

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN
PAIX – TRAVAIL – PATRIE

COOPÉRATION CAMEROUN
BANQUE MONDIALE

PROJET D'APPUI AU DÉVELOPPEMENT DE
L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE ET DES
COMPÉTENCES POUR LA CROISSANCE ET
L'EMPLOI

UNITÉ DE COORDINATION DU PROJET

COORDINATION TECHNIQUE DE LA
COMPOSANTE II



REPUBLIC OF CAMEROON
PEACE – WORK – FATHERLAND

CAMEROON – WORLD BANK
COOPERATION

SECONDARY EDUCATION AND SKILLS
DEVELOPMENT PROJECT

PROJECT COORDINATION UNIT

TECHNICAL COORDINATION OF
COMPONENT II

MARCHE N°003/M/PADESCE/UCP/CG/SPM/2024

REFERENTIEL DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Selon l'Approche Par Compétences (APC)

REFERENTIEL DE METIER-COMPETENCES (RMC)

SECTEUR : ENERGIE

METIER : AGENT D'ENTRETIEN D'ESPACES

NIVEAU DE QUALIFICATION : OUVRIER QUALIFIE



Le Consultant


Fiscagest Consulting & Contractor

FISCAGEST CONSULTING AND CONTRACTOR

Situé Face SHO-YAOUNDE : / BP : 5545 / Tél : 699 89 40 69

E-mail : gedeonjoe@yahoo.fr / NIU : M031100037145A / RC/YAO/2011/B216

Juin 2024

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

N°	Noms et Prénoms	Structures	Qualifications
1	BELINGA BESSALA Simon	Fiscagest Consulting and Contractor	Chef de mission
2	ANONG Léon	Fiscagest Consulting and Contractor	Méthodologue
3	Dr. TELLA NEGOU Martial Larios	Fiscagest Consulting and Contractor	Méthodologue

EQUIPE DE PRODUCTION

N°	Noms et Prénoms	Structures	Qualifications
1	Dr. TCHOMGOUO NZALLI Gédéon	Fiscagest Consulting and Contractor	Directeur de projet, Directeur Général
2	BELINGA BESSALA Simon	Fiscagest Consulting and Contractor	Chef de mission
3	ANONG Léon	Fiscagest Consulting and Contractor	Méthodologue
4	Dr. TELLA NEGOU Martial Larios	Fiscagest Consulting and Contractor	Méthodologue
5	ZO'OBO MVONDO Yves Bertrand	Fiscagest Consulting and Contractor	Formateur
6	SOUA Augustin Boris	Fiscagest Consulting and Contractor	Formateur
7	AVOM MBOMBELE Vianney Sabbas	Fiscagest Consulting and Contractor	Expert Métier
8	NDONGO Georges	Fiscagest Consulting and Contractor	Expert Métier
9	NNOUBIGNIE Yves Emmanuel	Fiscagest Consulting and Contractor	Révision linguistique
10	TOUKAM Diandra	Fiscagest Consulting and Contractor	Révision linguistique
11	NDENE Rosine Marina	Fiscagest Consulting and Contractor	Révision linguistique

REMERCIEMENTS

Ce Référentiel de Métier – Compétences (RMC) 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 au métier d’Agent d’Entretien d’Espaces et sa valorisation au Cameroun.

En outre, nous apprécions à sa juste valeur la collaboration avec les différents acteurs de la formation professionnelle (Experts-Métiers, Formateurs et Entreprises) dans le cadre de la rédaction des contenus du présent Référentiel de Métier – Compétences.

Que ces acteurs consultés, dont les noms figurent sur la liste ci-jointe trouvent ici l’expression de nos remerciements pour leurs disponibilités et leurs contributions.

ABREVIATIONS ET ACRONYMES

APC	Approche Par Compétences
AST	Analyse de la Situation de Travail
CMR	Cameroun
DFOP	Direction de la Formation et de l’Orientation Professionnelles
DQP	Diplômes de Qualification Professionnelle
EPC	Équipements de Protection Collective
EPI	Équipements de Protection Individuelle
FP	Formation Professionnelle
GECAM	Groupement des Entreprises du Cameroun
GOPM	Guide d’Organisation Pédagogique et Matérielle
GP	Guide Pédagogique
IGF	Inspection Générale des Formations
MINEFOP	Ministère de l’Emploi et de la Formation Professionnelle
OIF	Organisation Internationale de la Francophonie
PADESCE	Projet d’Appui au Développement de l’Enseignement Secondaire et des Compétences pour la Croissance et l’Emploi
RF	Référentiel de Formation
RMC	Référentiel de Métier Compétences
RAST	Rapport d’Analyse de Situation de Travail
SND30	Stratégie Nationale de Développement du Cameroun 2030

