REPUBLIQUE DU CAMEROUN

Paix – Travail – Patrie

MINISTERE DE L'EMPLOI ET DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE

SECRETARIAT GENERAL

Projet d'Appui au Développement de l'Enseignement
Secondaire et des Compétences Pour la Croissance et
l'Emploi

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)

RAPPORT DE L'ANALYSE DE SITUATION DE TRAVAIL

SECTEUR : AGRO INDUSTRIE

METIER : OUVRIER PAYSAGISTE

NIVEAU DE QUALIFICATION : OUVRIER QUALIFIE

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

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

LISTES DES PARTICIPANTS AU « FOCUS GROUP »

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

EQUIPE DE RÉDACTION

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

TABLE DES MATIERES

EQUIPE D'ANIMATION DE L'AST (ANALYSE DE SITUATION DE TRAVAIL)	1
LISTES DES PARTICIPANTS AU « FOCUS GROUP »	2
EQUIPE DE RÉDACTION	3
REMERCIEMENTS	5
ABREVIATIONS ET ACRONYMES	6
LISTE DES PERSONNES CONSULTEES	7
INTRODUCTION	8
A. PRESENTATION SUCCINCTE DE LA DEMARCHE DE L'INGENIERIE PEDAGOGIQUE, DU REFERENTIEL DE METIER ET DES AUTRES REFERENTIELS ET GUIDES	9
B. PRESENTATION SOMMAIRE DU MANDAT ET DE LA DÉMARCHE DE RÉALISATION.....	10
C. PRESENTATION DU METIER ET DE SA SITUATION GENERALE SUR LE MARCHE DU TRAVAIL	12
PREMIERE PARTIE : RESULTATS DE L'ANALYSE DE SITUATION DE TRAVAIL (AST).....	15
I.1. DEFINITION DES TERMES USUELS.....	16
I.2. TABLEAU DES TACHES ET OPERATIONS	17
I.3. PROCESSUS DE TRAVAIL.	19
I.4. CONDITIONS DE REALISATION ET LES CRITÈRES DE PERFORMANCE.	19
I.5. CONNAISSANCES, HABILITES ET ATTITUDES.....	23
I.6. SUGGESTIONS POUR LA FORMATION.	24
DEUXIEME PARTIE : PRESENTATION DES COMPETENCES	26
II.1. PRESENTATION DE LA NOTION DE COMPETENCE GENERALE ET DE COMPETENCE PARTICULIERE.....	27
II.2. LISTE DES COMPETENCES GENERALES.....	27
II.3. LISTE DES COMPETENCES PARTICULIERES.	27
II.4. MATRICE DES COMPETENCES.....	28
II.5. TABLE DE CORRESPONDANCE	30
COMPETENCE 01 : COMMUNIQUER EN MILIEU PROFESSIONNEL	30
COMPETENCE 02 : PREVENIR LES ATTEINTES A L'HYGIENE, A LA SANTE, A LA SECURITE, A L'INTEGRITE PHYSIQUE ET A L'ENVIRONNEMENT	31
COMPÉTENCE 03 : REALISER LES DESSINS ET PLANS	31
COMPÉTENCE 04 : UTILISER LES NOTIONS DE CONDUITE DES CULTURES	32
COMPÉTENCE 05 : AMEUBLIR LE SITE DE LA PEPINIÈRE	32
COMPÉTENCE 06 : AMENAGER LE SITE DE LA PEPINIÈRE.....	32
COMPETENCE 07 : REPRODUIRE LES PLANTS.....	33
COMPETENCE 08 : ENTRETENIR LA PEPINIÈRE	33
COMPÉTENCE 09 : AMENAGER LE SITE DE L'ESPACE VERT.....	33
COMPÉTENCE 10 : ENTRETENIR L'ESPACE VERT	34
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	34
EQUIPE DE VALIDATION.....	37

REMERCIEMENTS

Ce Référentiel Métier-Compétence (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 et la valorisation de la filière paysagiste.

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

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

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	TAFI OUMI Théophile	HYSACAM	Jardinier-Fleuriste

INTRODUCTION

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

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

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

L'objectif principal du projet est donc de développer, dans le cadre d'un partenariat novateur entre les pouvoirs publics et le secteur privé, une offre de formation professionnelle de qualité, répondant aux besoins de compétences exprimés par les Entreprises.

