communiquer en milieu professionnel	Prévenir les atteintes à la santé, à la sécurité, à l'intégrité physique et à l'environnement	Réaliser les dessins et les plans	Utiliser les notions de	Rechercher un emploi	Etablir l'État des lieux du	Planifier le travail	Réaliser le travail	Rendre compte		
Compétences particulières															
Numéro de la compétence				1	2	3	4	5	12						6
Type d'objectif				S	C	S	C	C	S						
Durée (heure)				30	30	30	90	20	45					345	
COMPÉTENCES PARTICULIÈRES															
Ameubler le site de la pépinière	6	C	90	○	●	●	●	●	●	▲	▲	▲	▲		
Aménager le site de la pépinière	7	C	90	○	●	●	●	●	●	▲	▲	▲	▲		
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)			915											1 260	
Nombre de compétences	7														13

○ : Existence d'un lien fonctionnel □ : Existence d'un lien fonctionnel ● Application pédagogique. ▲ : Application pédagogique
Une unité = 15 heures

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

Module N°1 : Métier et formation	Code : MEFO 01	Durée : 30 h
---	-----------------------	---------------------

Énoncé de la Compétence traduite en situation : Se situer au regard du métier et de la formation

CONTEXTE DE RÉALISATION

- A l'occasion d'une démarche d'orientation professionnelle
- A l'aide des données à jour sur le métier
- Au contact de personnes ressources du métier ou en milieu de travail

Eléments de compétence	Mise en œuvre de la compétence	Critères d'engagement dans la démarche
1- S'informer sur le métier	<p>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</p> <p>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.</p> <p>1.3 Inventorier les habiletés, aptitudes, attitudes et connaissances nécessaires pour pratiquer le métier</p> <p>1.4 Présenter les données collectées et discuter de sa perception du métier</p>	<p>-Description judicieuse de la nature et des exigences de l'emploi</p> <p>-Résumé succinct des principales caractéristiques du travail</p>
2- S'informer sur le programme de formation et engagement de la démarche	<p>2.1 S'informer à propos du programme d'études, de la démarche de formation et de l'évaluation</p> <p>2.2 Discuter de la concordance du programme d'études à la situation de travail</p> <p>2.3 Faire part de ses premières réactions en ce qui a trait à la formation</p>	<p>-Description des compétences à acquérir</p> <p>-Description correcte des modes d'évaluation</p> <p>-Expression correcte de la perception du programme de formation</p> <p>-Comparaison correcte de sa perception du programme de formation avec le marché du travail</p>
3- Évaluer et confirmer son engagement	<p>3.1 Faire un bilan de ses goûts, de ses aptitudes, de ses connaissances du domaine et de ses qualités personnelles</p> <p>3.2 Comparer son bilan avec les exigences</p>	<p>-Précision correcte de goûts, aptitudes, champs d'intérêt et qualités personnelles</p> <p>-Synthèse correcte des</p>

Module N°1 : Métier et formation		Code : MEFO 01	Durée : 30 h
Énoncé de la Compétence traduite en situation : Se situer au regard du métier et de la formation			
	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	différents aspects du métier -Choix final de poursuite ou non du programme de formation	

Module N° 02 : Communication en milieu professionnel	Code : COMP 02	Durée : 45h
Énoncé de la Compétence traduite en comportement : Communiquer en milieu professionnel		
CONTEXTE DE REALISATION		

- En tout lieu.
- En français et en anglais.
- Pour des situations liées :
 - à l'exercice de son métier ;
 - aux situations courantes de la vie;
- A partir :
 - De directives ;
 - De formulaires ;
 - De notes techniques ;
 - De rapports ;
 - De divers documents.
- A l'aide :
 - de documents de référence (dictionnaires de la langue française, de la langue anglaise, livres de grammaire, de conjugaison et d'orthographe, journaux, documents techniques, revues et ouvrages spécialisés...);
 - de modèles de documents écrits (rapports, comptes rendus, notes, etc.).

En relation avec ses collègues de travail, ses supérieurs et d'autres professionnels du milieu.
Dans des situations professionnelles variées, y compris les réunions, les discussions formelles ou informelles, les rencontres de formation ou d'information, etc.
- Individuellement, en équipe ou auprès d'un groupe.

CRITERES GENERAUX DE PERFORMANCE :

- Emploi correct des règles, des outils grammaticaux et linguistiques en français et en anglais.
- Utilisation appropriée de formules et des termes relatifs au métier.
- Utilisation appropriée des outils de communication.
- Respect du rôle et des responsabilités des autres membres du personnel.
- Respect à l'égard des différents points de vue d'autrui.
- Adoption de comportements éthiques.
- Participation active à la résolution de problèmes et à la prise de décisions.

