REPUBLIQUE DU CAMEROUN
PAIX – TRAVAIL – PATRIE

COOPERATION CAMEROUN
BANQUE MONDIALE

PROJET D'APPUI AU DEVELOPPEMENT DE L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE ET DES COMPÉTENCES POUR LA CROISSANCE ET L'EMPLOI

UNITE DE COORDINATION DU PROJET

COORDINATION TECHNIQUE DE LA COMPOSANTE II

REPUBLIC OF CAMEROON
PEACE – WORK – FATHERLAND

CAMEROON – WORLD BANK COOPERATION

SECONDARY EDUCATION AND SKILLS DEVELOPMENT PROJECT

PROJECT COORDINATION UNIT

TECHNICAL COORDINATION OF COMPONENT II

REFERENTIEL DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Selon l'Approche Par Compétences (APC)

METIER: ELEVEUR DE BOVINS ET PETITS RUMINANTS

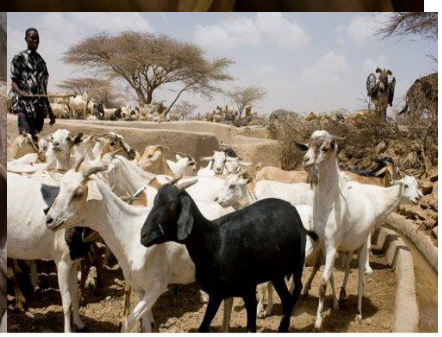
NIVEAU DE QUALIFICATION: OUVRIER

SECTEUR: AGRO-INDUSTRIE

Edition: 2023







Préface

Afin d'atteindre son objectif de développement à l'horizon 2035, le Gouvernement camerounais a placé la formation professionnelle comme un levier essentiel pour son développement économique et social. Il s'est engagé pour la période 2020-2030 dans un processus ambitieux de réformes et d'investissements visant à améliorer durablement l'accès à une éducation inclusive, équitable et de qualité, tout en renforçant l'efficacité de son pilotage sectoriel.

Eu égard aux défis identifiés, le Gouvernement de la République du Cameroun a reçu un crédit de l'Association Internationale pour le Développement (IDA) dans le but de financer les activités du Projet d'Appui au Développement de l'Enseignement Secondaire et des Compétences pour la Croissance et l'Emploi (PADESCE / P 170561).

C'est dans cette perspective que quarante-cinq (45) référentiels de formation ont été élaborés selon l'Approche Par Compétences dans les secteurs de l'Energie, le Numérique, l'Agro-alimentaire et le Bâtiments et Travaux Publics (BTP) et implantés dans certaines structures de formation professionnelle. À date, lesdits référentiels sont prêts à être mis en œuvre dans les structures de formation professionnelles.

Le présent référentiel de formation est donc un document de référence pour le dispositif de Développement de Compétences Techniques et Professionnelle au Cameroun.

Nous exhortons les acteurs de la formation professionnelle à contribuer à sa mise en œuvre.

Contenu

- ✓ **Rapport de l'Analyse de Situation de Travail (RAST)**
- ✓ **Référentiel de Métier-Compétences**
- ✓ **Référentiel de Formation**
- ✓ **Référentiel d'Evaluation et de Certification**
- ✓ **Guide Pédagogique**
- ✓ **Guide d'Organisation Pédagogique et Matérielle**

EQUIPE D'ANIMATION DE L'AST (ANALYSE DE SITUATION DE TRAVAIL)

NOMS ET PRÉNOM	STRUCTURE
M. NJOYA Jean	PADESCE
Dr NOEL KONAI	MINEFOP
M. BONONGO Mathias	MINEFOP

EQUIPE DE PRODUCTION

Attributions	Noms et Prénoms	Fonction
Script	Mme NZEUGANG ANNIE Epse NGANSOP	CE/MINEFOP
Membre	Mme MIWOU Mireille	Professionnel
	M. KOUSSIGA Michel	
	M. TCHANDJIN MBIABO ROUSSEL	
	M. BOUNOUGOU MEKONGO Clementine Nadége	
	M. DJOUKOUO SOH Arlette Pulchérie	

REMERCIEMENTS

Ce Référentiel de Formation a été élaboré et sera exploité grâce à l'impulsion de Monsieur ISSA TCHIROMA BAKARY, Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, dans le cadre du développement des Référentiels de Formation Professionnelle selon l'Approche Par Compétences (APC) au Projet d'Appui au Développement de l'Enseignement Secondaire et des Compétences pour la Croissance et l'Emploi (PADESCE). Aussi, tenons-nous à exprimer au Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle notre profonde gratitude pour cette opportunité offerte qui permettra la normalisation de la formation au métier d'Éleveur de Bovins et Petits Ruminants au Cameroun.

En outre, nous apprécions à sa juste valeur la collaboration avec les différents acteurs de la formation professionnelle (Experts-Métiers, Formateurs et Entreprises) dans le cadre de la rédaction des contenus du présent Référentiel de Formation.

Que ces acteurs consultés, dont les noms figurent sur la liste ci-jointe trouvent ici l'expression de nos remerciements pour leurs disponibilités et leurs contributions.

ABREVIATIONS ET ACRONYMES

APC	Approche Par Compétences
AST	Analyse de la Situation de Travail
CMR	Cameroun
DFOP	Direction de la Formation et de l'Orientation Professionnelles
EPC	Équipements de Protection Collective
EPI	Équipements de Protection Individuelle
IGF	Inspection Générale des Formations
MINEFOP	Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
OIF	Organisation Internationale de la Francophonie
REF	Référentiel de Formation
RMC	Référentiel de Métier Compétences
PADESCE	Projet d'Appui au Développement de l'Enseignement Secondaire et des Compétences pour la Croissance et l'Emploi

TABLE DES MATIÈRES

EQUIPE D'ANIMATION DE L'AST (ANALYSE DE SITUATION DE TRAVAIL) 4
EQUIPE DE PRODUCTION 5
REMERCIEMENTS 6
ABREVIATIONS ET ACRONYMES 7
RAPPORT DE L'ANALYSE DE SITUATION DE TRAVAIL (RAST) 12
ABREVIATIONS ET ACRONYMES 13
INTRODUCTION 14
PREMIERE PARTIE : DESCRIPTION GÉNÉRALE DE LA PROFESSION 15
1.1. DÉFINITION DE LA FONCTION 16
1.2. CONTEXTE PROFESSIONNEL 16
1.2.1. DESCRIPTION DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL 16
1.2.2. RISQUES POUR LA SANTE PHYSIQUE DU TRAVAILLEUR 16
1.2.3. FACTEURS DE STRESS 16
1.3. ÉVOLUTION TECHNOLOGIQUE ET FACTEURS D'INTÉRÊT POUR L'EXERCICE DE LA PROFESSION 17
a) Évolution technologique et conséquences 17
b) Facteurs d'intérêt pour l'exercice de la profession 17
1.4. APPELLATIONS COURANTES DE LA FONCTION DE TRAVAIL 17
1.5. PERSPECTIVES ET CHEMINEMENT D'EMPLOI 17
1.6. CONDITIONS D'EMBAUCHE, RÉMUNÉRATION ET HORAIRES DE TRAVAIL ET CONDITIONS D'ACCÈS À LA FORMATION 17
a) Conditions d'embauche, rémunération et horaires de travail 17
Horaires de travail 18
b) Conditions d'accès à la formation 18
1.7. ACCESSIBILITÉ DES FEMMES AU MÉTIER 18
1.8. IMPACT DU MÉTIER SUR L'ENVIRONNEMENT 18
1.9. FORMATION EN MILIEU DE TRAVAIL 18
DEUXIEME PARTIE : DESCRIPTION DU TRAVAIL 19
2.1. CONCEPTS ET DÉFINITIONS 20
2.2. PROCESSUS DE TRAVAIL 20
2.3. DÉTERMINATION DES TÂCHES ET DES OPÉRATIONS 20
2.4. CONDITIONS DE RÉALISATION DES TÂCHES ET CRITÈRES DE PERFORMANCE 24
2.5. IMPORTANCE RELATIVE, FRÉQUENCE ET COMPLEXITÉ DES TÂCHES 28
2.6. CONSÉQUENCES DE L'ÉVOLUTION TECHNOLOGIQUE SUR LA FONCTION DE TRAVAIL 29
2.7. CONNAISSANCES, HABILETÉS ET ATTITUDES 29
REFERENTIEL DE METIER-COMPETENCE (RMC) 37
A. PRESENTATION SUCCINCTE DE LA DEMARCHE DE L'INGENIERIE PEDAGOGIQUE, DU REFERENTIEL DE METIER ET DES AUTRES REFERENTIELS ET GUIDES 38
B. PRESENTATION SOMMAIRE DU MANDAT ET DE LA DEMARCHE DE REALISATION 40
C. PRESENTATION DU METIER ET DE SA SITUATION GENERALE SUR LE MARCHE DU TRAVAIL 41
PREMIERE PARTIE : RESULTATS DE L'ANALYSE DE SITUATION DE TRAVAIL (AST) 46
I.1.1. DEFINITION DES TERMES USUELS 47
I.1.2. TABLEAU DES TACHES ET OPERATIONS 47
I.1.3. PROCESSUS DE TRAVAIL. 51
I.1.4. CONDITIONS DE REALISATION ET LES CRITÈRES DE PERFORMANCE. 51
I.1.5. CONNAISSANCES, HABILITES ET ATTITUDES. 55
I.1.6. SUGGESTIONS POUR LA FORMATION. 57
DEUXIEME PARTIE : PRESENTATION DES COMPETENCES 59
1.2.1. PRESENTATION DE LA NOTION DE COMPETENCE GENERALE ET DE COMPETENCE PARTICULIERE 60

1.2.2. LISTE DES COMPETENCES GENERALES 60
1.2.3. LISTE DES COMPETENCES PARTICULIERES. 60
1.2.4. MATRICE DES COMPETENCES. 61
1.2.5. TABLE DE CORRESPONDANCE 63
COMPETENCE 01 : COMMUNIQUER EN MILIEU PROFESSIONNEL 63
COMPETENCE 02 : PREVENIR LES ATTEINTES A L'HYGIENE, A LA SANTE, A LA SECURITE, A L'INTEGRITE PHYSIQUE ET A L'ENVIRONNEMENT 64
COMPETENCE 03 : UTILISER LES FONCTIONS DE BASE EN INFORMATIQUE 64
COMPETENCE 04 : UTILISER LE CALCUL PROFESSIONNEL 65
COMPETENCE 05 : APPLIQUER LES NOTIONS DE BASE EN BIOLOGIE /CHIMIE EN ELEVAGE DE BOVINS ET PETITS-RUMINANTS 65
COMPETENCE 06 : VENDRE LES PRODUITS 66
COMPETENCE 07 : AMENAGER L'HABITAT DES ANIMAUX 66
COMPETENCE 08 : ALIMENTER LES RUMINANTS 67
COMPÉTENCE 09 : S'APPROVISIONNER EN ANIMAUX 67
COMPÉTENCE 10 : GERER LE FOURRAGE 68
COMPETENCE 11 : PREVENIR LES MALADIES DES RUMINANTS 68
COMPETENCE 12 : ASSURER LA REPRODUCTION 69
COMPETENCE 13 : EFFECTUER LA TRAITE DES ANIMAUX 69
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES 70
REFERENTIEL DE FORMATION(RF) 72
ABREVIATIONS ET ACRONYMES 73
II.1. PRESENTATION D'UN REFERENTIEL DE FORMATION 74
II.2. PRÉSENTATION DES CONCEPTS ET DES PRINCIPALES DÉFINITIONS 75
II.3. DESCRIPTION SYNTHESE DU REFERENTIEL DE FORMATION 76
PREMIÈRE PARTIE : ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DU RÉFÉRENTIEL DE FORMATION 79
II.4. BUTS DU RÉFÉRENTIEL DE FORMATION 80
II.5. ÉNONCE DES COMPETENCES. 81
II.6. MATRICE DES OBJETS DE FORMATION 82
II.7. LOGIGRAMME 84
DEUXIEME PARTIE: 86
PRESENTATION DETAILLEE DES COMPETENCES DU REFERENTIEL 86
ODULE N°1 : METIER ET FORMATION 87
Module 02 : Communication en milieu professionnel 89
MODULE 03: QUALITE, HYGIENE, SANTE, SECURITE ET ENVIRONNEMENT 90
MODULE 04 : INFORMATIQUES 92
MODULE 05 : CALCUL PROFESSIONNEL 93
MODULE 06 : NOTIONS DE BIOLOGIE/CHIMIE 95
MODULE 07: COMMERCIALISATION DES PRODUITS 97
MODULE 08 : INFRASTRUCTURES D'ELEVAGE 98
MODULE 09 : ALIMENTATION DES RUMINANTS 100
MODULE 10 : APPROVISIONNEMENT DES ANIMAUX 101
MODULE 11 : GESTION DU FOURRAGE 101

MODULE 12 : PREVENTION DES MALADIES DES RUMINANTS 103
MODULE 13 : REPRODUCTION DES RUMINANTS 104
MODULE 14: EXTRACTION DU LAIT DES RUMINANTS 105
MODULE 15: ENTREPRENEURIAT 106
MODULE 16 : STAGE 108
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES 110
REFERENTIEL D'EVALUATION ET DE CERTIFICATION (REC) 112
ABREVIATIONS ET ACRONYMES 113
III. I. PRESENTATION D'UN REFERENTIEL D'EVALUATION ET DE CERTIFICATION 114
A) NATURE. 114
B) STRUCTURE 114
C) FINALITES 114
D) MODALITES D'EVALUATION DES COMPETENCES 114
E) ELEMENTS PRESCRIPTIFS. 115
III.2. PRÉSENTATION DES CONCEPTS ET DES PRINCIPALES DÉFINITIONS 115
II.1 CONCEPTS 115
II.2 PRINCIPALES DEFINITIONS 115
III.3. DESCRIPTION SYNTHÈSE DU RÉFÉRENTIEL DE FORMATION 117
III.4. PRESENTATION DES OUTILS 120
A) TABLEAU DE SPECIFICATIONS 120
B) DESCRIPTION DE L'EPREUVE 120
C) FICHE D'EVALUATION 120
III.5. ÉVALUATION DES COMPÉTENCES 121
COMPÉTENCES TRADUITES EN SITUATIONS 124
1. Se situer au regard du métier et de la formation 125
2. Communiquer en milieu professionnel 129
3.PREVENIR LES ATTEINTES LIEES A LA SANTE, A LA SECURITE AU TRAVAIL ET A L'ENVIRONNEMENT 133
15.RECHERCHER UN EMPLOI 139
16. S'INTEGRER AU MILIEU PROFESSIONNEL 144
COMPÉTENCES TRADUITES EN COMPORTEMENT 147
. 186
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES 194
GUIDE PEDAGOGIQUE (GP) 196
ABREVIATIONS ET ACRONYMES 197
PREMIERE PARTIE: STRATEGIES DE FORMATION 198
IV.1. PRÉSENTATION GENERALE DU GUIDE 199
1. NATURE. 199
2. BUTS. 199
IV.2. PRINCIPES PÉDAGOGIQUES 199
IV.3. PROJET DE FORMATION ET INTENTIONS PÉDAGOGIQUES 200
IV.4. PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU RÉFÉRENTIEL DE FORMATION 201
IV.5. LISTE DES COMPÉTENCES 202
IV.6. STRATEGIES PEDAGOGIQUES 205
IV.7. PRÉSENTATION DU CHRONOGRAMME 206
DEUXIEME PARTIE: SUGGESTIONS PEDAGOGIQUES 210
IV.8. PRESENTATION DES FICHES DE SUGGESTION PEDAGOGIQUES 211