Naturellement, la concrétisation, sur le plan opérationnel, d'une aussi grande ambition, reste largement tributaire de la conception, la planification, l'élaboration et la mise en œuvre réussie d'un plan de développement des compétences adossé sur une approche méthodologique susceptible de favoriser l'atteinte des objectifs aussi bien au niveau institutionnel, qu'à celui de la cible.

Aussi, la démarche pédagogique centrée sur l'ingénierie de formation professionnelle suivant l'Approche Par Compétence, de par la pertinence des résultats économiques qu'elle a permis d'atteindre sous d'autres cieux, se révèle être un précieux outil sur lequel les pouvoirs publics et la communauté de la formation professionnelle au Cameroun ont jeté leur dévolu dans le processus de la recherche de la consolidation de l'accès à l'emploi décent des jeunes et autres candidats à l'insertion ou à la réinsertion professionnelle.

Cette démarche ci-dessous présentée, vise pour l'essentiel à pourvoir les candidats au très fluctuant et très exigeant marché de l'emploi, des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être les rendant aptes à s'auto employer, ou à s'insérer efficacement dans une 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 dans le métier de caissier.

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

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

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

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

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

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

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

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

Les déterminants (éléments essentiels) disponibles qui mènent au premier palier sont les données générales sur le métier tiré des études de planification, l'ensemble de la documentation disponible ainsi que les résultats de l'AST. Quant au deuxième palier, les déterminants sont tirés du RMC, à savoir la matrice de compétences et la table de correspondance.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Deux outils ont été utilisés pour faciliter le travail de l'équipe de production et la présentation de la démarche de conception ainsi que pour documenter systématiquement chaque étape de production. Ces outils, qui 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'Ouvrier Paysagiste aménage et entretien les jardins privés ou les espaces publics à l'aide d'outils manuels et d'engins motorisés. Il a pour principales missions de mettre en place des pépinières et assurer leur suivi ; transplanter et reboiser des espaces dépourvus de végétations ; effectuer des travaux d'engazonnement des surfaces nues, de maintenance et de mise en place des infrastructures (système d'arrosage, petits ouvrages et installations inertes...). Les travaux de maintenance consistent à assurer l'entretien des aménagements, des espaces végétalisés et l'entretien des matériels utilisés.

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

Description générale du métier de paysagiste

TITRES	DESCRIPTIONS
Définition du métier	<p>L'Ouvrier Paysagiste aménage et entretien les jardins privés ou les espaces publics à l'aide d'outils manuels et d'engins motorisés. Il a pour principales missions de mettre en place des pépinières et assurer leur suivi ; transplanter et reboiser des espaces dépourvus de végétations ; effectuer des travaux d'engazonnement des surfaces nues, de maintenance et de mise en place des infrastructures (système d'arrosage, petits ouvrages et installations inertes...). Les travaux de maintenance consistent à assurer l'entretien des aménagements, des espaces végétalisés et l'entretien des matériels utilisés.</p> <p>Les activités peuvent varier selon le secteur (jardins des particuliers, jardins publics, larges espaces désertiques...) et/ou le type de structure (entreprise artisanale, ONG de lutte contre la déforestation, collectivités territoriales décentralisés ...).</p>
Evolution du métier	L'Ouvrier Paysagiste peut évoluer à travers les cours de perfectionnement mis sur pieds par les centres de formation ou les entreprises d'embauches. À travers ces formations continues, il peut devenir technicien, technicien supérieur et ingénieur des travaux, ingénieur de conception.
Conditions d'accès à la formation	<p>L'accès à la formation est ouvert aux personnes des deux sexes remplissant les conditions ci-après :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Être âgées d'au moins dix-sept ans ; • Être titulaire d'un CEP; • Subir avec succès au test de sélection d'entrée.
Secteur d'activités	Les Ouvriers Paysagistes travaillent dans le secteur primaire. Ils peuvent être embauchés dans les entreprises privées et les administrations publiques...
Fonctions	Production et commercialisation
Nature du travail	Champ professionnel : Agro-industrie
	Type d'emploi occupé : Ouvrier qualifié
	Classification type/Catégorie : Catégorie 4
	Types de produits, de résultats ou de services :

