

PARLEMENT
DE LA
COMMUNAUTE FRANÇAISE

Session 1998-1999

11 DECEMBRE 1998

PROJET DE DECRET

PORTANT APPROBATION DE PROFILS DE FORMATION
TELS QUE DEFINIS A L'ARTICLE 6 DU DECRET
DU 27 OCTOBRE 1994 ORGANISANT LA CONCERTATION
POUR L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE

EXPOSE DES MOTIFS

Le décret du 27 octobre 1994 a créé la commission communautaire des professions et des qualifications et l'a chargée de créer des commissions consultatives en vue de préparer les profils de formation correspondant aux options groupées organisées au troisième degré de l'enseignement de qualification. Par profil de formation, le même décret entend l'ensemble des compétences à acquérir en vue de la délivrance du certificat de qualification à l'issue de l'enseignement secondaire. Le même décret précise que le Conseil général de concertation pour l'enseignement secondaire propose au Gouvernement de la Communauté française les profils de formation.

Dans une note du 1^{er} septembre 1998, le Conseil général propose au Gouvernement les profils de formation suivants:

Secteur n° 1: Ouvrier qualifié en horticulture.

Secteur n° 2: Technicien en informatique.

Mécanicien usineur.

Secteur n° 3: Menuisier.

Secteur n° 4: Employé en hôtellerie et restauration.

Secteur n° 5: Opératrice en production de confection.

Secteur n° 7: Technicien de bureau.

Secteur n° 8: Puéricultrice.

Secteur n° 9: Technicien en industries chimiques.

Ces profils ont été déterminés par le Gouvernement de la Communauté française en sa séance du 23 novembre 1998.

L'article 39 du décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement précise que le Gouvernement doit soumettre les profils de formation qu'il détermine à la sanction du Parlement de la Communauté française.

Tel est l'objet du présent avant-projet de décret.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1^{er}

Conformément aux dispositions de l'article 39 du décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement, cet article soumet à la sanction du Parlement de la Communauté française le profil de formation de l'ouvrier qualifié en horticulture.

Article 2

Conformément aux dispositions du même article du même décret, cet article soumet à la sanction du Parlement de la Communauté française le profil de formation du technicien en informatique.

Article 3

Conformément aux dispositions du même article du même décret, cet article soumet à la sanction du Parlement de la Communauté française le profil de formation du mécanicien usineur.

Article 4

Conformément aux dispositions du même article du même décret, cet article soumet à la sanction du Parlement de la Communauté française le profil de formation du menuisier.

Article 5

Conformément aux dispositions du même article du même décret, cet article soumet à la

sanction du Parlement de la Communauté française le profil de formation de l'employé en hôtellerie et restauration.

Article 6

Conformément aux dispositions du même article du même décret, cet article soumet à la sanction du Parlement de la Communauté française le profil de formation de l'opératrice en production de confection.

Article 7

Conformément aux dispositions du même article du même décret, cet article soumet à la sanction du Parlement de la Communauté française le profil de formation du technicien de bureau.

Article 8

Conformément aux dispositions du même article du même décret, cet article soumet à la sanction du Parlement de la Communauté française le profil de formation de la puéricultrice.

Article 9

Conformément aux dispositions du même article du même décret, cet article soumet à la sanction du Parlement de la Communauté française le profil de formation du technicien en industries chimiques.

PROJET DE DECRET

PORTANT APPROBATION DE PROFILS DE FORMATION TELS QUE DEFINIS A L'ARTICLE 6 DU DECRET DU 27 OCTOBRE 1994 ORGANISANT LA CONCERTATION POUR L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE

Le Gouvernement de la Communauté française,

Sur la proposition de la ministre-présidente chargée de l'Education, de l'Audiovisuel, de l'Aide à la Jeunesse, de l'Enfance et de la Promotion de la Santé

ARRETE :

La ministre-présidente chargée de l'Education, de l'Audiovisuel, de l'Aide à la Jeunesse, de l'Enfance et de la Promotion de la Santé est chargée de présenter au Parlement de la Communauté française le projet de décret dont la teneur suit :

Article 1^{er}

Le profil de formation de l'ouvrier qualifié en horticulture, déterminé par le Gouvernement et repris en annexe 1 est sanctionné, conformément à l'article 39 du décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre.

Art. 2

Le profil de formation du technicien en informatique, déterminé par le Gouvernement et repris en annexe 2, est sanctionné, conformément à l'article 39 du même décret.

Art. 3

Le profil de formation du mécanicien usineur, déterminé par le Gouvernement et repris en annexe 3, est sanctionné, conformément à l'article 39 du même décret.

Art. 4

Le profil de formation du menuisier déterminé par le Gouvernement et repris en annexe 4,

est sanctionné, conformément à l'article 39 du même décret.

Art. 5

Le profil de formation de l'employé en hôtellerie et restauration déterminé par le Gouvernement et repris en annexe 5, est sanctionné, conformément à l'article 39 du même décret.

Art. 6

Le profil de formation de l'opératrice en production de confection déterminé par le Gouvernement et repris en annexe 6, est sanctionné, conformément à l'article 39 du même décret.

Art. 7

Le profil de formation du technicien de bureau déterminé par le Gouvernement et repris en annexe 7, est sanctionné, conformément à l'article 39 du même décret.

Art. 8

Le profil de formation de la puéricultrice déterminé par le Gouvernement et repris en annexe 8, est sanctionné, conformément à l'article 39 du même décret.

Art. 9

Le profil de formation du technicien en industries chimiques déterminé par le Gouvernement et repris en annexe 9, est sanctionné, conformément à l'article 39 du même décret.

Art 10

Le présent décret entre en vigueur à la date de parution au *Moniteur belge*.

Bruxelles, le 1^{er} décembre 1998.

Par le Gouvernement de la Communauté française,

*La ministre-présidente
chargée de l'Education,*

L. ONKELINX.

ANNEXE 1

PRESENTATION GENERALE DES PROFILS DE QUALIFICATION AUX PROFILS DE FORMATION

L'OBJECTIF ET LES STRUCTURES DE TRAVAIL

Le décret de la Communauté française du 27 avril 1994, créant le Conseil général de concertation pour l'enseignement secondaire, lui a impartit, entre autres, la tâche de définir des profils de formation, c'est-à-dire « l'ensemble des compétences à acquérir en vue de la délivrance du certificat de qualification à l'issue de l'enseignement secondaire » (1).

