



Guide d'accompagnement
à l'attention des examinateurs de l'épreuve E7.1
du Brevet de Technicien Supérieur
Gestion forestière

Sommaire

Préambule.....	P 3
1. Rappels objectifs et modalités d'évaluation.....	p 4
2. Comment évaluer les candidats	P 6
2.1 Comment conduire l'interrogation des candidats ?.....	P 6
2.2 Comment évaluer et valoriser la part de travail personnel et l'implication des candidats ?.....	P 6
2.3 Quelle est la place de l'écrit et de l'oral dans l'épreuve ?.....	P 7
2.4 Comment évaluer la capacité « s'intégrer dans une organisation ou une entreprise forestière ?.....	P 8
2.5 Comment évaluer la commande ?.....	P 9
2.6 Comment évaluer la capacité « contribuer à la prise en compte de démarches qualité ou de certification ?.....	P 10
Annexe 1 : Extrait diaporama ENFA, EDUTER, IEA – mars 2015.....	P 12
Annexe 2 : Aide-mémoire élaboré par le jury.....	P 13

Préambule

Ce guide s'adresse aux examinateurs de l'épreuve E7.1 du BTSA Gestion forestière (professionnels et enseignants).

Il a été réalisé suite à une session de formation et de concertation (avril 2015) réunissant les enseignants de la formation BTS gestion forestière impliqués dans la préparation des élèves et leur évaluation.

Le guide a pour objectif une meilleure compréhension des nouvelles modalités d'évaluation mises en place suite à la rénovation du BTS Gestion forestière, et doit permettre de faciliter les phases d'interrogation des candidats et d'harmonisation de l'évaluation.

En effet, lors de la première session d'examen, le sens de l'évaluation n'a pas toujours été interprété par tous les jurys au regard des compétences à évaluer, d'où ces recommandations formulées et validées par des représentants de toutes les filières préparant au BTSA GF. Elles ont vocation à être explicitées et diffusées auprès de tous les examinateurs.

1. Rappels objectifs et modalités d'évaluation :

La note de service DGER/SDESR/N2012-2090 du 23 juillet 2012 définit les épreuves et les modalités d'évaluation du BTSA option « gestion forestière ». Parmi ces épreuves, l'épreuve nationale terminale E 7, épreuve intégrative à caractère technique, scientifique et professionnel, permet d'évaluer la capacité C 10 « Mobiliser les acquis attendus du technicien supérieur en gestion forestière pour faire face à une situation professionnelle ». Cette épreuve est caractérisée par son aspect contextuel et intégratif, rendant compte d'une capacité globale à analyser des réalités professionnelles.

Elle se compose de deux parties :

La partie E 7-1 (soutenance d'un dossier) a pour objectifs principaux d'apprécier l'intégration du candidat dans sa structure de stage et de vérifier son aptitude à répondre à une commande professionnelle.

La partie E 7-2 (épreuve pratique avec production d'un écrit) permet d'évaluer que le candidat est en mesure d'apporter conseil et appui techniques.

Ce guide ne concerne que la première partie : soutenance d'un dossier à l'issue du stage (Partie E7-1)

Données générales Partie 1 : E7-1 (Rappel de la note de service du 23 juillet 2012) « Oral 40 minutes maximum (coefficient 6)

Cette partie de l'épreuve permet de vérifier l'acquisition des capacités intermédiaires :

- S'intégrer dans une organisation ou une entreprise forestière
- Répondre à une commande professionnelle
- Contribuer à la prise en compte des démarches qualité ou de certification.

▪ Nature de la situation d'évaluation

Cette partie de l'épreuve repose sur le stage principal, d'une durée minimale de 8 semaines, donnant lieu à la constitution d'un dossier synthétique de 20 pages maximum, hors annexe.

Le dossier sert de base à cet oral. Les périodes de stage doivent permettre à l'étudiant de réaliser une étude d'ordre technique, économique, scientifique ou culturelle dans un contexte donné.

Ce dossier doit être envoyé préalablement aux examinateurs.