COMPETENCE N°01: SE SITUER AU REGARD DU METIER ET DE LA FORMATION 212
COMPETENCE 02: COMMUNIQUER EN MILIEU PROFESSIONNEL....215
COMPETENCE 03 : PREVENIR LES ATTEINTES A LA SANTE, A LA SECURITE, A L'INTEGRITE PHYSIQUE ET L'ENVIRONNEMENT 219
COMPETENCE 04 : UTILISER LES FONCTIONS DE BASE EN INFORMATIQUE 223
COMPETENCE 05 : UTILISER LE CALCUL PROFESSIONNEL....226
COMPETENCE 06 : APPLIQUER LES NOTIONS DE BASE EN BIOLOGIE/CHIMIE EN ELEVAGE DE BOVINS ET PETITS-RUMINANTS. 230
COMPETENCE 07 : VENDRE LES PRODUITS 233
COMPETENCE 08 : AMENAGER L'HABITAT DES ANIMAUX 236
COMPETENCE 09: ALIMENTER LES RUMINANTS 239
COMPETENCE 10 : SE PROCURER DES ANIMAUX 242
COMPETENCE 11 : GERER LE FOURRAGE 246
COMPETENCE 12: PREVENIR LES MALADIES DES RUMINANTS....249
COMPETENCE 13 : ASSURER LA REPRODUCTION DES ANIMAUX 253
COMPETENCE 14: EFFECTUER LA TRAITE 256
COMPETENCE N°15: RECHERCHER UN EMPLOI....260
COMPETENCE 16 : S'INTEGRER EN MILIEU PROFESSIONNEL....263
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES....267
GUIDE D'ORGANISATION PÉDAGOGIQUE ET MATÉRIELLE (GOPM) 269
ABREVIATIONS ET ACRONYMES....270
1. CONDITIONS D'ADMISSION....277
2- PRESENTATION DU LOGIGRAMME....277
3. PRESENTATION DU CHRONOGRAMME 279
4. MODES D'ORGANISATION A PRIVILEGIER....282
5.PROMOTION DU PROGRAMME 290
V.5. LES RESSOURCES HUMAINES 290
1. QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES....291
2. BESOINS QUANTITATIFS EN MATIERE DE RESSOURCES HUMAINES....292
3. ORIENTATION DU RECRUTEMENT ET COMPETENCES RECHERCHEES....293
4. PERFECTIONNEMENT DES FORMATEURS....293
V.6. ORGANISATION PHYSIQUE ET MATÉRIELLE....295
VI.1. RESSOURCES MATERIELLES 295
6.1.1. MACHINERIE, EQUIPEMENT ET NECESSAIRES....296
6.1.2. OUTILS ET INSTRUMENTS....301
6.1.3. MATERIELS DE SECURITE....315
6.1.4. MATIERE D'ŒUVRE ET MATIERE PREMIERE 319
6.1.5MOBILIER ET EQUIPEMENTS DE BUREAU....329
6.1.6. MATERIEL AUDIOVISUEL ET INFORMATIQUE....331
6.1.7. MATERIEL DIDACTIQUE 332
6.2. RESSOURCES PHYSIQUES....335
6.2.1. TYPES D'AMENAGEMENT PHYSIQUE A CONSIDERER....335
6.2.2. SCENARIO DE RECHANGE 338
ANNEXES....341
PLANS D'AMÉNAGEMENT, ÉQUIPEMENTS ET MATÉRIEL....341
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES....343

RAPPORT DE L'ANALYSE DE SITUATION DE TRAVAIL (RAST)

ABREVIATIONS ET ACRONYMES

APC	Approche Par Compétences
AST	Analyse de Situation de Travail
DFOP	Direction de la Formation et de l'orientation Professionnelles
DQP	Diplômes de Qualification Professionnelle
GICAM	Groupement Inter-Patronal du Cameroun
GOPM	Guide d'Organisation Pédagogique et Matérielle
GP	Guide Pédagogique
IGF	Inspection Générale des Formations
RAST	Rapport d'Analyse de Situation de Travail
SND30	Stratégie Nationale de Développement du Cameroun 2030

INTRODUCTION

La Stratégie Nationale de Développement du Cameroun (SND30) assure que « la gouvernance est le socle sur lequel repose la transformation structurelle de l'économie du Cameroun, le développement du capital humain ainsi que l'amélioration de la situation de l'emploi. ». Elle prescrit en matière de formation professionnelle de s'orienter vers une ingénierie qui prenne en compte les politiques, les outils d'accompagnement et de planification pédagogiques. Ces politiques et outils doivent être de nature à favoriser la mise en œuvre des démarches de conception, d'organisation, d'exécution et d'évaluation des actions de formation.

Dans cette perspective, le Ministère des Enseignements Secondaires a choisi l'Approche Par Compétence (APC) comme méthode pédagogique à appliquer pour l'élaboration des Référentiels de Formation Professionnelle. Cette méthode a comme avantage d'améliorer :

- L'adéquation formation-emploi ;
- La gestion des besoins réels en ressources humaines de l'économie ;
- La définition des compétences inhérentes à l'exercice de chaque métier ;
- La contribution du monde professionnel dans l'atteinte des objectifs pédagogiques assignés.

L'Analyse de Situation de Travail (AST) est une étape cruciale dans le développement des référentiels successifs (Référentiel de Formation ; Référentiel d'Évaluation), des outils d'accompagnement et de planification (Guide Pédagogique ; Guide d'Organisation Pédagogique et Matérielle) liés au métier**.**

La valeur ajoutée de la présente Analyse de Situation de Travail est garantie par la qualité des études sectorielles menées (enquêtes et bases de données consultées) et par la qualité et la diversité d'origine des professionnels qui ont été invités à apporter leur contribution.

Le présent Rapport d'Analyse de Situation de Travail (RST) rend compte des résultats de ces rencontres sous forme de groupes de travail, d'entretiens qui se sont déroulés au Flamboyant Hôtel de Mokolo, les 9 et 10 février 2023.

PREMIERE PARTIE : DESCRIPTION GÉNÉRALE DE LA PROFESSION

1.1. DÉFINITION DE LA FONCTION

L'Ouvrier en élevage de Bovins et Petits Ruminants est un professionnel qui dirige une unité d'élevage spécialisée dans l'engraissement, la production du lait, la reproduction des bovins, ovins, caprins. À cette fin il sélectionne la race et le nombre d'animaux à élever, embauche et dirige la main-d'œuvre pour la conduite de son élevage, veille à la santé et à la sécurité, s'occupe de la production du fourrage destiné à l'alimentation, tient à jour les divers registres (naissances, races, croissance des animaux, etc.) et s'occupe de la vente des animaux.

Les activités peuvent varier selon l'objectif, la spéculation (bovins, ovins et caprins, ...) et le mode de l'élevage (extensif ou intensif).

1.2. CONTEXTE PROFESSIONNEL

1.2.1. Description de l'environnement de travail

L'Ouvrier en Elevage des Bovins et Petits Ruminants réalise son travail dans un pâturage, une ferme délimitée ou un enclos. Ce travail nécessite des précautions particulières en termes de respect des règles de santé et de sécurité au travail, tout en adoptant de manière permanente une attitude écologiquement responsable conformément aux dispositions en la matière prescrites par l'OIT. Cette organisation établit le principe selon lequel les travailleurs doivent être protégés contre les risques professionnels (maladies, accidents…).

Secteur d'activité

Le Ouvrier en Elevage des Bovins et des Petits Ruminants peut être embauché dans des Coopératives d'éleveurs, des Associations Civiles d'éleveurs et chez les particuliers ayant des fermes.

Les activités peuvent varier selon l'objectif, la spéculation (bovins, ovins et caprins, ...) et le mode de l'élevage (extensif ou intensif).

Condition de travail

L'activité nécessite une vigilance permanente et des positions particulières (débout, penché, accroupi, etc.). L'activité peut impliquer des ports de charges, un parcourt de longues distances à pied. Elle expose aux intempéries, permet de dormir à l'air libre sur un support non confortable.

1.2.2. Risques pour la santé physique du travailleur

Compte tenu de l'environnement de travail, le métier de Ouvrier en Elevage des Bovins et des Petits Ruminants comporte quelques risques qui sont : les accidents de travail (les chutes de plain pieds, les coupures, les accidents de circulation, les coups de cornes, les coups de pattes ou ruades, les zoonoses, les morsures de serpents, les piqures d'insectes,etc.), les aléas de la nature (conditions extrêmes du climat, pollution de l'air, bruits et vibrations, etc.). De ce fait, il est exposé à certaines maladies notamment les troubles musculosquelettiques car le métier exige des postures contraignantes (debout, courbé, accroupi, penché, etc.). La mesure principale de sécurité selon les professionnels du métier est la vigilance et le respect des normes de sécurité individuelle en milieu de travail (port du casque, des gants, des chaussures de sécurité, etc…) et le respect des normes de sécurité collectives (balisage des sites, parc de contention utilisation d'autres outils de contention, etc.)

1.2.3. Facteurs de stress

Les Ouvriers en Elevage des Bovins et des Petits Ruminants peuvent-être stressés pour plusieurs raisons : difficultés d'accès aux reproducteurs ou matériels génétiques de qualité et en quantité, contraintes de temps, normes d'hygiènes, aspect de la méticulosité des procédés de transformation, risques d'accident, difficultés d'acquisition des outils et équipements de transformation, santé et sécurité des animaux, l'accès au crédit, l'accès au pâturage, la mévente etc…

Secteur d'activité

Les Ouvrier en Elevage des Bovins et des Petits Ruminants font partie du secteur agro-alimentaire

Condition de travail

L'activité nécessite de maintenir des positions particulières (débout, accroupi, etc.). Il peut impliquer des ports de charges.

1.3. ÉVOLUTION TECHNOLOGIQUE ET FACTEURS D'INTÉRÊT POUR L'EXERCICE DE LA PROFESSION

a) Évolution technologique et conséquences

Les professionnels consultés ont reconnu que l'évolution technologique a un impact considérable dans le domaine. En effet, la fabrication des machines à broyer les fourrages permet de réduire le volume des aliments à stocker. Des logiciels spécialisés sont créés et facilitent la formulation des aliments. Certaines machines distribuent et rationnent en chaine les aliments en quantité programmée réduisant ainsi la main d'œuvre. Dans le domaine de production laitière on assiste à l'utilisation des machines à traire qui tendent à remplacer la traite manuelle. La biotechnologie de la reproduction permet de faire des sélections, de diluer et de conserver les semences, de faire des reproductions (insémination artificielle).

D'autre part, l'usage du tracteur, des engins de levage et de manutention, de raclage des litières ou des aires d'exercice est de plus en plus sollicité. Le tracteur est également utilisé pour d'autres travaux extérieurs tels que le transport de fourrages, d'effluents, d'eau, d'animaux, de récoltes.

b) Facteurs d'intérêt pour l'exercice de la profession

Le secteur de l'élevage de bovins et des petits ruminants est une activité fortement rentable et réalisable à moindre coût.

Autres facteurs d'intérêt :

- L'exercice de ce métier ne requiert pas nécessairement de longues études ;
- Le genre est encouragé à travers les appuis gouvernementaux visant à permettre une représentativité équitable de la gente féminine, tous secteurs confondus pour ce qui est de la formation professionnelle ou de l'accès à l'emploi.

1.4. APPELLATIONS COURANTES DE LA FONCTION DE TRAVAIL

Après les échanges avec les professionnels du secteur, nous pouvons relever les appellations suivantes pour l'activité :

- Berger (ère)
- Vacher(ère),
- Emboucheur (se).

1.5. PERSPECTIVES ET CHEMINEMENT D'EMPLOI

Les personnes qui pratiquent ce métier peuvent travailler en tant qu'éleveur et emboucheur des animaux. Elles peuvent être employées dans une entreprise d'élevage et plus tard être promoteur de leur propre entreprise. Ce métier n'exige pas la mobilisation de grandes ressources financières en fonction du mode d'élevage pour l'acquisition des équipements et des premiers animaux à élever.

1.6. CONDITIONS D'EMBAUCHE, RÉMUNÉRATION ET HORAIRES DE TRAVAIL ET CONDITIONS D'ACCÈS À LA FORMATION

a) Conditions d'embauche, rémunération et horaires de travail

Conditions d'embauche

Le métier est ouvert aux personnes des deux sexes, titulaire d'un diplôme en élevage de Bovins et/ou Petits Ruminants.

Rémunération

Généralement, les entreprises offrent des contrats en fonction de l'objectif, du mode et de la taille du troupeau. Les contrats sont de gré à gré. Seules quelques rares entreprises recrutent pour des contrats à durée indéterminée.

Horaires de travail

Les horaires de travail ne sont pas définis par la règlementation en vigueur. Néanmoins, la durée de travail pour le berger est généralement de 9 heures à 18 heures. Toutefois, ces durées peuvent être influencées par les intempéries. Pour un personnel recruté pour le suivi d'élevage, des périodes précises de la journée peuvent être définies : 7-10 heures, 13-15 heures, 17-18 heures.

b) Conditions d'accès à la formation

L'accès à la formation est ouvert aux personnes des deux sexes remplissant les conditions ci-après :

- Être âgées d'au moins dix-huit ans,
- Avoir le niveau de la classe de 3eme ou BEPC, GCE O level ou de tout autre niveau équivalent,
- Subir avec succès un test de sélection à l'entrée.

1.7. ACCESSIBILITÉ DES FEMMES AU MÉTIER

Autrefois, les métiers de l'élevage en Afrique étaient presque ou exclusivement réservés aux hommes mais de nos jours ils se féminisent.

Il est important de relever que l'insertion dans le métier est traditionnellement réservée aux personnes de sexe masculin, mais, elle est encouragée aujourd'hui par les autorités nationales et les organisations internationales à travers divers projets en vue de faire tomber les barrières et les signes discriminatoires encore existants.

Pour le cas d'espèce, les professionnels ont reconnu qu'il n'y avait pas de discrimination notoire à l'égard des femmes, le métier étant en général ouvert aux personnes des deux sexes, du moment où les femmes présentent les mêmes prédispositions que les hommes à exercer le métier.

Cette question sociale doit donc s'appuyer sur les constats, les causes et les opportunités associés à la présence des femmes dans le secteur agro-industriel.

Par ailleurs, les pesanteurs socioculturelles toujours présentes en raison d'un long héritage laissent croire que ce métier est exclusivement réservé aux hommes, en raison des conditions difficiles d'exécution, des longs déplacements occasionnant parfois des absences prolongées hors de la famille, et de l'endurance physique dans un environnement naturel souvent hostile (risques de piqûres par des insectes, la salissure, l'effort physique), pendant de longues durées de travail.

1.8. IMPACT DU MÉTIER SUR L'ENVIRONNEMENT

L'environnement de travail, tel que précisé plus haut, est un enclos, un pâturage, une ferme ou un milieu naturel. Ainsi, l'exploitation de ce type d'espace appelle la dégradation à cause de la déforestation car les terres boisées sont rasées soit pour en faire des zones de pâturage, soit pour produire les cultures qui sont ensuite utilisées pour nourrir les animaux.

L'impact environnement intensif ou extensif inclut la consommation d'eau et d'énergie, un risque de pollution.

1.9. FORMATION EN MILIEU DE TRAVAIL

L'offre de formation pour ce métier est en évolution. En milieu de travail, la formation est surtout axée sur l'aspect pratique et les apprentissages du métier se font sur le tas.

Enfin, les professionnels rencontrés ont reconnu que les différentes entreprises issues d'initiatives privées sont disponibles et favorables à accueillir les apprenants pour les stages académiques et/ou les activités d'alternance dans le cadre de leur formation. Au nombre de ces entreprises, on peut citer des GIC, des Coopératives, les Organisations de la société civile exerçant dans le domaine de l'élevage etc…. Ajouter à ceux-ci les projets et les programmes gouvernementaux et des ONG internationales.

DEUXIEME PARTIE : DESCRIPTION DU TRAVAIL

Dans cette deuxième partie du rapport, sont présentés quelques définitions usuelles, le processus de travail, les tâches et opérations, les conditions de réalisation et les critères de performance rattachés à la fonction de travail de l'Ouvrier en Elevage des Bovins et des petits ruminants.

2.1. CONCEPTS ET DÉFINITIONS

Quelques définitions sont consignées dans cette partie pour faciliter la compréhension des aspects ci-dessus évoqués.

Tâches :

- Sont les principales activités qu'une personne doit mener dans l'exercice de sa profession;
- Sont les différents types de travaux qui sont exécutés de façon régulière ou ponctuelle ;
- Correspondent à un ensemble d'actions permettant d'obtenir un résultat précis, un service ou un produit particulier.

Opérations :

- Correspondent aux étapes à franchir pour remplir une tâche donnée;
- Décrivent de quelle manière est exécutée une tâche.

Conditions de réalisation :

- Renvoient à la situation dans laquelle la tâche s'effectue;
- Précisent le degré d'autonomie entourant l'exécution de la tâche, les consignes et les normes à respecter;
- Renseignent sur les lieux de travail, les conditions environnementales et l'équipement utilisé pour exécuter une tâche;
- Indiquent les références à consulter et le matériel nécessaire à l'exécution d'une tâche donnée.

Critères de performance :

- Indiquent les caractéristiques observables et mesurables pour évaluer les éléments essentiels d'une réalisation satisfaisante d'une tâche;
- Indiquent les caractéristiques observables et mesurables pour évaluer les produits réalisés pendant le processus de réalisation d'une tâche;
- Sont énoncés sous forme d'exigences, de normes de qualité et de règles qui permettent de voir que la tâche est bien exécutée.

2.2. PROCESSUS DE TRAVAIL

Le processus de travail vise à mettre en évidence les principales étapes d'une démarche logique pour l'exécution de l'ensemble des tâches d'une profession.

Le processus de travail suivant est recommandé pour le métier d'Ouvrier en Elevage des bovins et des petits ruminants, en raison des tâches retenues et de leur ordonnancement par les participants au focus group :

- Analyser ;
- Diagnostiquer ;
- Réaliser ;
- Organiser ;
- Communiquer.

Le processus présenté est assez générique pour coller aux différentes situations de travail des diverses fonctions du domaine.

