



# LIVRET RELATIF À L'ÉPREUVE E6 DU BACCALAURÉAT PROFESSIONNEL

LIVRET EXAMINATEUR

**SPECIALITE :**  
**PRODUCTIONS**  
**HORTICOLES**

# SOMMAIRE DU DOCUMENT DE TRAVAIL

## **A- De nouveaux principes d'évaluation**

## **B- Points de repères généraux pour la mise en œuvre de l'épreuve**

## **C- Points de repères relatifs à la spécialité « Productions horticoles »**

### **Remarque :**

Ce livret a été réalisé à destination des examinateurs de l'épreuve E6 en s'appuyant sur les sessions de formation réalisées depuis l'automne 2011.

Il a pour objet de faciliter la compréhension des nouvelles modalités d'évaluation mises en place dans le cadre de la certification du baccalauréat professionnel et de permettre l'harmonisation entre les examinateurs au moment de l'épreuve, tant dans le déroulement de cette épreuve que dans l'évaluation.

Il propose également des points de repères aux enseignants et formateurs pour la préparation des apprenants à cette épreuve.

## A. De nouveaux principes d'évaluation

La rénovation des diplômes a pour objectif de renforcer la prise en compte des réalités professionnelles et de l'évolution des métiers en introduisant la certification par capacités, conformément au cadrage européen des diplômes par compétences. En conséquence, ces nouveaux référentiels, résultat d'un consensus des commissions paritaires, se présentent sous une forme écrite nouvelle et une façon renouvelée d'aborder l'évaluation.

### 1. Ce qui change dans les nouveaux référentiels de diplômes du baccalauréat professionnel

- Construction à partir des situations professionnelles significatives (SPS) qui sont révélatrices des compétences : l'identification des situations professionnelles significatives est réalisée à partir d'un questionnement du type : « Dans quelle(s) situation(s) mettriez-vous un futur professionnel pour voir s'il est compétent ? ». Ce questionnement permet de déterminer les quelques situations de travail où les compétences du titulaire de l'emploi sont le plus mobilisées. Ces situations professionnelles significatives sont décrites dans les référentiels et regroupées par champs de compétences.
- Introduction d'un référentiel de certification : le référentiel de certification est constitué de la liste des capacités dont le diplôme atteste la maîtrise. Il est composé de capacités générales (C1 à C4) et de capacités professionnelles (C5, C6, C7...). L'évaluation vise à certifier l'atteinte de capacités et non pas seulement l'acquisition de connaissances.
- Référentiel de formation plus concis, présentant les objectifs.
- Production de documents complémentaires pour la mise en œuvre de la formation : notes de services ; recueil de fiches de compétences ; documents d'accompagnement des modules de formation.

### 2. Quelques bases méthodologiques et théoriques dans la construction des référentiels

#### - Des savoirs situés :

Les savoirs ont une validité limitée et ne prennent sens que dans un contexte donné (une époque, une culture, un espace), ils sont dits « situés ». Quelques exemples : les outils d'analyse économique changent en période de crise économique, l'analyse de mise en marché d'un même produit agro-alimentaire ne se fait pas de la même manière entre un marché à l'échelon mondial ou local (marché local, AMAP...) ; il existe des contraintes territoriales ou écologiques locales spécifiques à prendre en compte dans des activités de production (agricoles, arboricoles...) ou d'aménagement (zone protégée, parc naturel, signe de qualité...), les relations alimentation-santé sont posées différemment selon les époques, l'âge et les cultures... et les crises alimentaires qui ont traversé l'actualité. ...

#### - Connaissances / Capacités / Compétences :

- Les connaissances sont constituées des savoirs acquis par un individu, elles sont à relier à un sujet car elles sont « le résultat intériorisé de l'expérience individuelle de chacun » (J-P Astolfi, L'école pour Apprendre, 1992). La validation de l'acquisition de connaissances peut être découpée (ex. le jeu des 1000 € sur France Inter) et éventuellement mesurée par des notes.
- Les capacités sont l'aptitude à mobiliser des connaissances en vue d'agir. Elles s'exercent de manière juxtaposée dans des situations limitées, plus ou moins artificielles (et scolaires), mais

complexes. L'acquisition de capacités est validée globalement (ex. le permis de conduire) sur la base d'une appréciation.