TITRES	DESCRIPTIONS
	<ul style="list-style-type: none"> • Semences ; • Plantes ; • Fleurs ; • Feuilles, etc..
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.</p> <p>L'utilisation des herbicides et pesticides a un impact positif sur la production. Leur utilisation, contribue à long terme à la dégradation des sols. L'utilisation des tracteurs et autres équipements mécaniques influence positivement sur la production agricole. La révolution verte, qui consiste en l'utilisation par les agriculteurs de variétés de semences à haut rendement (VHR) et de doses raisonnées d'engrais et des produits phytosanitaires. Tous ces éléments améliorent quantitativement le rendement même si cela comporte des conséquences néfastes sur la santé humaine et la dégradation des sols etc...</p>
Technologies utilisées	<p>L'Ouvrier Paysagiste utilise les intrants, équipements, matériels et outils tels que les pesticides, les tracteurs et autres équipement mécaniques et manuels, le matériel végétal de qualité et de doses normales d'engrais. Tous ces éléments améliorent quantitativement le rendement même si cela comporte des conséquences néfastes sur la santé humaine et la dégradation des sols à long terme etc...</p>
Conditions de travail Conditions de travail	Lieux de travail : Pépinière, Champs, espace vert ouvert ou fermé...
	Types d'entreprise : Établissement, PME, sociétés, coopératives, GIC, etc.
	<p>Environnement de travail :</p> <p>De façon globale, les experts du secteur reconnaissent que le principal impact sur le plan environnemental est lié d'une part à la déforestation (agriculture sur brûlis, aménagement des parcelles en coupant les arbres) et d'autres part à l'utilisation des pesticides et autres intrants chimiques. Cette activité dégrade les ressources naturelles (eau, sol) et affecte la biodiversité de cet environnement.</p>
	<p>Environnement technique :</p> <p><u>Processus de travail</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Diagnostiquer le site ; • Réaliser les travaux ; • Rendre compte. <p>Équipements et outillages utilisés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Choix du site : PH mètre, observation à l'œil nu ; • Préparation du site : petits outils agricoles (décamètre/GPS, machettes, daba et/ou houes,) ; • Choix du matériel végétal : Observation à l'œil nu, fiches de caractérisation des semences ; • Suivi de la culture : Houes, machettes, râteau, brouette, arrosoirs, fumiers, intrants, ... • Transplantation : Cisailles, machettes, sécateurs, plantoirs.... • Commercialisation : téléphone, brouettes, tricycle...

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

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

I.1. DEFINITION DES TERMES USUELS

Processus de travail	Le processus de travail vise à mettre en évidence les principales étapes d'une démarche logique pour l'exécution de l'ensemble des tâches d'un métier ou d'une profession.
Tâches	Les tâches sont les actions qui correspondent aux principales activités de l'exercice du métier analysé. Une tâche est structurée, autonome et observable. Elle a un début déterminé et une fin précise. Dans l'exercice d'un métier, qu'il s'agisse d'un produit, d'un service ou d'une décision, le résultat d'une tâche doit présenter une utilité particulière et significative.
Sous-tâches	Les sous-tâches sont les décompositions d'une tâche.
Opérations	Actions qui décrivent les étapes de réalisation d'une tâche et permettent d'établir le « comment » pour l'atteinte des résultats. Elles sont liées surtout aux méthodes et aux techniques utilisées ou aux habitudes de travail existantes.
Conditions de réalisation	Elles font généralement trait à l'environnement de travail, aux données ou aux outils utilisés lors de la réalisation d'une tâche et elles ont été recueillies pour l'ensemble de la tâche et non par opération. Plus particulièrement, elles renseignent sur des aspects tels que : <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 cinq. Les opérations associées à chacune des tâches se trouvent à l'horizontal.

Aux fins de l'exercice, le tableau des tâches et des opérations définit le portrait du métier Mécanicien Réparateur des véhicules et engins industriels 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
1.	Préparer le site de la pépinière
2.	Mettre en place la pépinière
3.	Assurer la multiplication végétative
4.	Assurer le suivi de la pépinière
5.	Transplanter les plants matures
6.	Assurer l'entretien des espaces verts

Tableau des tâches et des opérations

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

I.3. PROCESSUS DE TRAVAIL.