Il est centré sur la réponse à une commande professionnelle qui doit être problématisée et présenter l'insertion du candidat dans une organisation ou une entreprise dont il doit comprendre le fonctionnement et apprécier son inscription dans des démarches qualité.

Le dossier élaboré par le candidat est, dans sa forme et son contenu, le résultat d'une démarche personnelle. Il rassemble les éléments représentatifs mettant en valeur les expériences et les compétences acquises par le candidat.

Il s'agit des compétences que le candidat a acquies tout au long de sa formation et lors du stage.

Le dossier doit comporter, sans que cela constitue un plan :

- l'analyse de l'organisation¹ et de son fonctionnement,
- la présentation par le stagiaire de son insertion au sein de l'organisation, les responsabilités et les activités qu'il a assurées, les opérations réalisées,
- l'analyse de la commande professionnelle et la démarche mise en œuvre pour y répondre,
- une réflexion sur la prise en compte des « démarches qualité » ou de « certification »

L'absence de prise en compte par l'organisation de ces démarches doit faire aussi l'objet d'une réflexion.

▪ Déroulement de l'épreuve :

La soutenance orale se déroule en deux parties :

- la **soutenance** proprement dite de son dossier par le candidat pendant 10 minutes maximum.

Le candidat doit présenter la démarche mise en œuvre pour répondre à la commande et argumenter les choix effectués en les replaçant dans la cohérence de l'organisation.

- **l'entretien** avec les examinateurs pendant 30 minutes maximum.
Les questions des examinateurs portent sur l'ensemble du dossier.

▪ Évaluation

L'évaluation est réalisée au moyen d'une grille nationale critériée.

L'évaluation est réalisée au regard des capacités et sous capacités que le candidat doit maîtriser. Se reporter à la grille d'évaluation et à l'annexe 1 pour repérer les éléments essentiels pour évaluer.

En particulier, bien noter que les indicateurs proposés sont, comme leur nom l'indique, « indicatifs ». En aucun cas, les points ne sont répartis par critères ou par indicateurs ; la notation est globale par capacité intermédiaire du référentiel de certification.

Les examinateurs s'appuient pour l'évaluation sur le **dossier obligatoirement fourni par le candidat dans les délais prévus.**

Globalement, il s'agit pour les examinateurs d'évaluer les qualités réflexive, de questionnement et d'implication du candidat dans une situation professionnelle. »

L'évaluation s'appuie sur le dossier ainsi que sur la soutenance orale. La notation est globale, dossier et oral, sans toutefois que la qualité et le contenu du dossier puissent être déterminants dans la note qui est attribuée au candidat.

1

Le terme d'organisation est un terme générique qui inclut entreprises, associations, collectivités...

L'évaluation est réalisée par un professionnel et un enseignant intervenant dans le domaine professionnel.

2. Comment évaluer les candidats ?

2.1 Comment conduire l'interrogation des candidats ?

Quelle attitude des examinateurs pendant l'épreuve orale ?

L'objectif du jury est d'évaluer les capacités acquises par le candidat. Ces capacités seront à conforter avec l'expérience.

Il est donc attendu des membres du jury une attitude positive, propre à l'expression et à la valorisation des savoir-faire et des savoirs-être du candidat.

Il faut veiller à l'équilibre du questionnement par rapport à chaque capacité dans l'objectif de rechercher des points à attribuer au candidat. Tous les critères doivent être évalués. La colonne « indicateurs », fournit une liste non exhaustive, donnée à titre informatif pour aider les évaluateurs.

Quels sont les rôles du jury binôme « évaluateur » ?

Le binôme est composé d'un Professionnel avec son vécu d'entreprise et ses compétences propres, aussi son interrogation se fonde sur son expérience et sur sa vision du métier de technicien forestier.

L'Enseignant/Formateur, veille à la complétude du questionnement et à l'équilibre de la notation tout au long de la session d'examen. Il pourra décomposer et/ou reformuler le questionnement face à l'incompréhension du candidat.

Le jury aura pris soin d'échanger a priori, au plus pendant cinq minutes, sur les critères à vérifier et à approfondir lors du questionnement. **L'évaluation étant globale, cet échange n'est en aucun cas une harmonisation préalable de la notation.**

Comment questionner de façon progressive ?