- Les compétences s'exercent de manière intégrée en situation réelle (situation professionnelle, sociale, de loisir...). Un apprenant ayant acquis les capacités visées d'un diplôme deviendra un professionnel compétent avec de l'expérience.

### 3. Des changements dans l'épreuve E6

L'épreuve E6 demeure une épreuve ponctuelle terminale interdisciplinaire articulée autour de périodes en milieu professionnel et de modules de formation. Elle prend appui sur un document écrit et une présentation orale suivie d'un entretien avec le jury composé de deux enseignants et d'un professionnel.

Le document écrit comporte la description et l'analyse par le candidat de situations vécues qui doit permettre de certifier les capacités (C6/C7...). Pour le candidat, il ne s'agit pas de présenter une situation idéale (bonne pratique) mais de montrer qu'il a acquis les capacités visées en s'appuyant sur une ou plusieurs – selon les diplômes - **situations singulières vécues** (même s'il n'est pas l'acteur principal) dans l'entreprise ou l'organisation.

Pour préparer les candidats à cette épreuve, les enseignants doivent aider les candidats à choisir des situations vécues suffisamment riches et complexes, en rapport avec les capacités à valider. L'intitulé des capacités constitue rarement une thématique identifiée dans l'écrit du candidat.

Le passage de l'évaluation de connaissances à la certification de capacités implique un changement de posture des examinateurs qui questionneront plus sur l'aptitude du candidat à mobiliser ses connaissances dans les situations vécues que sur son niveau de connaissances. Pour une majorité de spécialités, il n'y a pas une note pour l'écrit et une note pour l'oral. L'oral peut confirmer, compléter ... ou infirmer l'évaluation écrite.

L'évaluation est réalisée par les trois examinateurs qui doivent porter une appréciation globale de l'atteinte des capacités validées par l'épreuve, en balayant l'ensemble des capacités intermédiaires. La grille d'évaluation proposée constitue un guide dont les critères peuvent être adaptés en fonction de la situation de chaque candidat.

## B. Points de repères généraux pour la mise en œuvre de l'épreuve

### 1. Séquences de formation en milieu professionnel

- Les stages à l'étranger sont-ils toujours possibles ?

Rien ne s'y oppose dans les notes de service « Instructions relatives aux épreuves validant les capacités professionnelles et au déroulement des stages en milieu professionnel ». On peut utilement se référer à la note de service de septembre 2007- DGER/POFE/N2007-2016 « Stages en entreprise des élèves et étudiants » pour la mise en œuvre de ce type de stages.

- Les séquences dans le cadre familial sont-elles possibles ?

Rien ne l'exclut sous réserve que l'entreprise familiale support de stage corresponde bien aux types d'organisations précisées dans la note de service, le cas échéant. Il reste toutefois préférable de conseiller au candidat d'accomplir son stage (faire ses armes) auprès d'une entreprise différente pour enrichir son expérience.

- Comment faire quand les situations vécues en stage manquent de variété et de richesse ?

Un suivi régulier des situations vécues par les apprenants lors des séquences en milieu professionnel doit permettre de s'informer de leur variété et de leur richesse, et de réguler le cas échéant. On cherche à alerter le maître de stage ou d'apprentissage sur sa contribution à la formation d'un futur professionnel, et sur sa nécessaire implication dans la préparation à l'épreuve professionnelle E6. Le nombre de semaines de stage prévu en formation initiale scolaire est important, il y a lieu de s'assurer de la richesse des acquis. Le référentiel professionnel peut constituer une aide au choix des lieux de stage ou d'apprentissage.

## 2. Préparation des élèves à la rédaction du document écrit

- Quelle est la pertinence d'un écrit limité en nombre de pages? Quelles en sont les attentes ?

Le document écrit constitue un support pour l'oral. Il permet au candidat de réaliser un travail de formalisation pour tirer parti de son expérience. Le document n'a pas besoin d'être volumineux pour rendre compte de cette expérience. La limitation du nombre de pages doit permettre d'éviter les monographies fastidieuses et inutiles, les annexes superflues en recentrant le propos sur l'essentiel.

Par rapport à l'épreuve qui avait cours avant, il ne s'agit pas d'une synthèse sur un nombre de pages plus limité : l'épreuve E6 a changé, le format du document écrit a été modifié conformément aux nouvelles attentes.