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

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

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

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

- **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 – Préparer le site de la pépinière	
Conditions de réalisation	Critères de performance
<p><u>Autonomie</u> En équipe ou seul</p> <p><u>Références</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Documents ou notes techniques; • Informations sur la nature du sol ; <p><u>Consignes particulières</u> À partir de consignes du chef d'exploitation, des orientations du client, telles que les méthodes et procédés de tests ou des essais, discipline et respect des consignes de sécurité</p> <p><u>Conditions environnementales</u> En champ, Disponibilité d'un point d'eau, site accessible, terrain avec légère pente, proximité d'un village, milieu ouvert</p> <p><u>Matériel/moyens</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Outils aratoires (Machette, hache, houe, pioche, pelle) ; • Râteau, brouette, lime, ficelle, décamètre, botte, gang, piquets ; • Arrosoirs, seaux ; • Accessoires d'irrigation... 	<ul style="list-style-type: none"> • Caractérisation judicieuse du sol ; • Nettoyage correct du terrain ; • Choix judicieux d'un site accessible ; • Identification parfaite d'une source d'eau ; • Classement conforme des casiers/carreaux et des piquets ; • Construction correcte d'une ombrière et clôture ; • Respect judicieux des règles de sécurités ; • Bonne utilisation des EPI ; • Manifestation de travailler en toute autonomie ou en équipe.

Tâche 2 – Mettre en place la pépinière	
Conditions de réalisation	Critères de performance
<p><u>Autonomie</u> Seul, sous la supervision du chef d'exploitation, éventuellement en tant que chef d'équipe.</p> <p><u>Références</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiche technique ; • Consignes du chef d'équipe <p><u>Consignes particulières</u> À partir des consignes du chef d'équipe.</p> <p><u>Conditions environnementales</u> En Pépinière.</p> <p><u>Matériel/moyens</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Outils aratoires, motopompe, arrosoir, brouette, ficelles, décamètre, pulvérisateur, terreau/substrat, sable, fumier, engrais, produits phytosanitaires, pots. 	<ul style="list-style-type: none"> • Identification correcte d'un substrat ; • Remplissage correct des casiers ; • Choix judicieux des pots ; • Choix judicieux d'un matériel végétal ; • Semis correct du matériel végétal ; • Respect judicieux des règles de sécurités ; • Bonne utilisation des EPI ; • Manifestation de travailler en toute autonomie ou en équipe

Tâche 3 – Assurer la multiplication végétative	
Conditions de réalisation	Critères de performance
<p><u>Autonomie</u> Seul ou en équipe et souvent sous la supervision du chef d'équipe.</p> <p><u>Références</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiche technique; • Consignes du chef d'équipe <p><u>Consignes particulières</u> À partir de consignes du chef d'équipe, et respect des consignes de sécurité</p> <p><u>Conditions environnementales</u> Dans la pépinière.</p> <p><u>Matériels</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Kit de greffage et marcottage (Greffoir, alcool, pierre à affûter, ruban à greffe, plastique, marqueur, papier). 	<ul style="list-style-type: none"> • Choix méticuleux de la méthode de multiplication ; • Choix judicieux de la méthode de greffage ; • Choix judicieux des greffons et des portes greffe ; • Greffage parfait des plants ; • Choix judicieux de la méthode de marcottage ; • Choix judicieux des Branches pour le marcottage ; • Marcottage correct des plants ; • Étiquetage correct des plants ; • Cernage correct des plants ; • Respect judicieux des règles de sécurités ; • Manifestation de travailler en toute autonomie ou en équipe.

Tâche 4 – Assurer le suivi de la pépinière	
Conditions de réalisation	Critères de performance
<p><u>Autonomie</u> Seul, sous la supervision du chef d'exploitation, éventuellement en tant que chef d'équipe.</p> <p><u>Références</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiche technique ; • Consignes du chef d'équipe. <p><u>Consignes particulières</u> À partir des consignes du chef d'équipe.</p> <p><u>Conditions environnementales</u> En Pépinière.</p> <p><u>Matériel/moyens</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Motopompe, accessoires d'irrigation ; • Arrosoir, brouette, machette, sécateur, scie d'élagage, lime, pulvérisateur, seau, botte, gang, masques de protection, houe, daba ; • Fertilisants, Pesticides 	<ul style="list-style-type: none"> • Désherbage soigneux de la pépinière ; • Choix judicieux des fertilisants et produits phytosanitaires ; • Application correcte des produits de lutte contre les ravageurs ; • Arrosage adéquat des plants ; • Remplacement effectif des manquants ; • Respect judicieux des règles de sécurités ; • Bonne utilisation des EPI ; • Manifestation de travailler en toute autonomie ou en équipe.