2.3. DÉTERMINATION DES TÂCHES ET DES OPÉRATIONS

Les tâches sont les actions qui correspondent aux principales activités de l'exercice du métier analysé. Une tâche est structurée, autonome et observable. Elle a un début déterminé et une fin précise. Dans l'exercice d'un métier, qu'il s'agisse d'un produit, d'un service ou d'une décision, le résultat d'une tâche doit présenter une utilité particulière et significative.

Les informations recueillies ont permis de :

- Déterminer les tâches principales qui structurent l'activité de l'élevage des bovins et petits ruminants.
- Établir les opérations correspondant à chacune des tâches, c'est-à-dire les actions qu'implique la réalisation de cette tâche.
- Ordonnancer les tâches et les opérations.
- L'exercice de détermination des tâches a permis de proposer ce qui suit :

N°	**Tâches**
1	Apprêter l'habitat (ferme, enclos) des animaux
2	Produire les aliments (fourrages, les concentrés)
3	Acquérir les animaux à élever
4	Nourrir les animaux
5	Contrôler les maladies et les parasites
6	Conduire la reproduction
7	Assurer la traite des vaches
8	Commercialiser les animaux

Les opérations sont les actions qui décrivent les étapes de réalisation d'une tâche et permettent d'établir le « comment » pour l'atteinte des résultats. Elles sont liées surtout aux méthodes et aux techniques utilisées ou aux habitudes de travail existantes.

Le tableau des tâches et des opérations ci-après présentées est le résultat d'un consensus des professionnels du métier. Dans le tableau, les tâches (l'axe vertical), sont numérotées de « un à huit» et les opérations associées à chacune des tâches se trouvent à l'horizontal.

Le tableau des tâches et des opérations définit le portrait du métier d'Eleveur des bovins et petits ruminants au moment de l'Analyse de Situation de Travail**.**

Le niveau de référence considéré est celui de l'entrée sur le marché de l'emploi.

Suite à l'identification des tâches et des opérations, l'ordonnancement général a été fait par consensus et proposé pour adoption par consensus. Les discussions avec les professionnels du métier laissent cependant comprendre que dans la pratique, bon nombre des tâches et opérations sont "dynamiques". Elles sont parfois réalisées sans ordonnancement spécifique, au regard de la charge de travail journalière, des modalités prescrites par le chef de mission ou des priorités présentes en termes d'exécution des travaux.

TABLEAU DES TACHES ET OPERATIONS D'OUVRIER EN ÉLEVAGE DES BOVINS ET DES PETITS RUIMINANTS

TÂCHES	OPÉRATIONS			
1. Apprêter l'habitat (ferme, enclos) des animaux	1.1. Choisir le type et le système de production	1.2. Choisir le site	1.3 Sécuriser le site	1.4 Nettoyer le site
	1.5 Esquisser un plan opérationnel de construction de la ferme	1.6 Identifier les différents matériaux de construction et les équipements	1.7 Construire l'étable/ chèvrerie/bergerie et le fenil	1.8 Equiper l'étable/chèvrerie/bergerie et le fenil
2. Produire les aliments	2.1 Cultiver le fourrage	2.2Identifier les intrants alimentaires utilisables dans la zone	2.3 Conserver le fourrage (ensilage, foin, paille)	2.4 Fabriquer les concentrés et les blocs à lécher
	2.5 Formuler les aliments selon les stades physiologiques des animaux			
3. Acquérir les animaux à élever	3.1Identifier les races à élever	3.2 Choisir les animaux à élever	3.3 Identifier les fermes d'approvisionnement des animaux à élever	3.3 Acheter les animaux à élever
	3.4 Assurer le convoyage des animaux au site d'élevage	3.6 Installer les animaux à élever	3.7 Apprêter une fiche de suivi	
4. Nourrir les animaux	4.1 Identifier les besoins des animaux en fonction de leurs stades physiologiques	4.2Identifier les aliments	4.3Quantifier les aliments à approvisionner	4.4 Rationner les animaux (nouveau-né, en cours de croissance, animaux d'embouche, vaches laitières, les reproducteurs, animal de trait)
	4.5 Assurer l'hygiène des matériels et équipements			

5. Contrôler les maladies et les parasites	5.1 Assurer la prophylaxie sanitaire	5.2 Observer les animaux	5.3 Contacter le vétérinaire pour les soins spécialisés	5.4 Acquérir les médicaments vétérinaires
	5.5 Suivre la prophylaxie médicale			
6. Conduire la reproduction	6.1 Choisir les reproducteurs	6.2 Loger les reproducteurs	6.3 Croiser les reproducteurs	6.4 Gérer les femelles gestantes
	6.5 Gérer les mises bas	6.6 Assurer l'allaitement des petits	6.7 Sevrer les petits	6.8 Castrer les animaux
7. Assurer la traite	7.1 Préparer le matériel de traite	7.2 préparer les animaux à la traite	7.3 Traire le lait	7.4 Conserver le lait
	7.5 Entretenir les matériels et équipements de traite			
8. Commercialiser les Animaux et produits (lait)	8.1 prospecter le marché	8.2 Choisir les animaux à vendre	8.3 Procéder à la vente des animaux	8.4 Procéder à la vente du lait

2.4. CONDITIONS DE RÉALISATION DES TÂCHES ET CRITÈRES DE PERFORMANCE

Les conditions de réalisation d'une tâche ont généralement trait à l'environnement de travail, aux données ou aux outils utilisés lors de la réalisation d'une tâche et elles ont été recueillies pour l'ensemble de la tâche et non par opération. Plus particulièrement, elles renseignent sur des aspects tels que :

- Le degré d'autonomie (travail individuel ou en équipe, travail supervisé ou autonome) ;
- Les références utilisées (manuels des fabricants ou des constructeurs, documents techniques, formulaires, autres) ;
- Le matériel et équipement utilisés (matières premières, outils et appareils, instruments, équipement, autres) ;
- Les consignes particulières (précisions techniques, bons de commande, demandes de clientes ou clients, données ou informations particulières, autres) ;
- Les conditions environnementales (travail à l'intérieur ou à l'extérieur, risques d'accidents, produits toxiques, autres) ;
- Les activités ou tâches préalables, parallèles ou subséquentes (préalables à la réalisation de la tâche, en coordination avec d'autres tâches, en lien avec des tâches subséquentes).

Les critères de performance sont des exigences concernant la réalisation de chaque tâche. Ils permettent d'évaluer, si la tâche est effectuée de façon satisfaisante ou non. Ils sont recueillis pour l'ensemble de la tâche et non par opération. Ces critères correspondent à un ou des aspects observables et mesurables essentiels à la réalisation d'une tâche. Ils renseignent sur des aspects tels que :

- La quantité et la qualité du résultat (nombre de pièces, précision du travail, seuil de tolérance, autres),
- L'application des règles relatives à la santé et sécurité (respect des normes, port d'accessoires et de vêtements protecteurs, mesures de sécurité et d'hygiène, autres),
- L'autonomie (degré de responsabilité, degré d'initiative, réaction devant les situations imprévues, autres),
- La rapidité (vitesse de réaction, durée d'exécution, autre).

Tâche 1 – Apprêter l'habitat (ferme, enclos) des animaux	
Conditions de réalisation	**Critères de performance**
Degré d'autonomie Travail en équipe et supervisé. **Références utilisés** Documents techniques **Consignes particulières** À partir de consignes du chef de la ferme, des orientations de l'expert, des méthodes et du respect des consignes de sécurité. **Conditions environnementales** Travail extérieur, avec risques de blessures. **Matériel/moyens** Matériels de dessins, petit outillage, matériaux de construction, mangeoires, abreuvoirs, forage, les équipements de protection collective et individuelle, la tenue de travail adaptée.	• Type et système de production à utiliser bien définis ; • Choix approprié du site ; • Site sécurisé ; • Site nettoyé ; • Site prêt à l'utilisation ; • Respect des mesures de sécurité ; • Site apprêté dans le délai. • Plan opérationnel de construction bien conçu ; • Matériels de construction et équipements bien identifiés ; • Ferme construit dans les normes ; • Equipements installés dans les normes ; • Ferme construit dans le délai ;

	• Respect des conditions d'hygiène et de sécurité.

Tâche 2 : Produire les aliments	
Conditions de réalisation	**Critères de performance**
Degré d'autonomie Travail en équipe et supervisé. **Références utilisées** Documents techniques, formules alimentaires **Consignes particulières** À partir de consignes du chef de la ferme, des orientations de l'expert, des méthodes et du respect des consignes de sécurité. **Conditions environnementales** Travail extérieur, avec risques de blessures. Et d'intoxication **Matériel/moyens** Terrain, Intrants alimentaires, semence, matériels de culture et de récolte, fertilisants et produits phytosanitaire, sels minéraux, fosse, machine à broyer les tiges, moule, balance, les équipements de protection collective et individuelle, la tenue de travail adaptée.	• Parcours fourrager disponible, • Intrants alimentaires disponibles ; • Fourrage et foin de qualité et en quantité disponible ; • Concentré et Bloc à lécher de qualité ; • Utilisation appropriée des équipements ; • Précision dans les mesures des quantités des ingrédients ; • Procédés de formulation respectés ; • Respect des règles d'hygiène et de sécurité.

Tâche 3 – Acquérir les animaux à élever	
Conditions de réalisation	**Critères de performance**
Degré d'autonomie Travail en équipe et supervisé. **Références utilisées** Documents techniques **Consignes particulières** À partir de consignes du chef de la ferme, des orientations de l'expert, des méthodes et du respect des consignes de sécurité. **Conditions environnementales** Travail extérieur, avec risques de blessures. **Matériel/moyens** Véhicule de transport, petit outillage, balance, mangeoires, abreuvoirs, forage, les équipements de protection collective et individuelle, la tenue de travail adaptée.	• Races à élever bien identifiées ; • Critères de choix des animaux bien définis • Choix approprié des animaux ; • Coût des animaux abordable ; • Liste des fermes de référence disponible ; • Marché du bétail connu ; • Animaux transportés dans les normes ; • Animaux installés dans les normes.

Tâche 4 Nourrir les animaux	
Conditions de réalisation	**Critères de performance**

Degré d'autonomie Travail individuel ou en équipe sous la supervision du chef de la ferme. **Références utilisées** Documents techniques. **Consignes particulières** À partir de consignes du chef de la ferme, des orientations de l'expert, des méthodes et du respect des consignes de sécurité. **Conditions environnementales** Travail extérieur ou intérieur selon le système d'élevage, risques d'accident et de blessures. **Matériel/moyens** Aliments, balance, abreuvoir, mangeoire, les équipements de protection collective et individuelle, la tenue de travail adaptée.	• Besoins des animaux quantifiés ; • Animaux nourris suivant le respect du stade physiologiques ; • Disposition appropriée des mangeoires et des abreuvoirs ; • Ratio des mangeoires et abreuvoirs respecté • Respect stricte de la densité des animaux dans les parcours fourragers ; • Embonpoint des animaux ;; • les animaux mangent a satiété. • Mesures d'hygiène d'alimentation, respectée

Tâche 5 : Contrôler les maladies et les parasites	
Conditions de réalisation	**Critères de performance**
Degré d'autonomie Travail individuel **Références utilisées** Documents techniques. **Consignes particulières** À partir de la notice d'utilisation du produit, des orientations de vétérinaire, des méthodes et du respect des consignes de biosécurité. **Conditions environnementales** Travail extérieur ou intérieur selon le milieu du soin, risques d'accident, de blessures et d'intoxication. **Matériel/moyens** Balance, matériels de soins primaire, produits vétérinaires, les équipements de protection collective et individuelle, la tenue de travail adaptée.	• Mesures d'hygiène de santé, et de sécurité respectée ; • Fiche de suivi de la ferme disponible et bien remplie ; • Produits vétérinaires administrés dans les normes ; • Programme de prophylaxie disponible ; • Carnet de suivi sanitaire disponible et signé par un vétérinaire ; • Respect stricte des normes d'utilisation des médicaments et des vaccins ; • Utilisation conforme du matériel de traitement.

Tâche 6 : Conduire la reproduction	
Conditions de réalisation	**Critères de performance**
Degré d'autonomie Travail en équipe **Références utilisées** Documents techniques. **Consignes particulières** À partir des orientations du vétérinaire, des précisions techniques, des méthodes et du respect des consignes de sécurité. **Conditions environnementales**	• Choix approprié des reproducteurs ; • Respect stricte du sexe ratio; Fiche de suivi des chaleurs et des retours de chaleur disponible ; • Croisement/insémination des reproducteurs à la période propice ;

Travail extérieur ou intérieur selon le milieu de reproduction, risques d'accident, de blessures et d'intoxication. **Matériel/moyens** Balance, matériels d'insémination, produits vétérinaires, aliments spécifiques, les équipements de protection collective et individuelle, la tenue de travail adaptée.	• Suivi efficace des femelles gestantes ; • Assistance efficace à la mise-bas, au sevrage et à l'adoption ; • Respect stricte des techniques d'insémination • Respect stricte des mesures d'hygiène de la reproduction.

Tâche 7 : Assurer la traite	
Conditions de réalisation	**Critères de performance**
Degré d'autonomie Travail en équipe **Références utilisées** Documents techniques. **Consignes particulières** À partir de de la notice d'utilisation du produit, des orientations du vétérinaire, des méthodes et du respect des consignes de sécurité. **Conditions environnementales** Travail extérieur ou intérieur, risques d'accident, de blessures et d'intoxication. **Matériel/moyens** Balance, matériels de soins primaire, produits vétérinaires, matériels de nettoyage, détergents, houe, machette, calculatrice, balance, fiche de suivi, matériels de contention, de marquage, de castration, de traite, de dressage des animaux de trait, d'abattage, équipements de protection collective et individuelle, la tenue de travail adaptée.	• Nettoyage quotidien du matériel de travail, de la ferme et alentours ; • Assistance quotidienne aux animaux en difficulté : • Préservation de la qualité du lait ; • Fiche de suivi des animaux bien tenue ; • Contention, marquage réussis ; • Résolution efficace des problèmes imprévus • Absence de stress chez les animaux au moment de la traite • Propreté des locaux et des animaux • Rapidité d'exécution • Absence d'engorgement dans le tank • Traite complète, sans surtraite • Qualité bactériologique du lait conservée • Respect des normes de santé, de sécurité, d'hygiène

Tâche 8 : Commercialiser les animaux et produits	
Conditions de réalisation	**Critères de performance**
Degré d'autonomie Travail en équipe **Références utilisées** Documents techniques. **Consignes particulières** À partir des précisions techniques, des mesures économiques, des méthodes et du respect des consignes de sécurité. **Conditions environnementales** Travail extérieur ou intérieur, risques d'accident, de blessures et d'intoxication. **Matériel/moyens** Balance, calculatrice, équipements de protection collective et individuelle, tenue de travail adaptée.	• Animaux réformés à temps ; • Animaux sélectionnés présentant les caractéristiques de bons reproducteurs • Marchés prospectés ; • Prospection des marchés • Communication correcte avec les clients • Bon écoulement des produits de l'élevage • Profit est réalisé après la vente des animaux

	• Banque des données des clients disponibles

IMPORTANCE RELATIVE, FRÉQUENCE ET COMPLEXITÉ DES TÂCHES

Les professionnels présents à l'AST ont évalué la fréquence relative des tâches et leur importance. Les données présentées dans le tableau suivant correspondent aux moyennes des résultats obtenus pour chacun des éléments identifiés.

N°	Tâches	Importance	Fréquence
1	Apprêter l'habitat des animaux	Très : 60% Moyen : 40 % Peu : 0%	Moyen : X
2	Produire les aliments	Très : 80 % Moyen : 20 % Peu : 0%	Très :X
3	Acquérir les animaux à élever	Très : 100 % Moyen : 0% Peu : 0%	Très : X
4	Nourrir les animaux	Très : 70 % Moyen : 30 % Peu : 0%	Très :X
5	Contrôler les maladies et les parasites	Très : 100 % Moyen : 0 % Peu : 0%	Très : X
6	Conduire la reproduction	Très : 100 % Moyen : 0 % Peu : 0%	Très : X
7	Assurer la traite des vaches	Très : 60% Moyen : 40 % Peu : 0%	Peu : X
8	Commercialiser les animaux et les produits	Très : 100 % Moyen : 0% Peu : 0%	Moyen : X

X= mode sélectionné

IMPORTANCE

L'importance de la tâche est exprimée selon une échelle variant de très important à peu important en comparant les tâches les unes aux autres. Les données obtenues sont converties en pourcentage selon l'information reçue des professionnels de façon individuelle.

On constate que les sept tâches énumérées sont toutes très importantes ou moyennement importantes, cela justifie évidemment leur choix au sein du métier.

Sachant que l'importance de la tâche est déterminée par les conséquences plus ou moins fâcheuses que peut avoir le fait de mal l'exécuter ou de ne pas l'exécuter du tout, il est logique que certaines tâches soient

celles nettement considérées plus importantes. En fait, elles apparaissent comme des tâches qui sont au cœur du métier d'Élevage des Bovins et petits ruminants.