Pour poursuivre cet objectif, le dit décret, a prévu, dans son article 7, § 1^{er}, la création de la Commission communautaire des Professions et des Qualifications (CCPG) dont la composition est formellement citée: elle regroupe les différents partenaires du monde de l'enseignement, des entreprises, des organisations syndicales siégeant au Conseil national du Travail et des organisations syndicales professionnelles. La CCPQ peut faire appel à des experts (2).

Pour élaborer les profils de formation, six chargés de mission, détachés de l'enseignement, sont mis à la disposition du Conseil général de concertation.

La CCPQ a institué, conformément au décret (3), neuf Commissions consultatives composées selon les mêmes règles que la CCPQ et présidées par des représentants du monde des entreprises, chacun d'elles correspondant à un des neuf secteurs actuels de l'enseignement secondaire de qualification (4). La tâche de chaque Commission consultative est de définir les profils correspondants aux emplois de son secteur.

Pour avancer plus efficacement, les Commissions consultatives ont mis en place des Groupes de travail dont le rôle est de construire des profils particuliers et de les leur proposer.

LES QUATRE ETAPES DU TRAVAIL

1^{re} étape: Les profils de qualification

Afin de cerner au plus près la réalité professionnelle, base incontournable pour préciser les

exigences de la formation, la CCPQ décide de baser sa réflexion sur des profils de qualification, à définir, c'est-à-dire des profils décrivant les activités et les compétences exercées par des travailleurs accomplis tels qu'ils se trouvent dans l'entreprise.

Voilà la première tâche dévolue aux Commissions consultatives.

Pour atteindre cet objectif, les chargés de mission:

- rassemblent les descriptions de métiers déjà réalisées;
- rencontrent les représentants des professions dans les groupes de travail;
- se rendent dans les entreprises pour s'informer et pour confronter leurs analyses à la réalité du terrain.

Au cours de cette première étape, la parole est donnée en priorité aux entreprises qui doivent décrire aux opérateurs de formation « le travailleur accompli ».

2^e étape: Les profils de formation

A partir des profils de qualification, les Commissions consultatives élaborent des profils de formation, c'est-à-dire, rappelons-le, « l'ensemble des compétences à acquérir en vue de la délivrance du certificat de qualification », lorsqu'il s'agit de la certification de l'enseignement secondaire. Les profils de qualification sont évidemment exploitables par les autres opérateurs de formation.

Pour ce faire, les Commissions consultatives travaillent en trois temps.

1^{er} temps: segmentation des profils de qualification

Dans le cadre des groupes de travail existants, les profils de qualification ainsi décrits sont segmentés en unités de compétences, l'unité de compétences étant le regroupement de compétences en ensembles cohérents.

2^e temps: à partir de la segmentation des profils de qualification, les opérateurs de formation dressent l'inventaire de ce qu'ils peuvent prendre en charge dans l'apprentissage des activités et des compétences répertoriées dans les profils de qualification et font des propositions de profils de formation.

(1) Article 6, § 1^{er} du décret.

(2) La CCPQ a usé de cette liberté en invitant en son sein notamment les autres opérateurs de formation.

(3) Article 8 du décret.

(4) 1. agronomie; 2. industrie; 3. construction; 4. hôtellerie-alimentation; 5. habillement; 6. arts appliqués; 7. économie; 8. services aux personnes; 9. sciences appliquées.

3^e temps: le fruit de cette réflexion est soumis à l'analyse critique des acteurs professionnels auxquels il est demandé, au sein des Commissions consultatives

— de vérifier l'adéquation entre, d'une part, les propositions des opérateurs de formation et, d'autre part, les exigences professionnelles de base;

— de proposer des modifications éventuelles justifiées par les réalités professionnelles.

Lors de cette deuxième étape, les opérateurs de formation et les acteurs professionnels prennent une part égale dans l'échange des propositions.

3^e étape: Les structures et les référentiels de formation

Il s'agit, pour terminer, et pour chaque opérateur de formation, de traduire en référentiels de formation (1) les activités et les compétences reprises dans le profil de formation.

Par référentiels de formation, on entend:

— les structures de formation (l'articulation des différents objectifs de formation (2), le répertoire des options, les correspondances...);

— les bases et l'organisation de la certification;

— les contenus de la formation;

— les méthodologies et les moyens appropriés à appliquer;

— les crédits de compétences valorisables par l'enseignement supérieur ou par d'autres opérateurs de formation;

— ...

Dans cette dernière étape, les opérateurs de formation prennent la part la plus active tout en maintenant le dialogue avec les acteurs professionnels.

4^e étape: L'évaluation permanente et le pilotage du système

1^{re} étape:

Les profils de qualification

Précisions méthodologiques

Pour permettre au lecteur du présent travail de la comprendre sans ambiguïté, il paraît important de préciser dès l'abord:

— les concepts utilisés lors de la description des profils de qualification;

(1) Les différents opérateurs de formation élaborent des référentiels de formation qui respectent leurs spécificités tout en coordonnant ce qui peut l'être.

(2) Notamment, pour l'enseignement secondaire, de ce qu'il est convenu d'appeler la formation générale et la formation professionnelle.

— la procédure de travail...

— ...et les limites de celui-ci.

Les concepts

Outre les concepts de profil de formation et de profil de qualification définis dans la présentation générale, il faut préciser d'autres concepts.

1. L'Emploi-type

Un emploi-type est un regroupement sous un même intitulé d'activités communes à différents métiers concrets qui satisfont un même type de fonction au sein d'une activité de production.

— La similitude des activités professionnelles dans différents emplois réels va souvent de pair avec l'utilisation de techniques apparentées, au niveau de qualification et des formes d'organisation du travail proches.

— La notion d'emploi-type est utilisée pour dépasser une difficulté méthodologique de base: la multiplicité des emplois spécifiques. Les métiers ou emplois réels sont mouvants d'une entreprise à une autre et les tâches qui les constituent ne sont pas parfaitement superposables d'un lieu de travail à un autre.