Tâche 5 – Transplanter les plants matures	
Conditions de réalisation	Critères de performance
<p><u>Autonomie</u> Seul et/ou en équipe et sous la supervision du chef d'équipe.</p> <p><u>Références</u> Fiche technique; Consignes du chef d'équipe.</p> <p><u>Consignes particulières</u> À partir des consignes du chef d'équipe. Respect des consignes de sécurité et d'orientation.</p> <p><u>Conditions environnementales</u> Dans l'espace vert</p> <p><u>Matériel/moyens</u> Outillage spécialisé Plants, fumier, tuteurs, pioche, barre-à-mine, houe, pelle, ficelle, machette, botte, gang.</p>	<p>Respecté judicieux de la densité ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respect judicieux des dimensions des trous ; • Alignement correct des plants ; • Amendement correct du site ; • Transport méticuleux des plants ; • Mise en terre judicieux des plants ; • Respect judicieux des règles de sécurités ; • Bonne utilisation des EPI ; • Manifestation de travailler en toute autonomie ou en équipe.

Tâche 6– Assurer l'entretien des espaces verts	
Conditions de réalisation	Critères de performance
<p><u>Autonomie</u> Seul et/ou en équipe et sous la supervision du chef d'équipe.</p> <p><u>Références</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiche technique ; • Consignes du chef d'équipe. <p><u>Consignes particulières</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • À partir des consignes du chef d'équipe. • Respect des consignes de sécurité et d'orientation. <p><u>Conditions environnementales</u> Dans l'espace vert.</p> <p><u>Matériel/moyens</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Outillage spécialisé • Principes généraux de prevention; • Règles QHSE ; • Motopompe, accessoires d'irrigation, Arrosoir, brouette, machette, sécateur, scie d'élagage, lime, pulvérisateur, seau, mésurette (petite boîte vide), botte, gang, masques de protection, produits phytosanitaires. 	<ul style="list-style-type: none"> • Taille conforme des plants ; • Désherbage soigneux de l'espace ; • Arrosage adéquat de l'espace ; • Désherbage soigneux de la pépinière ; • Choix judicieux des fertilisants et produits phytosanitaires ; • Application correcte des fertilisants produits de lutte contre les ravageurs • Arrosage adéquat des plants ; • Remplacement effectif des manquants ; • Respect judicieux des règles de sécurités ; • Bonne utilisation des EPI ; • Manifestation de travailler en toute autonomie ou en équipe.

I.5. CONNAISSANCES, HABILITES ET ATTITUDES.

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

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

Les comportements se rapportent :

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

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

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

Connaissances	Habilités	Attitudes
<p>Technologies :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lecture de plan ; • Mécanique Agricole ; • Informatique ; • Instrumentation ; • Terminologie spécialisée • Notions de base en Mathématique et en sciences naturelles et humaines • Informatique • Langue anglaise / 	<p>Habilités 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, - Conception de stratégies et de plans, - Planification d'activités, - Prise de décision, autres. - <p>Habilités psychomotrices :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manipulation d'outils, d'appareils et d'instruments, - Assemblage d'objets, - Manœuvres spécialisées, 	<p>Sur le plan personnel, les attitudes peuvent avoir trait :</p> <ul style="list-style-type: none"> -au contrôle de ses sentiments et émotions, -à la résolution de conflits avec les autres paysans, -à la gestion du stress relevant des harcèlements, des arrivées tardives de pluies, de départ brusque de la pluie, la non commercialisation des produits etc..., <p>Sur le plan interpersonnel, les attitudes peuvent être liées :</p> <ul style="list-style-type: none"> -il doit avoir le sens des responsabilités,