FRÉQUENCE

La fréquence de la tâche est habituellement exprimée en pourcentage du temps consacré au travail sur une période d'une semaine ou d'une durée convenable à la réalisation de l'ensemble des tâches identifiées pour le métier.

COMPLEXITE DES TACHES

Le degré de complexité des tâches est exprimé selon une référence variant de très complexe à peu complexe en considérant la nature des difficultés, des problèmes ou des situations rencontrées et la possibilité de les surmonter dans un contexte normal d'exécution. Si les risques d'erreur dans l'exécution de la tâche sont minimes, la tâche est considérée comme facile, alors que s'ils sont élevés, la tâche est considérée comme complexe.

Les professionnels du secteur présents à l'AST ont évalué la complexité de chacune des tâches. Les données présentées dans le tableau suivant correspondent aux moyennes des résultats obtenus pour chacun des éléments identifiés.

Dans le tableau ci-dessous, les données suivantes sur le degré de complexité des tâches sont présentées :

N°	**Tâches**	**Complexité des Taches**
1	Apprêter l'habitat (ferme, enclos) des animaux	5
2	Produire les aliments	5
3	Acquérir les animaux à élever	3
4	Nourrir les animaux	4
5	Contrôler les maladies et les parasites	5
6	Conduire la reproduction	5
7	Assurer la traite	3
8	Commercialiser les animaux	3

Tâche complexe =5 et 1 = tâche d'exécution simple

2.6. CONSÉQUENCES DE L'ÉVOLUTION TECHNOLOGIQUE SUR LA FONCTION DE TRAVAIL

Les professionnels consultés ont reconnu que l'évolution technologique a un impact considérable dans le domaine. En effet, la fabrication des machines à broyer les pailles/foin permet de réduire le volume des aliments à stocker. Des logiciels spécialisés sont créés et facilitent la formulation des aliments. Certaines machines distribuent et rationnent en chaine les aliments en quantité programmée réduisant ainsi la main d'œuvre.

D'autre part l'usage du tracteur, des engins de levage et de manutention, de raclage des litières ou des aires d'exercice est de plus en plus sollicité. Le tracteur est également utilisé pour d'autres travaux extérieurs tels que le transport de fourrages, d'effluents, d'eau, d'animaux, de récoltes).

2.7. CONNAISSANCES, HABILETÉS ET ATTITUDES

L'Analyse de Situation de Travail a permis de faire ressortir un certain nombre d'habiletés et de comportements nécessaires à l'exécution des tâches. Ces habiletés et ces comportements sont transférables, c'est-à-dire qu'ils sont applicables à une variété de situations connexes, mais non identiques. Ce sont des habiletés ou des comportements qui ne sont pas limités, par exemple, à une seule tâche ou à une seule profession.

Les habiletés cognitives, psychomotrices et perceptuelles de même que les comportements socioaffectifs (les attitudes) ci-après sont, selon les participants à l'Atelier de l'Analyse de Situation de Travail, essentiels à l'exécution des tâches.

ATTITUDES ET COMPORTEMENTS	**Très Important**	**Important**	**Moyen**	**Négligeable**
Capacité de gérer le temps (et ponctualité)	X			
Honnêteté	X			
Intégrité	X			
Attitude positive	X			
Responsable /Sens des responsabilités	X			
Recherche de perfectionnement		X		
Esprit d'initiative / Autonomie/ Débrouillardise		X		
Persévérance /Endurance physique/ Adaptabilité	X			
Créativité		X		
Discrétion	X			
Calme		X		
Discipline	X			
Capacité d'assimilation		X		
Sens de l'ordre	X			
TRAVAIL EN ÉQUIPE ET/OU INSERTION	**Très important**	**Important**	**Moyen**	**Négligeable**
Capacité de participer aux discussions			X	
Capacité de travailler en équipe / Entraide / Esprit d'équipe	X			
Respect des directives	X			
CONNAISSANCES ET/OU APPRENTISSAGE	**Très important**	**Important**	**Moyen**	**Négligeable**
Connaissance des techniques		X		
Capacité d'écoute pour comprendre et apprendre		X		
Lire, comprendre et utiliser des documents écrits		X		
Capacité de résolution logique de problème	X			
Capacité de rédaction			X	
Connaissances en mathématiques, sciences physiques			X	
Connaissance de la langue anglaise		X		
Connaissance du secourisme et des règles de sécurité	X			

ATTITUDES ET COMPORTEMENTS	Très Important	Important	Moyen	Négligeable
Connaissance des équipements	X			
Connaissance de l'informatique (Initiation)			X	

2.8. CONCLUSION

Cette Analyse de Situation de Travail du métier d'Ouvrier en Elevage des Bovins et de Petits Ruminants s'est déroulée sans heurt avec la participation active des professionnels, des pédagogues et experts contenus. Elle a permis de faire une description générale du métier et d'en ressortir également ses différentes tâches et opérations. L'élaboration d'un référentiel de formation dans ce domaine est d'une importance capitale car les compétences relatives à ce métier sont sollicitées sur le marché de l'emploi, elles permettent à tout camerounais de sexe masculin et féminin, d'exercer en entreprise ou en auto-emploi. L'exercice de ce métier nécessite des précautions particulières en termes de respect des règles de santé et de sécurité au travail, tout en adoptant de manière permanente une attitude écologiquement responsable. Malgré qu'il s'exerce dans un environnement exposé à la saleté, la rémunération est attrayante.

Afin de doter les camerounais de compétences nécessaires pour l'exercice de ce métier, les professionnels ont suggéré le respect et la prise en compte des conditions générales décrites dans ce rapport d'AST ainsi que les suggestions formulées pour la formation contenues dans la partie ci-après, lors de l'élaboration des différents livrables à venir et leur mise en œuvre.

2.9. SUGGESTIONS CONCERNANT LA FORMATION

L'analyse de Situation de Travail a permis de recueillir des suggestions concernant la formation au métier d'Ouvrier en élevage des bovins et petits ruminants. Les principaux aspects qui ont fait l'objet de suggestions sont les suivants :

- Les modalités de formation (moyens didactiques, activités des apprenants, etc.);
- Les stages en entreprise (modalités, durée, fréquence);
- Les connaissances fondamentales;
- L'évaluation et la reconnaissance des acquis de l'expérience qui forment une autre voie d'accès à la certification;
- La formation initiale qui regroupe un contenu de formation obligatoire ;
- Une formation modulaire notamment pour des portions pouvant être offertes en option pour devenir Ouvrier en Elevage des Bovins et des Petits Ruminants.

Cependant, les connaissances de base en informatique et en agriculture seraient nécessaires à un Ouvrier en élevage des bovins et petits ruminants pour l'exercice de son métier.
De même, il a été mentionné que la connaissance de l'anglais ainsi que la capacité de pouvoir lire et comprendre des documents écrits sont des éléments importants pour exercer le métier, sans oublier les connaissances fondamentales de secourisme et de premiers soins, les connaissances en calculs arithmétiques, et des proportions, en chimie. Quelques éléments sur l'environnement, notamment les normes et règles à respecter peuvent également être enseignées.
Aussi, les entreprises sont disposées à recevoir les apprenants pour des stages d'imprégnation, d'une durée variant d'un (01) à trois (03) mois. Certaines d'entre elles en reçoivent déjà dans le cadre de stages académiques et professionnels.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

ORGANISATION INTERNATIONALE DE LA FRANCOPHONIE, Les guides méthodologiques d'appui à la mise en œuvre de l'approche par compétences en formation professionnelle, Guide - Conception et réalisation des études sectorielles et préliminaires, 2007, 77p.

ORGANISATION INTERNATIONALE DE LA FRANCOPHONIE, Les guides méthodologies d'appui à la mise en œuvre de l'approche par compétences en formation professionnelle, Guide - Conception et réalisation d'un référentiel de métier-compétences, 2007.

LISTE DES ENTREPRISES

- Région Nord

N°	NOM DE L'ENTREPRISE/ ORGANISATION	CONTACT
1	COOPERATIVE DES FEMMES ARTISANES DE GASHIGA	675187411
2	COOPERATIVE DES PRODUCTEURS DU RIZ OURO DOUKOUDJE	675187411
3	AGENCE D'ELECTRIFICATION RURAL DU CAMEROUN	675187411
4	BENOUE BEVERAGES COMPANY S.A.	697915161
5	COOPERATIVE BARKA NDEMRI BOUTALI	675187411
6	COOPERATIVE RISKOU MARORI	697915161
7	COOPERATIVE NDEMRI TIGNERE	697915161
8	SOCIETE DES TRAVAUX DE CONSTRUCTION ET DE COM. GEN	675187411
9	ENEO PRODUCTION LAGDO	697915161
10	SOCIETE COOPERATIVE DES ELEVEURS MODERNES BOVINS	693420642
11	RIO DOS CAMEROES	697915161
12	GROUPE DES AGRO-ELEVEURS DE ROUMDE ADJIA	694136948
13	USINE D'EGRAINGE SODECOTON DE NGONG	694136948
14	IMPRIMERIE NATIONALE ANNEXE DE GAROUA	693420642
15	ETABLISSEMENT AOT	696879619
16	ENEO GAROUA	697915161
17	META-ENGIL	696879619
18	GALAX TV	697915161
19	SIDEMI SA	697915161
20	SOCIETE COOPERATIVE AVEC CONSEIL D'ADMINISTRATION	697915161
21	ETABLISSEMENT ABIA AMIRA	697915161
22	DTZ ENGINEERING	693420642
23	MAXFA SARL	693420642
24	CIMENTERIE DU CAMEROUN	
25	STE AFRICAINE DE CONSTRUCTION	693420642
26	GIC KOSSAM WOILA	651872603
27	RADIO SALAAMAN	651872603
28	GALAXIE TELEVISION	699109303
29	SAHEL ENERGIE	651872603
30	MANUFACTURE CAMEROUNAISE DU CYCLE	696235569
31	SODECOTON	
32	BERCATECH	
33	ETS DIPROEF	699109303
34	CAMWATER	699109303
35	GIC BOTTE	699109303
36	SARKI SARL	699109303
37	LANAVET	699109303
38	ETS DINA	
39	COTONNIERE INDUSTRIELLE DU CAMEROUN	
40	SCOOPS MAH-MOULPA	
41	COOP CA KALSENDI KISMATARI	
42	SCOOPS BOVIN ROYAL	

- **Extrême Nord**

N°	NOM DE L'ENTREPRISE/ ORGANISATION	TELEPHONE
01	AGRO-PRO	655 78 44 29
03	HUILERIE SODECOTON	694 51 60 60
04	FARTH NORTH INDUSTRIAL COMPANY	696 83 21 83
05	SAGRELCAM	671 68 31 97
06	SOTREAS	
07	SEMAGRI	691 97 11 40
08	EGT CAM SARL	670 49 12 64
09	CROPSEC	675 74 66 22
10	ASDA	697 67 94 77
11	GIC FETPA SAWA	699 80 56 32 699 87 02 01
12	GIC GAPELE	697 67 59 91
13	GROPSEC	699 74 20 13
14	CDD	698 39 04 06
15	GIC AVENIR FEMME	
16	GIC TINARE	694 06 49 32
17	GIC NARRAL DES ELEVEURS DE BŒUFS DE GAWAREWOL ZAKIA	691 14 20 63
18	SCOOP SEY MOUGNAL DES JEUNES AGRICULTEURS	697 64 59 99
19	GIC DYNAMIQUE DU SAHEL	674 12 27 95
20	SCOOPS DJAGANDE DES AGRO-ELEVEURS ET COMMERÇANTS DE DOUALARE	696 30 03 10
21	SCOOPS DES AGRO-ELEVEURS ET COMMERÇANTS DE DOMAYO	696 05 50 35
22	HUILERIE SODECOTON	

ADMINISTRATIONS

N°	DENOMINATIONS
01	Délégation Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
02	Délégation Régionale des Enseignements Secondaires
03	Délégation Régionale des Travaux Publics
04	Délégation Régionale de l'Eau et de l'Energie
05	Délégation Régionale de l'Agriculture et du Développement Rural
06	Délégation Régionale de l'Elevage, Pêche et Industries Animales
07	Délégation Régionale de l'Economie et de l'Aménagement du Territoire
08	Délégation Régionales des Petites et Moyennes Entreprises
09	Délégation régionale des Petites et Moyennes Entreprises

- ***Ecole***

N°	Nom de l'entreprise/ organisation
01	Ecole Nationale Supérieure Polytechnique de Maroua
02	ETA-CRA
03	Centre Technique de Maroua
04	Centre de Formations aux Métiers de Maroua
05	Institut Technique et Environnemental pour la Promotion des Energies Renouvelables à Maroua « ITEM » ; Tél: 74133096/95263676
06	Centre de Formation Professionnelle "La Référence" ; B.P:50 Maroua Tel:699 803 994
07	Mission d'Assistance et de Formation en Informatique et de Gestion MAF-INFO Maroua ; Tel:969 08 79 61 ; Tel: 677 63 63 65
08	New Group Info ; Maroua ; Tel: 699 83 56 26
09	Savane Informatique Plus : Maroua ; Tel: 222 292 396/695 284 837/670 786 347

REFERENTIEL DE METIER-COMPETENCE (RMC)

INTRODUCTION

La Stratégie Nationale de Développement du Cameroun (SND30) assure que « la gouvernance est le socle sur lequel repose la transformation structurelle de l'économie du Cameroun, le développement du capital humain ainsi que l'amélioration de la situation de l'emploi. ». Elle prescrit en matière de formation professionnelle de s'orienter vers une ingénierie qui prenne en compte les politiques, les outils d'accompagnement et de planification pédagogiques. Ces politiques et outils doivent être de nature à favoriser la mise en œuvre des démarches de conception, d'organisation, d'exécution et d'évaluation des actions de formation.

Dans cette perspective, le ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle a choisi l'Approche Par Compétence (APC) comme méthode pédagogique à appliquer pour l'élaboration des Référentiels de Formation Professionnelle. Cette méthode a comme avantage d'améliorer :

- L'adéquation formation-emploi ;
- La gestion des besoins réels en ressources humaines de l'économie ;
- La définition des compétences inhérentes à l'exercice de chaque métier ;
- La contribution du monde professionnel dans l'atteinte des objectifs pédagogiques assignés.

L'objectif principal du projet est donc de développer, dans le cadre d'un partenariat novateur entre les pouvoirs publics et le secteur privé, une offre de formation professionnelle de qualité, répondant aux besoins de compétences exprimés par les Entreprises en matière d'Ouvriers et des Techniciens qualifiés.

Naturellement, la concrétisation, sur le plan opérationnel, d'une aussi grande ambition, reste largement tributaire de la conception, la planification, l'élaboration et la mise en œuvre réussie d'un plan de développement des compétences adossé sur une approche méthodologique susceptible de favoriser l'atteinte des objectifs aussi bien au niveau institutionnel, qu'à celui de la cible.

Aussi, la démarche pédagogique centrée sur l'ingénierie de formation professionnelle suivant l'Approche Par Compétence, de par la pertinence des résultats économiques qu'elle a permis d'atteindre sous d'autres cieux, se révèle être un précieux outil sur lequel les pouvoirs publics et la communauté de la formation professionnelle au Cameroun ont jeté leur dévolu dans le processus de la recherche de la consolidation de l'accès à l'emploi décent des jeunes et autres candidats à l'insertion ou à la réinsertion professionnelle.

Cette démarche ci-dessous présentée, vise pour l'essentiel à pourvoir les candidats au très fluctuant et très exigeant marché de l'emploi, des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être les rendant aptes à s'auto employer, ou à s'insérer efficacement dans une chaine de production des valeurs, des biens et des services nécessaires à l'amélioration des performances économiques dans un cadre local, national ou global donné et ainsi, de contribuer de manière efficiente aux transformation socio-économiques correspondantes.

Ainsi compris, le référentiel de formation et des compétences dont la présente production est méthodologiquement liée à la démarche en question, se veut un outil pratique de référence à la disposition des formateurs dans le métier d'ouvrier éleveur de bovins et petit-ruminants.

A. PRESENTATION SUCCINCTE DE LA DEMARCHE DE L'INGENIERIE PEDAGOGIQUE, DU REFERENTIEL DE METIER ET DES AUTRES REFERENTIELS ET GUIDES

L'ingénierie pédagogique est centrée sur les outils et les méthodes conduisant à la conception, à la réalisation et à la mise à jour continue des Référentiels de Métier Compétences ainsi que des Guides

Pédagogiques qui en facilitent la mise en œuvre. L'ingénierie pédagogique est un processus linéaire basé sur trois axes fondamentaux :

1) la détermination et la prise en compte de la réalité du marché du travail, tant sur le plan global (situation économique, structure et évolution des emplois) que sur un plan plus spécifique, liées à la description des caractéristiques d'un métier et à la formulation des compétences attendues pour l'exercer. Il s'agit du Référentiel de Métier – Compétences ;

2) le développement du support pédagogique tel que le Référentiel de Formation, le Référentiel d'Évaluation, divers documents d'accompagnement destinés à appuyer la mise en œuvre locale et à favoriser une certaine standardisation de la formation (Guides d'Organisation Pédagogiques, Guides d'Organisation Pédagogique et Matérielle,) ;

3) la mise en place, dans chaque Structure de formation, d'une approche pédagogique centrée sur la capacité de chaque apprenant à mobiliser ses connaissances dans la mise en œuvre des compétences liées à l'exercice du métier choisi.