LISTE DES PERSONNES CONSULTEES

N°	Noms et Prénoms	Entreprises	Qualification
01	KOUPO Daniel	Auto emploi	Technicien
02	SOUA Augustin Boris	Auto emploi	Technicien
03	AVOM MBOMBELE Vianney	Auto emploi	Technicien
04	ZO'OBO MVONDO Bertrand	Auto emploi	Technicien
05	NDONGO GEORGES Guerouanne	Auto emploi	Technicien
06	MBANDJA Pierre	Auto emploi	Technicien

TABLE DES MATIÈRES

EQUIPE D'ANIMATION DE L'AST (ANALYSE DE SITUATION DE TRAVAIL).....	II
EQUIPE DE PRODUCTION.....	II
REMERCIEMENTS	III
ABREVIATIONS ET ACRONYMES	IV
Liste des personnes consultées.....	V
INTRODUCTION.....	1
A. PRESENTATION SUCCINCTE DE LA DEMARCHE DE L'INGENIERIE PEDAGOGIQUE, DU REFERENTIEL DE METIER ET DES AUTRES REFERENTIELS ET GUIDES	3
B. PRESENTATION SOMMAIRE DU MANDAT ET DE LA DÉMARCHE DE RÉALISATION.....	4
C. PRESENTATION DU METIER ET DE SA SITUATION GENERALE SUR LE MARCHE DU TRAVAIL	6
PREMIERE PARTIE : RESULTATS DE L'ANALYSE DE SITUATION DE TRAVAIL (AST).....	10
I.1. DEFINITION DES TERMES USUELS	11
I.2. TABLEAU DES TACHES ET OPERATIONS	12
I.3. PROCESSUS DE TRAVAIL.....	14
I.4. CONDITIONS DE REALISATION ET LES CRITÈRES DE PERFORMANCE.	14
I.5. CONNAISSANCES, HABILITES ET ATTITUDES.....	20
I.6. SUGGESTIONS POUR LA FORMATION.....	21
DEUXIEME PARTIE : PRESENTATION DES COMPETENCES.....	23
II.1. PRESENTATION DE LA NOTION DE COMPETENCE GENERALE ET DE COMPETENCE PARTICULIERE	24
II.2. LISTE DES COMPETENCES GENERALES.....	24
II.3. LISTE DES COMPETENCES PARTICULIERES.....	24
II.4. MATRICE DES COMPETENCES.....	25
II.5. TABLE DE CORRESPONDANCE	28
COMPETENCE 01: COMMUNIQUER EN MILIEU PROFESSIONNEL	28
COMPETENCE 02 : PREVENIR LES ATTEINTES A L'HYGIENE, A LA SANTE, A LA SECURITE, A L'INTEGRITE PHYSIQUE ET A L'ENVIRONNEMENT	29
COMPETENCE 03 : APPLIQUER LES TECHNIQUES DE PRESERVATION DE L'ENVIRONNEMENT	29
COMPETENCE 04: LIRE ET INTERPRETER DES PLANS TECHNIQUES, DES CROQUIS PAYSAGER.....	30
COMPÉTENCE 05: APPLIQUER LES TECHNIQUES HORTICOLES ET VEGETALISATION DES ESPACES.....	30
COMPETENCE 06 : EFFECTUER LES TRAVAUX D'AMENAGEMENT PAYSAGER.....	30
COMPÉTENCE 07: APPLIQUER LES TECHNIQUES D'ENTRETIEN D'ESPACES	31
COMPETENCE 08 : EFFECTUER LES TRAVAUX DE LA MAÇONNERIE PAYSAGERE	31
COMPETENCE 09: ASSURER LA MAINTENANCE DES EQUIPEMENTS	31
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	33

INTRODUCTION

L'État du Cameroun à travers 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. Par conséquent doivent se rapprocher autant que possible des réalités endogènes.

C'est dans cette dynamique que, le Projet d'Appui au Développement de l'Enseignement Secondaire et des Compétences pour la Croissance et l'emploi (PADESCE) dans le cadre des missions qui sont les siennes à contribuer au développement de la formation professionnelle au Cameroun. C'est à ce titre que le PADESCE va procéder à la supervision de l'élaboration des Référentiels de Formation Professionnelle conformément à l'Approche Par Compétence (APC) pour un total de 45 référentiels sur trois ans, soit 15 référentiels par an depuis 2023. Les trente (30) premiers référentiels seront élaborés conformément à l'Approche Par Compétence par les méthodiques et experts du MINEFOP en ingénierie de formation, sous l'assistance continue des professionnels des métiers. L'objectif étant pour le PADESCE que ces documents pédagogiques soient toujours le reflet de nos réalités contextuelles pour une meilleure appropriation de la part du monde professionnel.

En vue d'achever la production des référentiels, soit les 15 derniers, le PADESCE va lancer un appel d'offres conformément à la réglementation pour le recrutement d'un cabinet pour l'élaboration des derniers référentiels pour le compte de la quatrième génération de la composante 2 du projet.