- Le nombre de pages (minimum, lorsqu'il est précisé, et maximum) est-il à prendre au pied de la lettre ? Comment évaluer un candidat qui ne respecte pas la consigne ?

Dans la préparation des candidats, il est important de transmettre fidèlement la consigne de la note de service.

L'examineur n'a pas la possibilité de sanctionner un candidat qui ne respecte pas exactement la consigne. Toutefois, le candidat qui ne s'inscrit pas dans l'esprit de l'épreuve se donne peu de chances de la réussir.

On peut aussi considérer que le respect des consignes révèle la capacité du candidat à s'inscrire dans une situation professionnelle, notamment en matière de communication

- Un candidat sans document écrit pourra-t-il être évalué sur l'oral uniquement ?

Le règlement d'examen (arrêté de création du diplôme) précise le caractère obligatoire du dossier. En l'absence de ce document, le candidat n'est pas autorisé à se présenter à l'oral. Les candidats doivent être informés de cette disposition.

- Que faire si le candidat ne respecte pas les délais d'envoi ? voire s'il se présente le jour de l'oral avec le document écrit ?

La production et l'envoi au préalable de ce document sont prévus par la réglementation et la date limite de remise est fixée par note de service chaque année. Aucun dossier ne peut être accepté au-delà de la date réglementaire, ni par conséquent le jour même de l'épreuve.

Les enseignants et formateurs, sous la responsabilité du chef d'établissement, doivent accompagner les apprenants pour que le document écrit soit remis dans les délais prévus.

Si le dossier n'est pas parvenu à la date indiquée, le candidat dispose de trois jours pour justifier auprès de la DRAAF l'absence de ce dossier ; la DRAAF examine la légitimité du retard et prend une décision

- Pourquoi demander un écrit alors qu'il n'est pas noté en tant que tel?

Cela ne signifie pas pour autant que cet écrit ne contribue pas à l'évaluation.

Le document a un double rôle :

- Pour le candidat, le document écrit est un support de valorisation de ses capacités et de verbalisation pour l'entretien oral

- Pour les examinateurs, le document permet d'évaluer le niveau d'atteinte des capacités intermédiaires dans une première approche avant l'oral et d'identifier les questions appropriées pour l'entretien.

- Y a-t-il une structure du document écrit, une norme d'écrit ? Une forme conseillée ? Un plan conseillé ?

Il n'y a pas de norme, pas de plan type. On attend, dans l'écrit du candidat, une implication personnelle, qui peut se traduire par des prises de position ou par la présence de discours à la première personne du singulier (« je ») notamment pour relater les situations vécues.

Il n'y a pas lieu d'avoir une attente particulière de la part des examinateurs à ce sujet.

- Comment préparer les élèves ?

On aidera utilement les candidats en combinant les consignes succinctes mais précises de la note de service, l'analyse des situations vécues en milieu professionnel, et la liste des capacités validées par l'épreuve.

Il s'agit d'aider le candidat « à tirer les fils » à partir des situations vécues, qui constituent bien le point de départ de la préparation à l'épreuve. On peut s'aider utilement du référentiel professionnel et éventuellement du recueil de fiches de compétences. Enfin la grille d'évaluation permet au candidat de situer les attentes.

- Comment valoriser une expérience limitée ?

Il faut se méfier des préjugés négatifs sur les situations vécues, qui peuvent révéler, si on prend le temps de l'explicitation, plus de richesse que l'intitulé ne le laisse présager.

Pour parvenir à un document écrit intéressant, une étape intermédiaire semble être un questionnement d'explicitation : il s'agit d'aider le candidat à présenter et analyser des situations de travail, en présentant les éléments de contexte, la succession des actions, les modes opératoires, les raisons de procéder comme cela, etc. ...

- Quel est le nombre de documents écrits à envoyer ? Le professionnel reçoit-il les documents ?

Tous les examinateurs reçoivent le document écrit, le professionnel comme les autres. Il y a donc trois exemplaires du document écrit à envoyer avant la date limite indiquée dans la note de service relative à l'inscription aux examens.

### **3. Epreuve orale**

- Comment aider le candidat à préparer l'oral ? Le candidat doit-il parler de son vécu ?

On s'appuiera à la fois sur les consignes de la note de service et sur la grille d'évaluation.

Il n'y a pas de norme, pas de plan type, pas de support type. On attend, dans l'oral du candidat une implication personnelle.

