



ÉVALUER
ET DÉVELOPPER
LES CAPACITÉS
PROFESSIONNELLES

CAPa
JARDINIER-
PAYSAGISTE :

FAISONS LE
POINT !

Sommaire

Introduction	3
2 témoignages pour comprendre qu'il était nécessaire de poser des repères	3
Le cadre de la rénovation du CAP agricole	4
Les CCF	5
Le choix des situations d'évaluation	5
Le sujet	6
Les grilles d'évaluation	8
Les indicateurs	9
Autour de la préparation de l'épreuve terminale	10
Ce qu'il est important de retenir	10
Comment s'y prennent les enseignants et formateurs, les équipes ?	10
Ce qui est travaillé	11
Le décryptage des capacités	12
Une méthode de décryptage appliquée à la CP5-1	12
Décryptage de la capacité CP4-1	16
Décryptage de la capacité CP4-2	17

Sommaire (suite)

Décryptage de la capacité CP5-2	18
Décryptage de la capacité CP6-1	19
Décryptage de la capacité CP6-2	20
L'explicitation	21
Quelle différence avec les épreuves pratiques et orales habituelles ?	21
Quelle trame pour l'entretien d'évaluation ?	22
Quelles expertises pour conduire l'entretien d'évaluation ?	22
Focaliser sur une situation, un moment de la situation	23
Solliciter le déroulement exact	25
Élucider les raisonnements tenus en cours d'action	25
Des projets de formation intéressants pour développer des capacités	26
EPL de Ribécourt	26
CFA du Haut-Rhin	28
Que mettent en évidence ces projets ?.....	29
Conclusion	30
Liste des participants	30

Introduction

La première promotion du CAPa Jardinier-Paysagiste rénové est sortie en juin 2017. En amont, les équipes ont eu l'occasion de mettre en œuvre les CCF et de participer à l'épreuve terminale E4-1, ainsi que de construire la formation pour développer les capacités des élèves ou apprentis, et, ce faisant, les préparer aux épreuves.

Le stage du programme national de formation « CAPa rénové : évaluer des capacités professionnelles en CAPa JP : faisons le point ! », qui s'est déroulé à Dijon les 6, 7 et 8 décembre 2017, avait pour ambition de faire un premier bilan sur les pratiques d'évaluation des capacités à partir des expériences des participants. Au final, quand on évalue une capacité, on s'intéresse à quoi ? Il s'est appuyé sur des récits, sur des échanges et des éclairages théoriques et complémentaires.

Il visait à produire collectivement un document-repère sur l'évaluation des capacités professionnelles du CAPa Jardinier-Paysagiste, que voici.

Ce stage était animé conjointement par AgroSup Dijon, Eduter (Françoise Hérault et Carine Rossand) et l'ENSFEA (Bruno Corneille) avec la participation de Paul Lapeyronie, inspecteur d'aménagement.

* 2 témoignages pour comprendre qu'il était nécessaire de poser des repères...



« Ce qui a changé pour moi dans la rénovation du CAPa, c'est ma façon de concevoir l'enseignement. Je ne fais plus de cours magistraux, je pars d'une approche terrain, de chantiers : on a organisé les semaines et l'année à partir des travaux à réaliser dans le parc du Lycée. Je rebondis sur l'expérience des élèves puis on dégage les points importants sur ce qu'il faut savoir dans le travail.
Je m'intéresse à la compréhension de ce que le jeune fait, plus qu'au geste lui-même. »

« La rénovation du CAPa, c'est une grenade dans la salle des profs !
Pour nos jeunes, c'est très compliqué d'expliquer ce qu'ils font. Avant je ramais pour que les élèves fassent 14 fiches... Maintenant il y a 4 fiches, mais le défi c'est de les faire parler ! Pourquoi on leur demande ça ?
Les professionnels ne comprennent pas leur place à l'épreuve terminale. »



La rénovation du CAPa a besoin d'être expliquée, comprise, traduite. Dans l'incompréhension de nombreux enseignants et formateurs, on constate d'abord un manque de repères : Qu'est-ce qu'une capacité ? Que recouvre chacune des capacités du CAPa ? Comment former et comment évaluer ? Puisse ce document participer à la construction de repères !

Le cadre de la rénovation du CAP agricole

Ce qui est nouveau et fait levier dans le diplôme rénové du CAPa : les capacités à construire puis à évaluer.

❁ Qu'est-ce qu'une capacité ?

« Une capacité exprime le potentiel d'un individu en termes de combinatoire de connaissances, savoir-faire et comportements. La mise en œuvre de cet ensemble de dispositions et d'acquis se traduit par des résultats observables. »

C'est la définition de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle.

Autrement dit, la capacité est définie comme le pouvoir d'agir efficacement d'un individu dans une famille de situations.

Concrètement, si vous estimez qu'un individu a une capacité, cela veut dire que vous estimez qu'il a le pouvoir d'agir, qu'il se débrouillera dans les situations professionnelles ou sociales correspondantes. Lorsque vous donnez une note supérieure à la moyenne à un candidat pour un CCF qui correspond à une capacité professionnelle, vous estimez donc qu'il a le potentiel pour faire face aux situations de travail concernées.



❁ Quelle différence avec une compétence ?

Au ministère en charge de l'agriculture, on considère que la capacité est un pré-curseur de la compétence. Les compétences sont du côté des professionnels confirmés. Lorsqu'un référentiel de diplôme est créé ou rénové, on s'intéresse aux emplois et au travail des professionnels, les compétences sont analysées et donnent lieu à la production de fiches de compétences. Mais le diplômé n'est pas encore un professionnel compétent, il est débutant (comme un nouveau titulaire du permis de conduire, qui sait déjà conduire mais qui est encore peu expérimenté). L'Éducation Nationale a fait un choix différent et utilise le mot compétence pour désigner ce qu'on appelle capacité au ministère en charge de l'agriculture.

❁ Les capacités, qu'est-ce que ça change ?

Pour les enseignants et les formateurs, l'approche capacitaire représente une évolution importante dans la façon d'envisager la formation.

On ne leur demande plus seulement de transmettre des savoirs puis d'évaluer leur restitution, mais de faire que leur discipline contribue au développement de capacités, les savoirs constituant des outils pour agir.

En CAP agricole, l'harmonisation des capacités professionnelles et générales, toutes reliées à des familles de situations et référant aux attendus et pratiques de la vie courante, permet à tous les enseignants et formateurs de travailler dans le même sens.

Les CCF

✿ Le choix des situations d'évaluation

Une comparaison de plusieurs CCF préparés par différents enseignants et formateurs pour évaluer la capacité CP5-1 du CAPa Jardinier-Paysagiste « Réaliser des travaux de mise en place de végétaux » a fait émerger des questionnements.

En voici quelques exemples :

- ✿ Comment choisir les situations de travail supports de la situation d'évaluation ?
- ✿ Est-il normal d'avoir une diversité de contextes pour évaluer la même capacité ?
- ✿ Faut-il que les contextes soient réels ou bien peuvent-ils être simulés ?
- ✿ Faut-il évaluer dans une situation de plantation et d'engazonnement, ou bien choisir l'une ou l'autre ?
- ✿ Tous les candidats doivent-ils être évalués dans la même situation de travail ?

Avant de proposer des éléments de réponse à ces questions, rappelons ce qu'est une situation d'évaluation.

« Une situation d'évaluation est une articulation cohérente entre un contexte professionnel et des consignes et/ou des questionnements proches de ceux que se poseraient un professionnel. » (source CAP'éval)

✿ Comment choisit-on les situations de travail supports de la situation d'évaluation ?

Il est indispensable de s'appuyer sur des situations de travail lorsqu'on évalue une capacité. Ces situations doivent être les plus proches possibles des réalités professionnelles et des exigences du métier visé par le diplôme. Dans le cadre du CAPa Jardinier-Paysagiste, les futurs professionnels sont, comme l'indique le référentiel professionnel, des jardiniers ou ouvriers paysagistes. Ils seront donc amenés à exécuter des tâches courantes d'entretien et ou de création de différents types d'aménagements paysagers dans divers contextes : espaces publics, jardins de particuliers...

✿ Faut-il que les contextes soient réels ou bien peuvent-ils être simulés ?

Deux cas de figure se présentent aux enseignants et aux formateurs et sont tous les deux valables :

• le contexte est réel

Il peut s'agir d'une situation réellement vécue par un apprenant lors d'une période de formation en milieu professionnel (période en entreprise). Des situations vécues en milieu professionnel peuvent servir de situations d'évaluation pour les capacités. Cependant, même si l'entrepreneur peut participer à l'évaluation, seul l'enseignant, ou le formateur, reste le notateur. Il doit donc se déplacer sur le lieu d'exercice de la pratique professionnelle afin de pouvoir observer l'apprenant en train d'effectuer la tâche qui lui a été indiquée dans les consignes.

Autre proposition en contexte réel, le chantier-école est une situation qui se rapproche d'une situation réelle vécue en entreprise. Par conséquent, elle est adaptée pour devenir support d'une évaluation certificative.

• le contexte est « simulé »

Il s'agira, pour l'enseignant et le formateur, de construire une situation d'évaluation sur une situation plus ou moins simulée : le site de l'établissement auquel on adjoint une commande de la part d'un maître d'ouvrage fictif par exemple. Il s'agit de situations le plus souvent construites dans le cadre de formation initiale par voie scolaire.