Éléments de compétence	Critères particuliers de performance
1. Exploiter des ressources des langues officielles.	<ul style="list-style-type: none"> • Utilisation appropriée de formules et des termes relatifs au métier en français et en anglais • Application appropriée du code grammatical du français • Appropriated use of English language rules • Détermination des éléments pertinents d'un texte • Détermination of pertinent éléments of a document
2. Interagir avec les membres de l'équipe et la hiérarchie.	<ul style="list-style-type: none"> • Reconnaissance des attitudes à adopter dans un contexte professionnel. • Démonstration de comportements éthiques, d'intégrité et de conduite responsable. • Use of appropriate means of communication.
3. Produire des écrits généraux et professionnels.	<ul style="list-style-type: none"> • Réponse correcte aux questions portant sur un texte. • Pertinent analysis of the sujet • Rédaction correcte d'une production dans la langue recommandée. • Utilisation efficace des ouvrages relatifs à la qualité de la langue. • Rédaction claire et concise de messages. • Production de rapports clairs et concis. • Vérification judicieuse de l'efficacité et de la qualité de la

		communication écrite.
4.	Établir une relation conseil.	<ul style="list-style-type: none"> • Precise détermination of needs • Détermination des moyens d'intervention appropriés. • Mise en œuvre adéquate des moyens d'intervention. • Communication appropriée de l'information pertinente. • Vérification objective de l'atteinte des objectifs.
5.	Encadrer une équipe de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Établissement judicieuse d'un bilan de compétence • Identification des aspects favorables à la conduite de réunions. • Application judicieuse des techniques d'encadrement • Judicious writing of report

Module N°03 : Hygiène, Santé, sécurité et Environnement	Code : HSE03	Durée : 30h
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.	<ul style="list-style-type: none"> • 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.	<ul style="list-style-type: none"> • 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 liées à l'hygiène, la santé et la sécurité au travail.	<ul style="list-style-type: none"> • 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.	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Collecte d'information pertinente sur les modes de transmission, l'évolution et les moyens de prise en charge.

	d'immunodéficience humaine (VIH/SIDA) et d'autres maladies transmissibles.	<ul style="list-style-type: none"> • Reconnaissance des conséquences possibles de comportements inappropriés.
6.	Développer un comportement écologiquement responsable.	<ul style="list-style-type: none"> • 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 : 90h
Énoncé de la compétence traduite en comportement : Réaliser les dessins et plans		
CONTEXTE DE RÉALISATION:		
<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Identification judicieuse des outils et équipements ; • Tracé judicieux des croquis, schémas et carte ; • Lecture judicieuse des parties cachées ; • Lecture judicieuse des ajustements ; • Légende correcte sur le plan.
3.	Représenter un objet en perspectives et projection orthogonale	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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

		<p>etc ...)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Construction judicieuse des droites remarquables des triangles • Caractérisation judicieuse des droites et plans dans l'espace
5.	Appliquer les notions de calcul des angles	<ul style="list-style-type: none"> • 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 correcte des dimensions

MODULE N° 05 : Itinéraires Techniques des Cultures		Code : ITC05	Durée : 120h
Énoncé de la compétence traduite en comportement : Utiliser les notions de conduite des cultures			
CONTEXTE DE RÉALISATION:			
<ul style="list-style-type: none"> À l'aide: <ul style="list-style-type: none"> De documentation technique, de rapports, etc. ; D'instruments, d'appareils, de matériel et d'équipement 			
CRITERES GENERAUX DE PERFORMANCE:			
<ul style="list-style-type: none"> 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. 			
<i>Éléments de compétence</i>		<i>Critères particuliers de performance</i>	
1	Utiliser les notions de calcul des aires, de volume et de densité	<ul style="list-style-type: none"> Maîtrise des unités de mesures ; 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	<ul style="list-style-type: none"> Définitions correctes des concepts agricoles ; Définitions correctes des concepts d'horticulture ornementales ; Maîtrise des systèmes de reboisement ; Caractérisation correcte des types d'agricultures ; Identification judicieuse des zones agro écologique. 	
3	Utiliser les notions de système de culture	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Description correcte de la morphologie des végétaux Description correcte de la physiologie des végétaux 	
5	Utiliser les notions de protection des plantes	<ul style="list-style-type: none"> Bon diagnostic des ravageurs ; Choix judicieux de la méthode de lutte contre les ravageurs ; 	

		<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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.	<ul style="list-style-type: none"> • Calcul correcte du coût de production ; • Calcul correcte du rendement ; • Calcul correcte des opérations techniques.

MODULE N° 06 : Ameublement du site de la pépinière	Code : ASP06	Durée : 90 h
---	---------------------	---------------------

Énoncé de la compétence traduite en comportement : Ameubler 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.

<i>Éléments de compétence</i>		<i>Critères particuliers de performance</i>
1	Déterminer le site	<ul style="list-style-type: none"> • Délimitation judicieuse de la surface cultivable ; • Caractérisation soignée des variations du sol ; • Identification correcte des indicateurs visibles de la fertilité du sol ; • Identification judicieuse des précédents culturales ; • Interprétation judicieuse de la végétation spontanée
2	Vérifier l'accessibilité du site et la disponibilité en eau	<ul style="list-style-type: none"> • Localisation géographique correcte du site ; • Vérification judicieuse de la disponibilité des points d'eau ; • Vérification soignée de la proximité d'une voie d'accès ; • Mise en place correcte d'un dispositif d'approvisionnement en eau.
3	Sécuriser le site	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Défrichage correct du site ; • Labour convenable du site ; • Matérialisation judicieuse des lignes des pots ; • Création soignée des allées de circulation.