Sans aucun doute que, la concrétisation, l'opérationnalisation, d'un aussi important projet, demeure 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 capable de favoriser l'atteinte des objectifs escomptés.

Bien plus, la démarche pédagogique structurée autour des canons de l'ingénierie de formation professionnelle conformément à l'Approche Par Compétence, au regard des résultats économiques qu'elle a permis d'atteindre ailleurs, 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 chaîne 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 transformations 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 et des professionnels du métier d'Agent d'entretien d'espaces.

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 Ecole - 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 tirées 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'Agent d'Entretien d'Espace **tenu les 12 et 13 juin au CEREG de l'université de Yaoundé 2**. Elle a regroupé neuf (09) représentants d'Entreprises nationales des secteurs formel et informel.

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'Agent d'Entretien d'Espaces. 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 utilisées 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'agent d'entretien des espaces verts (ou ouvrier paysager) s'occupe comme son nom l'indique de l'aménagement des jardins privés et s'occupe de l'entretien, de la création et de la mise en place de nouveaux espaces verts.

Description générale du métier d'Agent d'Entretien d'Espaces

TITRES	DESCRIPTIONS
Définition du métier	<p>L'Agent d'Entretien d'Espaces est un professionnel chargé d'exécuter des travaux d'entretien courant, d'aménagement et de culture afin de préserver l'intégrité biologique, paysagère et patrimoniale d'un espace. Il est également chargé d'assurer les opérations de propreté et d'hygiène des espaces et des équipements. Il organise sa prestation en fonction d'une fiche de poste issue d'un cahier des charges. Tout au long de son service, il travaille dans le respect des règles d'hygiène, de sécurité et respecte les principes d'économie d'effort dans l'utilisation rationnelle des ressources de travail. Dans une démarche de développement durable, il intègre les écogestes aux modes opératoires et techniques. Il met en œuvre des prestations d'entretien et de gestion des déchets manuellement ou à mécaniquement.</p> <p>L'Agent d'Entretien d'Espaces contrôle visuellement le résultat de son travail et ajuste sa prestation si nécessaire. Il assure, auprès du client et de la hiérarchie, la traçabilité de la prestation par un cahier de liaison ou un support numérique. Il signale tout dysfonctionnement à sa hiérarchie.</p>
Evolution du métier	<p>Les professionnels consultés ont reconnu que l'évolution technologique a un impact considérable dans l'exercice de leur métier. C'est une pratique plutôt récente qui s'est développée suite aux nouvelles méthodes de communication et aux nouvelles technologies. Les connaissances nécessaires en</p>

	informatique et systèmes intelligents sont à prendre en compte
Conditions d'accès à la formation	La formation initiale est accessible aux personnes des deux sexes motivées, âgées d'au moins dix-sept ans, de niveau de classe de quatrième ou de tout niveau équivalent.
Secteur d'activités	<p>L'Agent d'Entretien d'Espaces est embauché dans les entreprises de réalisations des travaux d'aménagement et d'entretien d'espaces de collectivités publiques et de structures privées dans des environnements diversifiés ci-après :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entreprises ou services commerciaux, administratifs, industriels, sportifs, culturels, transports, les plantations en alignement, les terres pleines centraux végétalisés ; • Collectivités : établissements scolaires, logements collectifs... ; • Établissements de soins médico-sociaux, de balnéothérapie, laboratoires, cliniques vétérinaires ; • Entreprises à contraintes de contaminations biologiques : industries agroalimentaires, cosmétiques ; • Nettoyage de logement privé, distribution (commerces, grandes surfaces) ; • Locaux et moyens de transports (aires de repos, gares voyageur, aéroports).
Fonctions	<p>L'Agent d'Entretien d'Espaces est amené à exercer des activités qui peuvent être classées en plusieurs fonctions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Préparation de l'activité ; • Mise en œuvre des méthodes et des protocoles ; • Participation à la gestion de la qualité ; • Gestion des déchets ; • Communication en situation professionnelle.
Nature du travail	Champ professionnel : Entretien d'espaces, Aménagement paysagère
	Type d'emploi occupé : Ouvrier qualifié
	Classification type/Catégorie : Catégorie 6
	Types de produits, de résultats ou de services : <ul style="list-style-type: none"> • Entretien espaces • Aménagement paysagère
Evolution technologique	<p>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. Ce métier est influencé par l'utilisation des équipements motorisés plus sophistiqués. Par conséquent, les évolutions technologiques transforment la nature et le volume de l'activité. Les connaissances nécessaires en</p>