Les situations de travaux pratiques habituellement utilisées pour entraîner les apprenants dans l'acquisition des gestes et postures professionnels ne sont pas des situations à favoriser dans le cadre des CCF. En effet, elles se focalisent sur les gestes et non sur les enjeux de la tâche dans un contexte précis.

Dans tous les cas, la situation d'évaluation doit permettre d'observer le pouvoir d'agir de l'apprenant en situation.

❁ Faut-il évaluer dans une situation de plantation et d'engazonnement ou bien choisir l'une ou l'autre ?

Comme nous l'avons indiqué précédemment, les SPS (situations professionnelles significatives) du référentiel regroupent de nombreuses situations de travail. C'est ainsi que dans la SPS « Plantation de

végétaux », nous retrouvons des situations de travail du type : plantations de haies, de massifs, de végétaux en isolés, de plantes annuelles, vivaces, arbres... mais aussi engazonnement...

Il n'est pas nécessaire d'évaluer toutes les situations de travail mais on peut choisir, comme lors d'un sondage, de cibler une seule situation de travail ou bien décider de s'appuyer sur plusieurs situations afin de vérifier l'aptitude professionnelle du candidat et son pouvoir d'agir dans le cadre de la réalisation des travaux de mise en place de végétaux (CP 5-1). L'enseignant et/ou le formateur peuvent donc s'appuyer sur des situations de travail liées aux plantations ou bien à l'engazonnement ou bien aux deux en même temps.

❁ Tous les candidats doivent-ils être évalués dans la même situation de travail ?

Chaque apprenant peut avoir une situation de travail différente de son collègue, tant que cette situation fait partie de la même famille de situation et qu'elle est en parfaite concordance avec le niveau d'exigence du diplôme et la capacité visée. La plantation d'un massif de plantes bisannuelles ou bien celle d'un

arbre tige en isolé sont des situations de la même famille. Seul le contexte change !

❁ Le sujet

Les questions des enseignants et des formateurs :

- En faut-il vraiment un ?
- Que doit-il contenir ?
- Comment faire pour qu'il soit adapté au public à qui il s'adresse ?
- Quand et comment le diffuser aux élèves ou apprentis ?



L'évaluation certificative permet de vérifier la mise en place d'un potentiel chez le candidat : ce dernier a construit *a minima* les ressources qui lui permettent de faire face à la situation vécue (celle qu'il rapporte, mais aussi d'autres de la même famille). C'est à partir de ces capacités minimales que les compétences se développeront dans la pratique professionnelle (avec l'expérience).

Vérifier que la capacité a été construite suppose de s'appuyer sur des mises en situations professionnelles aussi proches que possible de celles auxquelles on a préparé les élèves pour développer cette capacité ($\neq$ exercices scolaires). Le sujet invite à vivre une ou plusieurs situations professionnelles.

Un CCF, même sur une capacité professionnelle, c'est mieux avec un sujet que sans !

Un sujet est une forme de contractualisation entre l'enseignant en charge de l'évaluation de la capacité, et les élèves : il permet aux élèves de savoir précisément ce qui les attend pour le CCF, d'être au clair sur la manière dont ils vont être évalués pour faire la preuve de la capacité, et de se préparer au mieux en amont du jour de l'épreuve.

Pas de mauvaise surprise au dernier moment, pas de piège, pas d'arbitraire !

Le sujet est le plus explicite possible : il contient toutes les informations sur l'objet de l'épreuve (ce sur quoi elle porte), le contexte et son déroulement (comment elle va se passer). Il précise :

- la capacité évaluée par l'épreuve : son intitulé exact ;
- la situation dans laquelle le candidat va être placé et ce qui fait que cette situation a été choisie (son enjeu) : sa place dans le métier, en quoi elle est importante/intéressante/significative de la compétence ;
- la consigne : ce qui est à faire par le candidat, le travail qui lui est confié (lui est prescrit) ;
- les ressources à mobiliser ;
- les critères : ce que l'on va prendre en compte pour dire que la capacité est là ;
- le déroulement de l'épreuve : son organisation matérielle (où, quand, avec qui) et ses différents temps (une production à réaliser, suivie d'un entretien d'évaluation qui porte sur les différentes dimensions de la capacité : faire, raisonner, adapter).

Sa rédaction prend en compte le public à qui il est destiné : en CAPa, il va à l'essentiel, il est rédigé avec un vocabulaire accessible et simple, il peut comporter un schéma pour aider à visualiser ce qui est demandé. Il cherche à mettre en confiance le candidat et à l'impliquer dans le travail demandé lors de l'épreuve en s'adressant directement à lui et en lui donnant une place centrale : c'est lui qui est acteur de la situation d'évaluation, à qui on confie la responsabilité d'une action. Il s'agit de l'engager, de l'enrôler dans la situation et de lui en donner la responsabilité : le sujet est son sujet et la réalisation de la situation est en quelque sorte une forme de défi à relever.

Dans la mesure du possible, le sujet n'est pas donné le jour de l'épreuve : il est diffusé en amont et, selon le choix de l'enseignant, peut même être donné au début de la formation. Dans ce cas, il sert de référence et de fil rouge pour les apprentissages et la formation.

Si besoin, pour aider les élèves à entrer dans le sujet et à s'en emparer, il peut être présenté et expliqué en classe : on n'évalue pas la compréhension des consignes ! Un sujet donné sans explications complémentaires (orales) n'est pas approprié de la même manière.

✿ Les grilles d'évaluation

En comparant les grilles d'évaluation de CCF de la même capacité intermédiaire, on a pu constater une extrême diversité. Des questions ont été posées :

- ✿ Quelle structure pour la grille d'évaluation ?
- ✿ Les critères : qu'est-ce que c'est ? Comment on les détermine ? Doivent-ils être nombreux ou peu nombreux ? Devrait-on avoir tous les mêmes critères ?
- ✿ Les indicateurs qu'est-ce que c'est ? Comment on les détermine ?
- ✿ Les points : faut-il les atomiser par indicateurs ou les globaliser par critères ?

✿ Quelle structure pour la grille ?

Dans les exemples apportés par les participants, on constate un nombre variable de colonnes. On trouve parfois des critères, parfois des objectifs, parfois un barème...

Il paraît souhaitable d'utiliser une grille du même format que celle qui est utilisée pour l'épreuve terminale.

Capacité :
Nom du candidat :

Critères	Indicateurs	--	-	+	++	Points	Observations
Critère n° 1							
Critère n° 2							
TOTAL						/20	

✿ Les critères : qu'est-ce que c'est ? Comment on les détermine ? Doivent-ils être nombreux ou peu nombreux ? Devrait-on avoir tous les mêmes critères ?

Ils représentent les 2 ou 3 éléments essentiels que l'évaluateur prend en compte pour dire si la capacité est présente. « Qu'est-ce que je vais regarder pour dire que la capacité est maîtrisée ? ».

Les critères sont peu nombreux afin d'être puissants. Ils sont facilement identifiés par des professionnels experts du travail. Ils sont propres à chaque capacité.

On voit à l'œuvre différents types de critères :

- des critères fourre-tout : on trouve par exemple la chronologie des travaux : (Préparation et Réalisation) et aussi « gestuelle-sécurité » ;
- des critères analogues à ceux de la grille proposée pour les épreuves des candidats hors CCF, avec 3 critères : Préparation, Mise en œuvre, Qualité de l'appropriation et de la réactivité ;
- des critères analogues à ceux qui sont proposés dans le document complémentaire du CAPa UC : par exemple, Mise en œuvre des consignes, Mode opératoire, Finition du chantier.

✿ Les indicateurs

Pour chaque critère, les indicateurs précisent ce qu'on va regarder ; ils sont déterminés en fonction de la situation d'évaluation. Trop d'indicateurs noient la décision.

On n'atomise pas les points d'un critère sur les indicateurs. L'affectation des points d'un critère prend en compte les indicateurs mais elle se fait de manière globale, un seul indicateur apprécié négativement peut faire baisser de façon conséquente les points affectés au critère.

Autour de la préparation de l'épreuve terminale

✿ Ce qu'il est important de retenir

Au final, le développement de la CP 41 objet de l'EPT ne mérite pas forcément un traitement différent de celui des autres capacités professionnelles validées par des CCF.

✿ Comment s'y prennent les enseignants et formateurs, les équipes ?

Il s'agit davantage de développer la capacité 41 que de préparer l'EPT proprement dite : si le jeune développe sa capacité, il se prépare forcément à l'épreuve... à certaines conditions.

- **Démarrer très en amont** le développement de la capacité, dès la première année de formation : une capacité, ça ne s'enseigne pas, ça ne se transmet pas, ça se construit dans le temps et s'acquiert en se confrontant régulièrement à des mises en situation. On ne la bachote pas au dernier moment, quelque temps avant son évaluation.
- Mobiliser plusieurs collègues : ceux des disciplines générales aussi ! Toute l'équipe contribue au développement de toutes les capacités et les capacités

professionnelles ne sont pas seulement l'affaire des enseignants de technique !