Connaissances	Habilités	Attitudes
française (communiquéation) <ul style="list-style-type: none"> • Règles sur la qualité, hygiène, sécurité et environnement • Dessin d'arithmétique • Législation de travail 	<ul style="list-style-type: none"> - Degré de dextérité, - Degré de coordination, - Qualité des réflexes, - Dextérité, etc. <p>Habilités perceptives :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Perception de couleurs, de formes, de signes, de signaux, de codes, etc ; - Perception d'odeurs afin de reconnaître un produit, de diagnostiquer l'état d'un produit, de percevoir un danger, etc ; - Perception, distinction de variations d'un fini, d'aspérités, d'uniformité, etc ; - Reconnaissance des sons afin de diagnostiquer un problème, etc 	<ul style="list-style-type: none"> -le souci du travail bien fait et le sens de l'économie des matériaux ; -il doit démontrer une attitude positive par rapport au travail ; - il doit démontrer une constante prévention des risques liés à la santé et à la sécurité au travail. -

I.6. SUGGESTIONS POUR LA FORMATION.

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

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

Ainsi, il a été mentionné que :

- La formation doit être davantage axée sur la pratique et les réalités de conduite des espaces verts.
- Les formateurs doivent être des professionnels ayant de l'expérience ;
- Le matériel et l'équipement utilisés au centre doivent être représentatifs des pratiques en entreprises ;
- Les apprenants doivent se familiariser avec la réalité du terrain par le biais de visites et de stages en entreprise ;
- Appliquer les règles de conduite en entreprise au centre de formation, et développer l'autodiscipline, la responsabilisation des apprenants ;
- Développer chez les futurs lauréats le souci de concilier la qualité et le rendement satisfaisant des prestations ;
- Développer chez les apprenants le sens de l'initiative et l'autonomie ;
- Former les apprenants à s'adapter au changement et à l'innovation ;
- Développer leur capacité à être responsable de tout ce qui se passe sur les postes de travail ;
- Montrer la meilleure méthode et manière pendant qu'ils effectuent les opérations ;
- Développer la polyvalence dans la formation, pour permettre aux apprenants d'exécuter différentes opérations sur une variété d'équipements ;

- Les formateurs doivent suivre des formations continues en entreprises et dans les structures spécialisées pour être à jour des innovations technologiques et pédagogiques ;
- Tous sont d'avis qu'une ou qu'un lauréat a besoin d'une période d'intégration dans l'entreprise avant de pouvoir prendre en charge la totale responsabilité de son poste de travail ;
- La connaissance de l'anglais et/ou français ainsi que la capacité de pouvoir lire et comprendre des documents écrits et techniques sont des éléments importants pour exercer le métier, sans oublier les connaissances fondamentales de secourisme et de premiers soins, les connaissances en calculs professionnels sont incontournables ;

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

DEUXIEME PARTIE : PRESENTATION DES COMPETENCES

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
02	Prévenir les atteintes à la santé, à la sécurité, à l'intégrité physique et à l'environnement	1, 2, 3, 4, 5, 6
03	Réaliser les dessins et les plans	1, 2, 3, 4, 5, 6
04	Utiliser les notions de conduite des cultures	1, 2, 3, 4, 5, 6

II.3. LISTE DES COMPETENCES PARTICULIERES.

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

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

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.

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

II.5. TABLE DE CORRESPONDANCE

- Présentation générale de la table

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

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

- Présentation du contenu de la table de correspondance.