L'objectif de ce questionnement est d'aboutir à un échange professionnel et non de se limiter à une interrogation. Le questionnement doit être progressif dans la difficulté. Aussi, à la mise en place du jury, il serait souhaitable que les deux membres échangent sur ces principes et sur la stratégie de questionnement.

La première phase, de mise en confiance du candidat, s'appuiera sur des questions de vérification des acquis qui semblent être maîtrisés dans l'écrit ou lors de la soutenance. Ce questionnement pourra porter sur le vécu du candidat et sur les activités réalisées en stage. Cela permettra d'évaluer son implication professionnelle.

La deuxième phase permettra au candidat d'explicitier les points confus et ceux manquants de clarté. La troisième phase, centrale, élargira, si besoin, les champs du questionnement aux trois capacités avec des demandes d'approfondissement sur les éléments manquant.

2.2 Comment évaluer et valoriser la part de travail personnel et l'implication des candidats ?

Le jury attend du candidat qu'il fasse apparaître clairement les activités qu'il a réalisées (utilisation du « Je », « moi », « mon »), et qu'il les distingue de celles auxquelles il a participé au sein d'un groupe, ou accomplies par d'autres. Ces attentes peuvent s'exprimer par les réponses du candidat aux questions suivantes :

Pour la capacité « s'intégrer dans une organisation ou entreprise forestière » :

- ✓ Prise en compte de l'environnement et du contexte par le stagiaire, et exposé de son rôle personnel et de son positionnement dans la structure d'accueil.
- ✓ Sait-il se situer clairement dans sa structure? A quel degré cette structure a-t-elle permis d'être un support adéquat? Quel a été le niveau d'encadrement? Comment le candidat s'est-il adapté à la situation qu'il a vécue?
- ✓ Est-il en capacité de rendre compte de la diversité des activités vécues et des compétences acquises (au-delà de celles concernant la commande).

Le jury veillera à vérifier dans l'entretien des aspects peu ou pas développés dans le dossier écrit :

- ✓ **analyse du RÔLE du candidat en relation avec la commande qui a été confiée au stagiaire:** vérifier une journée type, semaine type; évolution du travail durant le stage : rendement, activités, confiance en lui, confiance du maître de stage, relations établies, opérationnalité.
- ✓ **esprit critique et ouverture du stagiaire sur la profession, capacité à défendre les activités mises en œuvre lors du stage :** avec du recul, si vous deviez refaire, comment vous y prendriez-vous? Quelle perception avez-vous de l'évolution de votre rôle et de vos activités en fin de stage, et de ses lacunes, et erreurs (autoévaluation) ?
- ✓ **autonomie, créativité, esprit d'initiative :** vérification de sa volonté à « améliorer » ce qui ne fonctionnait ou pas, ce qui est inutile ou redondant, etc.
- ✓ **curiosité, volonté de découvrir, de s'améliorer, motivation, évolution :** appropriation de la commande, recherche et approfondissement d'informations, bibliographie, questionnement du maître de stage, recherche de différentes méthodes, avant de faire un choix.

2.3 Quelle est la place de l'écrit et de l'oral dans l'épreuve ?

Deux niveaux sont à considérer :

1. *Le contenu*

- L'écrit est centré sur la réponse à une commande professionnelle qui doit être problématisée. Il doit présenter l'insertion du candidat dans une organisation ou une entreprise dont il doit comprendre le fonctionnement et apprécier, le cas échéant, son inscription dans les démarches qualité ou de certification.
- L'oral doit prioritairement présenter la démarche mise en œuvre pour répondre à la commande et argumenter les choix effectués en les replaçant dans la cohérence de l'organisation

Ce qui n'a pas été exprimé à l'oral et qui est présent dans l'écrit doit être pris en compte dans une évaluation qui est globale.

Il faut distinguer éventuellement deux écrits :

- Celui qui peut être demandé par les maîtres de stage, en réponse à la commande qu'ils ont passé au stagiaire,
- **Le dossier écrit, support de la soutenance orale, nécessairement présenté pour l'épreuve.**

Le rôle du jury est d'approfondir les points non abordés ou non développés.