- Partir des élèves et de leur **vécu** professionnel : en entreprise, en établissement (sur le parc, les différents sites de l'EPL, etc.), à l'extérieur avec d'autres partenaires (chantiers écoles, autres projets).
- Avoir un **temps dédié** pour exploiter ce vécu (type rex) et favoriser les échanges d'expériences (entre élèves, entre élèves et enseignants, entre élèves et professionnels) pour :
 - mettre en place la présentation ;
 - poser des questions sur la situation vécue, la faire expliciter ;
 - confronter/comparer des contextes, des façons de s'y prendre, des raisonnements d'une situation de même type.
- Travailler la **forme** de ce temps : autre chose que du cours ! Pour changer les rôles et les regards.
- Utiliser l'**explicitation** : aider les élèves à verbaliser leur vécu, à focaliser sur un chantier précis, une situation particulière... et y rester ! Ne pas rester au tra-

vail visible, aller chercher le raisonnement qui sous-tend ce travail. Et utiliser le même type de questionnement que celui qui sera utilisé lors de l'EPT.

- **Outils** : les illustrations, schémas, dessins, photos, qui peuvent être rassemblés dans un carnet de liaison, sont des traces des situations vécues, qui aident l'élève à se remémorer la situation : ce sont autant de matériaux qui peuvent être exploités ensuite en formation, dans les séances de rex ou en technique. Ils peuvent aussi être repris pour construire les fiches supports de l'évaluation. Travailler avec un support vidéo (filmer les jeunes lorsqu'ils présentent leur situation) peut aussi être intéressant pour s'exercer à l'oral.
- Réfléchir les objectifs de ce temps sur les 2 ans du parcours : faire évoluer la forme selon les besoins.

✿ Ce qui est travaillé

Ce temps de préparation est l'occasion de valoriser les élèves et leur vécu professionnel (experts de leur vécu).

On entraîne les élèves à verbaliser/mettre en mots les situations de travail (par la technique de l'explicitation) : ce qu'ils ont fait, ce qu'ils ont pensé/raisonné → On contribue à développer les capacités professionnelles (le raisonnement, les ressources).

L'activité de présentation orale d'une situation vécue pousse l'élève à restituer dans l'ordre, à mobiliser du vocabulaire (technique, autre), à se poser des questions... Progressivement, on l'aide à structurer son raisonnement, à l'organiser de manière logique et à réfléchir sur sa pratique.

On travaille aussi la qualité d'expression, l'aisance orale, le comportement, le langage. On peut très bien aussi introduire l'écrit pour aider les élèves et apprentis à formaliser ce qui leur paraît essentiel à retenir sur les situations de travail explicitées.

Ce temps de préparation, cet entraînement collectif permet aussi de travailler l'écoute, le respect des autres, le travail

d'équipe, la bienveillance... en lien avec des comportements professionnels attendus par les professionnels, mais aussi avec les capacités générales : 31 Adapter son langage et son comportement aux situations, 32 S'approprier les normes et cadres de référence d'un collectif en particulier, mais pas seulement. Les objets de travail ciblés vont varier selon les choix et les stratégies des enseignants-formateurs et des équipes.

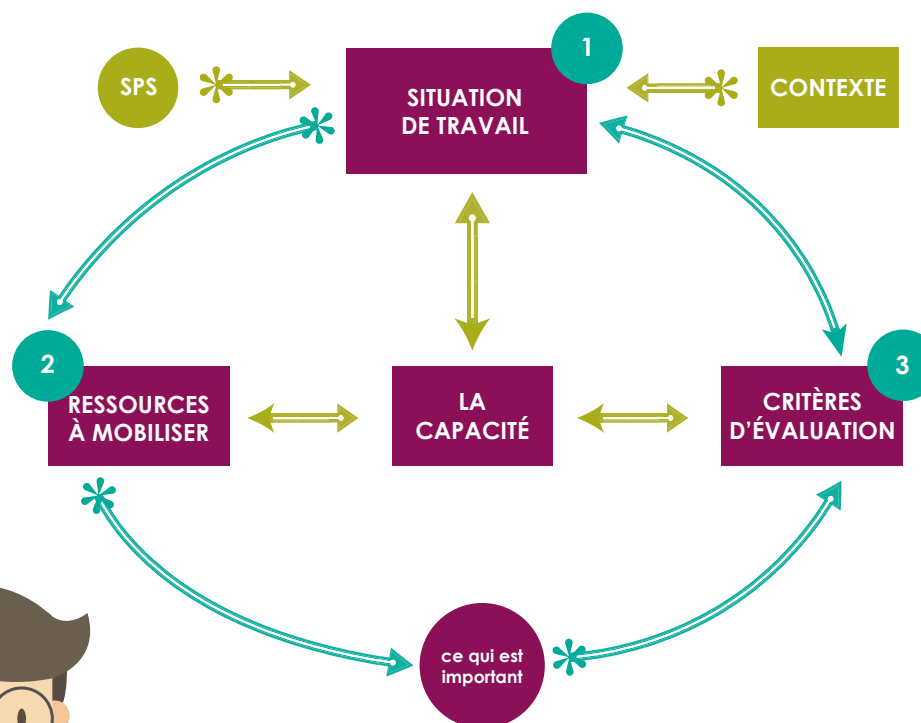
Le décryptage des capacités

Les capacités sont centrales dans le référentiel de diplôme. Les enseignants et les formateurs ont besoin d'être au clair sur chacune des capacités. Lors du stage de formation, nous avons utilisé une méthode de décryptage des capacités que nous allons illustrer avec la capacité CP5-1 « Réaliser des travaux de mise en place des végétaux ». Nous avons ensuite utilisé la même méthode pour l'ensemble des capacités professionnelles.

✿ Une méthode de décryptage appliquée à la CP5-1

Je suis enseignant en Sciences et Techniques des Aménagements des Espaces option Aménagements Paysagers et je dois évaluer mes élèves de CAPa Jardinier-Paysagiste en voie scolaire, au cours d'une épreuve professionnelle E5 qui permet de valider la capacité professionnelle C5 « Réaliser en sécurité des travaux d'aménagements paysagers ». C'est une épreuve qui se déroule en deux parties distinctes appelées Contrôle en Cours de Formation (CCF). Le CCF n°1 = E5-1 valide la capacité intermédiaire CP5-1 « Réaliser des travaux de mise en place de végétaux ».

La note de service DGER/SDPFE/2016-145 du 23/02/2016 m'indique que « Le CCF 2 porte sur la réalisation en sécurité, à partir de consignes, de travaux ayant trait aux différents types d'opérations de plantation en lien avec le référentiel professionnel ». L'évaluation est assurée par un enseignant de STP, à partir d'une grille critériée produite par l'enseignant. Il est recommandé d'associer un professionnel à l'évaluation. La forme de l'épreuve est une pratique explicitée.



Comment dois-je m'y prendre pour évaluer « correctement » la capacité tout en respectant les éléments de la note de cadrage ?

La première étape consiste à **repérer les situations de travail** à partir desquelles je vais pouvoir évaluer les candidats. Pour cela, je vais prendre appui sur le **référentiel professionnel**, partie intégrante du référentiel de diplôme du CAPa JP (document disponible sur le site internet chlorofil dans les pages dédiées à chacun des diplômes).

Évaluer et développer les capacités professionnelles du CAPa jardinier-paysagiste : faisons le point !



Je vais rechercher la(les) situation(s) professionnelle(s) significative(s) dans la(les)quelle(s) cette capacité s'exprime le mieux. Pour cela, je repère les correspondances entre la capacité, les SPS et le champ de compétence.

Il apparaît que la capacité « réaliser des travaux de mise en place de végétaux » est en parfaite adéquation avec les SPS désignées dans le tableau ci-contre (ce n'est pas toujours si facile en fonction des diplômes). Les autres SPS définies par les professionnels n'ont, a priori, pas de rapport avec la capacité 51.

Les SPS ne sont pas suffisamment précises ou détaillées pour établir à quelles situations de travail le futur professionnel aura affaire, elles sont formulées de façon générique. Les équipes ont besoin d'identifier des situations de travail plus précises.

Lors d'échanges avec les participants au stage, nous avons défini des exemples de situations de travail plus précises que les SPS. Elles peuvent être utilisées comme support de l'évaluation lors de la mise en œuvre du CCF ou comme support de formation.

Tableau de correspondance entre la capacité et les SPS :

Capacité	SPS	Champ de compétence	Finalité
Réaliser des travaux de mise en place de végétaux	Travaux de préparation du sol - Plantation de végétaux	Mise en place d'ouvrages et de végétaux	Aménager un espace paysager conformément au plan d'exécution

Exemples de situations de travail :

- ❁ Plantation de haie variée d'arbustes en limite de propriété sur bâches
- ❁ Plantation d'un verger sur le site du lycée dans le cadre du potager paysager
- ❁ Plantation d'une haie champêtre défensive pour réimplanter des espèces régionales autour d'une ferme
- ❁ En partenariat l'Association « ferme du Lion » a créé un jardin à ouvrir au public, plantation d'une roseraie avec mise en jauge des rosiers (à racines nues)
- ❁ Travaux autour d'un bâtiment, refaire une pelouse
- ❁ Remplacement de buis morts dans une haie (plantation ou entretien)
- ❁ Pose de plaques de gazon sur un stand
- ❁ Plantation d'arbres et d'arbustes dans l'arboretum de l'établissement
- ❁ Chez un particulier, dans un terrain nu à transformer : plantation d'arbustes, vivaces, plants à racines nues et conteneurs
- ❁ Engazonnement d'un jardin privé
- ❁ Engazonnement et pose de gazon pour un jardin éphémère au Festival d'Arc et Senans
- ❁ Mise en place de végétaux arbustifs sur des tâches de renouées du Japon en bord de rivière

L'enseignant va choisir une situation parmi celles qu'il a repérées ; si toutes sont valables pour entraîner la capacité, toutes ne se valent pas pour l'évaluation certificative : par exemple, la pose de plaques de gazon sur un stand n'a pas un contexte assez riche.

