

COMPTE RENDU DU COMITE DE PILOTAGE DE LA FORMATION TECHNICIEN EN JARDINS ET ESPACES VERTS
--

Mardi 20 Octobre 2008

Personnes présentes : Michel GAVANON- Monsieur DELBECQ- Monsieur CHANIOL- Monsieur Garby – Monsieur TOUAHRI- Monsieur TISSERAND – Monsieur MACQ – Madame REBAUD

Personnes excusées : Monsieur BRANTS – Monsieur RAUJOL –

Tour de table pour présentation des différents membres de ce comité de pilotage. Monsieur GAVANON chargé de mission régional CTJEV présente le rôle de ce comité de pilotage et sa mission de chargé de mission ; il est donc missionné pour accompagner et contrôler la conduite de cette formation au niveau des MFR de Richerenches et d'Uzès.

Il rappelle également que ce titre de Technicien est un titre propre au réseau des MFR et qu'il est soumis à nouvelle validation tous les 5 ans.

Monsieur GARBY, administrateur au Grand Mas et professionnel est nommé président de ce comité de pilotage.

1/ La formation CTJEV

Un premier échange est engagé sur le contexte particulier et l'ambiguïté de la formation CTJEV au Grand Mas. Cette formation qui au départ est un titre qui s'adresse majoritairement à des adultes ayant un projet professionnel les conduisant à moyen terme à occuper les fonctions de Technicien c'est-à-dire de chef d'équipe ou de dirigeant d'entreprise, est au Grand Mas un moyen de poursuite d'étude pour les jeunes sortant de CAPA et de BEPA du Grand Mas. Aussi, les apprentis composant les groupes CTJEV aujourd'hui au Grand Mas sont donc majoritairement des jeunes (mineurs pour certains) en poursuite d'étude.

Ce contexte particulier complique à la fois la conduite de la formation pour l'équipe mais aussi pour les maîtres d'apprentissage qui ont pour certains côtoyé ces jeunes dans leur parcours scolaire.

2/ Le rôle du comité de pilotage

- Apporter un regard de professionnels sur la formation et sur le cheminement pédagogique envisagé dans la formation pour les jeunes.
- Participer au recrutement des candidats, ce qui a d'ailleurs été fait cette année avec la conduite d'entretiens individuels en présence de moniteurs et de professionnels. Cette participation au recrutement est une nécessité pour assurer un rôle de « filtrage » des apprentis pour que leur projet colle aux finalités de la formation et du titre.

3/ Les apprentis et la formation

- Une problématique est relevée à la fois par l'équipe mais aussi par les maîtres d'apprentissage : les apprentis ont du mal à se positionner en tant que décideur. Ils sont souvent encore dans un rôle d'exécutant. Il faut donc réussir à les faire évoluer vers cette finalité au terme des deux années de formation.
- Présentation par monsieur GAVANON des objectifs de cette formation :
 - o Encadrement
 - o Coordination
 - o Gestion économique et sociale
 - o En clair nous formons de réels futurs chefs d'entreprise.
- La mise en place de la modularisation :
 - o cette dernière se fait dans un contexte de validation possible par la VAE et dans un contexte où la formation tout au long de la vie est à l'ordre du jour. Pour répondre à cela, la formation a donc été modularisée à travers 10 modules sur 2 ans. Modules qui pourraient être suivis par n'importe qui et de façon dissociée. Formation à la CARTE !
 - o Le recrutement d'un apprenti après un entretien de positionnement pourrait permettre de définir un parcours individualisé en un an par exemple.
 - o Cette modularisation implique de nombreux changements pour l'équipe pédagogique dans la conduite de la formation, mais aussi pour apprentis actuels qui au terme d'un module sont évalués et n'y reviennent plus.
- Présentation du canevas de la formation par monsieur TISSERAND. Un module peut durer une semaine, un mois voire plusieurs mois.
- Les évaluations sont régionales et sont conduites par des jurys composés pour moitié de techniciens (si moniteurs ils doivent être différents de ceux intervenant auprès des apprentis dans la formation) et pour moitié de professionnels. Les sujets sont très techniques et peuvent être validés par le comité de pilotage.
- 26 Epreuves conduites. Présentation du système de notation et des notes potentiellement éliminatoires.
- Un rappel est également fait sur le rôle essentiel des maîtres d'apprentissage qui devront noter les apprentis sur leurs savoirs faire professionnels. Les professionnels présents demandent à ce que ces évaluations leur soient clairement présentées dès le début par les moniteurs et non les apprentis. Ils mettent en avant que la prise de conscience des attentes de cette évaluation en amont leur facilitera la préparation et la notation des apprentis.
- Les professionnels mettent également en avant qu'il faut que les apprentis arrivent à se projeter dans leur nouveau statut et à se construire. Certains ne se projettent absolument pas et restent dans le « faire ». D'autres se voient déjà « chef d'entreprise créateurs » en oubliant tout les à côtés du métier.
- Monsieur TISSERAND détaille plus précisément les difficultés rencontrées dans la formation des jeunes issus de BEPA du Grand Mas où il faut les mettre dans une dynamique de progression et leur faire comprendre qu'ils ne savent pas tout et qu'ils doivent encore apprendre.

- Le comité de pilotage propose que très rapidement après el début de l'année un examen blanc d'étude de cas soit conduit avec et par des professionnels pour faire prendre conscience aux apprentis du chemin qu'ils ont encore à parcourir.
- Un questionnement est également soulevé et il sera à soumettre au CA du Grand Mas, est il possible d'intégrer à terme le CTJEV dans le pôle formation continue de façon à mixer les publics et sortir ces apprentis anciens du Grand Mas du contexte scolaire.

Fin du comité de pilotage à 19h30