— D'autre part, certaines professions sont proches par la nature du travail qui les caractérise. Il est donc pertinent de les agréger au sein d'un emploi générique, appelé emploi-type. Les critères de regroupement tiennent donc au genre de travail effectué et donc aussi aux compétences requises pour les exercer. Celles-ci sont de fait, communes aux différents emplois concrets.

— L'emploi-type a toujours un certain degré de généralité qui peut varier selon l'étendue de la diversité qui prennent les métiers concrets au sein des divers types d'entreprises. Il y a des professions qui varient peu dans leur contenu et leurs activités, quels que soient les lieux où elle sont exercées. Par contre, d'autres peuvent se pratiquer selon des formes variées, couvrir des métiers réels différents, mais manifester une grande proximité par la nature des tâches effectuées.

2. La fonction

La fonction est un grand sous-ensemble de tâches qui concourent, au sein d'une activité productive, à assurer un certain type de résultat (3).

(3) Un employé de bureau, par exemple, doit généralement remplir les fonctions suivantes: réceptionner et vérifier les informations à l'entrée, enregistrer et transformer des données, mettre en page, communiquer des messages simple sur le mode oral, etc.

3. L'activité

L'activité est l'opération par laquelle un travailleur réalise quelque chose de l'activité de production.

3. La compétence

Le terme compétence est un vocable employé couramment dans de nombreux domaines et qui est pourtant difficile à définir.

Parmi les multiples sens que peut prendre ce mot, la CCPQ a retenu la définition suivante :

la compétence est une aptitude de l'individu requise pour réaliser certains actes. C'est une vision fonctionnelle de la compétence.

La compétence exprime une « capacité à agir », un « pouvoir agir », dans une situation donnée, détenus par le travailleur. Elle exige donc des acquis de sa part, qui peuvent être de quatre types :

— les connaissances sont les informations, les notions, les procédures acquises, mémorisées et reproductibles par un individu dans un contexte donné;

— les capacités cognitives sont les opérations mentales, les mécanismes de la pensée que l'individu met en œuvre quand il exerce son intelligence;

— les habiletés sont les perceptions, les mouvements, les gestes acquis et reproductibles dans un contexte donné qui s'avèrent efficaces pour atteindre certains buts dans le domaine gestuel (physique et manuel);

— les attitudes sont des comportements sociaux ou affectifs acquis par l'individu et mobilisables dans des domaines de la vie domestique ou professionnelle (1).

Les procédures

Pour confectionner les profils de qualification, la CCPQ a établi les procédures suivantes :

1^{re} étape :

— adopter au sein de chaque Commission consultative une nomenclature des emplois-types sur base de la documentation existante (CEDEFOP, ROME...) et les situer dans les filières professionnelles correspondantes;

— sélectionner les emplois-types qui seront traités en priorité sur base de critères de pertinence à définir en Commission consultative.

(1) Cette classification trouvera toute sa signification lorsqu'il s'agira de constituer les référentiels de formation lors de la 3^e étape du travail.

2^e étape :

— identifier et définir les fonctions qui sont de grands sous-ensembles de tâches;

— identifier les évolutions probables des emplois-types et de leurs fonctions.

3^e étape :

— pour les fonctions actuelles et prévisibles, déterminer les activités du travailleur, c'est-à-dire les tâches détaillées qu'il doit effectuer.

4^e étape :

— définir les compétences nécessaires pour réaliser les activités précisées.

Les profils de qualification sont élaborés au terme de ces étapes (2).

Ce sont les Groupes de travail, composés d'experts du terrain — employeurs, syndicalistes professionnels — et d'experts de la formation, qui ont cerné au plus près les caractéristiques des emplois-types.

Chaque groupe a travaillé sur des matériaux qui provenaient soit d'enquêtes, soit de travaux existants. Les membres les ont actualisés, complétés, élagués, adaptés, affinés ... pour les rendre conformes aux normes adoptées par la CCPQ. Leur production a été alors soumise, pour approbation, à la Commission consultative ad hoc.

Les limites du produit

L'exercice intellectuel qui consiste à produire des profils de qualification présente des limites méthodologiques.

La première limite est le caractère arbitraire de la production.

Arbitraire ne veut pas dire subjectif ou quelconque. Le mot signifie que des choix ont été faits, par exemple pour déterminer le regroupement des métiers en emplois-types, pour adopter un niveau de précision plutôt qu'un autre, pour retenir un niveau moyen dans le cas de pratiques diversifiées, etc. D'autres choix auraient pu parfois être opérés.

La deuxième limite est le caractère imparfait des descriptifs.

Ces derniers se veulent exhaustifs, mais le sont-ils vraiment ? Ils se veulent aussi rigoureux,

(2) Deux étapes supplémentaires sont prévues dans la suite immédiate des quatre premières :

5^e étape : effectuer une relecture globale des compétences identifiées pour en dégager les communes et les spécifiques par emploi-type.

6^e étape : effectuer une relecture comparative des profils pour identifier les compétences génériques à plusieurs emplois-types.

mais saisissent-ils toujours réellement et avec précision la nature exacte de l'activité ?

La troisième limite est le caractère provisoire des observations.

Les technologies évoluent très vite dans certains secteurs. Des modifications des modes d'organisation du travail sont régulièrement introduites dans les entreprises. Ces transformations changent le contenu des activités professionnelles et par le fait même risquent de rendre rapidement dépassés certains profils. Pour être pertinents, ces profils de qualification doivent être régulièrement mis à jour.

La quatrième limite réside dans le fait que les profils donnés décrivent le travailleur expérimenté.

Normalement les Commissions consultatives devraient échapper au piège d'élaborer un profil idéal pour s'en tenir à la photographie du réel. Il n'est sûr que les membres des commissions aient toujours pu se dégager de cette tentation.

De même, il était convenu de ne pas introduire dans les profils les conditions exigées à l'embauche, mais de s'en tenir aux compétences nécessaires à l'exercice du métier en situation de travail. Mais peut-on affirmer que certaines de ces conditions d'engagement, non indispensables à l'employabilité au sens strict, n'ont pas été reprises dans le profil ?