Plus précisément, la démarche d'ingénierie en APC prend appui sur la réalité des métiers en ce qui concerne :

- le contexte général (l'analyse du marché du travail et les études de planification) ;
- la situation de chaque métier (l'Analyse de Situation de Travail) ;
- la formulation des compétences requises et la prise en considération du contexte de réalisation propre à chaque métier (le Référentiel de Métier-Compétences) ;
- la conception de dispositifs de formation inspirés de l'environnement professionnel ;
- la détermination du niveau de performance correspondant au seuil du marché du travail ;
- l'élaboration des Référentiels de Formation et d'Évaluation basés essentiellement sur les compétences requises pour exercer chacun des métiers ciblés ;
- la production, la diffusion et l'implantation de guides et de supports pédagogiques ;
- la mise en place de diverses mesures de formation et de perfectionnement destinées à appuyer le personnel des structures de formation ;
- la révision de la démarche pédagogique (formation centrée sur l'apprenant par le développement de compétences) ;
- la disponibilité de locaux et équipements permettant de créer un environnement de formation semblable à l'environnement de travail ;
- la collaboration avec le milieu du travail (exécution des stages, alternance École - Entreprise, …).

En effet, l'APC repose sur deux grands paliers conduisant successivement au Référentiel de Métier-Compétences et au Référentiel de Formation.

Les déterminants (éléments essentiels) disponibles qui mènent au premier palier sont les données générales sur le métier tirées des études de planification, l'ensemble de la documentation disponible ainsi que les résultats de l'AST. Quant au deuxième palier, les déterminants sont tirés du RMC, à savoir la matrice de compétences et la table de correspondance.

En mettant à contribution ces éléments et particulièrement les descriptions des tâches, opérations, processus, habiletés, attitudes et comportements généraux, on arrive à déterminer les compétences

retrouvées dans le Référentiel de Métier – Compétences et celles développées dans le Référentiel de Formation.

B. PRESENTATION SOMMAIRE DU MANDAT ET DE LA DEMARCHE DE REALISATION

Le Référentiel Métier – Compétences (RMC) a comme première finalité de tracer le portrait le plus fidèle possible de la réalité d'un métier et de déterminer les compétences requises pour l'exercer. Élaboré dans le cadre du développement d'un Référentiel de formation professionnelle, le Référentiel de Métier - Compétences sert ensuite d'assise à la structure du futur référentiel de formation. Il peut également être utilisé comme document de base pour mettre en place une démarche d'apprentissage en milieu de travail. Utilisé à la fois aux fins de formation et d'apprentissage, le RMC contribue à assurer des bases similaires aux deux modes de développement des compétences (formation et apprentissage) et facilite la certification et la reconnaissance des compétences. En cette matière, il balise ainsi la voie à la mise en place d'un système de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Le Référentiel de Métier – Compétences se réalise en deux étapes :

- **la production de l'Analyse de la Situation de Travail (AST) ;**
- **la détermination des Compétences liées au métier.**

La description exhaustive des composantes et des caractéristiques d'un métier (portrait) est réalisée au moyen de l'AST. Dans le cas du métier Éleveur de Bovins et Petits-Ruminants, l'AST s'est déroulée dans les régions du Centre, Littoral, Ouest, Nord, Extrême-Nord et Sud-Ouest.

En termes de démarche globale, il s'est agi : i) d'identifier les cibles à rencontrer (employeurs, employés, formateurs, etc.), (ii) d'élaborer des questionnaires spécifiques, sur la base du questionnaire général, (iii) de produire le Rapport d'AST, (iv) d'organiser un atelier de validation des résultats de l'AST, (v) de rédiger le RMC. Les membres des focus groupes sont des acteurs rencontrés et des experts-métiers invités. Chaque groupe était animé par un méthodologue.

Comme il a déjà été mentionné, l'élaboration d'une compétence résulte d'une démarche de conception ou de dérivation qui doit respecter les principaux déterminants issus des travaux antérieurs, l'AST en particulier, et présenter, sous forme d'énoncé, une compétence qui soit représentative de la démarche d'exécution d'une ou de plusieurs tâches ou qui est associée à la réalisation d'une activité de travail ou de vie professionnelle.

Les compétences présentées dans ce Référentiel de Métier – Compétences assurent une couverture complète des tâches et des opérations rattachées au métier d'Ouvrier en **Élevage de Bovins et Petits-Ruminants.** Cette activité est certainement l'une des plus complexes de la production d'un Référentiel de Métier – Compétences ou de la réalisation d'un programme de formation.

Deux outils ont été utilisés pour faciliter le travail de l'équipe de production et la présentation de la démarche de conception ainsi que pour documenter systématiquement chaque étape de production. Ces outils, que sont : la **Matrice des compétences** et **la Table de correspondance**, seront par la suite complétées et utilisés tout au long de la conception des référentiels de formation et d'évaluation, ainsi que des différents guides. Ils permettront de conserver l'unité de la conception et la continuité du traitement de l'information relative à chaque compétence retenue. La matrice des compétences sera par la suite transposée en matrice des objets de formation lors de la production du référentiel de formation.

Le Référentiel de Métier - Compétences mènera plus tard à la réalisation des documents pédagogiques (Référentiel de Formation, Référentiel d'Evaluation, Documents et Guides d'accompagnement).

Toutes les étapes de réalisation de ces documents seront confiées à une équipe de production composée de spécialistes, d'experts en méthodologie en APC, de formateurs d'expérience et de spécialistes du métier.

L'Analyse de Situation de Travail (AST) est une étape importante dans le processus de développement d'un Référentiel de formation professionnelle selon l'Approche par Compétences (APC). Elle implique les professionnels qui apportent des réponses appropriées aux besoins de formation. L'Analyse de Situation de Travail est une étape importante, participative qui encourage les partenariats entre les entreprises de toutes tailles (TPE, PME PMI, etc.), les organisations professionnelles et les structures de formation professionnelle. Cette implication interpelle les différents acteurs afin qu'ils participent activement à la mise en œuvre des projets de formation professionnelle pour l'emploi.

Le présent Référentiel de Métier – Compétences décrit les activités que l'apprenant exercera dans sa vie professionnelle dès la fin de sa formation. Il sert de point de repère commun aux différents acteurs des milieux socio-professionnels, aux formateurs, aux structures de formation et même aux différents services en charge de la gestion centrale de la formation professionnelle. Il comprend :

Partie 1. Les résultats de l'Analyse de Situation de Travail (AST) :

a) les définitions,
b) le tableau des tâches et opérations,
c) le processus de travail,
d) les conditions de réalisation et les critères de performance,
e) les connaissances, habiletés et attitudes,
f) les suggestions pour la formation.

Partie 2 : La présentation des compétences du référentiel :

a) la présentation de la notion de compétence,
b) la liste des compétences particulières,
c) la liste des compétences générales,
d) la matrice des compétences,
e) la table de correspondance.

C. PRESENTATION DU METIER ET DE SA SITUATION GENERALE SUR LE MARCHE DU TRAVAIL

L'Ouvrier en élevage de Bovins et Petits Ruminants est un professionnel qui dirige une unité d'élevage spécialisée dans l'engraissement, la production du lait, la reproduction des bovins, ovins, caprins et s'occupe de la vente des animaux.
Les activités peuvent varier selon l'objectif, la spéculation (bovins, ovins et caprins) et le mode de l'élevage (extensif ou intensif).

DESCRIPTION GENERALE DU METIER D'ELEVEUR DE BOVINS ET PETITS-RUMINANTS.

TITRES	DESCRIPTIONS
Définition du métier	L'Ouvrier en élevage de Bovins et Petits-Ruminants est un professionnel qui dirige une unité d'élevage spécialisée dans l'engraissement, la production du lait, la reproduction des bovins, ovins, caprins. À cette fin, il choisit la race et le nombre d'animaux à élever, embauche et dirige la main-d'œuvre pour la conduite de son élevage, veille à la santé et à la sécurité, s'occupe de la production du fourrage destiné à l'alimentation, tient à jour les divers registres (naissances, races, croissance des animaux, etc.) et s'occupe de la vente des animaux. Les activités peuvent varier selon l'objectif de l'élevage, la spéculation (bovins, ovins et caprins) et le mode de l'élevage (extensif ou intensif).
Risques pour la santé physique du travailleur	Compte tenu de l'environnement de travail, le métier d'Ouvrier en Elevage des Bovins et Petits-Ruminants comporte quelques risques qui sont : les accidents de travail (les chutes de plain pieds, les coupures, les accidents de circulation, les coups de cornes, les coups de pattes ou ruades, les zoonoses, les morsures de serpents, les piqures d'insectes, etc.), les aléas de la nature (conditions extrêmes du climat, pollution de l'air, bruits et vibrations, etc.). De ce fait, il est exposé à certaines maladies notamment les troubles musculosquelettiques car le métier exige des postures contraignantes (debout, courbé, accroupi, penché, etc.). La mesure principale de sécurité selon les professionnels du métier est la vigilance et le respect des normes de sécurité individuelles en milieu de travail (port du casque, des gants, des chaussures de sécurité, etc…) et le respect des normes de sécurité collectives (balisage des sites, parc de contention, utilisation d'autres outils de contention, etc.)
Facteurs de stress	L'Ouvrier en Elevage des Bovins et Petits-Ruminants peut être stressé pour plusieurs raisons à savoir : la taille de l'exploitation, les conditions climatiques, les maladies animales/zoonoses, les coûts de production, les réglementations gouvernementales, les fluctuations des prix du marché, les problèmes de gestion et les problèmes personnels, la charge de travail physique, les problèmes de santé animale, les problèmes de reproduction, les coûts élevés de l'alimentation et des soins vétérinaires, les problèmes de commercialisation et de vente, les conditions climatiques extrêmes, les conflits agro-pastoraux, les problèmes de gestion financière et les facteurs de bio-sureté,
Évolution du métier	Le métier d'éleveur bovin et petit ruminant a connu une évolution significative ces dernières années. Les éleveurs ont dû s'adapter aux nouvelles technologies et aux changements dans les pratiques agricoles pour rester compétitifs sur le marché. L'une des principales évolutions est l'utilisation de la technologie pour améliorer la productivité et la qualité des produits. Les éleveurs utilisent maintenant des outils tels que des capteurs de santé pour surveiller la santé de leurs animaux, des systèmes de traçabilité pour suivre les produits de la ferme à la table, et des logiciels de gestion pour suivre les coûts et les revenus. De plus, les éleveurs ont également adopté des pratiques plus durables pour réduire leur impact sur l'environnement. Ils utilisent des méthodes de gestion des déchets pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et améliorer la qualité de l'eau et du sol. Les éleveurs ont également évolué en termes de commercialisation de leurs produits. Ils ont commencé à vendre directement aux consommateurs, en utilisant des plateformes en ligne pour atteindre un public plus large et en offrant des produits de qualité supérieure.

TITRES	DESCRIPTIONS
Accessibilité des femmes au métier	Autrefois, les métiers de l'élevage en Afrique étaient presque ou exclusivement réservés aux hommes mais de nos jours ils se féminisent. Il est important de relever que l'insertion dans le métier est traditionnellement réservée aux personnes de sexe masculin, mais, elle est encouragée aujourd'hui par les autorités nationales et les organisations internationales à travers divers projets en vue de faire tomber les barrières et les signes discriminatoires encore existants. Pour le cas d'espèce, les professionnels ont reconnu qu'il n'y avait pas de discrimination notoire à l'égard des femmes, le métier étant en général ouvert aux personnes des deux sexes, du moment où les femmes présentent les mêmes prédispositions que les hommes à exercer le métier. Cette question sociale doit donc s'appuyer sur les constats, les causes et les opportunités associés à la présence des femmes dans le secteur agro-industriel. Par ailleurs, les pesanteurs socioculturelles toujours présentes en raison d'un long héritage laissent croire que ce métier est exclusivement réservé aux hommes, en raison des conditions difficiles d'exécution, des longs déplacements occasionnant parfois des absences prolongées hors de la famille, et de l'endurance physique dans un environnement naturel souvent hostile (risques de piqûres par des insectes, la salissure, l'effort physique), pendant de longues durées de travail.
Conditions d'accès à la formation	L'accès à la formation est ouvert aux personnes des deux sexes remplissant les conditions ci-après : être âgées d'au moins dix-huit ans, avoir le niveau de la classe de 4eme, subir avec succès un test de sélection à l'entrée.
Secteur d'activités	L'Ouvrier en Elevage des Bovins et Petits-Ruminants peut être embauché dans des Coopératives d'éleveurs, des Associations civiles d'éleveurs et chez les particuliers ayant des fermes. Les activités peuvent varier selon l'objectif, la spéculation (bovins, ovins et caprins) et le mode de l'élevage (extensif ou intensif).
Fonctions	Planifier le travail ; Exécuter le travail en adoptant les mesures de sécurité et Contrôler la qualité du travail…
Nature du travail	**Champ professionnel** : Agro-Industrie **Type d'emploi occupé** : Ouvrier **Classification type/Catégorie** : Catégorie 5 **Types de produits, de résultats ou de services** : • Viande, lait, peaux, cuirs, cornes, fumiers • Travail animal,
Évolution technologique	Les professionnels consultés ont reconnu que l'évolution technologique a un impact considérable dans le domaine. Nous avons Les systèmes de surveillance à distance : Les éleveurs peuvent maintenant surveiller leurs animaux à distance grâce à des capteurs et des caméras connectés à des applications mobiles. Cela permet aux éleveurs de surveiller la santé et le comportement de leurs animaux en temps réel, ce qui peut aider à prévenir les maladies et à améliorer la productivité. Les systèmes d'alimentation automatisés : Les éleveurs peuvent maintenant utiliser des systèmes d'alimentation automatisés pour nourrir leurs animaux. Ces systèmes peuvent être programmés pour distribuer la quantité exacte de nourriture à des moments précis, ce qui peut aider à améliorer la santé et la croissance des animaux.

TITRES	DESCRIPTIONS
	Les systèmes de traite automatisés : Les éleveurs peuvent maintenant utiliser des systèmes de traite automatisés pour traire leurs vaches. Ces systèmes peuvent être programmés pour traire les vaches à des moments précis, ce qui peut aider à améliorer la productivité et la santé des animaux. Les systèmes de gestion de troupeaux : Les éleveurs peuvent maintenant utiliser des systèmes de gestion de troupeaux pour suivre les performances de leurs animaux. Ces systèmes peuvent aider à suivre les données de production, les données de santé et les données de reproduction des animaux, ce qui peut aider à améliorer la productivité et la rentabilité de l'exploitation. Les systèmes de reproduction assistée : Les éleveurs peuvent maintenant utiliser des technologies de reproduction assistée telles que l'insémination artificielle et la fécondation in vitro pour améliorer la génétique de leur troupeau et augmenter la productivité.
Technologies utilisées	L'Elevage des bovins et petits-ruminants se pratique beaucoup plus en mode extensif (l'action est très réduite dans la conduite de l'élevage), par ailleurs la culture fourragère et sa conservation, l'usage du tracteur, des engins de levage, de manutention, de raclage des litières ou des aires d'exercice sont de plus en plus sollicités.
Conditions de travail	**Lieux de travail** : ferme, Ranch, parcours naturels (aire libre) et beaucoup plus en milieu rural
	Types d'entreprise : Particulier, Établissement, PME, sociétés, coopératives, GIC, etc.
	Environnement de travail : Dans l'exercice de ses fonctions, l'éleveur des bovins et petits ruminants est sujet à des accidents de travail (chutes, les blessures, coup de cornes, ruades,) et maladies professionnelles (les maladies de la peau, les maladies respiratoires, les zoonoses,). Son environnement est sujet également à des aléas de la nature (conditions climatiques extrêmes, pollution de l'air, bruit, etc.), aux conflits agropastoraux,
	Environnement technique : *Processus de travail* • Planifier e travail ; • Exécuter le travail en adoptant les mesures de sécurité ; • Nettoyer l'environnement de travail ; • Contrôler la qualité de travail. **Équipements et outillages utilisés :** • **Établis** : fenil, grenier, magasin, … • **Outils d'étude :** diagramme de production, ITK (Itinéraire Technique), • **Outils de mesures** : mètre, règle graduée ou non, pesons, bascule, balance, éprouvette graduée, • **Outils de traçage :** corde, ficelle, niveau à bulle d'air, pointe à tracer, • **Outils de Profilage** : bouvets, outils à moulures de différents profils, guillaumes, vastringues, guimbardes, tarabiscots. • **Outils de frappe** : (marteaux, maillets, massettes, tréteaux…) • **Outils de maintien** boîtes à coupe ou à onglets, presses à panes, presses à placage, servantes de support, colles.