Il n'y a pas lieu d'avoir une attente particulière de la part des examinateurs à ce sujet.

- En matière de support d'oral : tout est-il accepté ?

Il convient d'attirer l'attention des candidats sur le contenu de la note de service DGER/POFE/N 2009-2033 du 18 mars 2009, qui indique :

« Il convient de rappeler que l'épreuve de soutenance d'un rapport de stage constitue avant tout une épreuve professionnelle. A ce titre, le candidat doit relater une expérience vécue sur le terrain. En conséquence, seul le contenu du rapport de stage doit faire l'objet de l'attention des examinateurs. En aucun cas, les moyens techniques retenus pour sa présentation et notamment l'outil utilisé par le candidat ne peuvent ni ne doivent faire l'objet d'une évaluation.

Cette règle pourrait être rappelée aux candidats, avant leur prestation, en indiquant bien précisément seules seront évaluées les capacités attendues de la part de chacun au regard des prescriptions contenues dans les grilles d'évaluation et non la maîtrise d'un outil de communication, aussi performant soit il.

Les examinateurs devront veiller à ne pas se laisser influencer par la maîtrise dont pourront faire preuve les élèves dans l'utilisation du matériel choisi. En effet, certains outils de communication offrent aujourd'hui des opportunités en matière de présentation de documents et risquent, à terme, d'amener à privilégier la forme au détriment de l'analyse du contenu du document présenté. Ils devront veiller, notamment à ne pas établir de différences entre les candidats ayant recours de leur propre chef à un matériel perfectionné et les autres candidats.

Outre le respect du principe d'un égal traitement des candidats, c'est cette attention portée à la prestation du candidat, indépendamment du moyen de présentation retenu, qui permet sur l'ensemble du territoire, un déroulement homogène de cette épreuve. »

- Quels moyens de présentation des supports numériques ?

La note de service DGER/POFE/N 2009-2033 du 18 mars 2009 indique :

*Le candidat doit pouvoir présenter son rapport de stage dans les meilleures conditions matérielles possibles et il doit, en vertu du principe d'égalité de traitement, être placé dans les mêmes conditions que les autres candidats lors de cette épreuve.*

*C'est pourquoi chaque poste d'évaluation devra être équipé d'un rétroprojecteur en bon état de fonctionnement.*

*En ce qui concerne l'utilisation de vidéo-projecteurs et d'ordinateurs, le candidat se renseignera au reçu de sa convocation :*

*- soit le centre d'épreuves dispose des installations et peut garantir leur mise à disposition à TOUTS les candidats à l'épreuve qui viennent munis d'une clé USB contenant leur présentation de telle sorte qu'elle soit lisible sous format open office*

*- soit le centre d'épreuves ne dispose pas des installations pour tous les candidats.*

*Dans ce deuxième cas, pour assurer des conditions homogènes d'interrogation, aucun des postes d'évaluation ne sera équipé d'ordinateur ou de vidéo-projecteur.*

*Toutefois, bien que cette possibilité ne soit pas explicitement prévue par les textes, un candidat peut exprimer le souhait d'utiliser des outils de communication audiovisuelle autres qu'un rétroprojecteur. Il doit alors en avvertir le chef du centre d'examen et lui indiquer le moyen technique qu'il utilisera. Le candidat devra lui-même se munir du matériel envisagé.*

*Dans ce cas, le temps nécessaire pour l'installation et la désinstallation du matériel choisi devra être décompté de la durée de l'épreuve. En effet, c'est le candidat qui décide de recourir à tel ou tel matériel de présentation, alors que cette possibilité n'est pas explicitement prévue par les textes. Dès lors, l'installation doit être intégrée dans le temps imparti pour l'épreuve.*

*Le candidat, en outre, devra s'assurer que sa présentation soit accessible à tous et que tous les examinateurs puissent la visualiser correctement.*

*A titre de précaution, et pour parer à d'éventuelles difficultés techniques susceptibles de se présenter, il est suggéré au candidat d'imprimer ses diapositives soit pour les fournir aux examinateurs, soit pour les visionner sur le rétroprojecteur.*

On attire l'attention des candidats sur les points suivants : les moyens techniques retenus ne font pas l'objet d'une évaluation ; le temps d'installation et de désinstallation est décompté de la durée de l'épreuve.