Une fois la situation d'évaluation choisie, la 2^e étape consiste à identifier les ressources mobilisées pour agir en situation de travail.

Je vais pouvoir utiliser le document d'accompagnement au référentiel professionnel intitulé « Recueil de fiches de compétences ». Les fiches de compétences sont réalisées lors de la phase d'ingénierie du référentiel professionnel du diplôme, par des délégués régionaux à l'ingénierie de formation (DRIF) des DRAAF-SRFD.

Dans la fiche nommée « Mise en place d'ouvrages et de végétaux », je vais pouvoir repérer des ressources (savoirs, savoir-faire et comportements) qui ont été identifiées lors des échanges avec des professionnels.



Mise en place d'ouvrages et de végétaux	
Situations professionnelles significatives	- Travaux de préparation du sol - Plantation des végétaux - Travaux de construction d'ouvrages paysagers
Finalité : Aménager un espace paysager conformément au plan d'exécution	
Responsabilité / autonomie L'ouvrier du paysage réalise des travaux d'aménagement d'un espace paysager le plus souvent sous la responsabilité d'un chef d'équipe. Dans le cadre d'un chantier d'aménagement donné, sa responsabilité est limitée aux travaux qu'on lui a prescrits, à sa propre sécurité et à celle des matériels confiés. Il veille à adopter une attitude respectueuse de l'environnement. Le niveau de complexité des travaux ainsi que le degré d'autonomie peuvent augmenter avec l'expérience et les compétences acquises.	
Environnement de travail L'ouvrier travaille essentiellement à l'extérieur. Il doit tenir compte de la météo pour réaliser ses travaux d'implantation de végétaux, les semis et l'aménagement d'infrastructures paysagères. Il est intégré à une équipe chargée d'un chantier de création paysagère. Il doit tenir compte de ce que font ses collègues pour l'exécution des travaux prescrits. Il prend également en compte la configuration des lieux (balisage du chantier, précautions particulières liées à un terrain en pente...)	
Indicateurs de réussite Degré de conformité au plan d'exécution Respect du temps prévu pour l'exécution du chantier Degré de satisfaction du chef de service/ d'entreprise, du client et/ou des usagers Nombre d'anomalies identifiées par l'ouvrier Nombre d'anomalies résolues Fréquence des pannes sur le matériel utilisé par l'ouvrier Fréquence des infractions aux règles de sécurité Fréquence des accidents ...	
<i>Les rubriques suivantes présentent les « ressources » : savoirs, savoir-faire et comportements mobilisés par le titulaire de l'emploi dans les situations professionnelles de référence.</i> <i>Remarque : certaines de ces ressources peuvent également être mobilisées dans des situations qui relèvent d'autres champs de compétences. On les retrouvera alors également dans les fiches correspondantes car chacune de ces fiches doit pouvoir être lue indépendamment des autres.</i>	
Savoir-faire	Savoirs identifiés par les professionnels
Organiser ses tâches	Notions de base en mathématiques : règle de 3, surface, volume, densité
Articuler son travail avec celui de ses collègues de chantier	Connaissances agronomiques
Lire un plan d'exécution	Connaissances botaniques quant aux familles de plantes couramment utilisées ou rencontrées dans les espaces verts
Préparer un sol avant semis et avant plantation à l'aide d'outils manuels et de matériels motorisés	Techniques de plantation de fleurs (en massifs, jardinière...), de plantes couvre-sol, d'arbustes, d'arbres...
Préparer les végétaux avant plantation	Techniques de semis de plantes annuelles, bisannuelles, vivaces, légumes...
Planter différents types de végétaux	Techniques d'engazonnement
Réaliser un engazonnement par semis	Connaissances des ennemis des cultures et plantations
Poser des clôtures et des protections	Notion de fertilisation (choix des produits, calcul des doses, mode d'apport...)
Mettre en place différents types de paillages	Connaissance des matériels utilisés (matériels de préparation du sol, de terrassement, de semis, matériel utilisé en maçonnerie et menuiserie paysagère...)
Installer un système d'arrosage simple	
Poser un dallage	
...	

Évaluer et développer les capacités professionnelles du CAPa jardinier-paysagiste : faisons le point !

Ouh là là !! Tout ça !! Ça fait beaucoup de choses à savoir, à maîtriser !! Alors ne faudrait-il pas que je m'interroge sur ce qui est vraiment **FONDAMENTAL** ?

La quantité d'informations, de connaissances, de savoir-faire recensés peut donner l'impression de rendre complexe une tâche qui, a priori, semble simple voire simpliste : planter un végétal, n'est-ce pas seulement placer un végétal dans la terre ?

Mais qu'est-ce qui fait la différence entre un novice (débutant, apprenant ou bien même un jardinier amateur peu expérimenté : jardinier du Dimanche !!) et un professionnel (un expert) ?

La différence vient de la compréhension du concept organisateur de la tâche qui est, pour le cas de la plantation des végétaux : **la reprise du végétal planté !** Cette notion, qui peut sembler évidente, est en effet fondamentale... la reprise du végétal conditionne la crédibilité du professionnel, de l'ouvrier vis-à-vis de son patron et du client pour lequel le travail est réalisé.

J'ai choisi une situation d'évaluation à l'aide du tableau des SPS et de l'identification de situations de travail plus précises. J'ai identifié les ressources que la capacité mobilise. Il me reste à **définir les critères d'évaluation**. Pour rappel, le CCF N°1 de l'épreuve E5 évalue la capacité CP5-1 « Réaliser des travaux de mise en place de végétaux ». Pour formuler les critères, je me demande : qu'est-ce que je vais prendre en compte pour dire que le candidat est capable ? Qu'est-ce que je vais regarder ?

- Que le candidat a respecté les consignes fournies par le supérieur.
- Qu'il a mis en œuvre une technique appropriée à la demande (des travaux préliminaires à la finition du chantier).
- Qu'il a travaillé en sécurité et respecté l'environnement.

Lors des échanges avec les participants au stage, nous avons donc abouti aux critères suivants :

Capacité évaluée : « Réaliser en sécurité des travaux d'aménagements paysagers »

CAPACITÉ INTERMÉDIAIRE	CRITÈRES	BARÈME	INDICATEURS	APPRÉCIATIONS			
				--	-	+	++
CP5-1 « Réaliser des travaux de mise en place de végétaux ».	Respect des consignes fournies	/	à compléter en fonction de la situation				
	Mise en œuvre de la technique appropriée	/	Exemples : • largeur et profondeur du trou, habillage du système racinaire et aérien, • échignage, • choix des endroits de taille en fonction de la position des bourgeons et du végétal, • plombage hydraulique...				
	Respect de la sécurité et de l'environnement	/	à compléter en fonction de la situation				
Commentaires / observations :							

Décryptage de la capacité CP4-1 – Entretenir la végétation (CP4 – Réaliser en sécurité des travaux d'entretien paysager)



Repérer les situations de travail

Examples :

- la taille de rosiers (floraison et régénération)
- la taille de végétaux d'ornement chez un particulier (esthétique, maintien dans un volume)
- la taille de fruitiers chez un particulier (fructification)
- la tonte d'un terrain sportif
- la fauche d'une prairie naturelle d'une collectivité
- débroussaillage des chemins forestiers...



Identifier les ressources internes

[illegible]

Présentation de l'entreprise et de son état de santé Présentation des produits et services Présentation des marchés et des concurrents Présentation des ressources humaines Présentation des ressources financières Présentation des ressources matérielles Présentation des ressources immatérielles Présentation des ressources humaines Présentation des ressources financières Présentation des ressources matérielles Présentation des ressources immatérielles	Plan de l'étude et de l'investigation Présentation de l'entreprise Présentation des produits et services Présentation des marchés et des concurrents Présentation des ressources humaines Présentation des ressources financières Présentation des ressources matérielles Présentation des ressources immatérielles Présentation des ressources humaines Présentation des ressources financières Présentation des ressources matérielles Présentation des ressources immatérielles
---	--

Consulter les pages 8 et 9 du recueil de fiches compétences du CAPa Jardinier-Paysagiste sur le lien suivant :

http://www.chlorofil.fr/fileadmin/user_upload/diplomes/ref/capa/Jardinier-paysagiste/capa-jpaysage-RecueilJuin2016.pdf



Identifier le concept organisateur

La finalité de l'entretien de la végétation est le maintien de la végétation en place en fonction d'enjeux écologiques ou esthétiques, donc de **comprendre la nécessité d'accompagner le développement du végétal qui « croît », « pousse »...**



Définir les critères d'évaluation de la capacité intermédiaire

Capacité visée	Critères d'évaluation	Indicateurs
CP4-1 – Entretenir la végétation		à compléter en fonction de la situation
	Grille nationale !!	à compléter en fonction de la situation
		à compléter en fonction de la situation

Évaluer et développer les capacités professionnelles du CAPa jardinier-paysagiste : faisons le point !