TITRES	DESCRIPTIONS
	• **Outils de perçage** : vilebrequins, mèches, chevilles, scie à chevilles. • **Outils d'arrachage** : (tenaille, pied de biche…) • **Outils de finition** : rabot à replanir, racloirs, rifloirs, tarabiscots, râpes, cales à poncer, papiers de verre. • **Divers** : (pierre à huile, Tourne-à-gauche, tournevis, clés divers…) **Équipements** • Caisse à clés (plate, mixte, pipe, coudé, allen, étoile, etc.) • Clé à pression • Abreuvoir, mangeoire, râtelier • Matériel didactique (Calculatrice, ordinateur, radio, téléphone, logiciel de formulation et de nutrition animale) • Trayeuse, Bidon à lait en inox et en plastique, bassine/seaux, fut moyen de transport • Broyeur mélangeur, pelle, sac • EPI (bottes, combinaison, masques, gans, lunettes, casques, …) • Houe, machette, daba, broyeur de tige • Kit de biosécurité (pulvérisateur, • Kit de nettoyage (brosse, balai, savon, désinfectant, motopompe, brouette) • Kit de prophylaxie (seringue, Bétadine, …) • Cage de contention, corde de contention • kit d'identification (pince à boucle, crochets, …)
	Responsabilité et autonomie C'est le mode d'élevage et la taille du cheptel qui détermine le degré de liberté de l'ouvrier. S'il travaille à son compte, il s'organise à sa guise. Sur les lieux d'élevage plus importants, il opère sous les ordres d'un chef de ferme. Il exerce durant la tâche la responsabilité partielle ou totale.
	Conditions d'exercice L'activité nécessite de maintenir des attitudes de concentration permanente, des positions particulières (débout, penché, accroupi, etc.) et des capacités à travailler dans des conditions climatiques extrêmes. Il peut impliquer des ports de charges.
	Santé et sécurité L'Éleveur des bovins et petits ruminants est exposé au risque de chute, blessures, de surdité, de trouble respiratoire, les troubles musculo-squelettiques, aux zoonoses. Il doit respecter impérativement les normes de santé et de sécurité au travail.
Conditions d'entrée dans le marché du travail	Le métier est ouvert aux personnes des deux sexes, titulaire d'un diplôme en élevage de Bovins et/ou Petits Ruminants.

PREMIERE PARTIE : RESULTATS DE L'ANALYSE DE SITUATION DE TRAVAIL (AST)

I.1.1. DEFINITION DES TERMES USUELS

Processus de travail	Le processus de travail vise à mettre en évidence les principales étapes d'une démarche logique pour l'exécution de l'ensemble des tâches d'un métier ou d'une profession.
Tâches	Les tâches sont les actions qui correspondent aux principales activités de l'exercice du métier analysé. Une tâche est structurée, autonome et observable. Elle a un début déterminé et une fin précise. Dans l'exercice d'un métier, qu'il s'agisse d'un produit, d'un service ou d'une décision, le résultat d'une tâche doit présenter une utilité particulière et significative.
Sous-tâches	Les sous-tâches sont les décompositions d'une tâche.
Opérations	Actions qui décrivent les étapes de réalisation d'une tâche et permettent d'établir le « comment » pour l'atteinte des résultats. Elles sont liées surtout aux méthodes et aux techniques utilisées ou aux habitudes de travail existantes.
Conditions de réalisation	Elles font généralement trait à l'environnement de travail, aux données ou aux outils utilisés lors de la réalisation d'une tâche et elles ont été recueillies pour l'ensemble de la tâche et non par opération. Plus particulièrement, elles renseignent sur des aspects tels que : - Le degré d'autonomie (travail individuel, travail supervisé ou autonome) ; - Les références utilisées (manuels des fabricants ou des constructeurs, documents techniques, formulaires, autres) ; - Le matériel et équipement utilisés (matières premières, outils et appareils, instruments, équipement, autres) ; - Les consignes particulières (précisions techniques, bons de commande, demandes de clientes ou clients, données ou informations particulières, autres) ; - Les conditions environnementales (travail à l'intérieur ou à l'extérieur, risques d'accidents, produits toxiques, autres) ; - Les activités ou tâches préalables, parallèles ou subséquentes (préalables à la réalisation de la tâche, en coordination avec d'autres tâches, en lien avec des tâches subséquentes).
Critères de performance	Ce sont des exigences concernant la réalisation de chaque tâche. Ils permettent d'évaluer, si la tâche est effectuée de façon satisfaisante ou non. Ils sont recueillis pour l'ensemble de la tâche et non par opération. Ces critères correspondent à un ou des aspects observables et mesurables essentiels à la réalisation d'une tâche. Ils renseignent sur des aspects tels que : - La quantité et la qualité du résultat (nombre de pièces, précision du travail, seuil de tolérance, autres) ; - L'application des règles relatives à la santé et sécurité (respect des normes, port d'accessoires et de vêtements protecteurs, mesures de sécurité et d'hygiène, autres) ; - L'autonomie (degré de responsabilité, degré d'initiative, réaction devant les situations imprévues, autres) ; - La rapidité (vitesse de réaction, durée d'exécution, autre).

I.1.2. TABLEAU DES TACHES ET OPERATIONS

Le tableau des tâches et des opérations présentées ci-après est le résultat d'un consensus des professionnels du métier. Dans le tableau, les tâches (l'axe vertical), sont numérotées d'un à huit. Les opérations associées à chacune des tâches se trouvent à l'horizontal.

Aux fins de l'exercice, le tableau des tâches et des opérations définit le portrait du métier d'éleveur de bovins et petits ruminants au moment de l'analyse de la situation de travail. Le niveau de référence considéré est celui de l'entrée sur le marché de l'emploi.

Suite à l'identification des tâches et des opérations, l'ordonnancement général a été fait par consensus et proposé pour adoption par consensus. Les discussions avec les professionnels du métier laissent cependant comprendre que dans la pratique, bon nombre des tâches et opérations sont « dynamiques ». Elles sont parfois réalisées sans ordonnancement spécifique, au regard de la charge de travail journalière, des modalités prescrites par le chef d'atelier ou des priorités présentes en termes d'exécution des travaux.

Tableau des tâches.

N°	Tâches	Complexité des tâches
1.	Apprêter l'habitat (ferme, enclos) des animaux	5
2.	Produire les aliments (fourrages, les concentrés)	5
3.	Acquérir les animaux à élever	3
4.	Nourrir les animaux	5
5.	Contrôler les maladies et les parasites	5
6.	Conduire la reproduction	5
7.	Assurer la traite des vaches	3
8.	Commercialiser les animaux et les produits	3

Tâche plus complexe =5 ; Tâche moins complexe = 1

TABLEAU DES TACHES ET OPERATIONS D'OUVRIER EN ÉLEVAGE DE BOVINS ET PETITS RUIMINANTS

TÂCHES	OPÉRATIONS			
1. Apprêter l'habitat (ferme, enclos) des animaux	1.4. Choisir le type et le système de production	1.5.Choisir le site	1.3 Sécuriser le site	1.4 Nettoyer le site
	1.5 Esquisser un plan opérationnel de construction de la ferme	1.6 Identifier les différents matériaux de construction et les équipements	1.7 Construire l'étable/ chèvrerie/bergerie et le fenil	1.8 Équiper l'étable/chèvrerie/bergerie et le fenil
2. Produire les aliments	2.1 Cultiver le fourrage	2.2 Identifier les intrants alimentaires utilisables dans la zone	2.3 Conserver le fourrage (ensilage, foin, paille)	2.4 Fabriquer les concentrés et les blocs à lécher
	2.5 Formuler les aliments selon les stades physiologiques des animaux			
3. Acquérir les animaux à élever	3.1Identifier les races à élever	3.2 Choisir les animaux à élever	3.3 Identifier les fermes d'approvisionnement des animaux à élever	3.4 Acheter les animaux à élever
	3.5 Assurer le convoyage des animaux au site d'élevage	3.6 Installer les animaux à élever	3.7 Apprêter une fiche de suivi	
4. Nourrir les animaux	4.1 Identifier les besoins des animaux en fonction de leurs stades physiologiques	4.2 Identifier les aliments	4.3Quantifier les aliments à approvisionner	4.4 Rationner les animaux
	4.5 Assurer l'hygiène des matériels et équipements			

5. Contrôler les maladies et les parasites	5.1 Assurer la prophylaxie sanitaire	5.2 Observer les animaux	5.3 Contacter le vétérinaire pour les soins spécialisés	5.4 Acquérir les médicaments vétérinaires
	5.5 Suivre la prophylaxie médicale			
6. Conduire la reproduction	6.1 Choisir les reproducteurs	6.2 Loger les reproducteurs	6.3 Croiser les reproducteurs	6.4 Gérer les femelles gestantes
	6.5 Gérer les mises-bas	6.6 Assurer l'allaitement des petits	6.7 Sevrer les petits	6.8 Castrer les animaux
7. Assurer la traite	7.1 Préparer le matériel de traite	7.2 Préparer les animaux à la traite	7.3 Traire le lait	7.4 Conserver le lait
	7.5 Entretenir les matériels et équipements de traite			
8. Commercialiser les Animaux et produits (lait)	8.1 prospecter le marché	8.2 Choisir les animaux à vendre	8.3 Procéder à la vente des animaux	

Exécuter le travail en adoptant les mesures de sécurité Nettoyer l'environnement de travail Contrôler la qualité de travail

I.1.3. PROCESSUS DE TRAVAIL.

Le processus de travail vise à mettre en évidence les principales étapes d'une démarche logique pour l'exécution de l'ensemble des tâches d'une profession ou d'un métier.

Le processus de travail suivant est recommandé pour le métier d'éleveur de bovins et petits ruminants, en raison des tâches retenues et de leur ordonnancement par les participants au focus group. Le processus présenté est assez générique pour coller aux différentes situations de travail des diverses fonctions du domaine :

- Planifier le travail ;
- Exécuter le travail en adoptant les mesures de sécurité
- Nettoyer l'environnement de travail
- Contrôler la qualité de travail

I.1.4. CONDITIONS DE REALISATION ET LES CRITÈRES DE PERFORMANCE.

- **Les conditions de réalisation**

Les conditions de réalisation d'une tâche ont généralement trait à l'environnement de travail, aux données ou aux outils utilisés lors de la réalisation d'une tâche et elles ont été recueillies pour l'ensemble de la tâche et non par opération. Plus particulièrement, elles renseignent sur des aspects tels que :

- Le degré d'autonomie (travail individuel ou en équipe, travail supervisé ou autonome);
- Les références utilisées (manuels des fabricants ou des constructeurs, documents techniques, formulaires, autres) ;
- Le matériel et équipement utilisés (matières premières, outils et appareils, instruments, équipement, autres) ;
- Les consignes particulières (précisions techniques, bons de commande, demandes de clientes ou clients, données ou informations particulières, autres);
- Les conditions environnementales (travail à l'intérieur ou à l'extérieur, risques d'accidents, produits toxiques, autres);
- Les activités ou tâches préalables, parallèles ou subséquentes (préalables à la réalisation de la tâche, en coordination avec d'autres tâches, en lien avec des tâches subséquentes).

- **Les critères de performance**

Ce sont des exigences concernant la réalisation de chaque tâche. Ils permettent d'évaluer, si la tâche est effectuée de façon satisfaisante ou non. Ils sont recueillis pour l'ensemble de la tâche et non par opération. Ces critères correspondent à un ou des aspects observables et mesurables essentiels à la réalisation d'une tâche. Ils renseignent sur des aspects tels que :

- La quantité et la qualité du résultat (nombre de têtes, précision du travail, seuil de tolérance, autres) ;
- L'application des règles relatives à la santé et sécurité (respect des normes, port d'accessoires et de vêtements protecteurs, mesures de sécurité et d'hygiène, …) ;
- L'autonomie (degré de responsabilité, degré d'initiative, réaction devant les situations imprévues, …) ;
- La rapidité (vitesse de réaction, durée d'exécution …).

Les conditions de réalisation et critères de performance correspondant à chacune des tâches sont résumés dans les tableaux ci-après :

Tâche 1 – Apprêter l'habitat (ferme, enclos) des animaux	
Conditions de réalisation	**Critères de performance**
Degré d'autonomie Travail en équipe et supervisé. **Références utilisés** Documents techniques **Consignes particulières** À partir de consignes du chef de la ferme, des orientations de l'expert, des méthodes et du respect des consignes de sécurité. **Conditions environnementales** Travail extérieur, avec risques de blessures. **Matériel/moyens** Matériels de dessins, petit outillage, matériaux de construction, mangeoires, abreuvoirs, forage, les équipements de protection collective et individuelle, la tenue de travail adaptée.	• Type et système de production à utiliser bien définis ; • Choix approprié du site ; • Site sécurisé; • Site nettoyé; • Site prêt à l'utilisation; • Respect des mesures de sécurité ; • Site apprêté dans les délais. • Plan opérationnel de construction bien conçu ; • Matériels de construction et équipements bien identifiés ; • Ferme construite dans les normes ; • Equipements installés dans les normes ; • Ferme construite dans les délais ; • Respect des conditions d'hygiène et de sécurité.

Tâche 2 - Produire les aliments	
Conditions de réalisation	**Critères de performance**
Degré d'autonomie Travail en équipe et supervisé. **Références utilisées** Documents techniques, formules alimentaires, tableaux bromatologiques **Consignes particulières** À partir de consignes du chef de la ferme, des orientations de l'expert, des méthodes et du respect des consignes de sécurité. **Conditions environnementales** Travail extérieur, avec risques de blessures et d'intoxication **Matériel/moyens** Terrain, intrants alimentaires, semences, matériels de culture et de récolte, fertilisants et produits phytosanitaires, sels minéraux, fosse, machine à broyer les tiges, moule, balance, les équipements de protection collective et individuelle, la tenue de travail adaptée.	• Parcours fourrager disponible, • Intrants alimentaires disponibles ; • Fourrage et foin de qualité et en quantité disponibles ; • Concentré et bloc à lécher de qualité ; • Utilisation appropriée des équipements ; • Précision dans les mesures des quantités des ingrédients ; • Procédés de formulation respectés ; • Respect des règles d'hygiène et de sécurité.

Tâche 3 – Acquérir les animaux à élever	
Conditions de réalisation	**Critères de performance**
Degré d'autonomie Travail en équipe et supervisé. **Références utilisées** Documents techniques **Consignes particulières** À partir de consignes du chef de la ferme, des orientations de l'expert, des méthodes et du respect des consignes de sécurité. **Conditions environnementales** Travail extérieur, avec risques de blessures. **Matériel/moyens** Véhicule de transport, petit outillage, balance, mangeoires, abreuvoirs, forage, les équipements de protection collective et individuelle, la tenue de travail adaptée.	• Races à élever bien identifiées ; • Critères de choix des animaux bien définis • Choix approprié des animaux ; • Coût des animaux abordable ; • Liste des fermes de référence disponible ; • Marché du bétail connu ; • Animaux transportés dans les normes ; • Animaux installés dans les normes.

Tâches 4 - Nourrir les animaux	
Conditions de réalisation	**Critères de performance**
Degré d'autonomie Travail individuel ou en équipe sous la supervision du chef de la ferme. **Références utilisées** Documents techniques. **Consignes particulières** À partir de consignes du chef de la ferme, des orientations de l'expert, des méthodes et du respect des consignes de sécurité et d'hygiène. **Conditions environnementales** Travail extérieur ou intérieur selon le système d'élevage, risques d'accident et de blessures. **Matériel/moyens** Aliments, balance, abreuvoirs, mangeoires, les équipements de protection collective et individuelle, la tenue de travail adaptée.	• Besoins des animaux quantifiés; • Animaux nourris suivant le respect des stades physiologiques ; • Disposition appropriée des mangeoires et des abreuvoirs ; • Ratio des mangeoires et abreuvoirs respecté ; • Respect stricte de la densité des animaux dans les parcours fourragers ; • Embonpoint des animaux ; • Mesures d'hygiène d'alimentation, respectées.

Tâche 5 - Contrôler les maladies et les parasites	
Conditions de réalisation	**Critères de performance**
Degré d'autonomie Travail individuel **Références utilisées** Documents techniques. **Consignes particulières** À partir de la notice d'utilisation du produit, des orientations du vétérinaire, des méthodes et du respect des consignes de biosécurité. **Conditions environnementales** Travail extérieur ou intérieur selon le milieu du soin, risques d'accident, de blessures et d'intoxication. **Matériel/moyens** Balance, matériels de soins primaire, produits vétérinaires, les équipements de protection collective et individuelle, la tenue de travail adaptée.	• Mesures d'hygiène, de santé et de sécurité respectées ; • Fiche de suivi de la ferme disponible et bien remplie ; • Produits vétérinaires administrés dans les normes ; • Programme de prophylaxie disponible ; • Carnet de suivi sanitaire disponible et signé par un vétérinaire ; • Respect stricte des normes d'utilisation des médicaments et des vaccins ; • Utilisation conforme du matériel de traitement.