	informatique et l'utilisation des équipements motorisés de nouvelle génération sont à prendre en compte.
Technologies utilisées	L'Agent d'Entretien d'Espaces utilise les équipements motorisés et produits phytosanitaires.
Conditions de travail	Lieux de travail : Site publics, collectivités territoriales, chantiers, air libre, intérieur
	Types d'entreprise : Établissement, PME, sociétés, coopératives, GIC, etc.
	Environnement de travail : Dans l'exercice de ses fonctions, l'Agent d'Entretien d'Espaces est sujet à des accidents de travail (électrocution, chutes, blessures...) et maladies professionnelles (les maladies de la peau, les maladies respiratoires, les cancers,). Son environnement est sujet également à des aléas de la nature (conditions climatiques extrêmes, pollution de l'air, bruit et vibrations, etc.).
	Environnement technique : <i>Processus de travail</i> <ul style="list-style-type: none"> • Analyser les besoins du client ; • Organiser le travail ; • Exécuter le travail en respectant les conditions d'hygiène et de sécurité ; • Faire le bilan de ses activités. Équipements et outillages utilisés : <ul style="list-style-type: none"> • Cisailles ; • Râteaux ; • Machette ; • Brouettes ; • Tronçonneuses ; • Outils motorisés ; • Souffleurs de feuilles ; • Broyeurs de végétaux ; • Liquides de nettoyage ; • EPI. • Scie à métaux...
	Responsabilité et autonomie C'est la taille de l'entreprise qui détermine le degré de liberté du professionnel. S'il travaille à son compte, il s'organise à sa guise. Sur les chantiers plus importants, 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.
	Facteurs de stress Les sources de stress sont liées à la pression, la charge du travail et au poids

	des responsabilités.
	<p>Santé et sécurité</p> <p>L'Agent d'Entretien d'Espaces est exposé au risque de chute, blessures, de surdité, de trouble respiratoire, aux incendies. Il doit respecter impérativement les normes de santé et de sécurité au travail.</p>
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 de Qualification professionnelle (Ouvrier qualifié) en entretien d'espace vert.

**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 : <ul style="list-style-type: none"> - 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 : <ul style="list-style-type: none"> - 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 sept. 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'Agent d'Entretien d'Espaces 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

N°	Tâches	Degré de complexité
1	Réaliser un état des lieux	3
2	Préparer l'intervention	2
3	Réaliser les travaux d'entretien d'espaces	5
4	Nettoyer les espaces	4
5	Effectuer les travaux d'Aménagement d'espaces	5
6	Réaliser les travaux de plantation	4
7	Assurer la maintenance périodique du matériel	4

Tâche plus complexe =5 ; Tâche moins complexe = 1

Tableau des tâches et des opérations

TÂCHES	OPÉRATIONS			
1. Réaliser un état des lieux	1.1Elaborer la chronologie des opérations	1.2. Visiter le site	1.3 Rédiger un rapport	
2. Préparer l'intervention	2. 1Préparer les produits, des matériels, des équipements	2.2Mobiliser les mesures de sécurité	2.3Aménager le poste de travail	2.4 Remettre en état le poste de travail et/ou le lieu d'intervention
3. Réaliser les travaux d'entretien d'espaces	3.1 Désherber le site	3.2 effectuer le Regarnissage des plantations	3.3Tailler/élaguer des haies/arbres et arbustes	3.4 Assurer la prophylaxie et traitement phytosanitaire
	3.5Tondre manuellement le gazon			
4. Nettoyer les espaces	4.1Enlever la saleté	4.2Désinfecter les surfaces	4.3Ranger les objets à leur place	4.4Aerer l'espace
	4.5 Embellir l'espace			
5. Effectuer les travaux d'Aménagement d'espaces	5.1Aménager les arbustes topiaires	5.2 Construire une statuare	5.3 Aménager les revêtements muraux	5.4Amenager des potées
6. Réaliser les travaux de plantation	6.1 Planter les arbres et arbustes	6.2 planter les haies et massifs fleuries	6.3 Engazonner un espace	
7.Assurer la maintenance périodique du matériel	7.1Inspecter visuellement le matériel	7.2Nettoyer le matériel	7.3 Lubrifier les points de graissage	

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 de domoticien, 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 :

- Analyser les besoins du client ;
- Organiser le travail ;
- Exécuter le travail en respectant les conditions d'hygiène et de sécurité ;
- Faire le bilan de ses activités.

I.4. CONDITIONS DE REALISATION ET LES CRITÈRES DE PERFORMANCE.

• 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).