Quoi qu'il en soit, les profils décrivent des travailleurs en pleine maturité. Ils parlent d'ouvriers ou d'employés expérimentés. Ces profils de qualification peuvent être considérés comme une référence pour déterminer les compétences à maîtriser quand on est professionnel à part entière. Ces compétences sont plus vastes que celles que l'on peut posséder à la sortie d'une formation professionnelle initiale.

Cinquième limite: les profils de qualification ne caractérisent pas totalement la maîtrise professionnelle.

L'élaboration d'un profil est une démarche analytique qui énumère des compétences partielles. La maîtrise professionnelle (LA compétence) est plus que la maîtrise totale de ces compétences fragmentaires. Elle est la connaissance des conditions de mobilisation de ces compétences diverses. Elle exige la compréhension de l'enjeu de la totalité de l'activité productive et la mise en application d'une stratégie d'action guidée par le résultat final à obtenir. Elle est une vision du tout et une aptitude à accomplir spontanément les bons actes au bon moment. Elle suppose une culture du métier qui ne peut être que globale et qui ne se construit qu'avec l'expérience. Cette dimension n'est pas toujours présente dans les profils de qualification.

Sixième limite: les compétences doivent être manipulées avec prudence et vues plus comme des indicateurs que comme des faits.

Si la description des fonctions et des activités est une démarche objective, susceptible d'être directement observée, l'inventaire des compétences est le produit de suppositions, pas toujours vérifiables.

Note importante de lecture

Le mode de classement

— le premier chiffre désigne la Commission consultative;

— le deuxième chiffre désigne un Secteur déterminé couvert par le Commission consultative précisée;

— le troisième chiffre désigne un Emploi-type appartenant au secteur qui vient d'être défini;

— la quatrième chiffre désigne un Métier couvert par l'emploi-type dont question.

Exemple: dans le numéro de classement 4.1.7.3.

4 désigne la Commission consultative Hôtellerie-Alimentation;

1 désigne le secteur HORECA;

7 désigne l'emploi-type Cuisinier;

3 désigne le métier Chef de partie.

Il arrive que l'emploi-type et le métier soient désignés par la même appellation.

2^e étape:

LES PROFILS DE FORMATION

Concepts et méthodologie

Comme le précise le Décret de la Communauté française sur les missions de l'école en son article 41, les profils de formation sont réalisés en deux étapes:

1^o la segmentation des profils de qualification en unités de compétences, c'est-à-dire en ensembles cohérents de compétences

2^o le regroupement des unités de compétences en profils cohérents de formation.

1^{er} temps: la segmentation des profils de qualification

Il est communément admis de dire qu'une unité de compétences correspond à l'ensemble des compétences liées à la réalisation d'une acti-

tivité ou d'un groupe d'activités correspondant à une fonction de travail.

1. Le classement des compétences

Le profil de qualification a décrit les activités et les compétences exercées par un travailleur accompli.

Il est évident qu'au terme de sa formation l'apprenant ne maîtrise pas toutes les compétences que l'exercice du métier — profil de qualification — postule.

C'est pourquoi l'écriture d'un profil de formation — compétences à maîtriser en fin de formation — commence par le classement des compétences contenues dans le profil de qualification.

Elles sont classées de la manière suivante :

Les CM = les compétences à maîtriser, c'est-à-dire les compétences qui sont à maîtriser en fin d'une formation donnée dans les profils présentés.

Les CEF = les compétences à exercer au cours de cette formation, mais dont la maîtrise ne peut être certifiée qu'au-delà de ladite formation par un opérateur de formation.

Les CEP = les compétences à exercer durant cette même formation, mais dont la maîtrise ne pourra être acquise qu'à travers l'activité professionnelle elle-même.

Plusieurs remarques et précisions au sujet de ce classement :

— Les CM — compétences à maîtriser — sont les compétences que les professionnels et les opérateurs de formation estiment comme devant être maîtrisées par les apprenants à un moment donné de leur cursus de formation. C'est donc par rapport à ce niveau précisé de formation que les compétences sont classées CM.

— Les CEF et les CEP sont des compétences à exercer — à mettre en exercice — durant la formation. Ce sont des compétences en projet, en devenir. Les opérateurs de formation montrent aux apprenants qu'elles existent, qu'elles sont importantes pour la maîtrise du métier et ils les y initient, mais elle ne sont pas certifiées maîtrisées.

— Ce classement est relatif. En effet, les compétences sont classées CM, CEF ou CEP les unes par rapport aux autres dans un même profil de formation situé à un niveau de formation donné. Ainsi dans tel niveau de formation une compétence classée CEF sera classée CM dans un autre profil de formation situé à un autre niveau — supérieur souvent — de formation.

— Dans les tableaux permettant le passage du profil de qualification au profil de formation (1), les compétences à exercer (CEF et CEP), bien qu'elles ne doivent pas être certifiées maîtrisées, sont reprises parce qu'il apparaît essentiel :

pour les apprenants et les opérateurs de formation

- de ne pas perdre de vue qu'une partie de la maîtrise professionnelle seulement est certifiée et de ne pas leurrer l'apprenant;

- de garder sous les yeux la globalité des compétences sans laquelle la vision du métier est réductrice, incomplète;

- d'intégrer celles qui doivent l'être dans l'apprentissage pour ouvrir la vision de l'apprenant sur « la réalité vraie » de l'exercice du métier et l'initier ainsi peu à peu à sa richesse, à sa complexité;

pour les entreprises

- de réaliser et de se souvenir qu'au sortir de la formation l'apprenant ne maîtrise pas l'entièreté des compétences du métier;

- de ne pas oublier leur rôle de formateur.

— Dans la suite de cette réflexion, il est entendu, évidemment, que chacune des compétences (CM, CEF, CEP) ne trouve son plein accomplissement qu'intégrée dans la compétence qui est la maîtrise professionnelle et qui « suppose une culture du métier qui ne peut être que globale et qui ne se construit qu'avec l'expérience » (2).

2. Les tableaux permettant le passage des profils de qualification aux profils de formation

A la segmentation des profils de qualification telle qu'elle a été réalisée lors de l'écriture de ces derniers, l'on ajoute deux rubriques : le classement des compétences et les indicateurs de maîtrise de compétences.