Décryptage de la capacité CP4-2 – Réaliser l'entretien des installations et des infrastructures (CP4 – Réaliser en sécurité des travaux d'entretien paysager)

 Repérer les situations de travail	Exemples : • circulations en graviers : pb d'entretien et de repousses d'adventices • espaces enrobés très dégradés – réfection d'un revêtement en pavés ou en dalles • démoussage de platelages bois • entretien des regards de réseaux d'évacuation des eaux • réparation entretien des mobiliers d'extérieur • renforcement de clôtures • désherbage thermique de trottoir ou de pavés bloquants...		
 Identifier les ressources internes	Cette capacité intermédiaire n'est pas directement reliée à des SPS dans le référentiel.		
 Identifier le concept organisateur	« Repérer et/ou réparer les dégradations, l'usure... » afin de définir la tâche à effectuer et la réaliser en sécurité ». Comprendre que les surfaces minérales « s'usent », « se détériorent » sous l'action conjuguée des aléas climatiques et des usages et donc que les actions d'entretien auront pour finalités de « rectifier », « de réparer » pour que leur aspect esthétique soit conforme aux enjeux.		
 Définir les critères d'évaluation de la capacité intermédiaire	Capacité visée	Critères d'évaluation	Indicateurs
	CP4-2 – Réaliser l'entretien des installations et des infrastructures	Mise en œuvre des consignes, conformité, qualité et vitesse d'exécution...	à compléter en fonction de la situation
		Organisation du travail : prise d'initiative, chronologie des opérations, choix du matériel...	à compléter en fonction de la situation
		Prise en compte des particularités du chantier...	à compléter en fonction de la situation

Décryptage de la capacité la CP5-2 – Réaliser des travaux de mise en place d'installations et d'infrastructures paysagères (CP5 – Réaliser en sécurité des travaux d'aménagement paysager)

1

Repérer les situations de travail

Exemples :

- pose ou réalisation de dallages, de pavages, de murets
- réalisation de rocailles
- pose de bordures
- mise en place d'un réseau d'arrosage
- pose de clôture
- installation de structures en bois ou en métal

2

Identifier les ressources internes

Mise en place d'ouvrages et de végétation	
Compétences professionnelles	- Connaître et maîtriser les techniques de mise en place d'ouvrages et de végétation. - Maîtriser les techniques de mise en place d'ouvrages et de végétation. - Maîtriser les techniques de mise en place d'ouvrages et de végétation.
Compétences transversales	- Maîtriser les techniques de mise en place d'ouvrages et de végétation. - Maîtriser les techniques de mise en place d'ouvrages et de végétation. - Maîtriser les techniques de mise en place d'ouvrages et de végétation.

Mise en place d'ouvrages et de végétation	
Compétences professionnelles	- Connaître et maîtriser les techniques de mise en place d'ouvrages et de végétation. - Maîtriser les techniques de mise en place d'ouvrages et de végétation. - Maîtriser les techniques de mise en place d'ouvrages et de végétation.
Compétences transversales	- Maîtriser les techniques de mise en place d'ouvrages et de végétation. - Maîtriser les techniques de mise en place d'ouvrages et de végétation. - Maîtriser les techniques de mise en place d'ouvrages et de végétation.

Consulter les pages 6 et 7 du recueil de fiches compétences du CAPa Jardinier-Paysagiste sur le lien suivant :

http://www.chlorofil.fr/fileadmin/user_upload/diplomes/ref/capa/Jardinier-paysagiste/capa-jpaysage-RecueilJuin2016.pdf

3

Identifier le concept organisateur

« comprendre que, pour construire des ouvrages maçonnés, il faut **respecter les règles de l'alignement et les niveaux** : pentes, appareillage... »

4

Définir les critères d'évaluation de la capacité intermédiaire

Capacité visée	Critères d'évaluation	Indicateurs
CP5-2 – Réaliser des travaux de mise en place d'installations et d'infrastructures paysagères	Préparation de l'opération technique de création	à compléter en fonction de la situation
	Mise en œuvre de l'opération technique de création en sécurité	à compléter en fonction de la situation
	Mise en œuvre des opérations de finition	à compléter en fonction de la situation

Évaluer et développer les capacités professionnelles du CAPa jardinier-paysagiste : faisons le point !

Décryptage de la capacité la CP6-1 – Réaliser des opérations de maintenance conditionnelle des matériels et équipements (CP6 – Effectuer des travaux liés à l'entretien des matériels et équipements)

1

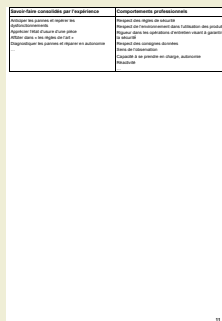
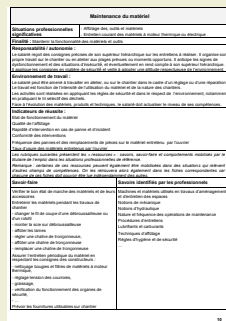
Repérer les situations de travail

Exemples :

- préparation des machines avant leur utilisation
- remisage après une journée de chantier (nettoyage et contrôles après utilisation)
- hivernage des machines en fin de saison (vérification complète annuelle)

2

Identifier les ressources internes



Consulter les pages 10 et 11 du recueil de fiches compétences du CAPa Jardinier-Paysagiste sur le lien suivant :

http://www.chlorofil.fr/fileadmin/user_upload/diplomes/ref/capa/Jardinier-paysagiste/capa-jpaysage-RecueilJuin2016.pdf

3

Identifier le concept organisateur

« Assurer la fonctionnalité des machines (thermiques et électriques) / Maintien en état de service et en sécurité »

Faire en sorte que les machines restent utilisables en sécurité

4

Définir les critères d'évaluation de la capacité intermédiaire

Capacité visée	Critères d'évaluation	Indicateurs
CP6-1 – Réaliser des opérations de maintenance conditionnelle des matériels et équipements	Vérification de l'état de marche du matériel	à compléter en fonction de la situation
	Réalisation de l'intervention	à compléter en fonction de la situation

Évaluer et développer les capacités professionnelles du CAPa jardinier-paysagiste : faisons le point !

**Décryptage de la capacité la CP6-2 – Réaliser des opérations de maintenance corrective des matériels et équipements
(CP6 – Effectuer des travaux liés à l'entretien des matériels et équipements)**



- diagnostic de dysfonctionnement (repérage de la panne) d'un matériel sur un chantier ou en atelier
- réparation d'un matériel en panne

[illegible]

http://www.chlorofil.fr/fileadmin/user_upload/diplomes/ref/capa/Jardinier-paysagiste/capa-jpaysage-RecueilJuin2016.pdf



Faire en sorte que les machines restent utilisables en sécurité



Capacité visée	Critères d'évaluation	Indicateurs
CP6-2 – Réaliser des opérations de maintenance corrective des matériels et équipements	Diagnostic de l'intervention à réaliser	à compléter en fonction de la situation
	Réalisations de réparations ou de dépannages courants	à compléter en fonction de la situation

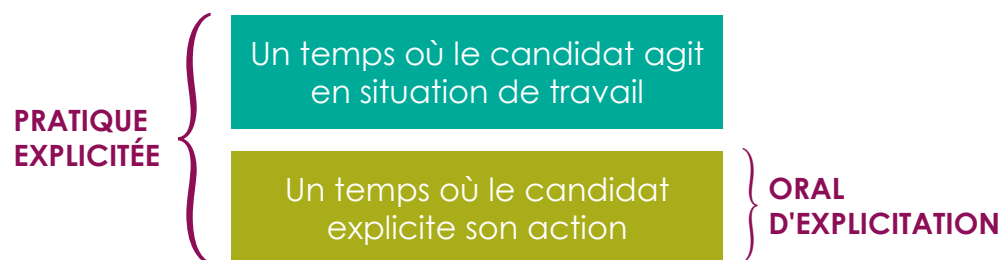
L'explicitation

Les capacités professionnelles du CAPa Jardinier-Paysagiste sont évaluées en situation professionnelle. Dans l'évaluation en situation professionnelle, on distingue 2 temps :

Un temps où le candidat agit
en situation de travail

Un temps d'entretien où le
candidat explicite son action

Deux modalités d'épreuves sont prévues dans la note de service relative à l'évaluation des capacités professionnelles du CAPa Jardinier-Paysagiste, la pratique explicitée et l'oral d'explicitation.



Dans une épreuve de pratique explicitée, les évaluateurs voient le candidat agir en situation, avant de le questionner, alors que dans l'oral d'explicitation ce n'est pas le cas. Les évaluateurs

ont besoin de se représenter le candidat en train d'agir, c'est pourquoi l'oral d'explicitation débute par une présentation de la situation par le candidat, que les évaluateurs complètent par des questions afin d'accéder au contexte de travail et à ce que faisait le candidat exactement.