Compétence 01 : Communiquer en milieu professionnel	
Indications sur la compétence	Déterminants
<ol style="list-style-type: none">1. Exploiter des ressources des langues officielles.2. Interagir avec les membres de l'équipe et la hiérarchie3. Produire des écrits généraux et professionnels4. Produire des écrits généraux et professionnels.5. Interagir avec les membres de l'équipe et la hiérarchie.6. Établir une relation conseil.7. Encadrer une équipe de travail	<p>AST : Tâches 1, 2, 3, 4, 5, 6</p> <p>Connaissances : généralités sur les deux langues officielles et en rapport avec le métier et l'expression orale et écrite Communication orale Rédaction des rapports, compte rendu, généralités sur l'informatique ; l'ordinateur, risques et mesures de prévention, utilisation logiciel Word et Excel, internet, traitement de texte etc....</p> <p>Savoir-être et qualités : Expression simple dans les deux langues. Lecture de documents techniques. S'exprimer avec clarté, Éloquence. Capacité d'écoute dans les relations avec le personnel ; capacité à gérer le stress et le temps ; esprit d'analyse et de synthèse, autonomie, capacité d'observation, intuition, habiletés motrices et perceptives, vigilance, rapidité...</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. S'informer des lois et des règlements sur la santé et la sécurité au travail. 2. Identifier les risques relatifs à la santé et à la sécurité dans l'environnement professionnel. 3. Appliquer des mesures préventives reliées à l'hygiène, la santé et la sécurité au travail. 4. Intervenir en situation d'urgence. 5. Prévenir les infections transmissibles sexuellement (IST), le virus d'immunodéficience humaine (VIH/SIDA) et d'autres maladies transmissibles. 6. Développer un comportement écologiquement responsable. 	<p>AST : Tâches 1, 2, 3, 4, 5, 6</p> <p>Connaissances : Lois et normes du travail et de protection environnementale; risques et mesures de prévention : liées au comportement, aux éléments, aux objets manipulés, en présence d'un conducteur électrique tombé à terre, liées aux travaux à proximité de la caténaire ; Matériel et équipement de sécurité spécifiques; Savoir alerter et protéger : la coupure d'urgence, les téléphones d'alarme, les différents éléments du message d'alerte, les secours à contacter ; Mesures de premiers soins, la responsabilité pénale de l'entreprise.</p> <p>Savoir-être et qualités : habilités motrices et perceptives, vigilance, organisation et méthode.</p>

COMPÉTENCE 03 : Réaliser les dessins et plans	
Indications sur la compétence	Déterminants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Appliquer les notions de dessin technique 2. Interpréter un plan et schéma 3. Représenter un objet en perspectives et projection orthogonale 4. Utiliser les notions de détermination des figures 5. Appliquer les notions de calcul des angles 	<p>AST: tâches 1, 2, 3, 4, 5, 6</p> <p>Connaissances : Représentation en projection, perspective cavalière, forme géométrique du site, infrastructures paysagistes (mur et muret, éclairage, piscine, terrasse, espace de jeu, allées, type d'arrosage, etc...), généralités sur l'arithmétique et la géométrie, la trigonométrie.</p> <p>Savoir-être et qualités: Esprit d'équipe, réflexe de sécurité, esprit d'analyse et de synthèse, ouverture d'esprit, rigueur, constance, honnêteté, organisation et méthode.</p>

COMPÉTENCE 04 : Utiliser les notions de conduite des cultures

Indications sur la compétence	Determinants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Utiliser les notions de calcul des aires, de volume et de densité 2. Utiliser les notions de base en agriculture et foresterie 3. Utiliser les notions de système de culture 4. Utiliser les notions de base de la morphologie et de la physiologie des végétaux 5. Utiliser les notions de protection des plantes 6. Utiliser les notions de la nutrition organo-minérale des plantes 7. Résoudre les problèmes de statistiques appliquées à l'agriculture. 	<p>AST: Tâches 1, 2, 3, 4, 5, 6</p> <p>Connaissances : généralité sur les zones agroécologiques, saison, climat, relief et sol, les procédés et techniques de base en agriculture, les notions de base en statistiques.</p> <p>Savoir-être et qualités : Esprit de synthèse, Travail avec précision, de manière ordonnée et méthodique ; examen critique d'un problème ; tenir compte uniquement des faits</p>

COMPÉTENCE 05 : Ameubler le site de la pépinière

Indications sur la compétence	Déterminants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Déterminer le site 2. Vérifier l'accessibilité du site et la disponibilité en eau 3. Sécuriser le site 4. Nettoyer le site 	<p>AST: Tâches 1,2, 4</p> <p>Connaissances : les types de sols, les caractéristiques de la fertilité des sols, le calcul des distances, les notions de sécurité d'un site, notion de source d'approvisionnement en eau, notion des variations de terrain.</p> <p>Savoir-être et qualités : les règles d'éthique et déontologiques ; esprit d'équipe ; Esprit d'analyse et de synthèse ; Rigueur ; Constance ; Efficacité ; Objectivité ; Perception visuelle ; Perception tactile.</p>