- Peut-on interrompre le candidat dans l'exposé, première partie de l'oral ?

La réponse est non. Les examinateurs laissent dans un premier temps le candidat s'exprimer. Si l'exposé dure moins de la durée maximale de 10 minutes, l'entretien va démarrer, sans toutefois dépasser la durée maximale de 20 minutes.

- Quelle durée pour un candidat handicapé qui bénéficie d'une adaptation de l'épreuve ?

Il faut s'appuyer sur les textes en vigueur, notamment la note de service DGER/POFE dont l'objet est l'organisation des examens pour les candidats en situation de handicap. Sur décision du DRAAF, le candidat bénéficiant, au vu de son dossier, d'un aménagement de la durée de l'épreuve peut disposer d'un tiers temps supplémentaire.

- Quelle attitude des examinateurs pendant l'épreuve ?

Une attitude bienveillante est requise ; les examinateurs mettent le candidat à l'aise de sorte qu'il exprime au mieux ses capacités.

- Comment conduire l'entretien ? Faut-il tendre au dialogue professionnel ? Quel type de questionnement à l'oral ?

Il s'agit bien d'un entretien, et non d'une interrogation. Le questionnement permet l'évaluation des capacités visées dans l'épreuve et s'adapte aux situations présentées par le candidat. Il ne s'agit

pas de questions de « cours », limitées à la simple vérification de connaissances livresques, indépendantes des situations professionnelles présentées.

On doit veiller à poser des questions pertinentes en lien avec les capacités visées.

- Quelle place pour les disciplines ? Quelle place pour le professionnel ?

Les enseignants de sciences et techniques et de sciences économiques ont toute leur place dans cette épreuve, aux côtés du professionnel, pour évaluer conjointement les capacités visées. Ce n'est pas dans l'E6 qu'ils évaluent les savoirs disciplinaires indépendamment des situations professionnelles présentées.

Lorsque le professionnel écoute le candidat s'exprimer dans l'exposé comme dans l'entretien, il est particulièrement à même d'apprécier globalement la professionnalité du discours.

- Que faire lorsque le document écrit comme l'exposé ne permettent pas d'évaluer les capacités de l'épreuve ?

Les consignes de l'épreuve, ainsi que les capacités visées, sont connues à l'avance des candidats, qui ne doivent pas être surpris d'être pénalisés.

#### **4. Usage de la grille et évaluation**

- Comment utiliser la grille ? Part de l'écrit, part de l'oral ?

Les examinateurs commencent à se faire une opinion sur l'atteinte des capacités à la lecture de l'écrit et renseignent les colonnes correspondantes de la grille. L'oral (exposé et entretien) permet de confirmer ou d'infirmer totalement cette première impression. Les points attribués ne sont donc pas la moyenne des deux prestations, mais l'appréciation du niveau d'atteinte global de chaque capacité.

- Quelle importance attribuer aux critères dans la grille ?

Dans la grille, les critères ne sont pas des critères d'appréciation de la maîtrise d'une situation professionnelle, mais les critères utilisables au moment de l'épreuve. Les critères constituent un guide utile pour décider de l'atteinte de chaque capacité, sans vouloir être exhaustifs. Si les examinateurs utilisent implicitement d'autres critères, ils pourront le mentionner dans les observations.

- Comment savoir si on se situe au niveau du baccalauréat professionnel ?

Les examinateurs vont d'une part rapprocher les situations vécues des situations professionnelles significatives, pour vérifier la pertinence des situations choisies au regard du référentiel professionnel. Le niveau est aussi donné par la nature des capacités, dont la formulation varie selon le niveau de formation.

#### **5. Harmonisation au moment de l'épreuve**

- Quelle information des membres de jury, en particulier des professionnels, quelle harmonisation au moment de l'épreuve ?

Le président-adjoint veille à la bonne information des examinateurs, à l'appropriation des nouvelles consignes relatives à de l'épreuve et à favoriser l'harmonisation entre les examinateurs. Il veille à ce qu'il n'y ait pas de création de règles au-delà de ce qui est indiqué dans la note de service.

- Sur quel temps les trois examinateurs renseignent-ils la grille d'évaluation commune et attribuent-ils la note ?



Les examinateurs doivent se mettre d'accord conjointement sur l'atteinte des capacités et sur l'attribution de la note. Ils doivent disposer du temps nécessaire entre deux candidats pour s'harmoniser, sans amputer le temps dévolu à chaque candidat défini dans la note de service.