- **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: Réaliser un état des lieux	
Conditions de réalisation	Critères de performance
<p><u>Autonomie</u> Seul, sous la supervision, éventuellement en tant que chef d'équipe.</p> <p><u>Références</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Cahier de charge ; • Cahier des clauses techniques particulières. <p><u>Consignes particulières</u> Sur le site, se conformer aux règles normes de travail en vigueur au sein de la structure.</p> <p><u>Conditions environnementales</u> Sur un site, dans un domicile privé, à l'air libre</p> <p><u>Matériel/moyens</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Appareil photo ; • Mètre ruban ; • Bloc notes • Echelle • Lampe torche • EPI. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboration judicieuse de la chronologie des opérations • Visite à temps des sites • Rédaction judicieuse d'un rapport • Application judicieuse des procédures de qualité de l'entreprise. • Respect judicieux des mesures de sécurité et d'hygiène • Utilisation correcte des équipements • Manifestation d'autonomie

Tâche 2: Préparer l'intervention	
Conditions de réalisation	Critères de performance
<p><u>Autonomie:</u> Seul, en équipe, Sous la supervision, éventuellement en tant que chef d'équipe.</p> <p><u>References</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan d'aménagement ; • Projet d'exécution ; • Cahier de charge ; • Cahier des clauses techniques particulières. <p><u>Consignes particulières</u> Se conformer aux règles normes de travail en vigueur au sein de la structure. En 'extérieur, à l'intérieur, à l'aire libre,</p> <p><u>Conditions environnementales</u> Dans un site, dans un domicile privé, dans un jardin...</p> <p><u>Matériel/moyens</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Cahier de charge • EPI • Mobiliser les pelles, râtaux, bêche, capteurs, cisailles, tronçonneuses... 	<ul style="list-style-type: none"> • Préparation judicieuse des produits, des matériels, des équipements • Mobilisation judicieuse des mesures de sécurité • Aménagement judicieux du poste de travail • Utilisation correcte des équipements • Manifestation d'intervention en tout 'autonomie

Tâche 3: Réaliser les travaux d'entretien d'espaces	
Conditions de réalisation	Critères de performance
<p><u>Autonomie :</u> Seul, en équipe, Sous la supervision, éventuellement en tant que chef d'équipe.</p> <p><u>Références</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan d'aménagement ; • Projet d'exécution ; • Cahier de charge ; • Cahier des clauses techniques particulières. <p><u>Consignes particulières</u> Se conformer aux règles normes de travail en vigueur au sein de la structure. En 'extérieur, à l'intérieur, à l'aire libre,</p> <p><u>Conditions environnementales</u> Dans un site, dans un domicile privé, dans un jardin...</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Désherbage judicieux des sites • Retrait correct des déchets verts • Taillage correct des haies • Élagage correct des arbustes • Traitement judicieux des plants • Respect judicieux des mesures de sécurité et d'hygiène • Utilisation correcte des équipements • Manifestation d'intervention en tout 'autonomie

<p><u>Matériel/moyens</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Cisailles ; • Râteaux ; • Machette ; • Brouettes ; • Tronçonneuses ; • Outils motorisés ; • Souffleurs de feuilles ; • Broyeurs de végétaux ; • Liquides de nettoyage ; • EPI. 	
--	--

Tâches 4: Nettoyer les espaces	
Conditions de réalisation	Critères de performance
<p><u>Autonomie</u> Seul, Sous la supervision, éventuellement en tant que chef d'équipe.</p> <p><u>Références</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Autorisation d'intervention ; • Cahier de charge ; • Cahier des clauses techniques particulières. <p><u>Consignes particulières</u> Se conformer aux règles et normes de travail en vigueur au sein de la structure.</p> <p><u>Conditions environnementales</u> Dans un site, dans un domicile privé, dans une collectivité décentralisées...</p> <p><u>Matériel/moyens</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Eau; • Sol; • Cisailles ; • Râteaux ; • Machette ; • Brouettes ; • Tronçonneuses ; • Outils motorisés ; • Souffleurs de feuilles ; • Broyeurs de végétaux ; • Liquides de nettoyage ; • Produits ménagers naturel 	<ul style="list-style-type: none"> • Nettoyage correct du site • Aération judicieuse de l'espace • Embellissement judicieux de l'espace • Application judicieuse des procédures de qualité de l'entreprise. • Respect judicieux des mesures de sécurité et d'hygiène • Utilisation correcte des équipements • Manifestation d'autonomie

- Equipements mécaniques et outils divers

Tâche 5: Effectuer les travaux d'Aménagement d'espaces

Conditions de réalisation	Critères de performance
<p><u>Autonomie</u> Seul, sous la supervision, éventuellement en tant que chef d'équipe.</p> <p><u>Références</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Prise de photos • Banques de données d'informations • Historique sur l'espace • Ordre d'intervention. • Organigramme d'intervention. • Liste des sous-ensembles, des éléments défectueux • Contrainte d'exploitation <p><u>Consignes particulières</u> À partir des consignes et des contraintes d'exploitation.</p> <p><u>Conditions environnementales</u> Dans un site, dans un domicile privé, dans une colle invités décentralisées, en entreprise.</p> <p><u>Matériel/moyens</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Veille documentaire/étude documentaire. • Marteaux ; • Clous ; • Scies ; • Ponceuses ; • Niveaux et mètres ; • Echelles, • Cisailles ; • Râteaux ; • Machette ; • Brouettes ; • Tronçonneuses ; • Outils motorisés ; • Souffleurs de feuilles ; • Broyeurs de végétaux ; • Liquides de nettoyage • EPI 	<ul style="list-style-type: none"> • Aménagement correct des arbustes topiaires • Construction judicieuse des statuaires • Application judicieuse des procédures de qualité de l'entreprise. • Respect judicieux des mesures de sécurité et d'hygiène • Utilisation correcte des équipements • Manifestation d'autonomie