2. *La forme*

A l'écrit :

- structuration du rapport :

Une construction équilibrée (volume entre les différentes parties) :

Reportez-vous à **l'annexe 3** de ce guide, un aide-mémoire fournit des éléments pour structurer le plan du dossier écrit.

- Qualité de l'écrit :

Une expression écrite respectant une syntaxe et une orthographe correctes et communément admise pour ce genre de document.

- Une présentation globale du document dactylographié de bonne qualité esthétique (page de garde, sommaire, clarté des paragraphes, couleur, harmonisation entre les illustrations et le texte...).

A l'oral :

- Respect du temps imparti de la soutenance de 8 à 10 minutes, et de l'entretien (30 minutes)

- Qualité des supports (orthographe, illustrations, esthétisme, opportun,...),

- Gestion des différents supports de la présentation orale.

La qualité de la forme de l'écrit, et celle de la prestation orale sont des éléments de la réponse à la commande et de l'intégration du candidat. Intégrés à chaque critère, ces éléments sont évalués GLOBALEMENT.

Les situations de stage, et les commandes supports du dossier sont variées, donc assez peu normatives. Afin que cela ne pose pas de problème d'évaluation, il est nécessaire de porter un regard objectif sur cette situation et sur la commande, d'où les recommandations ci-dessous.

2.4 Comment évaluer la capacité « s'intégrer dans une organisation ou une entreprise forestière ?

Capacité intermédiaire	Critères
S'intégrer dans une organisation ou une entreprise forestière	<ul style="list-style-type: none">▪ Diagnostic de fonctionnement de l'organisation ou de l'entreprise forestière dans son contexte▪ Analyse de la démarche d'intégration dans la structure de stage au regard des activités réalisées.

Quels sont les attendus de la capacité « S'intégrer dans une organisation ou une entreprise forestière » ?

La notation est globale, les points ne sont pas répartis par indicateurs, les jurys doivent privilégier les indicateurs les plus pertinents au regard de ce que permettent de développer les différentes situations de stage.

Diagnostic de fonctionnement de l'organisation

Le diagnostic de fonctionnement de l'organisation est un des éléments de "la capacité à s'intégrer", pondéré en fonction de la complexité de l'organisation. Ce n'est pas un audit qui est attendu mais le candidat doit comprendre la logique de fonctionnement de l'organisation.

- Place de l'organisation dans la filière et sur son territoire : repérer des éléments du contexte territorial (contexte physique, socio-économique, forestier, partenariats...) qui influent sur son fonctionnement et ses activités
- Organisation de la structure, répartition des missions, chaîne de décisions (cela peut permettre de situer un échelon local dans une structure nationale)

L'étude se fait au niveau de l'échelon d'accueil du candidat. L'approche nationale de la structure peut se révéler utile si elle permet de situer l'échelon local.

Comment évaluer l'intégration du stagiaire?

La démarche d'intégration est une analyse des interactions entre le candidat et l'organisation :

Elle s'appuie sur une analyse :

- de ses activités au regard des situations professionnelles vécues.
- des compétences techniques acquises grâce à son expérience dans l'organisation. Il précise le niveau de maîtrise et d'autonomie (accompagnant-observateur, accompagné, autonome).
- des compétences transversales et savoir-être acquis ou améliorés dans le cadre de ses diverses activités (écoute, curiosité, implication, confiance, relationnel, carnet d'adresses...).

2.5 Comment évaluer la commande ?

Capacité intermédiaire	Critères
Répondre à une commande professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyse de la commande professionnelle ▪ Démarche mise en œuvre pour répondre à la commande ▪ Analyse de la réponse

Nature de la commande :

La commande peut émaner du maître de stage en amont du stage et être très clairement formulée. Elle peut aussi être discutée avec le maître de stage en début du stage. Elle peut être également construite a posteriori par l'étudiant lui-même sur la base des activités réalisées.

Cette commande peut porter sur la totalité ou une partie seulement des activités réalisées en stage et doit permettre de faire émerger une problématique (c'est à dire une série de questionnement).