Tâche 6 - Conduire la reproduction	
Conditions de réalisation	**Critères de performance**
Degré d'autonomie Travail en équipe et supervisé **Références utilisées** Documents techniques. **Consignes particulières** À partir des orientations du chef de ferme, des précisions techniques, des méthodes et du respect des consignes de sécurité et d'hygiène. **Conditions environnementales** Travail extérieur ou intérieur selon le milieu de reproduction, risques d'accident, de blessures et d'intoxication. **Matériel/moyens** Balance, matériels d'insémination, produits vétérinaires, aliments spécifiques, les équipements de protection collective et individuelle, la tenue de travail adaptée.	• Choix approprié des reproducteurs ; • Respect stricte du sexe ratio ; • Fiche de suivi des chaleurs et des retours de chaleur disponible ; • Croisement/insémination des reproducteurs à la période propice ; • Suivi efficace des femelles gestantes ; • Assistance efficace à la mise-bas, au sevrage et à l'adoption ; • Respect stricte des techniques d'insémination • Respect stricte des mesures d'hygiène de la reproduction.

Tâche 7 : Assurer la traite	
Conditions de réalisation	**Critères de performance**
Degré d'autonomie Travail en équipe **Références utilisées** Documents techniques. **Consignes particulières** À partir de de la notice d'utilisation du produit, des orientations du chef de ferme, des méthodes et du respect des consignes de sécurité. **Conditions environnementales** Travail extérieur ou intérieur, risques d'accident, de blessures et d'intoxication. **Matériel/moyens** Balance, matériels de soins primaires, produits vétérinaires, matériels de nettoyage, calculatrice, machette, houe, balance, fiche de suivi, matériels de contention, de traite, de dressage des animaux de traite, équipements de protection collective et individuelle, la tenue de travail adaptée.	• Nettoyage quotidien du matériel de travail, de la ferme, des alentours et des animaux ; • Assistance quotidienne aux animaux en difficulté ; • Préservation de la qualité du lait ; • Fiche de suivi des animaux bien tenue ; • Contention réussie ; • Marquage réussi ; • Absence de stress chez les animaux au moment de la traite ; • Propreté des locaux et des animaux ; • Rapidité d'exécution ; • Absence d'engorgement dans le tank ; • Traite complète, sans surtraite ; • Qualité bactériologique du lait préservée ; • Respect des normes de santé, de sécurité, d'hygiène.

Tâche 8 : Commercialiser les animaux et produits	
Conditions de réalisation	**Critères de performance**
Degré d'autonomie Travail en équipe **Références utilisées** Documents techniques. **Consignes particulières** À partir des précisions techniques, des mesures économiques, des méthodes et du respect des consignes de sécurité. **Conditions environnementales** Travail extérieur ou intérieur, risques d'accident, de blessures et d'intoxication. **Matériel/moyens** Balance, calculatrice, moyens de transport adapté, équipements de protection collective et individuelle, tenue de travail adaptée.	• Animaux réformés à temps ; • Animaux sélectionnés présentant les caractéristiques de bons reproducteurs ; • Marchés prospectés ; • Communication correcte avec les clients ; • Bon écoulement des produits de l'élevage ; • Profit réalisé après la vente des animaux ; • Banque des données des clients disponibles ; • Traçabilité des animaux disponibles.

I.1.5. CONNAISSANCES, HABILITES ET ATTITUDES.

L'atelier d'Analyse de Situation de Travail a permis entre autres, la mise en évidence des connaissances, d'habiletés, et d'attitudes requises ou souhaitées pour l'exécution des tâches étudiées.

Les Connaissances, habiletés et attitudes sont des valeurs transférables c'est-à-dire qu'elles sont applicables dans une variété de situations similaires. On ne peut donc les limiter à une seule tâche ou à une seule fonction. Ce sont des valeurs transversales entre les différentes fonctions d'un métier.

Les comportements se rapportent :

- À la dimension personnelle (compréhension de ses propres sentiments et émotions, résolution de conflits internes, autres) ;
- À la dimension interpersonnelle (communiquer avec les autres, motiver les autres et les intéresser, animer un groupe, autres) ;
- Aux attitudes ayant trait à la santé et à la sécurité, aux relations humaines, à l'éthique professionnelle, à d'autres éléments ;
- Aux attitudes ayant trait : aux réflexes physiques, aux réflexes mentaux, à la façon d'agir dans des situations de travail particulières, à d'autres éléments.

Les participants ont été unanimes pour accorder le plus haut degré d'importance aux attitudes telles que l'esprit positif, l'endurance, la persévérance, le sens de l'ordre, l'intégrité et l'honnêteté. Les attitudes telles que le calme, la discipline et la capacité d'assimilation sont considérées comme des attitudes importantes toujours au regard de la nature particulière du métier.

Le tableau suivant met en évidence les connaissances, habiletés psychomotrices, habiletés cognitives, habiletés perceptives et attitudes.

Connaissances	**Habilités**	**Attitudes**
• Notions de base en agronomie/biologie et physique/chimie/technologie • Calcul professionnel ;(mathématique appliquée) • Informatique • Langue anglaise / française et locale (communication) • Règles sur qualité, hygiène, sécurité et environnement • Législation de travail	**Habiletés cognitives** : - Résolution de problèmes, - Capacité d'analyse, - Capacité de synthèse, - Explication de modes et de principes de fonctionnement, - Conception de stratégies et de plans, - Planification d'activités, - Prise de décision, - Fréquence d'exécution, - Autres... **Habiletés psychomotrices :** - manipulation d'outils, d'appareils et d'instruments, - assemblage d'objets, - manœuvres spécialisées,	**Sur le plan personnel, les attitudes peuvent avoir trait :** - À la gestion du stress, - À la communication, - À la motivation des autres, - À la démonstration d'une attitude d'ouverture, - Au respect des autres - Ponctualité - Courageux - Patient - Honnêteté - Intégrité - Attitude positive - Entreprenant - Passionné - Sociable

Connaissances	Habilités	Attitudes
	- degré de dextérité, - degré de coordination, - qualité des réflexes, - capacité d'endurance - autres. **Habiletés perceptives** : - perception de couleurs, de formes, de signes, de signaux, de codes; - perception d'odeurs afin de reconnaître un produit, de diagnostiquer l'état d'un produit, de percevoir un danger; - perception, distinction de variations d'un fini, d'aspérités, d'uniformité; - reconnaissance des sons afin de diagnostiquer un problème	- Rigoureux - Responsable - Recherche de perfectionnement - Esprit d'initiative / Autonomie/ - contrôle de ses sentiments et émotions, - Résolution de conflits internes ; - Autres…

I.1.6. SUGGESTIONS POUR LA FORMATION.

L'Analyse de Situation de Travail a permis de recueillir des suggestions concernant la formation au métier d'éleveur bovins et des petits ruminants. Les principaux aspects qui ont fait l'objet de suggestions sont les suivants :

- Les modalités de formation (moyens didactiques, informatique, activités des apprenants, etc.).
- Les stages en entreprise (modalités, durée, fréquence).
- Les connaissances fondamentales.
- L'évaluation et la reconnaissance des acquis de l'expérience qui est une autre voie d'accès à la certification.
- La formation initiale qui regroupe un contenu de formation obligatoire.
  Ainsi, il a été mentionné que :

- La formation doit être davantage axée sur la pratique et les réalités du métier.
- Les formateurs doivent être des professionnels ayant de l'expérience.
- Le matériel et l'équipement utilisés au Centre de Formation doivent être représentatifs des pratiques en entreprises.
- Les apprenants doivent se familiariser avec la réalité du terrain par le biais de visites et de stages en entreprise.
- Appliquer les règles de conduite en entreprise au centre de formation, et développer l'autodiscipline, la responsabilisation des apprenants.
- Développer chez les futurs lauréats le souci de concilier la qualité et le rendement satisfaisant des prestations.

- Développer chez les apprenants le sens de l'initiative et l'autonomie ;
- Former les apprenants à s'adapter au changement et à l'innovation ;
- Développer leur capacité à être responsable de tout ce qui se passe sur les postes de travail.
- Montrer la meilleure méthode et manière pendant qu'ils effectuent les opérations.
- Développer la polyvalence dans la formation, pour permettre aux apprenants d'exécuter différentes opérations sur une variété d'équipements.
- Les formateurs doivent suivre des formations continues en entreprises et dans les structures spécialisées pour être à jour des innovations technologiques et pédagogiques.

Tous sont d'avis qu'une ou qu'un lauréat a besoin d'une période d'intégration dans l'entreprise avant de pouvoir prendre en charge la totale responsabilité de son poste de travail.
La connaissance de l'anglais et du français ainsi que la capacité de pouvoir lire et comprendre des documents écrits et techniques sont des éléments importants pour exercer le métier, sans oublier les connaissances fondamentales de secourisme et de premiers soins, les connaissances en calculs professionnels sont incontournables.

Aussi, les entreprises sont disposées à recevoir les apprenants pour des stages d'imprégnation, d'une durée variant d'un (01) à trois (03) mois. Certaines d'entre elles en reçoivent déjà dans le cadre de stages académiques et professionnels.

DEUXIEME PARTIE : PRESENTATION DES COMPETENCES

1.2.1. PRESENTATION DE LA NOTION DE COMPETENCE GENERALE ET DE COMPETENCE PARTICULIERE

La compétence correspond à un savoir agir reconnu dans un environnement et dans le cadre d'une méthodologie définie.
Les professionnels du métier expriment leurs manières d'agir, autrement dit leurs compétences, à travers des actes opératoires qui leur paraissent clés pour répondre aux enjeux de la situation.
Les compétences générales correspondent à des activités plus vastes qui vont au-delà des tâches, mais qui contribuent généralement à leur exécution. Elles requièrent habituellement des apprentissages de nature plus fondamentale. (Par exemple une compétence liée à la santé et à la sécurité au travail) et doivent donc correspondre à des activités de travail à la « périphérie » des tâches, tout en y étant étroitement liées ou associées.
Les compétences particulières renvoient à des aspects concrets, pratiques, circonscrits et directement liés à l'exercice d'un métier. Elles sont directement liées à l'exécution des tâches et à une évolution appropriée dans le contexte du travail et visent surtout à rendre la personne efficace dans l'exercice d'un métier.

1.2.2. LISTE DES COMPETENCES GENERALES

Pour donner suite aux informations présentées dans le rapport de l'AST, les compétences générales suivantes et correspondantes aux attitudes, habiletés et comportements attendus ont été retenues :

N°	Compétences générales	Tâches liées
01	Communiquer en milieu professionnel	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
02	Prévenir les atteintes à la santé, à la sécurité, à l'intégrité physique et à l'environnement	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
03	Utiliser les fonctions de base en informatique	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
	Utiliser le calcul Professionnel	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
04	Appliquer les notions de base en biologie/chimie en élevage de Bovins et petits-ruminants	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
05	Vendre les animaux et du lait	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8

1.2.3. LISTE DES COMPETENCES PARTICULIERES.

Les compétences particulières identifiées pour l'ouvrier en élevage de bovins et des petits ruminants sont les suivantes :

N°	Compétences particulières	Tâches liées
07	Aménager l'habitat des animaux	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
08	Alimenter les ruminants	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
09	S'approvisionner en animaux	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
10	Gérer le fourrage	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
11	Prévenir les maladies des ruminants	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
12	Assurer la reproduction des ruminants	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
13	Effectuer la traite des animaux	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8

1.2.4. MATRICE DES COMPETENCES.

Présentation générale de la matrice.

La matrice des compétences présente l'ensemble structuré des compétences générales et particulières dans un lien dynamique. Elle comprend :

- Les compétences générales qui portent sur des activités communes à différentes tâches ou à différentes situations. Elles portent, notamment, sur l'application de principes scientifiques et technologiques liés à la fonction de travail ;
- Les compétences particulières qui visent l'exécution des tâches et des activités à l'intérieur de la fonction de travail et de la vie professionnelle ;
- Le processus de travail qui porte sur les étapes les plus significatives de la réalisation des tâches de la profession.

La matrice des compétences permet de voir les liens qui existent entre les compétences générales, placées à l'horizontale, et les compétences particulières, placées à la verticale.

Le symbole (O) indique la présence d'un lien entre une compétence générale et une compétence particulière.

Le symbole (Δ) indique la présence d'un lien entre les compétences particulières et une étape du processus.

La logique suivie au moment de la conception d'une matrice influe sur la séquence d'acquisition des compétences. Ainsi, la conception de la matrice s'est réalisée de manière à permettre d'une part une progression dans la complexité des compétences à acquérir et, d'autre part, l'établissement de liens favorisant l'intégration des compétences.

- **Matrice des compétences**.

				Compétences générales					Processus				
Éleveur de bovins et des petits ruminants (Ouvrier qualifié) **Compétences particulières**	**Numéro de la compétence**	Niveau de complexité / 10	Communiquer en milieu professionnel	Prévenir les atteintes à l'hygiène, à la santé et l'environnement	Utiliser les fonctions de base en informatique	Utiliser le calcul Professionnel	Appliquer les notions de base en biologie/chimie en élevage de bovins et petits-ruminants	Vendre les animaux et le lait	Planifier e travail	Exécuter le travail en adoptant les mesures de sécurité	Nettoyer l' environnement de travail	Contrôler la qualité de travail	**Nombre de compétences**
Numéro de la compétence			**01**	**02**	**03**	**04**	**05**	**06**					**06**
Niveau de complexité / 10			6	6	7	8	7	6					
Aménager l'habitat des animaux	**07**	6	O	O	O	O	O	O	Δ	Δ	Δ	Δ	
S'approvisionner en animaux	**08**	9	O	O	O	O	O	O	Δ	Δ	Δ	Δ	
Alimenter les ruminants	**09**	6	O	O	O	O	O	O	Δ	Δ	Δ	Δ	
Gérer le fourrage	**10**	8	O	O	O	O	O	O	Δ	Δ	Δ	Δ	
Prévenir les maladies des ruminants	**11**	6	O	O	O	O	O	O	Δ	Δ	Δ	Δ	
Assurer la reproduction des ruminants	**12**	8	O	O	O	O	O	O	Δ	Δ	Δ	Δ	
Effectuer la traite des animaux	**13**	6	O	O	O	O	O	O	Δ	Δ	Δ	Δ	
Nombre de compétences	**07**												**13**

1.2.5. TABLE DE CORRESPONDANCE

- **Présentation générale de la table**

La table de correspondance ci-après présente treize (13) compétences retenues pour le métier d'ouvrier en élevage de bovins et petits ruminants. Elle présente de façon détaillée chacune des compétences en identifiant précisément les éléments qui la caractérisent, de même que les déterminants tels que les connaissances et les habiletés. La table de correspondance contient diverses informations relatives au projet de formation. La première colonne présente, dans l'ordre, les compétences telles qu'elles apparaissent dans la matrice.

Dans la deuxième colonne, on retrouve, pour chacune des compétences, des indications sur la compétence de façon à baliser celle-ci et en préciser la teneur. Ces données sont présentées à titre indicatif de façon à rendre plus explicite l'énoncé de compétence. Il est important de retenir que ces indications constituent avant tout un premier déblayage pour mieux cerner la compétence. Ces indications ne sont pas nécessairement exhaustives. De plus, elles peuvent référer tant à des éléments de contenu, à des notions liées à l'acquisition de la compétence qu'à des éléments de cette compétence.

- **Présentation du contenu de la table de correspondance.**

Compétence 01 : Communiquer en milieu professionnel	
Indications sur la compétence	**Déterminants**
1. Traiter les informations 2. Produire les messages indispensables à la vie professionnelle et sociale 3. Rendre compte de son activité ; 4. Organiser les informations et argumentations ; 5. S'exprimer oralement et par écrit.	**AST** **Tâches : 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8** **Connaissances :** termes techniques propres au métier, communication orale dans les deux langues, rédaction des rapports, compte rendu, fiche de suivi etc. **Savoir-être et qualités :** s'exprimer avec clarté, éloquence. capacité d'écoute dans les relations avec le personnel ; capacité à gérer le stress et le temps ; esprit d'analyse et de synthèse ; autonomie ; capacité d'observation, intuition…

Compétence 02 : Prévenir les atteintes à l'hygiène, à la santé, à la sécurité, à l'intégrité physique et à l'environnement	
Indications sur la compétence	**Déterminants**
1. Distinguer les rôles et les responsabilités des organismes chargés de l'hygiène, de la santé et de la sécurité au travail ; 2. Connaitre le cadre juridique associé à l'hygiène, la santé et à la sécurité dans l'environnement de l'élevage ; 3. Connaitre les risques associés à l'environnement de travail ; 4. Distinguer les signaux d'alertes de sécurité en milieu de travail ; 5. Identifier les risques liés à l'utilisation de certains produits (solides et liquides, gazeux) dans l'environnement de travail ; 6. Identifier les risques de maladies professionnelles ; 7. Gérer la sécurité des prestataires et des employés ; 8. Appliquer les mesures de premiers soins.	**AST** **Tâches : 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8** **Connaissances :** Lois et normes du travail et de protection environnementale; risques et mesures de prévention liées au comportement, aux éléments, aux objets manipulés, en présence d'un conducteur électrique tombé à terre, liées aux travaux à proximité de la caténaire ; matériels et équipements de sécurité spécifiques; savoir alerter et protéger la coupure d'urgence, les téléphones d'alarme, les différents éléments du message d'alerte, les secours à contacter ; mesures de premiers soins, la responsabilité pénale de l'entreprise. **Savoir-être et qualités :** habilités motrices et perceptives, vigilance, organisation et méthode.