La présence des activités et des compétences du profil de qualification (3) est la garantie que le profil de qualification se retrouve bien dans le profil de formation.

Les compétences sont classées selon les critères définis au point 1 ci-dessous.

Quand aux indicateurs de maîtrise de compétences, ils sont écrits exclusivement pour une ou un groupe de CM (compétences à maîtriser).

(1) Voir point 2 ci-après.

(2) CCPQ Cahier 1 p. 8.

(3) Le décret sur les missions de l'école article 52.

Les indicateurs de maîtrise de compétences peuvent, selon les secteurs, le contenu des compétences et leur degré d'affinement

— soit tracer une piste pour l'évaluation postérieure

— soit permettre de vérifier que la maîtrise des compétences est acquise ou ne l'est pas;

— soit encore de préciser les limites dans lesquelles les opérateurs de formation s'engagent à certifier la maîtrise des compétences.

Il est superflu de rédiger des indicateurs de maîtrise de compétences lorsqu'ils n'apportent aucune précision à l'écriture des compétences. L'on évite de la sorte les redondances.

La notion d'exemple, lorsqu'elle apparaît dans le tableau, est utilisée plus pour préciser un niveau de compétence à atteindre que pour définir un contenu «de matière à maîtriser».

Le tableau permettant le passage des profils de qualification aux profils de formation se présente donc comme suit:

FONCTION du PQ

Activités décrites dans le(s) PQ (1)	Compétences du(des) PQ complétées et précisées (1)	Clas. comp.	Indicateurs de maîtrise des compétences
--------------------------------------	--	-------------	---

(1) Lors de l'écriture des profils de formation concernés par cette note, il est apparu que certaines activités avaient été oubliées dans les profils de qualification. Elles sont ajoutées parce que sans elles la photographie du métier risque d'être tronquée. De même, certaines compétences ont dû être affinées, complétées afin d'éviter toute équivoque quant à leur niveau de contenu. Ces compléments ne seront plus nécessaires dans les profils de formation ultérieurs parce qu'il a été convenu que le contenu des activités et des compétences des profils de qualification et des profils de formation serait dorénavant identique.

2^e temps : Le regroupement des unités de compétences en profils cohérents de formation

1. Les sources des profils de formation

Le Décret de la Communauté française du 27 octobre 1994, en son article 6, § 1^{er}, stipule que «le conseil (général de concertation) est chargé de proposer au Gouvernement les profils de formation correspondant aux options groupées organisées au troisième degré de l'enseignement de qualification. Par profil de formation, on entend l'ensemble des compétences à acquérir en vue de la délivrance du certificat de qualification à l'issue de l'enseignement secondaire».

Le Décret lie donc explicitement les profils de formation, les options groupées et les certificats de qualification. Puisqu'il est irréaliste de penser que chaque profil de qualification génère nécessairement sa propre option groupée, l'on est en droit de conclure qu'un profil de formation peut être issu d'un ou de plusieurs profils de qualification.

Parfois, cependant, un même profil de qualification peut générer plusieurs profils de formation.

Cette lecture du décret ne concerne évidemment que l'opérateur de formation «enseignement secondaire» et elle n'interdit pas aux autres opérateurs de formation d'utiliser la segmentation des profils de qualification selon leurs critères spécifiques, de contenu et de niveau notamment. Dans ce cas, cependant, les certifications ne porteront pas sur des profils identiques.

2. Le choix des profils de formation

Les profils de formation sont proposés par les Commissions consultatives à la CCPQ ils sont le fruit de l'analyse, sur le terrain, des réalités économiques et sociales. Analyse, rappelons-le, qui a réuni tous les acteurs économiques et de la formation et qui rencontre un des objectifs prin-

cipaux de la CCPQ : analyse l'adéquation entre, d'une part, l'offre de l'enseignement de qualification et, d'autre part, les réalités et les besoins économiques. Il s'agit donc, si nécessaire, d'une remise à jour et des formations proposées et même du contenu des formations existantes et confirmées.

3. La présentation du profil de formation

Les profils de formation sont présentés par les Commissions consultatives à la CCPQ.

Leur niveau de formation est précisé et ils sont accompagnés éventuellement des commentaires que les Commissions consultatives estiment pertinent de communiquer à la CCPQ.

Notes importantes de lecture

1. Le genre grammatical utilisé dans la description des profils de formation

Les profils de formation décrits dans le présent cahier sont accessibles aux hommes et aux femmes.

Cependant, pour ne pas en alourdir la présentation et la lecture, l'on y utilise le genre grammatical qui correspond à la réalité professionnelle correspondante actuellement la plus usuelle. Pour éviter toute équivoque cependant, l'intitulé du profil de formation est suivi des initiales M/F (Masculin/Féminin).

2. La graphie des compétences CEP et CEF

En vue de faciliter la distinction entre les compétences CM, d'une part, et les compétences CEP et CEF, d'autre part, ces dernières sont écrites en caractères italiques.

3. Le numéro de référence du PQ

Le numéro de référence du ou des profils de qualification «sources» du profil de formation est celui utilisé pour la classification des profils de qualification et renvoie aux cahiers qui leur sont consacrés.