Le stage doit être basé, si possible et dans la majorité des cas, sur des activités directes du technicien forestier, telles que décrites dans le référentiel (Fiches descriptives d'activités, voir annexe 3). Dans le cas où l'encadrement technique et méthodologique du stage, est lacunaire, le jury attend un engagement personnel conséquent de la part du candidat pour atteindre le niveau.

L'évaluation est à pondérer en fonction de la difficulté de la commande. C'est là le rôle des enseignants présents au sein des jurys.

Niveau de la commande

Les stages ne correspondant ni au niveau de technicien (car il s'est limité à une posture d'exécutant

répétitive), ni à des activités peu en référence aux fiches descriptives d'activité, même si elles peuvent donner lieu à un rapport de niveau technicien, peuvent mettre en danger le candidat et sont, si possible, à éviter.

La commande en elle-même ne doit pas être jugée et seule la façon dont elle est présentée et analysée doit être du niveau d'un technicien.

Elle doit faire ressortir un questionnement en lien avec le contexte, une appropriation d'une méthode de travail pour y répondre (déroulement, manière de s'y prendre, justification, mise en œuvre, ajustement si nécessaire), des résultats attendus ou des explications quant à leur absence, et l'analyse de ces résultats.

Durée de la commande :

La durée du stage qui est consacrée à la commande n'entre pas dans l'évaluation.

Types de structures susceptibles d'accueillir un stagiaire

Ce sont toutes les structures permettant de proposer une activité telles que celles du technicien forestier (en dehors des procédures d'agrément pour les maîtres d'apprentissage, la formation continue ou les contrats de professionnalisation).

2.6 Comment évaluer la capacité « contribuer à la prise en compte de démarches qualité ou de certification ?

Pour le jury, « contribuer à la prise en compte d'une démarche qualité », doit s'entendre comme toute démarche ou pratique visant à l'amélioration continue des pratiques professionnelles et personnelles.

Les capacités sont évaluées globalement, aussi la capacité à mener une analyse critique et réflexive tout au long de l'expérience professionnelle relatée pourra être prise en compte, de façon plus intégrative, au travers de l'évaluation de la C3 , car la démarche qualité mobilise particulièrement cette aptitude.

Le jury attend du candidat :

- Un bilan succinct des démarches qualités (normatives ou non), ou de certification présentes ou pas au sein de la structure, tout au moins à l'écrit.
- Un bilan critique de son intégration au sein de l'entreprise et de la mise en œuvre de ses activités en lien avec la commande professionnelle.
- Des propositions concrètes d'amélioration compte tenu de ce bilan. Ces propositions peuvent être de tout ordre, elles doivent servir à l'amélioration du traitement de la commande et de l'intégration en relation ou non avec la normalisation en place.

Annexe 1 :

Extrait diaporama ENFA, EDUTER, IEA – mars 2015

Les repères d'une grille d'évaluation

Capacités	Critères	Indicateurs	Appréciation				Note
			--	-	+	++	
A atteindre : Référentiel	Qualités attendues en lien étroit avec les capacités évaluées	Ce qui doit être regardé pour évaluer le degré de maîtrise du critère (= guides pour expliciter les critères - <u>indicatifs</u>)					Globale (par capacité ou par critère, mais pas par indicateurs)
Exprimées avec un verbe d'action	Qualitatifs et généraux ; Exprimés avec un substantif ; En nombre limité	Contextualisés ; Concrets ; Observables ou mesurables					

Annexe 2 : AIDE-MEMOIRE élaborée par le jury destiné à guider le candidat pour la constitution du dossier présenté pour l'épreuve E 7-1

▪ Sommaire et remerciements

▪ Introduction

Cette partie présentera le cadre général de l'étude et de l'organisme ainsi que les différentes parties et leurs articulations présentées dans le dossier.

Les autres points qui peuvent être abordés dans le dossier ont été mis en regard des capacités intermédiaires évaluées ainsi que les critères d'évaluation pris en compte par le jury.