## **C. POINTS DE REPERES RELATIFS LA SPECIALITE « PRODUCTIONS HORTICOLES »**

### **1- Rappel note de service DGER/DPOFE/N2011-2124 du 27 septembre 2011**

#### **Epreuve E6 : expérience en milieu professionnel**

Cette épreuve valide les capacités C6 et C7 du référentiel de certification :

**C6 : Analyser l'activité horticole dans son environnement socioprofessionnel.**

**C7 : Communiquer en situation professionnelle.**

Elle prend la forme d'une épreuve ponctuelle terminale affectée du coefficient 3, identique pour les candidats en CCF ou hors CCF.

L'épreuve est orale et s'appuie sur un document écrit obligatoire de 10 à 15 pages annexes incluses, rédigé par le candidat, relatif à l'expérience professionnelle acquise lors des périodes de formation en milieu professionnel.

Le candidat restitue par écrit l'expérience vécue dans une organisation horticole durant une période de formation professionnelle d'au moins 8 semaines sur les 14 à 16 semaines obligatoires pour les candidats de la voie initiale scolaire. Cette formation en milieu professionnel doit permettre au candidat de participer à des activités horticoles dont il analyse, dans un contexte de durabilité, les conditions de mise en œuvre et d'adaptation au contexte professionnel.

Le candidat mobilise des outils méthodologiques acquis dans le module MP1 en lien avec l'ensemble des modules professionnels.

Dans le document, le candidat :

- situe et analyse l'activité horticole dans l'organisation et son environnement,
- présente trois situations professionnelles vécues en milieu professionnel dont au moins deux vécues au cours de son stage de 8 semaines :
  - O une relative à la conduite de chantier et à l'organisation du travail,
  - O une autre relative à la conduite d'un processus de production,
  - O une troisième, au choix du candidat, qui doit être en relation avec le référentiel professionnel.

Une situation professionnelle n'est vécue que si l'apprenant en est acteur au sein de l'organisation. Il en justifie le choix et fait preuve d'une analyse critique constructive sur l'expérience professionnelle vécue.

*Tout candidat sans dossier ne pourra prétendre à être interrogé oralement et par conséquent à passer l'épreuve E6.*

#### **Déroulement de l'épreuve orale**

L'épreuve se déroule en deux temps :

- Un exposé d'une durée maximale de 10 minutes. Il doit permettre au candidat de présenter et d'analyser l'une des situations professionnelles vécues en la situant dans le contexte socioprofessionnel de l'organisation.
- Un entretien avec les examinateurs d'une durée maximale de 20 minutes portant sur l'exposé.

Lors de l'exposé, le candidat présente le fonctionnement de l'organisation dans son contexte et une des situations professionnelles vécues de son choix. Il précise les capacités que les activités lui ont permis de développer ou d'acquérir.

L'entretien porte en priorité sur l'exposé et peut s'étendre aux autres situations professionnelles vécues.

## L'évaluation

Elle est réalisée à partir d'une grille nationale critériée (cf. annexe 1), permettant d'attester les capacités visées par l'épreuve E6. Toutes les capacités intermédiaires sont évaluées. Elles peuvent l'être à l'écrit et/ou à l'oral. Les examinateurs prennent connaissance du dossier écrit avant l'épreuve et apprécient l'atteinte des capacités intermédiaires évaluables à la lecture du dossier.

Les examinateurs sont :

- un enseignant de sciences économiques, sociales et de gestion,
- un enseignant de sciences et techniques horticoles,
- un professionnel du secteur, son absence ne peut rendre opposable la validité de l'épreuve.

## 2- Questions-réponses

### 2.1 Qu'est-ce qu'une Situation Professionnelle Vécue (SPV)

Il s'agit d'une action vécue par le candidat dans un cadre professionnel, d'une situation de travail à laquelle le candidat a participé.

Il ne s'agit pas d'une bonne pratique, ni de la présentation d'une technique de production. Le candidat a participé à différents travaux au cours des périodes en milieu professionnel, et va sélectionner des situations de travail précises, qui font sens pour lui, soit parce qu'elles étaient complexes, soit parce qu'elles étaient intéressantes, soient parce qu'elles mobilisaient toute son attention, soit parce qu'elles lui posaient problème, ...