MODULE N° 07 : Mise en place d'une pépinière	Code : MPP07	Durée : 90h
---	---------------------	--------------------

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 d'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.

<i>Éléments de compétence</i>		<i>Critères particuliers de performance</i>
1	Préparer le substrat	<ul style="list-style-type: none"> • Choix judicieux de la qualité du substrat ; • Amendement correct du substrat en engrais de fond ; • Conditionnement scrupuleux du substrat.
2	Apprêter les pots	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Choix des types d'irrigation ; • Choix judicieux du matériel utilisé ; • Apport correct en eau ; • Évacuation correcte des excès d'eau.
4	Semer la pépinière	<ul style="list-style-type: none"> • 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.

<i>Éléments de compétence</i>		<i>Critères particuliers de performance</i>
1	Multiplier les plants par la technique de greffage	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• Choix judicieux des boutures ;• Traitement correct des boutures ;• Mise en place correct des boutures.
4	Appliquer les techniques de sevrage des plants.	<ul style="list-style-type: none">• Identification correcte 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 : Entretien de la pépinière		
CONTEXTE DE RÉALISATION :		
<p>A partir d'un milieu naturel ouvert ou fermé, Travail effectué individuellement ou en équipe ou sous supervision.</p> <ul style="list-style-type: none"> • À partir de directives. • À l'aide: <ul style="list-style-type: none"> 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 d'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.

<i>Éléments de compétence</i>		<i>Critères particuliers de performance</i>
1	Utiliser les méthodes de lutte contre les adventices	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Choix correct de la méthode de 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 ;	<ul style="list-style-type: none"> • 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 ;	<ul style="list-style-type: none"> • 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 N° 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 d'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.

<i>Éléments de compétence</i>		<i>Critères particuliers de performance</i>
1	Préparer l'espace vert	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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 : Entretien 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.

<i>Éléments de compétence</i>		<i>Critères particuliers de performance</i>
1	Effectuer la taille ou la tonte	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Choix correct de la méthode de 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 ;	<ul style="list-style-type: none"> • 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 ;
5	Effectuer le regarni	<ul style="list-style-type: none"> • 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 : ENTP 12	Durée : 45 heures
Énoncé de la compétence traduite en Situation : Rechercher l'emploi			
<p>CONTEXTE DE REALISATION</p> <ul style="list-style-type: none"> - À l'aide de la documentation appropriée ; - À partir d'un besoin d'emploi exprimé ; - À l'aide d'un ordinateur et des logiciels appropriés. <p>CRITERES GENERAUX DE PERFORMANCE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utilisation de la terminologie appropriée ; • Utilisation correcte de l'équipement. 			
N°	Éléments de compétence	Critères particuliers de performance	
1	S'initier à la connaissance de l'entreprise et des éléments comptables, à l'économie, à des notions juridiques et sociales.	Mise en pratique conforme des notions de base Réalisation judicieuse des opérations commerciales et des éléments comptables	
2	S'approprier les techniques de recherche d'emploi	Montage judicieuse des CV Application judicieuse des procédures de recherche d'emploi	

3	S'approprier les techniques de base de montage d'un projet de création d'entreprise (entrepreneuriat).	Examinaisons judicieuse des conditions de réussite d'un projet de création ou d'auto emploi Rédaction correcte d'un plan d'affaires
---	--	--

MODULE N° 13 : Stage Professionnel		Code : STPR 13	Durée : 315h
Énoncé de la compétence traduite en situation : S'intégrer en milieu professionnel			
<p>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.</p>			
ELEMENTS DE COMPETENCE	MISE EN ŒUVRE DE LA COMPETENCE	CRITERES D'ENGAGEMENT DANS LA DEMARCHE	
1- Préparer son séjour en milieu professionnel	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	2.1 Présenter les qualités personnelles et professionnelles ;	Respect des consignes, des règlements, de la hiérarchie et des	

discipline et de déontologie	2.2 S'informer des consignes des supérieurs, de sécurité, des règlements de l'entreprise et des normes environnementales.	normes environnementales ; Démonstration des qualités personnelles et professionnelles.
3- Exécuter les activités en milieu professionnel	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 des attitudes professionnelles ; Choix et utilisation adéquats 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 de l'expérience de stage ; Démonstration 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 des principes de la langue utilisée ; Pertinence du contenu du rapport Rédaction soignée et concise.

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 1^{er} 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 méthodologiques 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

EQUIPE DE VALIDATION

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 DJEUKU Christian	MEO-CONSULT	Ingénieur Agronome
04	DIOP MAKHTAR	HORIZONS FLORANTINES	Paysagiste
05	MOUSSA HAMAN	ETS ABSAL SERVICES AGRICOLES	Paysagiste