Capacités intermédiaires évaluées et critères d'évaluation	Points correspondants du dossier
<p>C 10.1 : S'intégrer dans une organisation ou une entreprise forestière</p> <p>- Diagnostic de fonctionnement de l'organisation ou de l'entreprise forestière dans son contexte</p>	<p>▪ La structure accueillante et encadrante</p> <p>● <u>Généralités</u> (très rapide si ce n'est pas l'échelon d'accueil sinon détaillé).</p> <p>- Statut, historique</p> <p>- Objectifs, production, réalisations, activités</p> <p>- Organisation et structure de gestion, localisation géographique</p> <p>- Personnels (nombre, niveaux, compétences)</p> <p>- Intégration territoriale et interactions des acteurs</p> <p>- Chiffre d'affaires, contrats, bilan et évolution d'activités;</p> <p>● <u>Échelon d'accueil</u></p> <p>- Niveau dans la structure</p> <p>- Objectifs, production, réalisations, activités</p> <p>- Organisation et structure de gestion, localisation géographique</p> <p>- Personnels (nombre, niveaux, compétences)</p> <p>- Intégration territoriale et interactions des acteurs</p> <p>- Chiffre d'affaires, contrats, bilan et évolution d'activités.</p>
<p>C 10.2 : Répondre à une commande professionnelle</p>	<p>▪ La commande</p> <p>● <u>Objectif (s)</u> : détails de ou des commandes de la part de la structure</p>

<ul style="list-style-type: none"> - Analyse de la commande professionnelle - Analyse de la réponse à cette commande 	<p>d'accueil.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● <u>Analyse du contexte de la commande et du contexte de la zone concernée par la commande</u> - analyse du contexte socio-économique, administratif, écologique, historique éventuellement à différentes échelles - analyse des différents acteurs intervenant dans le cadre de l'étude - synthèse d'éléments préalables indispensables à la compréhension, ● <u>Diagnostics</u> - élaboration ou choix justifiés d'une méthodologie en réponse à la commande - présentation du déroulement de la méthodologie et du recueil des données
<p>C 10.2 : Répondre à une commande professionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> - Démarche mise en œuvre pour répondre à la commande 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Réponse à la commande dans un souci de démarche de qualité et de développement durable - Traitements diversifiées des données, présentation et interprétation des résultats - Mise en évidence des éléments discriminants à prendre en compte pour répondre à la commande - Réponse à la commande sous la forme de réalisation et de propositions détaillées et étayées - Propositions de suivi et de contrôle. - Analyse critique de l'ensemble
<p>C 10.3 : Contribuer à la prise en compte des démarches qualités ou de certification</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analyse de la politique « qualité/certification » mise en œuvre ou non par l'organisation - Appropriation de la politique « qualité/certification » par 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prise en compte ou non prise en compte de démarche qualité, de certification et de développement durable. ● <u>Présence d'une démarche qualité dans la structure d'accueil</u> - Intérêts et conséquences pour la structure, - Intérêts et conséquences lors du stage et pour la commande. ● <u>Absence d'une démarche qualité</u> - Justification de cette absence - Faisabilité d'une telle démarche

l'organisation	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>Apports d'une éventuelle certification à la structure</u>
<p>C 10.1: S'intégrer dans une organisation ou une entreprise forestière</p> <p>- Analyse de la démarche d'intégration dans la structure de stage au regard des activités réalisées</p>	<p>▪ Bilan de l'intégration, des responsabilités et des activités dans l'organisation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bilan des activités réalisées et interconnexion avec celles de la structure accueillante - Bilan des responsabilités vécues et interconnexion avec celle de la structure accueillante - Bilan des relations établies avec le personnel de la structure et les autres acteurs - Importance globale de l'étude et des propositions réalisées pour la structure. <p>▪ Bilan personnel dans l'acquisition de capacités professionnelles et personnelles</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacités professionnelles acquises ou en cours d'acquisition, en se référant au référentiel professionnel, en particulier les SPS, et aux fiches métier. - Capacités personnelles confortées ou à améliorer.

📄 **Conclusion**

📄 **Références consultées**

📄 **Annexes**

Les annexes sont des éléments graphiques ou autres non indispensables à la lecture ou la compréhension du rapport.

Elles interviennent dans un complément, un catalogage ou une sauvegarde d'informations éventuels.