La diversité de SPV présentées est à privilégier, elles peuvent être de niveaux très différents dans des domaines de spécialisation très pointue (SPV occultation d'un lot de Bégonia X) ou sembler moins techniques et plus orientées vers la transformation de produits (SPV récolte de fruits rouges pour confiture écoulée sur marché local). Il ne faut en aucun cas se limiter, certaines situations « banales » pouvant s'avérer au final très riche.

C'est le candidat qui choisit la SPV qu'il présente, il peut être interrogé sur les deux autres.

### 2.2 Qu'entend-on par SPV relative à la conduite d'un processus de production et SPV relative à la conduite de chantier et à l'organisation du travail

Dans le référentiel professionnel, les champs de compétence regroupent des situations professionnelles ayant une finalité commune.

Le champ de compétence « conduite de processus de productions horticoles<sup>1</sup> » regroupe des situations professionnelles » dont la finalité est « atteindre les objectifs de production en respectant le cahier des charges ou les consignes et en limitant les effets sur l'environnement.

Le champ de compétences « organisation du travail, encadrement et animation d'équipe » regroupe des situations professionnelles ayant pour finalités de rationaliser le travail de l'équipe dans le cadre d'un chantier<sup>2</sup>.

Les situations vécues relèvent souvent des deux champs de compétence à la fois, et il devient parfois difficile de distinguer si elles relèvent d'un champ ou plutôt de l'autre, la réalité du travail se moquant des découpages du référentiel ! Il ne faut pas attacher trop d'importance à cette distinction entre situations vécues. Ce qui est visé, c'est la variété des situations.

---

<sup>1</sup> Succession de phases d'un mode de production ou ensemble d'étapes nécessaires à l'évolution ou à la transformation d'un végétal, d'un produit. Le processus peut être totalement : manuel ou en partie mécanisé voire complètement automatisé. Généralement, celui-ci est spécifique à chaque organisation.

<sup>2</sup> Un chantier comporte une (des) situation(s) professionnelle(s) qui va (vont) mobiliser des moyens (humains, matériels...) et des ressources (fournitures, intrants, plants...). Il s'inscrit dans une organisation plus ou moins complexe prenant en compte la gestion des flux pour produire "un résultat mesurable" en respectant un cahier des charges ou des consignes.

En conséquence, le jury doit tenir compte de cette difficulté pour ne pas pénaliser inutilement le candidat.

### **2.3 Quel choix possible pour la 3<sup>ème</sup> SPV?**

Il y a de nombreuses possibilités. Il est nécessaire cependant de vérifier la compatibilité dans le référentiel professionnel Bac Pro PH. Si la situation fonctionnelle ou l'activité n'y figure pas, il convient de ne pas conseiller le choix de cette activité. (Ex : flocage de sapin, élagage d'arbres...).

Rappelons que cette 3<sup>ème</sup> situation peut être réalisée dans une autre organisation que celle du stage principal.

### **2.4 Comment interpréter les critères des capacités intermédiaires C62 et C71 présentés dans la grille d'évaluation ?**

Les critères proposés dans la grille sont indicatifs et non exhaustifs afin de guider l'évaluateur dans son appréciation. Lors de l'harmonisation, les examinateurs peuvent proposer d'autres critères complémentaires plus adaptés aux situations vécues proposées par le candidat.

Les critères se réfèrent à une capacité, attention à ne pas accorder plus de place aux critères qu'à la capacité !

Pour évaluer la capacité C6.2, on demande au candidat de prendre appui sur des situations vécues, d'en préciser le contexte, la finalité, le déroulement temporel, les raisonnements, et de montrer par la même sa capacité à analyser les activités dans le cadre de l'organisation ; les critères ne sont donc pas une liste de points à aborder relatifs à l'organisation de l'entreprise horticole.

Concernant la capacité C 71, « S'informer sur les évolutions techniques et réglementaires », les critères proposent de prendre en compte la pertinence et l'actualité des informations, et le fait que le candidat se les soit appropriées. Il convient au travers de la présentation et du questionnement de vérifier que ses propos sont en cohérence et en adéquation avec les évolutions techniques et réglementaires, (ex : certificat individuel applicateurs, lois sur l'eau, réglementation en cours relative à la phytoprotection, sécurité des personnes, recyclage des solutions...).