Tâche 6 : Effectuer les travaux de plantation	
Conditions de réalisation	Critères de performance
<p><u>Autonomie</u> Seul, sous la supervision, éventuellement en tant que chef d'équipe.</p> <p><u>Références</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan d'aménagement ; • Projet d'exécution ; • Cahier de charge ; • Cahier des clauses techniques particulières. <p><u>Consignes particulières</u> Se conformer aux règles et normes de travail en vigueur au sein de la structure.</p> <p><u>Conditions environnementales</u> Dans un site, dans un domicile privé, dans une collectivité décentralisées...</p> <p><u>Matériel/moyens</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Chronogramme des activités • Les équipements mécaniques de jardinage ; • Les outils manuels de jardinage (sécateurs, cisaille, cutter, transplantoir, binette, fourche, balais cantonnier, balais à gazon, machette, pelle, etc.); • EPI. 	<ul style="list-style-type: none"> • Repiquage correct des arbres et arbustes • Repiquage correct des haies et massifs fleuris • Engazonnement judicieux d'un espace • Respect judicieux des mesures de sécurité • Manifestation d'intervention en toute autonomie

Tâche 7: Entretien périodique du matériel de travail	
Conditions de réalisation	Critères de performance
<p><u>Autonomie</u> Seul, sous la supervision, éventuellement en tant que chef d'équipe.</p> <p><u>Références</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Manuels de procédure • Contrainte d'exploitation <p><u>Consignes particulières</u> À partir des consignes du type de maintenance</p> <p><u>Conditions environnementales</u> Dans un site, dans un domicile privé, à l'intérieur, à l'extérieur...</p> <p><u>Matériel/moyens</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Equipements à dépanner • Boîte à outils 	<ul style="list-style-type: none"> • Efficience dans la réalisation des tâches ; • Respect judicieux des mesures de sécurité et d'hygiène • Préservation correcte des matériels ; • Manifestation d'autonomie

<ul style="list-style-type: none"> • Testeur • Voltmètre • Amperemètre • Règles d'ergonomie, • Politique QHSE • EPI 	
---	--

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	Habiletés	Attitudes
<ul style="list-style-type: none"> • Notions de base en horticulture • Calcul professionnels (mathématique appliquée) • Informatique • Langue anglaise / française (communication) • Règles sur qualité, hygiène, sécurité et environnement • Notions de base sur la botanique • Sylviculture • Législation de travail 	<p>Habiletés cognitives :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Résolution de problèmes, - Capacité d'analyse, - Capacité de synthèse, - Explication de modes et de principes de fonctionnement, - Planification d'activités, - Prise de décision, - Fréquence d'exécution, - Autres... <p>Habiletés psychomotrices :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manipulation d'outils, d'appareils et d'instruments, - Assemblage d'objets, - Manœuvres spécialisés, - Degré de dextérité, - Degré de coordination, - Qualité des réflexes, - Autres. <p>Habiletés perceptives :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Perception de couleurs, de formes, de signes, de signaux, de codes ; - Perception d'odeurs - Perception, distinction de variations d'un fini, d'aspérités, d'uniformité ; - Reconnaissance des sons afin de diagnostiquer un problème 	<p>Sur le plan personnel, les attitudes peuvent avoir trait :</p> <ul style="list-style-type: none"> - À la gestion du stress, - À la communication, - À la motivation des autres, - À la démonstration d'une attitude d'ouverture, - Au respect des autres - Ponctualité - Honnêteté - Intégrité - Attitude positive - Entreprenant - Passionné - Sociable - Rigoureux - Responsable - Recherche de perfectionnement - Esprit d'initiative / Autonomie/ - Contrôle de ses sentiments et émotions, - Résolution de conflits internes ; - Autres...

I.6. SUGGESTIONS POUR LA FORMATION.

L'Analyse de Situation de Travail a permis de recueillir des suggestions concernant la formation au métier d'Agent d'entretien d'espaces. 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 en électricité mais aussi dans les systèmes informatisés et robotisés et bien entendu dans le bâtiment. ;
- 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 domoticien.

Cependant, les connaissances de base en informatique, électricité et électronique, la maîtrise de fonctionnement des mécanismes, une veille technologique seraient nécessaires 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 mathématiques, en physiques. 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.