1. AGRONOMIE

1.2 Horticulture

1.2.1 OUVRIER QUALIFIÉ EN HORTICULTURE (M/F)

Activités décrites dans le(s) PQ	Compétences du(des) PQ complétées et précisées	Clas. comp.	Indicateurs de maîtrise des compétences
Fonction 01: Inspecter l'état d'une parcelle en culture afin de découvrir les problèmes qui gênent le développement des plantes			
1.1. Reconnaître les genres et espèces des plantes cultivées	Connaître les notions de systématique végétale indispensables à la nomenclature horticole <ul style="list-style-type: none"> — définir les notions de classe, de famille, de genre, d'espèce, de variété, de cultivar en référence à la systématique normalisée du règne végétal — définir les règles de nomenclature horticole pour la désignation des noms des plantes — définir la méthodologie à suivre pour identifier des plantes 	CM	<ul style="list-style-type: none"> — les différents éléments de la terminologie utilisée en systématique végétale sont correctement différenciés — la définition des règles de nomenclature horticole est correctement formulée — la méthodologie à suivre pour l'identification des plantes est correctement expliquée et son application à des exemples concrets, repris dans les divers domaines de l'horticulture, conduit à des résultats
1.2. Reconnaître les genres et espèces des plantes cultivées et identifier leurs caractéristiques et exigences culturales	Appliquer, en situation concrète, la méthodologie menant à l'identification des plantes habituellement utilisées en aménagement et entretien des parcs et jardins y compris les graminées <ul style="list-style-type: none"> — en toute saison et à leurs différents stades de croissance, identifier par leur nom botanique complet (genre, espèces, ...) et leur nom commun, les plantes habituellement utilisées en aménagement des parcs et jardins <ul style="list-style-type: none"> • floriculture: 5 bisannuelles, 14 annuelles, 3 plantes molles, 10 vivaces, 10 bulbeuses, 3 plantes aquatiques, 3 graminées ornementales • arboriculture d'ornement: 20 conifères, 5 arbustes à feuilles caduques, 5 arbustes à feuilles persistantes, 5 arbustes à floraison printanière, 2 arbustes à floraison estivale, 2 arbustes à floraison automnale, 1 arbuste à floraison hivernale, 5 arbustes à fruits décoratifs, 5 arbustes à bois et/ou feuillage décoratif, 5 arbres d'ornement, 5 arbres d'alignement, 4 plantes de terre de bruyère • fruiticulture: 2 fruits à pépins, 4 fruits à noyaux, 3 fruits secs, 6 petits fruits — écrire d'une manière correcte les noms botaniques et les noms communs de ces plantes — identifier les caractéristiques et les exigences culturales de ces plantes — expliquer la fonction d'un calendrier de culture Appliquer, en utilisant des documents ressources, la méthodologie menant à l'identification des plantes et cultivars courants utilisés en aménagement et entretien des parcs et jardins y compris les graminées <ul style="list-style-type: none"> — identifier par leur nom botanique complet (genre, espèces, ...) et leur nom commun des plantes et des cultivars courants utilisés en aménagement et entretien des parcs et jardins — identifier les caractéristiques et les exigences culturales de ces plantes 	CM	<ul style="list-style-type: none"> — la démarche méthodologique adoptée est correcte et les résultats obtenus (nomenclatures binaire et vernaculaire) sont exacts — les noms des plantes identifiées sont écrits correctement — les caractéristiques et exigences culturales des plantes sont correctement identifiées — les différents éléments repris sur les calendriers des opérations culturales des plantes sont correctement décodés
		CM	<ul style="list-style-type: none"> — les documents ressources consultés permettent de donner une réponse aux problèmes posés — la démarche méthodologique adoptée est correcte et les résultats obtenus (nomenclature binaire et vernaculaire) sont exacts — les caractéristiques et exigences culturales des plantes sont correctement identifiées

Activités décrites dans le(s) PQ	Compétences du(des) PQ complétées et précisées	Clas. comp.	Indicateurs de maîtrise des compétences
	<p>Appliquer, en situation concrète, la méthodologie menant à l'identification des plantes maraîchères</p> <ul style="list-style-type: none"> — en toute saison et à leurs différents stades de croissance, identifier par leur nom botanique complet (genre, espèces, ...) et leur nom commun les plantes maraîchères ayant une importance économique sur la base des listes INS <ul style="list-style-type: none"> • 10 foliacées, 5 racines, 3 bulbes, 2 légumineuses, 3 légumes fruits, 3 légumes vivaces, 5 plantes condimentaires — écrire d'une manière correcte les noms botaniques et les noms communs de ces plantes — identifier les caractéristiques et les exigences culturelles de ces plantes — expliquer la fonction d'un calendrier de culture 	CM	<ul style="list-style-type: none"> — la démarche méthodologique adoptée est correcte et les résultats obtenus (nomenclatures binaire et vernaculaire) sont exacts — les noms des plantes identifiées sont écrits correctement — les caractéristiques et exigences culturelles des plantes sont correctement identifiées — les différents éléments repris sur les calendriers des opérations culturales des plantes sont correctement décodés — pour les productions courantes de l'exploitation, les étapes du processus de production sont correctement formulées
	<p>Appliquer, en utilisant des documents ressources, la méthodologie menant à l'identification des plantes maraîchères</p> <ul style="list-style-type: none"> — identifier par leur nom botanique complet (genre, espèces, ...) et leur nom commun des plantes et des cultivars courants utilisés en cultures maraîchères — identifier les caractéristiques et les exigences culturelles de ces plantes 	CM	<ul style="list-style-type: none"> — les documents ressources consultés permettent de donner une réponse aux problèmes posés — la démarche méthodologique adoptée est correcte et les résultats obtenus (nomenclatures binaire et vernaculaire) sont exacts — les caractéristiques et exigences culturelles des plantes sont correctement identifiées
	<p>Appliquer, en situation concrète, la méthodologie menant à l'identification des plantes de pépinière</p> <ul style="list-style-type: none"> — en toute saison et à leurs différents stades de croissance, identifier par leur nom botanique complet (genre, espèces, ...) et leur nom commun les plantes de pépinière ayant une importance économique : résineux, forestiers, fruitiers, petits fruits, ornementaux, vivaces, ... en référence aux catalogues commerciaux <ul style="list-style-type: none"> • floriculture: 10 vivaces • arboriculture d'ornement: 20 conifères, 5 arbustes à feuilles caduques, 5 arbustes à feuilles persistantes, 5 arbustes à floraison estivale, 2 arbustes à floraison automnale, 1 arbuste à floraison hivernale, 5 arbustes à fruits décoratifs, 5 arbustes à bois et/ou à feuillage décoratif, 5 arbres d'ornement, 5 arbres d'alignement, 4 plantes de terre de bruyère • 2 fruits à pépins, 4 fruits à noyaux, 3 fruits secs, 6 petits fruits — identifier les sujets porte-greffe couramment utilisés — écrire d'une manière correcte les noms botaniques et les noms communs de ces plantes — identifier les caractéristiques et les exigences culturelles de ces plantes — expliquer la fonction d'un calendrier de culture 	CM	<ul style="list-style-type: none"> — la démarche méthodologique adoptée est correcte et les résultats obtenus (nomenclatures binaire et vernaculaire) sont exacts — les noms des plantes identifiées sont écrits correctement — les caractéristiques et exigences culturelles des plantes sont correctement identifiées — les différents éléments repris sur les calendriers des opérations culturales des plantes sont correctement décodés
	<p>Appliquer, en utilisant des documents ressources, la méthodologie menant à l'identification des plantes de pépinière</p> <ul style="list-style-type: none"> — identifier par leur nom botanique complet (genre, espèces, ...) et leur nom commun des plantes et des cultivars courants produits en pépinière — identifier les caractéristiques et les exigences culturelles de ces plantes 	CM	<ul style="list-style-type: none"> — les documents ressources consultés permettent de donner une réponse aux problèmes posés — la démarche méthodologique adoptée est correcte et les résultats obtenus (nomenclature binaire et vernaculaire) sont exacts — les caractéristiques et exigences culturelles des plantes sont correctement identifiées