✿ Quelle différence avec les épreuves pratiques et orales habituelles ?

Les évaluateurs ont l'habitude des épreuves pratiques et orales, ils savent poser des questions sur la façon de réaliser les travaux d'aménagement paysager. Pour autant, ce ne sont pas souvent des questions d'explicitation. Où se situe la différence ?

Prenons un exemple avec une situation de tonte de pelouse.

Questions portant sur la réalisation d'une tonte en général	Questions d'explicitation au sujet d'une tonte, réalisée par un candidat dans une situation précise
Comment faut-il s'y prendre pour tondre une pelouse ?	Comment t'y es-tu pris pour tondre cette pelouse ? Comment as-tu commencé ?
Quelles précautions faut-il prendre ?	As-tu pris des précautions particulières ?
Qu'est-ce qu'on regarde en 1 ^{er} quand on arrive sur un chantier ?	Qu'as-tu regardé en arrivant ? Qu'est-ce que cette pelouse avait de particulier ?

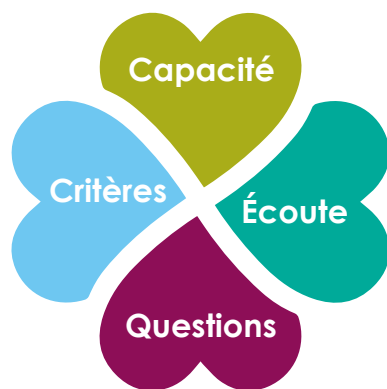
Dans la colonne de gauche, l'évaluateur connaît la réponse à toutes les questions, elles correspondent à la règle de l'art, à son cours.

Dans la colonne de droite, l'évaluateur ne connaît pas la réponse à l'avance, car ce n'est pas lui qui a agi. **L'évaluateur ne cherche pas à recueillir un discours sur la tonte, mais à s'informer sur la façon dont le candidat a agi, et surtout, sur la façon dont il raisonnait son action à ce moment-là et dans ce contexte-là. Le déroulement précis de l'action, et le raisonnement sous-jacent, le candidat n'en a pas toujours conscience, il n'est pas toujours explicite. Ce sont les questions et l'attitude d'écoute de l'évaluateur qui vont permettre cette explicitation.**

* Quelle trame pour l'entretien d'évaluation ?

Ce n'est pas exactement la même trame pour la pratique explicitée et pour l'oral d'explicitation. Mais une grande partie des activités de l'évaluateur sont les mêmes.

* Quelles expertises pour conduire l'entretien d'évaluation ?



Oral d'explicitation

Pratique explicitée

Des questions pour se représenter le candidat en situation

Une observation du candidat en situation

Focaliser sur des moments précis

Des questions relatives aux actions du candidat dans des moments précis

Des questions pour élucider le raisonnement dans des moments précis

Des questions pour vérifier l'adaptation à d'autres situations

Tout d'abord, il est nécessaire de décrypter la **capacité**, ce qu'elle recouvre (c'est l'objet du chapitre précédent !).

Repérer le moment adéquat pour formuler une question qui prend appui sur les propos du candidat nécessite d'avoir une **écoute** active : accueillir sa parole et aussi entendre certains mots-clés pour rebondir dessus. En toile de fond de cet entretien et tout au long de son déroulement apparaît la nécessité d'adopter une posture bienveillante visant principalement à garantir les conditions optimales à l'expression de la capacité du candidat. En outre, une prise de notes attentive permettra notamment à l'interviewer de revenir sur les propos précis du candidat sans les trahir. Enfin, un étayage qui pourra prendre des formes variées sera potentiellement utile.

Les questions sont différentes des questions habituelles ; on recourt à des questions spécifiques pour permettre au candidat :

- de focaliser sur des moments précis,
- de décrire le déroulement exact de son action,
- d'élucider les raisonnements tenus en cours d'action,

- de réfléchir à la façon dont il s'y prendrait si le contexte était différent.

Enfin, l'évaluateur a les critères d'évaluation de la capacité en tête.

✿ Focaliser sur une situation, un moment de la situation

Dans le cas de l'oral d'explicitation, il s'agit d'aiguiller le candidat sur l'évocation d'une situation précise, par une demande du type « Je voudrais qu'on revienne sur une situation précise de... ».

« Tu étais où ? Avec qui ? Qu'avais-tu à faire ? Comment était le contexte (le chantier) ? As-tu une photo ? Peux-tu me faire un schéma, un dessin ? »

À ce stade-là, l'évaluateur cherche, à la fois, à remettre le candidat dans l'évocation de la situation où il était et à se représenter lui-même la situation.

Dans l'oral d'explicitation comme dans la pratique explicitée, l'évaluateur va aussi aiguiller le candidat sur des moments précis de la situation en fonction de ce qui lui paraît important au regard de la compétence (par exemple, le 1^{er} coup d'œil sur le chantier, la préparation des outils, le demi-tour à la fin d'une ligne, la façon de se tenir sur l'échelle...).

On notera l'importance des temps du passé, et de l'adresse des questions au candidat avec des « tu » appelant des réponses débutant par « je ».

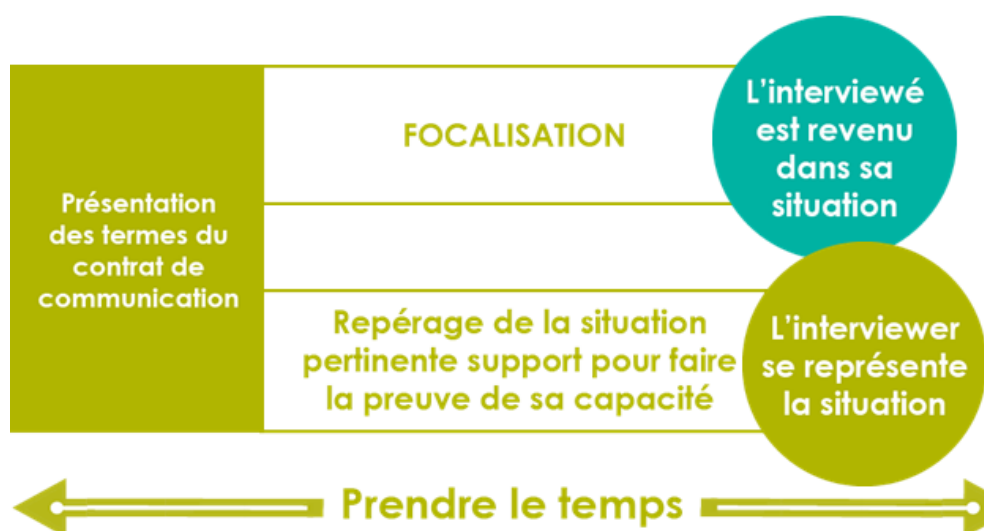
À ce stade-là, ce n'est pas le moment de poser des questions du type : « Comment as-tu fait ? Comment le sais-tu ? Pourquoi ? ». Il s'agit d'abord pour l'évaluateur de se représenter le jeune dans la situation afin qu'il puisse s'y retrouver presque « physiquement » avec le candidat. Pour y arriver, il paraît important de prendre le temps nécessaire, d'autant plus que le débit de paroles de l'interviewé, replongé dans sa situation, pourra être lent, il faudra veiller à le respecter. Ce temps est un investissement qui garantit la qualité de la suite de l'entretien. Durant cette phase, l'évaluateur n'a pas d'attentes particulières, ce n'est pas le moment pour lui de vérifier la présence des critères de l'évaluation.

PHASE 1

→ But : faire revenir au moment de la situation

L'interviewer n'attend pas de réponses précises

Les règles langagières sont strictes

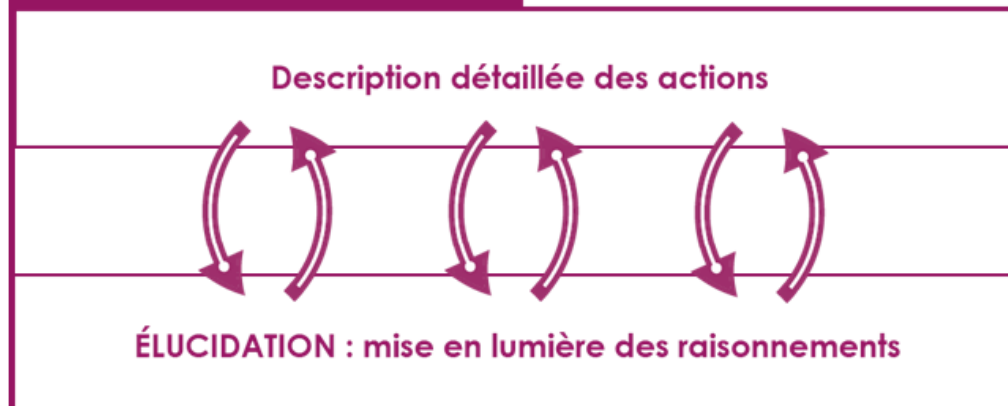


PHASE 2

→ Buts : aller vérifier la capacité, sortir de la situation, vérifier l'adaptation à d'autres situations, interroger le schème