Il ne s'agit pas de vérifier leurs niveaux de connaissances et d'informations dans cette capacité.

### **2.5 Les approches disciplinaires SESG et STH dans l'épreuve :**

Cette épreuve n'est pas une épreuve disciplinaire *stricto sensu*, c'est une épreuve professionnelle qui prend appui sur des situations vécues et qui vise à évaluer la capacité du candidat à rendre compte d'une expérience professionnelle dans une réalité de travail. La composition des jurys permet de porter des regards différents et croisés sur la situation présentée, les enseignants de SESG et de STH du point de vue de leurs disciplines et le professionnel du point de vue sa connaissance concrète de l'exercice du métier. Il convient de préciser que porter une appréciation d'un point de vue disciplinaire, ne signifie pas réaliser une interrogation disciplinaire.

Le candidat doit aussi démontrer sa capacité à présenter le fonctionnement de l'organisation, il peut s'appuyer sur des éléments du contexte socio-économique et prendre en compte l'environnement professionnel. Le candidat peut aussi prendre en compte la situation socio-économique, dans laquelle la situation vécue a été effectuée, pour être capable d'apprécier les conditions de mise en œuvre et d'en analyser des éléments relatifs à la performance.

## **2.6 Quelles exigences sur l'approche globale ?**

On ne peut pas exiger un schéma de fonctionnement ; si le candidat estime que c'est une présentation qui a du sens pour lui, il peut y être. S'il n'est pas présent, cela ne peut pas être un problème pour les examinateurs.

## **2.7 Un critère de la capacité C6.3 s'intitule « Prise en compte des différentes dimensions de la durabilité dans les activités horticoles présentées ». Comment le comprendre ?**

La capacité évaluée s'intitule " identifier les adaptations de la production aux objectifs de durabilité ". On ne demande pas un diagnostic exhaustif de durabilité de l'entreprise. Il peut y avoir un diagnostic en lien avec la situation vécue. Si l'entreprise est engagée dans une démarche de durabilité, cela va influencer de façon importante le contexte du travail et donc la présentation des situations vécues.

Chaque situation vécue est unique, chaque analyse doit aussi être unique et spécifique.

## **2.8 Quelle distinction entre le CCF4 de l'épreuve E7 et la présentation des SPV de l'épreuve E6?**

On n'évalue pas les mêmes capacités.

Dans le cadre de l'épreuve E7, on évalue la capacité à "Conduire un processus horticole durable en respectant le cahier des charges ou les consignes". Le candidat doit donc montrer au travers d'un dossier technique, sa capacité à mettre en œuvre un système de culture, à mener des itinéraires techniques, à assurer un suivi cultural... Le processus de production doit être abordé dans son intégralité (cycle cultural complet), le candidat doit être en capacité de justifier entre autres les choix techniques et technico-économiques au travers des informations recueillies.

Dans le cadre de l'épreuve E6, le candidat restitue au travers de son expérience, des activités horticoles (situations professionnelles) réalisées à un moment donné au cours de la conduite d'un processus de production horticole. Le candidat doit être pleinement acteur des situations présentées.

## **2.9 Quelle distinction avec l'épreuve E2 du BEPA ?**

Les capacités évaluées sont différentes, il s'agit des capacités C5 et C6 du BEPA pour l'épreuve E2. Le candidat doit identifier le contexte de l'activité et faire une présentation descriptive de fiches d'activité. Cependant, le même esprit prévaut : les capacités sont évaluées à partir de situations de travail vécues, il faut donc être vigilant à la définition des capacités et à la finalité des épreuves.

## **3.0 Quelles questions poser à l'oral ?**

L'épreuve E6 n'a pas pour objectif de vérifier des connaissances, mais de valider des capacités professionnelles qui sont transversales et non disciplinaires. Les examinateurs doivent donc veiller au questionnement qui doit être adapté à cet objectif.

En lien avec les capacités, on peut poser des questions de raisonnement du type (si on change ça dans le contexte, qu'est ce qui se passe ? Que feriez-vous ? Et si c'était une autre plante, un autre mode de commercialisation ? Les connaissances mobilisées en situation peuvent aussi faire l'objet de questions (Comment savez-vous qu'il faut faire cela ? Comment savez-vous que ce règlement s'applique ? À quoi voyez-vous que le résultat est satisfaisant ou qu'il ne l'est pas ?)... .