Activités décrites dans le(s) PQ	Compétences du(ies) PQ complétées et précisées	Clas. comp.	Indicateurs de maîtrise des compétences
	<p>Appliquer, en situation concrète, la méthodologie menant à l'identification des plantes fruitières</p> <ul style="list-style-type: none"> — en toute saison et à leurs différents stades de croissance, identifier par leur nom botanique complet (genre, espèces, ...) et leur nom commun les plantes fruitières ayant une importance économique sur la base des catalogues commerciaux <ul style="list-style-type: none"> • 2 fruits à pépins, 4 fruits à noyaux, 3 fruits secs, 6 petits fruits — écrire d'une manière correcte les noms botaniques et les noms communs de ces plantes — identifier les caractéristiques et les exigences culturales de ces plantes — expliquer la fonction d'un calendrier de culture 	CM	<ul style="list-style-type: none"> — la démarche méthodologique adoptée est correcte et les résultats obtenus (nomenclatures binaire et vernaculaire) sont exacts — les noms des plantes identifiées sont écrits correctement — les caractéristiques et exigences culturales des plantes sont correctement identifiées — les différents éléments repris sur les calendriers des opérations culturales des plantes sont correctement décodés
	<p>Appliquer, en utilisant des documents ressources, la méthodologie menant à l'identification des plantes et cultivars courants utilisés en cultures fruitières</p> <ul style="list-style-type: none"> — identifier par leur nom botanique complet (genre, espèces, ...) et leur nom commun des plantes et des cultivars courants utilisés en cultures fruitières — identifier les caractéristiques et les exigences culturales de ces plantes 	CM	<ul style="list-style-type: none"> — les documents ressources consultés permettent de donner une réponse aux problèmes posés — la démarche méthodologique adoptée est correcte et les résultats obtenus (nomenclatures binaire et vernaculaire) sont exacts — les caractéristiques et exigences culturales des plantes sont correctement identifiées
	<p>Appliquer, en situation concrète, la méthodologie menant à l'identification des plantes florales et ornementales</p> <ul style="list-style-type: none"> — en toute saison et à leurs différents stades de croissance, identifier par leur nom botanique complet (genre, espèces, ...) et leur nom commun les plantes florales et ornementales ayant une importance économique : plantes vertes, plantes fleuries, fleurs coupées, plantes à massif, plantes annuelles et bisannuelles, plantes à bulbes, ... en référence aux catalogues commerciaux <ul style="list-style-type: none"> • 5 bisannuelles, 14 annuelles, 3 plantes molles, 10 vivaces, 10 bulbeuses, 15 plantes d'appartements, 3 plantes aquatiques, 3 graminées ornementales — écrire d'une manière correcte les noms botaniques et les noms communs de ces plantes — identifier les caractéristiques et les exigences culturales de ces plantes — expliquer la fonction d'un calendrier de culture 	CM	<ul style="list-style-type: none"> — la démarche méthodologique adoptée est correcte et les résultats obtenus (nomenclatures binaire et vernaculaire) sont exacts — les noms des plantes identifiées sont écrits correctement — les caractéristiques et exigences culturales des plantes sont correctement identifiées — les différents éléments repris sur les calendriers des opérations culturales des plantes sont correctement décodés — pour les productions courantes de l'exploitation, les étapes du processus de production sont correctement formulées
	<p>Appliquer, en utilisant des documents ressources, la méthodologie menant à l'identification des plantes florales et ornementales</p> <ul style="list-style-type: none"> — identifier par leur nom botanique complet (genre, espèces, ...) et leur nom commun des plantes et des cultivars courants utilisés en cultures florales et ornementales — identifier les caractéristiques et les exigences culturales de ces plantes 	CM	<ul style="list-style-type: none"> — les documents ressources consultés permettent de donner une réponse aux problèmes posés — la démarche méthodologique adoptée est correcte et les résultats obtenus (nomenclatures binaire et vernaculaire) sont exacts — les caractéristiques et exigences culturales des plantes sont correctement identifiées