L'interviewer attend des ressources précises

Les règles langagières sont moins strictes



Prise de notes

Étayage

Bienveillance

✿ Solliciter le déroulement exact

Même lorsqu'on a observé le candidat en train d'agir, il est intéressant de lui demander de faire le récit chronologique de ses gestes. Pour ne pas interpréter ce que lui pense avoir fait exactement. On peut utiliser des propos du type :

- « Raconte-moi le début de ton travail
- Et après, tu as fait quoi exactement ? Et puis...
- Raconte-moi la fin du travail »

Ce récit permet 2 choses :

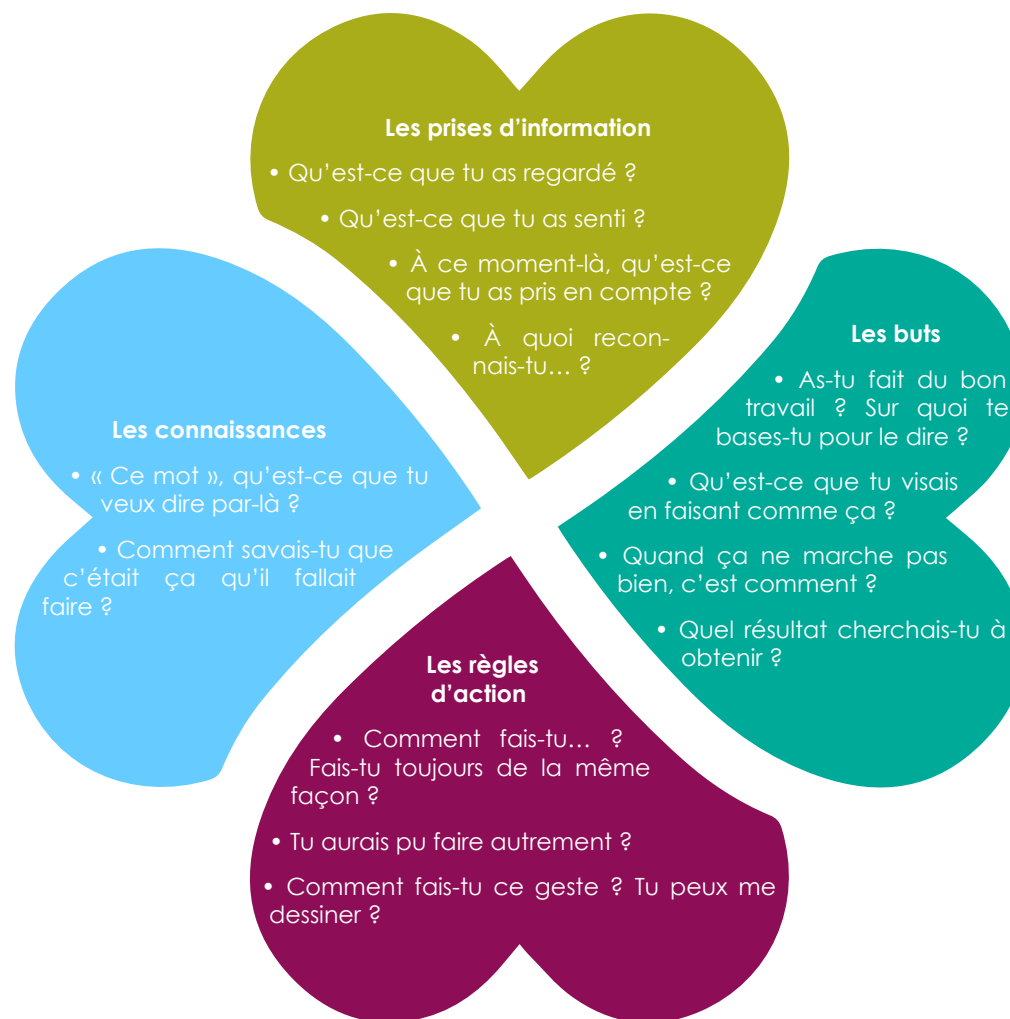
- si l'évaluateur n'a pas observé le travail, il peut se faire une idée des savoir-faire mobilisés ;
- le déroulement détaillé permet au candidat de se remémorer ses gestes, de revenir en pensée sur des moments précis, et l'évaluateur va alors pouvoir accéder au raisonnement qu'il a tenu à ce moment-là.

✿ Élucider les raisonnements tenus en cours d'action

C'est durant cette phase que l'on interroge le raisonnement, en particulier les buts de l'action, les règles d'action, les prises d'information et les connaissances. Ce sont ces ressources mobilisées dans l'action que l'évaluateur attend et qui vont le renseigner sur l'atteinte ou non de la capacité par le candidat. C'est lors de cette phase que les critères définis pour l'évaluation vont être vérifiés.

Le maître mot du questionnement est « comment ».

Exemples de questions



Des projets de formation intéressants pour développer des capacités

Des témoignages d'équipes pédagogiques engagées dans le dispositif Initiatives CAPa ont mis en évidence que la rénovation du CAPa fournit l'occasion de repenser le dispositif de formation proposé aux apprentis et aux élèves de façon à les mettre en réussite. C'est un cheminement long, qui se fait par touches successives, qui s'adapte aux changements de la composition de chaque équipe pédagogique.

✿ EPL de Ribécourt

Au lycée de Ribécourt, la toute jeune équipe pédagogique du CAPa JP a profité de la rénovation du diplôme pour s'engager sur une piste qu'elle avait déjà un peu explorée mais qu'elle souhaitait davantage approfondir : décroisonner les matières générales et les matières professionnelles pour travailler en même temps les capacités générales et les capacités professionnelles, et porter plus en collectif la professionnalisation et la socialisation des jeunes accueillis en formation. Elle souhaitait construire une formation professionnalisante, qui parte d'abord de la réalité des situations de travail de l'ouvrier paysagiste et s'appuie

le plus possible sur le vécu professionnel des élèves.

Encore cela supposait-il de créer du vécu... L'une des pistes de travail de l'équipe a été de revoir la place et le rôle de ces projets. L'établissement avait déjà l'habitude de proposer de nombreux projets aux élèves, mais pas toujours en lien direct avec la formation, plutôt à côté ou en plus d'elle, et sans que les élèves en comprennent toujours le sens global, les objectifs et les attendus, et s'y sentent engagés et responsables de leur réalisation. L'équipe de CAPa JP a donc fait le choix de ramener ces projets au cœur de la formation et de mieux les exploiter comme supports d'apprentissage et de développement des capacités générales et professionnelles. À partir des opportunités fournies par le parc paysager de l'EPL, d'une part, des partenariats noués avec les associations, les organismes culturels ou les collectivités territoriales, d'autre part, elle a ciblé/ construit, pour les deux ans du parcours de formation, un ensemble de projets de différentes ampleurs, mais toujours travaillés de la même manière/selon les mêmes principes :

- ils associent plusieurs enseignants, de techniques et de matières générales ;
- ils répondent à une double commande professionnelle et sociale : les élèves ont une prestation paysagère ainsi qu'une production plus culturelle/artistique à réaliser ;
- ils sont l'occasion de mises en situations professionnelles et plus sociales variées, qui permettent aux élèves de construire les différents apprentissages nécessaires à leur prise en charge puis leur remobilisation ;
- ces situations vécues sont donc systématiquement exploitées pendant leur déroulement puis ensuite en classe : elles sont explicitées pour être transformées en expériences et faire émerger les savoirs, savoir-faire et comportements travaillés ;
- ils sont supports de l'évaluation certificative des capacités du diplôme.

Le chantier école de la RemiseArt répond à ces principes : Il est le fruit d'une collaboration avec une structure artistique locale, la Remise, localisée à Ansaouvillers, dans l'Oise. Les enseignants d'ESC, d'aménagements paysagers, d'agro-équipement, de français et d'informatique se sont relayés et souvent associés pour assurer la conduite du projet. Les artistes de la structure RemiseArt ont souhaité que les élèves de CAPa JP interviennent sur leur jardin d'exposition jusqu'alors laissé un peu en friche. Pour ce faire, les élèves ont été amenés à émettre des propositions pour l'entretien du jardin, en tenant compte de ses spécificités locales. Ils ont ensuite réalisé cet entretien au cours de leur première année de formation.

Au cours de la deuxième année de formation, les élèves ont proposé puis réalisé sur la RemiseArt l'aménagement d'un jardin potager esthétique : ils ont transposé, sur le site de la structure artistique, les pratiques d'aménagement alternatives à partir de légumes comme plantes à vocation décorative qu'ils avaient expérimentées sur l'exploitation du lycée dans le cadre du MIP. Ces différents chantiers ont redonné vie au jardin qui est devenu un lieu d'exposition d'œuvres artistiques.

En retour, les artistes se sont engagés à concevoir un livre de photographies portant sur les gestes et activités techniques des élèves au travail durant la phase d'entretien du jardin. Les élèves ont rédigé des textes sur la réalisation de certains travaux d'entretien, dans lesquels ils ont également eu à exprimer les émotions qu'ils ressentaient en réalisant ces travaux. Ces textes personnels ont été le support du CCF pour valider la CG 21 S'exprimer à travers une réalisation personnelle, tandis que les phases d'entretien puis d'aménagement ont permis à l'enseignant de techniques de valider les CCF correspondants.