DEUXIEME PARTIE : PRESENTATION DES COMPETENCES

II.1. 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.

II.2. 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, 5,6,7
02	Prévenir les atteintes à la santé, à la sécurité, à l'intégrité physique et à l'environnement	3, 4, 5,6,7
03	Utiliser les éléments de base de botanique, sylviculture et horticulture	1, 2, 3, 4, 5,6,7

II.3. LISTE DES COMPETENCES PARTICULIERES.

Les compétences particulières identifiées pour l'Agent d'Entretien d'Espaces sont les suivantes :

Compétences particulières

N°	Compétences particulières	Tâches liées
04	Lire et interpréter des plans techniques, des croquis paysagère	2, 3, 4, 5,6,7
05	Appliquer les techniques horticoles et végétalisation des espaces	1, 2, 3, 4, 5,6,7
06	Effectuer les travaux d'aménagement paysager	2, 3, 4, 5,6,7
07	Appliquer les techniques d'entretien d'espaces	1, 2, 3, 4, 5,6,7
08	Réaliser la maçonnerie paysagère	1, 2, 3, 4, 5,6,7
09	Assurer la maintenance des équipements	2, 3, 4, 5,6,7

II.4. MATRICE DES COMPETENCES.

- Présentation générale de la matrice.

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.**

			Compétences générales			Processus				
Agent d'Entretien d'Espaces (Ouvrier qualifié)	Numéro de la compétence	Niveau de complexité / 10	Communiquer en milieu professionnel	Prévenir les atteintes à l'hygiène, à la santé et l'environnement	Utiliser les éléments de base de botanique, sylviculture et horticulture	Analyser les besoins du client	Organiser le travail	Exécuter le travail en respectant les conditions d'hygiène et de sécurité	Faire le bilan de ses activités.	Nombre de compétences
Compétences particulières										
Numéro de la compétence			01	02	03					03
Niveau de complexité / 10			5	4	3					
Lire et interpréter des plans techniques, des croquis relatifs paysagère	04	9	O	O	O	Δ	Δ	Δ	Δ	
Appliquer les techniques horticoles et végétalisation des espaces	05	10	O	O	O	Δ	Δ	Δ	Δ	
Effectuer les travaux d'aménagement paysager	06	9	O	O	O	Δ	Δ	Δ	Δ	
Appliquer les techniques d'entretien d'espaces	07	8	O	O	O	Δ	Δ	Δ	Δ	
Réaliser la maçonnerie paysagère	08	7	O	O	O	Δ	Δ	Δ	Δ	
Assurer la maintenance des équipements	09	6	O	O		Δ	Δ	Δ	Δ	
Nombre de compétences	06									09

II.5. TABLE DE CORRESPONDANCE

- Présentation générale de la table

La table de correspondance ci-après présente neuf (09) compétences retenues pour le métier d'Agent d'Entretien d'Espaces. 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
<ol style="list-style-type: none">1. Traiter les informations2. Produire les messages indispensables à la vie professionnelle et sociale3. Communiquer oralement4. Rendre compte de son activité	<p>AST Tâches: 1, 2, 3, 4, 5</p> <p>Connaissances : Communication orale Rédaction des rapports, compte rendu etc..</p> <p>Savoir-être et qualités : 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...</p>

Compétence 02 : Prévenir les atteintes à l'hygiène, à la santé, à la sécurité, à l'intégrité physique et à l'environnement

Indications sur la compétence	Déterminants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Distinguer les rôles et les responsabilités des organismes chargés de l'hygiène, de la santé et de la sécurité au travail ; 2. Connaître le cadre juridique associé à l'hygiène, la santé et à la sécurité dans l'environnement ferroviaire ; 3. Connaître les risques associés à l'environnement de travail 4. Distinguer les signaux d'alertes de sécurité en milieu de travail ; 5. Identifier les risques liés à l'utilisation de certains produits (solides et liquides, gazeux) dans l'environnement de travail 6. Identifier les risques de maladies professionnelles 7. Gérer la sécurité des prestataires et des employés 8. Appliquer les mesures de premiers soins. 	<p>AST Tâches : 1, 2, 3, 4, 5 Connaissances : Lois et normes du travail et de protection environnementale, mesures de prévention des risques, maladies professionnels, Mesures de premiers soins, responsabilité pénale de l'entreprise.</p> <p>Savoir-être et qualités : habilités motrices et perceptives, vigilance, organisation et méthode.</p>

Compétence 03 : Appliquer les techniques de préservation de l'environnement

Indications sur la compétence	Déterminants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifier les sources d'Energie 2. Utiliser le principe écosystémique de l'architecture paysagère 3. Identifier l'impact des activités anthropiques sur le système environnemental 4. Identifier les éléments de l'environnement 5. Gérer les déchets 	<p>AST Tâches : Ensemble des compétences Connaissances : sources d'Energie, architecture paysagère, préservation de l'environnement, gestion des déchets etc.</p> <p>Savoir-être et qualités : habilités motrices et perceptives, vigilance, rapidité...</p>