Activités décrites dans le(s) PQ	Compétences du(des) PQ complétées et précisées	Clas. comp.	Indicateurs de maîtrise des compétences
1.3. Observer et évaluer les conditions pédoclimatiques environnantes (structures du sol, humidité, conditions climatiques, ...) sur le développement des plantes	Comprendre les effets du climat sur la floraison et la feuillaison des végétaux — expliquer les variations que les climats font subir à la floraison et à la feuillaison des végétaux (phénologie)	CM	— les explications montrant que des variations de climat peuvent avoir une influence sur la floraison et la feuillaison des végétaux sont pertinentes
1.4. Observer et évaluer l'état de développement d'une culture	Connaître la morphologie externe des végétaux — identifier d'une façon juste et complète la morphologie des principaux organes, jeunes et adultes, tels la racine, la tige, la feuille, la fleur, le fruit, la graine — décrire l'aspect extérieur normal d'une plante	CM	— la morphologie des organes de base d'une plante est décrite avec justesse — la représentation schématique d'une plante et la localisation de ces organes de base est exacte
	Comprendre la fonction de chacun des organes de la plante à ses différents stades de développement (stades phénologiques)	CM	— la fonction de chacun des organes de base d'une plante à ses différents stades de croissance est correctement expliquée
	Évaluer l'aspect extérieur d'une plante — apprécier un état particulier de développement de la plante à chacun de ses stades de croissance • état physiologique (port, développement racinaire et foliacé, couleur, ...) • état sanitaire (parasites, maladies) • floraison, mise à fruit	CM	— en situation concrète, un état particulier de développement d'une plante est repéré avec justesse
1.5. Repérer la présence d'un problème dû aux conditions environnantes	Comprendre les mécanismes et les facteurs conditionnant les fonctions végétales des plantes — expliquer le rôle des principaux phénomènes physiologiques tels la respiration, la transpiration et la sudation, la photosynthèse, la nutrition, la croissance et la reproduction — expliquer l'importance de chacune de ces fonctions pour le développement de la plante — expliquer les effets du photopériodisme	CM	— les processus de vie d'une plante sont correctement décrits — les interventions possibles sur chacun de ces processus sont correctement formulées et les justifications de ces interventions sont pertinentes — les causes des dommages constatés sont correctement identifiées
	Comprendre le rôle des agents pollinisateurs	CM	— les explications montrant comment l'utilisation d'agents pollinisateurs peut influencer sur le développement d'une production sont pertinentes
	Connaître les dommages pouvant être causés aux plantes par les conditions environnantes — identifier et décrire les dommages causés par l'eau, le soleil, le vent, la grêle, la neige, le gel, la pollution sur le développement des plantes	CM	— les dommages causés aux plantes par l'eau, le soleil, le gel, le vent, la neige, la pollution sont correctement décrits
	Analyser les résultats de l'observation des dommages — repérer et quantifier l'importance des dégâts dus aux conditions environnantes	CM	— en situation concrète, les dommages sont correctement repérés et leur quantification est pertinente
1.6. Repérer la présence d'une carence ou d'un excès en éléments nutritifs	Connaître les effets sur une plante d'une carence ou d'un excès en éléments nutritifs — identifier et décrire les symptômes présentés par une plante en présence d'une carence ou d'un excès en éléments nutritifs majeurs et secondaire	CM	— les effets sur le développement d'une plante d'une carence ou d'un excès en éléments nutritifs sont correctement décrits
	Analyser le résultat de l'observation des dommages — repérer et quantifier l'importance de dégâts dus à un excès ou à une carence en éléments nutritifs	CM	— en situation concrète, les dommages sont correctement repérés et leur quantification est pertinente

Activités décrites dans le(s) PQ	Compétences du(des) PQ complétées et précisées	Clas. comp.	Indicateurs de maîtrise des compétences
1.7. Repérer la présence d'une maladie des plantes ou de leurs fruits	Connaître les principales maladies des plantes et des fruits <ul style="list-style-type: none"> — identifier par leur nom commun les principales maladies des plantes et de leurs fruits <ul style="list-style-type: none"> • virales, bactériennes, fongiques — décrire les symptômes de la présence d'une de ces maladies — décrire les dommages causés aux plantes par les principales maladies — oidium, mildiou, botrytis, rouille, tavelure monilieuse, chancre, pied noir Analyser le résultat de l'observation des dommages <ul style="list-style-type: none"> — repérer et quantifier l'importance de dégâts dus à la présence d'une maladie 	CM	<ul style="list-style-type: none"> — la définition des différents types de maladie est correctement formulée — les dommages causés par les principales maladies sont correctement décrits — les résultats obtenus lors de l'identification des principales maladies sont exacts <ul style="list-style-type: none"> — en situation concrète, les dommages sont correctement repérés et leur quantification est pertinente
1.8. Repérer la présence de parasites animaux des plantes ou de leurs fruits	Connaître les principaux parasites animaux des végétaux et leurs fruits <ul style="list-style-type: none"> — identifier par leur nom commun les principaux parasites animaux des végétaux et de leurs fruits à leurs différents stades de développement <ul style="list-style-type: none"> • mollusques, acariens, thrips, pucerons, psylles, carpocapse, mouche blanche — décrire brièvement la morphologie et le cycle de vie de ces principaux parasites et de leurs prédateurs — décrire les symptômes de la présence d'un parasite — décrire les dommages causés aux cultures par les principaux parasites Analyser le résultat de l'observation des dommages <ul style="list-style-type: none"> — repérer et quantifier l'importance des dégâts dus à la présence de parasites 	CM	<ul style="list-style-type: none"> — la morphologie et le cycle de vie des principaux parasites animaux sont correctement décrits — en situation concrète, les résultats d'identification des principaux parasites animaux sont exacts — les dommages causés aux végétaux et à leurs fruits par des principaux parasites animaux sont correctement décrits <ul style="list-style-type: none"> — en situation concrète, les dommages sont correctement repérés et leur quantification est pertinente
1.9. Repérer la présence de plantes adventices	Connaître les principales plantes adventices <ul style="list-style-type: none"> — identifier par leur nom commun les principales plantes adventices à leurs différents stades de développement <ul style="list-style-type: none"> • oseille, sené, pissenlit, plantain, liseron, mouron, mousse, prêlle, trèfle, renoncule, chardon, orties, galin-sogé, paturin, oxalis, camomille — décrire les dommages causés aux cultures par la présence de plantes adventices Analyser le résultat de l'observation des dommages <ul style="list-style-type: none"> — repérer et quantifier l'importance de dégâts dus à la présence de plantes adventices 	CM	<ul style="list-style-type: none"> — en situation concrète, les résultats d'identification des principales plantes adventices sont exacts — les dommages causés aux cultures par les plantes adventices sont correctement décrits <ul style="list-style-type: none"> — en situation concrète, les dommages sont correctement repérés et leur quantification est pertinente
1.10. Repérer la présence de ravageurs des cultures	Connaître les principaux ravageurs des cultures <ul style="list-style-type: none"> — identifier par leur nom commun les principaux ravageurs des cultures (plantes et fruits) <ul style="list-style-type: none"> • taupes, rats musqués, mulots et campagnols, oiseaux, lapins — décrire les symptômes de la présence d'un ravageur — décrire les dommages causés aux cultures (plantes et fruits) par les principaux ravageurs 	CM	<ul style="list-style-type: none"> — en situation concrète, les résultats d'identification des principaux ravageurs des cultures sont exacts — les dommages causés aux cultures par les ravageurs sont correctement décrits