COMPÉTENCE 06 : Aménager le site de la pépinière

Indications sur la compétence	Déterminants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Préparer le substrat 2. Apprêter les pots 3. Installer les systèmes d'irrigation et de drainage 4. Semer la pépinière 	<p>AST: Tâches 1, 2, 4</p> <p>Connaissances : connaître les caractéristiques des sols, les procédés de laboure, les types de laboure, les systèmes d'irrigation, les techniques de nettoyage des sols.</p>

	<p>Savoir-être et qualités: Esprit d'équipe, réflexe de sécurité, esprit d'analyse et de synthèse, ouverture d'esprit, rigueur, constance, Efficacité, sens de l'observation et de l'organisation, objectivité, perception visuelle, perception tactile, perception auditive.</p>
--	--

Compétence 07 : Reproduire les plants	
Indications sur la compétence	Déterminants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Multiplier les plants par la technique de greffage 2. Multiplier les plants par la technique de marcottage 3. Multiplier les plants par la technique de bouturage 4. Appliquer les techniques de sevrage des plants. 	<p>AST : Tâches 2, 3, 4, 5</p> <p>Connaissances : Bonnes connaissances des types de multiplication végétative, connaissance d'un bon matériel végétal, caractéristiques d'un bon porte-greffe et d'un bon greffon ; caractéristiques des variétés</p> <p>Habiletés : Dextérité, sens de l'organisation, esprit d'équipe ; rigueur, constance, Efficacité. Sens de l'observation. Perception visuelle. Perception tactile, manier les outils de travail, etc...</p>

Compétence 08 : Entretenir la pépinière	
Indications sur la compétence	Déterminants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Utiliser les méthodes de lutte contre les adventices 2. Utiliser les méthodes de lutte contre les maladies et les ravageurs 3. Effectuer le regarni ; 4. Effectuer la nutrition hydrique et organo-minérale ; 	<p>AST: Tâches 1, 2, 3, 4, 5</p> <p>Connaissances : sur les techniques de désherbage, les traitements préventifs et curatifs contre les maladies et les ravageurs, les engrais, les techniques d'irrigation, les types de ravageurs</p> <p>Savoir-être et qualités : Travail avec précision, de manière ordonnée et méthodique ; examen critique d'un problème ; prendre les actions nécessaires pour résoudre les problèmes urgents.</p>

COMPÉTENCE 09 : Aménager le site de l'espace vert
--

Indications sur la compétence	Déterminants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Préparer l'espace vert 2. Installer les ouvrages décoratifs, système d'arrosage et de drainage 3. Mettre en place les plants ou engazonner l'espace 	<p>AST: Tâches 3, 5, 6</p> <p>Connaissances : Connaitre les caractéristiques des sols, les procédés de laboure, les types de laboure, les systèmes d'irrigation, les techniques de nettoyage des sols, les différents types d'aménagement décoratif, etc....</p> <p>Savoir-être et qualités: Esprit d'équipe, réflexe de sécurité, esprit d'analyse et de synthèse, ouverture d'esprit, rigueur, constance, Efficacité, sens de l'observation et de l'organisation, objectivité, perception visuelle, perception tactile, perception auditive.</p>

COMPÉTENCE 10 : *Entretien l'espace vert*

Indications sur la compétence	Déterminants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Effectuer la taille ou la tonte 2. Utiliser les méthodes de lutte contre les adventices 3. Utiliser les méthodes de lutte contre les maladies et les ravageurs 4. Effectuer la nutrition hydrique et organo-minérale ; 5. Effectuer le regarni 	<p>AST: Tâches 3, 5, 6</p> <p>Connaissances : sur les techniques de désherbage, les traitements préventifs et curatifs contre les maladies et les ravageurs, les engrais, les techniques d'irrigation, les types de ravageurs</p> <p>Savoir-être et qualités : Travail avec précision, de manière ordonnée et méthodique ; examen critique d'un problème ; prendre les actions nécessaires pour résoudre les problèmes urgents.</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 méthodologies d’appui à la mise en œuvre de l’approche par compétences en formation professionnelle, Guide - Conception et réalisation d’un référentiel de métier-compétences, 2007.
15. ORGANISATION INTERNATIONALE DE LA FRANCOPHONIE, Les guides méthodologiques d’appui à la mise en œuvre de l’approche par compétences en formation professionnelle, Guide - Conception et production d’un guide pédagogique, 2007, 37p.

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

Sites internet

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

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

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

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

EQUIPE DE VALIDATION

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