Compétence 04: Lire et interpréter des plans techniques, des croquis paysagère	
Indications sur la compétence	Déterminants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Réaliser les croquis du paysage 2. Décomposer le paysage par éléments de paysage et structures paysagères 3. Repérer les plans du champ visuel et les lignes de composition du paysage 4. Transposer les formes qui composent le paysage 5. Créer une silhouette en carton 6. Décomposer les différents plans du paysage à partir du croquis 7. Appliquer les techniques de la géométrie descriptive 8. Réaliser la cartographie des structures paysagères 	<p>Tâches : 2, 3, 4, 5,6</p> <p>Connaissances : Croquis paysagère, décomposition paysagère, géométrie descriptive, cartographie des structures, Création d'une silhouette au crayon...etc.</p> <p>Savoir-être et qualités : habilités motrices et perceptives, vigilance, rapidité...</p>

COMPÉTENCE 05: Appliquer les techniques horticoles et végétalisation des espaces	
Indications sur la compétence	Déterminants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifier les activités de l'horticulteur 2. Utiliser les techniques de base de l'horticulture 3. Identifier les plantes et leurs besoins 4. Cultiver et entretenir les plantes 5. Identifier les ravageurs et les maladies des plantes 	<p>AST: Tâches 2, 3, 4, 5, 6</p> <p>Connaissances : généralités sur l'horticulture, techniques de base de l'horticulture, besoins en plantes, ravageurs et autres maladies des plantes...</p> <p>Savoir-être et qualités : 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.</p>

Compétence 06 : Effectuer les travaux d'aménagement paysager	
Indications sur la compétence	Déterminants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Préparer le site d'installation 2. choisir les végétaux 3. planter les arbres, arbustes, fleurs et autres plantes 4. installer du gazon 	<p>AST</p> <p>Tâches : 1, 2, 3, 4, 5, 6</p> <p>Connaissances : Techniques de préparation de site, choix des plants, techniques de plantation, technique d'installation du gazon....</p> <p>Habilités : Dextérité, esprit d'analyse et de synthèse, sens de l'organisation, esprit d'équipe ; rigueur, constance, Efficacité.</p>

	Sens de l'observation. Perception visuelle. Perception tactile. Perception auditive, Manipuler les équipements, Utiliser les consommables etc.
--	--

COMPÉTENCE 07: Appliquer les techniques d'entretien d'espaces	
Indications sur la compétence	Déterminants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifier les types d'entretien 2. Etablir un plan d'entretien 3. Identifier les produits d'entretien des espaces 4. Appliquer les stratégies d'entretiens 5. Effectuer les entretiens manuels des espaces paysagers 6. Réaliser les entretiens motorisés des espaces 7. Nettoyer les sols 	<p>AST: Tâches 1, 2, 3, 4 et 5</p> <p>Connaissances : Différents logiciels, méthodes de conception, outils de modélisation, configuration des systèmes, techniques de commande des équipements...</p> <p>Habilités : Respect des procédures, dextérité, concentration, 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.</p>

Compétence 08 : Effectuer les travaux de la maçonnerie paysagère	
Indications sur la compétence	Déterminants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Planifier l'intervention 2. Préparer le chantier 3. Réaliser les activités de maçonnerie 4. Identifier les matériaux 5. Réaliser les différentes maçonneries paysagère 	<p>AST</p> <p>Tâches :1, 2, 3, 4, 5, 6</p> <p>Connaissances : Planification de l'intervention, préparation du chantier, activités de maçonnerie, technologie des matériaux...,</p> <p>Habilités : Dextérité, esprit d'analyse et de synthèse, sens de l'organisation, les règles d'éthique et déontologiques ; esprit d'équipe ; rigueur, constance, Efficacité. Sens de l'observation.</p>

Compétence 09: Assurer la maintenance des équipements	
Indications sur la compétence	Déterminants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Effectuer des tests de contrôle 2. Assurer la maintenance préventive 3. Assurer la maintenance curative 	<p>AST</p> <p>Tâches :1, 2, 3, 4, 5, 6</p> <p>Connaissances : Essais et mesure,</p>

	<p>maintenance préventive, maintenance curative, maintenance prédictive... ..</p> <p>Habilités: Dextérité, esprit d'analyse et de synthèse, sens de l'organisation, les règles d'éthique et déontologiques; esprit d'équipe; rigueur, constance, Efficacité. Sens de l'observation. Perception visuelle. Perception tactile. Perception auditive, équipements, Utiliser les consommables etc...</p>
--	--

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 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.