Plus largement, la conduite de ce projet a permis aux élèves, en les plaçant dans des situations professionnelles et sociales variées les rendant acteurs et même auteurs du projet, de développer aussi bien leurs capacités générales que professionnelles, leurs enseignants travaillant concomitamment leur professionnalisation et leur socialisation.

Le jardin en juillet



Piquetage des parcelles en octobre



Découpage des massifs en novembre
Préparation du sol pour l'hiver



Semis et écart-type en mai



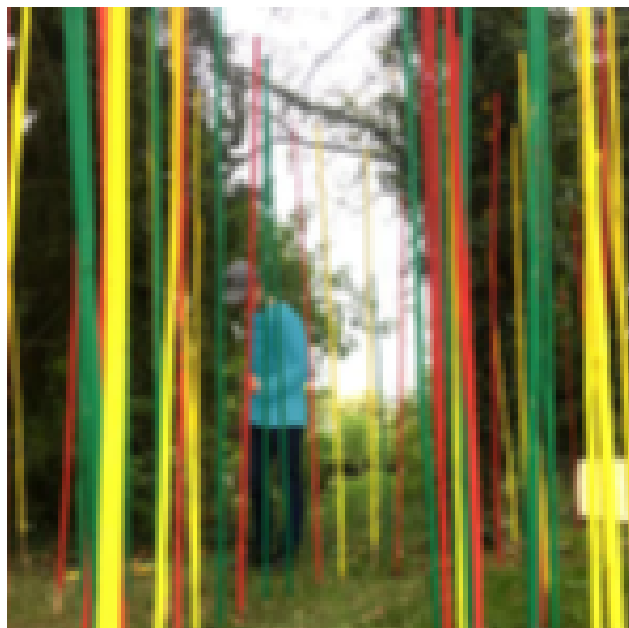
✿ CFA du Haut-Rhin

Au CFA de Rouffach, la rénovation du CAPa est l'occasion de créer un peu plus de collectif dans un ensemble de formateurs investis individuellement tant dans la fonction enseignante que dans la fonction éducative, avec de chouettes actions à vivre proposées aux apprentis et des résultats plutôt intéressants pour eux.

Faisons un focus sur le MIP « jardin nourricier » : à l'origine de ce projet, 2 formateurs qui partagent le diagnostic qu'en entreprise les jeunes sont peu confrontés aux végétaux, en raison du développement de la partie minérale dans les aménagements, et qui ont envie de développer le goût pour les végétaux, ainsi que pour l'usage de techniques alternatives.

Ils proposent de faire concevoir et aménager un jardin nourricier « alternatif » par les apprentis, sur les deux ans de leur formation, sur une parcelle de l'EPL en lisière des habitations des personnels. La classe a une parcelle de 200 m² à travailler. La 1^{re} année est plutôt centrée sur l'expérimentation de techniques agro-écologiques et la réflexion est nourrie par des visites à l'extérieur (jardins, communes engagées dans l'agro-écologie) pour permettre des comparaisons et des rencontres de personnes qualifiées sur les

jardins alternatifs afin d'apporter des éclairages techniques. La 2^e année est plus orientée sur la composante sociale de l'agro-écologie : comment on habite et fait vivre ce jardin ? Comment on le valorise pour le partager avec d'autres ? En 2^e année, les apprentis sont amenés à appréhender l'aménagement paysager de façon artistique ; avec un designer, ils conçoivent et réalisent sur leur parcelle de jardin une œuvre dont le processus de création repose sur une approche sensible et pas seulement technique de la mise en valeur de l'espace.



Ce projet mobilise les apprentis en les rendant acteurs. Les jeunes s'approprient un lieu (leur parcelle) qu'ils font vivre au quotidien. La parcelle dont ils ont la responsabilité devient un support pour une réflexion collective (Comment peut-on s'y prendre pour améliorer notre parcelle ? Comment allons-nous nous y prendre pour la rendre accueillante ? Allons-nous ouvrir la parcelle au public ? Pour y faire quoi ?...). Dès leur retour au CFA, certains jeunes se déplacent spontanément sur leur parcelle pour regarder comment leur « jardin nourricier » a évolué. De même, quelques-uns se proposent pour participer à l'entretien estival (arrosage, désherbage...).

Ce projet, conçu en relation avec le MIP, permet d'entraîner de nombreuses capacités générales et professionnelles. Au fil de son avancement, il est un support d'apprentissages pour les matières générales et techniques, et il a agrégé autour de lui différents formateurs qui ont trouvé là un support concret et attractif pour leurs enseignements :

- en mathématiques : calculs d'aires, de quantités, géométrie pour la pose d'un banc... ;
- en monde actuel et français : réalisation de panneaux explicatifs sur les jar-

dins nourriciers, restitution des visites de jardins... ;

- en science : travail sur les cycles de développement, sur les cycles de culture, sur la reconnaissance de végétaux... ;
- en aménagements paysagers : défrichage, piquetage, préparation de sol, semis, plantations, entretien, mise en place d'éléments inertes...

Au final, la mise en place du jardin nourricier a permis l'évaluation de 2 capacités : la capacité générale 21, s'exprimer à travers une réalisation personnelle et la capacité professionnelle C7, s'adapter à des enjeux professionnels locaux.

Le projet du jardin nourricier a progressivement pris sa place de fil rouge dans la formation.

✿ Que mettent en évidence ces projets ?

- En amont de l'émergence d'un projet, le collectif (enseignants, formateurs, vie scolaire et direction) a besoin d'un partage des diagnostics (sur les élèves, les apprentis, sur les métiers du paysage), de se donner des finalités, de les tenir : le projet est une opérationnalisation qui permet de viser les finalités.

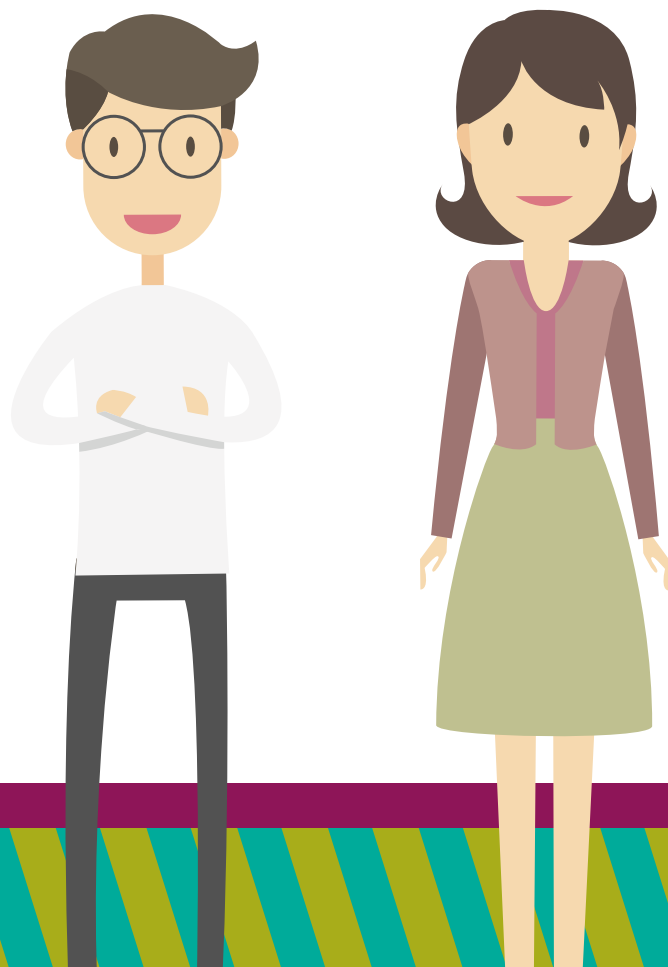
– Il y a une compréhension du fait qu'un jeune développe une capacité s'il est mis en situation, que plus la situation a un enjeu réel, plus il développe sa capacité.

– Il y a aussi la compréhension qu'une capacité s'entraîne à plusieurs enseignants et formateurs.

Conclusion

Ce document est le fruit de la réflexion de quelques enseignants et formateurs d'aménagements paysagers qui ont compris que la rénovation du CAPa les invitait à revoir leurs modalités d'évaluation, et leur donnait des marges de manoeuvre pour penser un dispositif de formation intéressant pour les apprentis et les élèves, comme pour les professionnels.

Puisse ce modeste document donner envie aux lecteurs de construire avec leurs collègues des situations pédagogiques pertinentes !



Liste des participants

- ❁ Olivier Codron, LP Raismes
- ❁ Bruno Corneille, ENSFEA
- ❁ Stéphanie Delmas, LEGTA Courcelles-Chaussy
- ❁ Joël Drezet, MFREO Les Fins
- ❁ Françoise Hérault, Agrosup Dijon
- ❁ Anne-Sophie Laigle, LP Raismes
- ❁ Joël Lambert, LPA Fayl-Billot
- ❁ Paul Lapeyronie, Inspection Enseignement Agricole
- ❁ Dominique Latorre, LPA Saint-Aubin-du-Cormier
- ❁ Cyrille Parratte, MFREO Les Fins
- ❁ Carine Rossand, Agrosup Dijon
- ❁ Yannick Rousseau, LPA Ribécourt
- ❁ Arnaud Théobald, LEGTA Courcelles-Chaussy
- ❁ Didier Winiger, LPPH Camille Godard