Compétence 03 : Utiliser les fonctions de base en informatique	
Indications sur la compétence	**Déterminants**
1. Préparer un poste de travail informatique (allumer, éteindre un ordinateur,) ; 2. Utiliser un téléphone androïde ; 3. Maitriser les composants d'un ordinateur/ téléphone androïde ; 4. Appliquer les règles de sécurité et d'ergonomie sur un poste de travail informatique/ téléphone androïde ; 5. Utiliser les fonctions de base de Microsoft Windows ; 6. Produire un document avec un logiciel de traitement de texte MS Word ; 7. Utiliser les différents types de support de stockage de données ;	**AST** **Tâches : 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8** **Connaissances :** Généralités sur l'informatique ; l'ordinateur, téléphone androïde, risques et mesures de prévention, utilisation logiciel Word et Excel, internet, traitement de texte etc. **Savoir-être et qualités :** habilités motrices et perceptives, vigilance, rapidité…

Compétence 03 : Utiliser les fonctions de base en informatique	
8. Produire un document à l'aide d'un logiciel de calcul (MS Excel, etc.) ; 9. Utiliser l'Internet ; 10. Archiver des données.	

Compétence 04 : Utiliser le calcul Professionnel	
Indications sur la compétence	**Determinants**
1. Faire le calcul et produit vectoriel ; 2. Résoudre des problèmes de figure ; géométrique simple, plane ou spatiale ; 3. Résoudre des problèmes de trigonométrie ; 4. Appréhender les notions sur les suites ; numériques, arithmétiques et géométriques ; 5. Résoudre les équations et inéquations ; 6. Tracer une courbe de production.	**AST** **Tâches : 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8** **Connaissances :** généralités sur les mathématiques (progression arithmétique et géométrique, figures géométriques, trigonométrie, fonctions, statistique, …) ; **Savoir-être et qualités:** Esprit de synthèse, travail avec précision, de manière ordonnée et méthodique ; examen critique d'un problème ; tenir compte uniquement des faits.

Compétence 05 : Appliquer les notions de base en biologie /chimie en élevage de bovins et petits-ruminants	
Indications sur la compétence	**Determinants**
1. Appliquer les notions de base en biologie 2. Appliquer les notions de base en chimie	**AST** **Tâches : 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8** **Connaissances :** − Connaissance de l'anatomie générale chez les ruminants, − Connaissance sur l'anatomie et la physiologie de la digestion chez les ruminants ; − Connaissance sur l'anatomie et la physiologie de la reproduction chez les mammifères) ; − Généralité sur la chimie (notion de base des oligo-éléments indispensable à l'alimentation animale, qualité de mélanges)

Compétence 05 : Appliquer les notions de base en biologie /chimie en élevage de bovins et petits-ruminants	
Indications sur la compétence	**Determinants**
	Savoir-être et qualités: Esprit de synthèse, Travail avec précision, de manière ordonnée et méthodique ; examen critique d'un problème ; tenir compte uniquement des faits.

Compétence 06 : Vendre les produits	
Indications sur la compétence	**Déterminants**
1. Elaborer une stratégie commerciale ; 2. Fixer les prix ; 3. Distribuer les produits	**AST** **Tâches : 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8** **Connaissances :** Généralités sur le marketing, notion de base sur le e-commerce. **Savoir-être et qualités :** habilités motrices et perceptives, vigilance, rapidité…

Compétence 07 : Aménager l'habitat des animaux	
Indications sur la compétence	**Déterminants**
1. Choisir le type et le système de production 2. Aménager le site de construction ; 3. Construire la ferme ; 4. Équiper l'étable/chèvrerie/bergerie et le fenil	**AST** **Tâches : 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8** **Connaissances :** − Généralités sur l'agronomie (Connaissance sur la zootechnie générale, connaissance sur la pédologie, … ; − Généralités sur la technologie (notion de base sur les dessins techniques, la conception des bâtiments, … ; **Savoir-être et qualités :** Travail avec précision, de manière ordonnée et méthodique ; examen critique d'un problème ; prendre les actions nécessaires pour résoudre les problèmes urgents.

Compétence 08 : Alimenter les ruminants	
Indications sur la compétence	**Déterminants**
1. Identifier les grands groupes d'aliment ; 2. Gérer l'alimentation des ruminants ; 3. Formuler les aliments selon les stades physiologiques de l'animale.	**AST** **Tâches : 1, 2,3, 4, 5, 6, 7, 8** **Connaissances :** Généralités sur l'agronomie (Connaissance sur les ingrédients alimentaires et les itinéraires techniques des plantes fourragères, connaissance sur l'alimentation animale…) **Savoir-être et qualités :** les règles d'éthique et déontologiques ; esprit d'équipe ; esprit d'analyse et de synthèse ; rigueur ; constance ; efficacité ; objectivité ; perception visuelle ; perception tactile.

COMPÉTENCE 09 : S'approvisionner en animaux	
Indications sur la compétence	**Determinants**
1. Définir les objectifs d'élevage ; 2. Choisir les animaux à élever ; 3. Conduire son élevage.	**AST: Tâches 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,8.** **Connaissances :** − Généralités sur les races des animaux ; − Généralités sur les lieux d'approvisionnement des animaux à élever ; − Généralités sur les prix; − Généralités sur les moyens de transport. **Habiletés:** adopter un comportement de sécurité, dextérité, concentration, Perception visuelle. Perception tactile. Travailler avec précision, de manière ordonnée et méthodique

COMPÉTENCE 10 : Gérer le fourrage	
Indications sur la compétence	**Déterminants**
1. Identifier les différentes familles fourragères ; 2. Cultiver le fourrage ; 3. Conserver le fourrage.	**AST: tâches 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,8** **Connaissances :** − Généralités sur les plantes fourragères graminées et légumineuses ; − Généralités sur les techniques de conservations des fourrages ; − Généralités sur le stade physiologique de récolte de la plante fourragère ; − Généralités sur l'enrubannage, les bottes de foin, et l'ensilage. **Savoir-être et qualités:** Esprit d'équipe, réflexe de sécurité, esprit d'analyse et de synthèse, ouverture d'esprit, rigueur, constance, Efficacité. Sens de l'observation et de l'organisation. Objectivité. Perception visuelle. Perception tactile. Perception auditive.

Compétence 11 : Prévenir les maladies des ruminants	
Indications sur la compétence	**Déterminants**
1. Disposer des connaissances générales sur les maladies ; 2. Assurer la prophylaxie sanitaire des animaux ; 3. Assurer la prophylaxie médicale.	**AST** **Tâches: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8** **Connaissances :** Généralités sur les maladies ; − Les grands types de maladies (infectieuses, parasitaires et nutritionnelles); − Les modalités de transmission d'une maladie; − Le respect des règles d'hygiènes; − Les prophylaxies (sanitaire et médicale); − Notion de base sur l'autopsie. **Savoir-être et qualités:** Esprit de synthèse, Travail avec précision, de manière ordonnée et méthodique ; examen critique d'un problème ; tenir compte uniquement des faits.

Compétence 12 : Assurer la reproduction	
Indications sur la compétence	**Déterminants**
1- Gérer les animaux reproducteurs; 2- Identifier le cycle sexuel des animaux ; 3- Gérer les gestations.	**AST** **Tâches : 1,2, 3, 4, 5, 6, 7, 8** **Connaissances :** connaissance sur l'anatomie et la physiologie de la reproduction chez les mammifères, connaissance sur la biotechnologie de la reproduction ; connaissance générale en éthologie animale (comportement des animaux) **Habiletés:** Dextérité, esprit d'analyse, sens de l'organisation, les règles d'éthique et déontologique ; esprit d'équipe; rigueur, constance, efficacité, sens de l'observation, perception visuelle, perception tactile, perception auditive, manipulation des équipements, utilisation des consommables, etc.

Compétence 13 : Effectuer la traite des animaux	
Indications sur la compétence	**Déterminants**
1- Traire la vache ; 2- Conserver le lait ; 3- Entretenir les matériels et équipements de la traite.	**AST** **Tâches** :**1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8** **Connaissances :** avoir une bonne notion sur l'hygiène de la traite, le timing de la traite, la préparation des trayons, le contrôle de la qualité du lait, le stockage du lait et des équipements de la traite. **Habiletés :** Dextérité, esprit d'analyse, sens de l'organisation, les règles d'éthique et déontologiques ; esprit d'équipe ; rigueur, constance, efficacité, sens de l'observation. perception visuelle, perception tactile, perception olfactive, manipulation des équipements, utilisation des consommables etc…

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Alimentation des ruminants, Éditeur **:** Éditions Quae, INRA 2018
- Biologie de la lactation, Jack Martinet (auteur), Louis-Marie Houdebine (auteur), Collection : Mieux comprendre, Éditeur **:** Inra mai 2006
- Commission nationale pour l'UNESCO. Tendances récentes
- Conduire son troupeau de vaches laitières, 2ème édition, Jean-Marie Perreau (auteur), **Éditeur :** Edition France Agricole, février 2022
- Élevage de la vache laitière en zone tropicale, Christian Meyer (coordination éditoriale), Jean-Pierre Denis (coordination éditoriale), 1 janvier 1999 édition Cirad
- F. Ménissier, J. Bouix. Les bovins et ovins producteurs de viande. Productions Animales, 1992, hs(hs), pp.11-23. Hal-00895994
- Génétique des animaux d'élevage, Diversité et adaptation dans un monde changeant, Etienne Verrier (coordination éditoriale), Denis Milan (coordination éditoriale), Claire Rogel-Gaillard (coordination éditoriale), Collection : Savoir-faire, **Éditeur :** Éditions Quae, août 2020
- Guide pratique, Tables Inra 2007 « Alimentation des bovins, ovins et caprins Besoins des animaux – Valeurs des aliments », édition Quae.
- H.D. KLEIN - G. RIPPSTEIN, LES PARCOURS ET L'ALIMENTATION DES RUMINANTS Dongmo Jean-Louis, De Zborowski Isolde. 1991. Élevage et potentialités pastorales sahéliennes. Synthèses cartographiques: Nord-Cameroun = Livestock production and sahélien rangelands potential. Cartographic synthesis: North-Cameroon. Wageningen: CTA-CIRAD-IEMVT, 24 p. ISBN 2-85985-174-7
- L'approche Par Compétences dans l'enseignement Technique et la Formation Professionnelle, Bénin - Burkina Faso – Mali, Bureau Régional de l'UNESCO à Dakar (Breda), Septembre 2006
- La motorisation dans les cultures tropicales, Roland Pirot (coordination éditoriale), 1 avril 2004 édition Cirad
- LES REGIMES ALIMENTAIRES DES BOVINS, DES OVINS ET DES CAPRINS, EN REGION SOUDANIENNE, Jean CESAR - ZOUMANA Coulibaly, avec la collaboration de NGESSAN AMANI Antoine, CIRDES-URPAN / CIRAD-Emvt / CNRA
- Manuel de zootechnie comparée Nord-Sud, André Thewis (coordination éditoriale), Alain Bourbouze (coordination éditoriale), Roger Compère (coordination éditoriale), Jean-Maurice

Duplan (coordination éditoriale), Jacques Hardouin (coordination éditoriale), Collection : Mieux comprendre, **Éditeur :** Inra, janvier 2005

- Memento de Zootechnie 3e édition, Jean-Pierre Vaissaire, éditeur France AGRICOLE, 24/05/2023
- Mémento de zootechnie, 2ème édition, Jean-Pierre Vaissaire **Éditeur :** Edition France Agricole (auteur) janvier 2018
- Organisation Internationale de La Francophonie, Les guides méthodologiques d'appui à la mise en œuvre de l'approche par compétences en formation professionnelle
- Races bovines de France, 2ème édition, Races de France (auteur), **Éditeur :** Edition France Agricole, mars 2014
- République du Cameroun. Document de politique nationale genre (version préliminaire). Yaoundé, 2012, 74 pages.
- République du Cameroun. Stratégie de la formation professionnelle. Yaoundé, Octobre 2008, 91p
- République du Cameroun. Document de stratégie pour la croissance et l'emploi. Yaoundé, 2009, 167 pages
- République du Cameroun, Élaboration des référentiels en tourisme, hôtellerie et loisirs au Cameroun, MINTOURL 2013
- République du Cameroun. Politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, Yaoundé, octobre 2008, 58 pages.
- Situation actuelle de l'éducation et de la formation des adultes (Ed.FoA). Yaoundé, 2008, 22 pages.
- Tables de composition et de valeur nutritive des matières premières destinées aux animaux d'élevage, 2 ème édition, revue et corrigée. Porcs, volailles, bovins, ovins, caprins, lapins, chevaux, poissons, Daniel Sauvant (coordination éditoriale), Gilles Tran (coordination éditoriale), Jean-Marc Perez (coordination éditoriale), Collection : Hors Collection, **Éditeur :** Inra, janvier 2004
- X. Roegiers, De Boeck, Des curricula pour la formation professionnelle initiale, 2010
- ZOOTECHNIE GENERALE DES RUMINANTS, Polycopié pédagogique Par Dr. BOUKHECHEM Saïd Maître de Conférences B, Année universitaire 2020/2021

REFERENTIEL DE FORMATION(RF)

ABREVIATIONS ET ACRONYMES

APC	Approche Par Compétences
AST	Analyse de la Situation de Travail
CMR	Cameroun
DFOP	Direction de la Formation et de l'Orientation Professionnelles
EPC	Équipements de Protection Collective
EPI	Équipements de Protection Individuelle
FPT	Formation Professionnelle et Technique
IGF	Inspection Générale des Formations
MINEFOP	Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
OIF	Organisation Internationale de la Francophonie
REF	Référentiel de Formation
RMC	Référentiel de Métier Compétences
PADESCE	Projet d'Appui au Développement de l'Enseignement Secondaire et des Compétences pour la Croissance et l'Emploi

II.1. PRESENTATION D'UN REFERENTIEL DE FORMATION

a) Nature

Le Référentiel de Formation ou Programme présente un ensemble cohérent et significatif de compétences à acquérir. Il est conçu selon une démarche qui tient compte à la fois de facteurs tels que les besoins de formation, la situation de travail, les buts ainsi que les moyens pour réaliser la formation.

Le référentiel de formation constitue un outil de référence dont une partie ou la totalité a un caractère prescriptif, c'est-à-dire obligatoire.

Les compétences du référentiel incluent une description des résultats attendus au terme de la formation, elles ont une influence directe sur le choix des activités pratiques et théoriques d'enseignement et d'apprentissage. Cependant, le référentiel de formation ne comprend ni les activités pratiques, ni les contenus de cours, ni les stratégies, ni même les moyens d'enseignement et de formation. Le référentiel d'évaluation et les guides pédagogiques et d'organisation pédagogique et matérielle apportent plus de précisions en ces domaines et suggèrent diverses approches et divers contenus de formation. Le référentiel de formation est également un outil de référence pour l'évaluation des apprentissages et la validation des acquis de l'expérience (VAE). Ainsi, pour obtenir leur Diplôme de fin de formation, les apprenants doivent démontrer qu'ils ont maîtrisé les compétences inscrites dans le référentiel de formation. Les instruments d'évaluation de la formation et de validation des acquis sont conçus en fonction de ce document.

En somme, le référentiel de formation est une source d'information exhaustive sur les compétences attendues pour l'exercice d'un métier, au seuil du marché du travail.

b) Structure

Le référentiel de formation se divise en deux parties. La première, d'intérêt général, contient quatre éléments : les buts du référentiel, les énoncés des compétences (compétences générales, compétences spécifiques), la matrice des objets de formation et le logigramme. Dans la deuxième partie du référentiel, on décrit les composantes de chacune des compétences retenues pour la formation.

c) Finalité

Le Référentiel de formation a pour finalité de permettre la formation des personnes aptes à exercer le métier pour lequel le Référentiel a été élaboré avec l'appui de méthodologues, de professionnels de formation et d'experts-métiers.

Dans un Référentiel de formation, la description générale du métier visé est une synthèse des tâches et opérations qui y sont associées. Elle porte de plus sur les principaux champs et secteurs d'activités, les différents outils techniques ou technologies utilisés et les principales responsabilités qui s'y rattachent. Cette synthèse est constituée à partir de l'information contenue dans le Rapport d'Analyse de Situation de Travail (RAST) et des choix effectués au moment de la détermination des compétences. Les buts du référentiel de formation traduisent les orientations particulières en matière de formation professionnelle pour l'emploi.

d) **Éléments prescriptifs**

Le Référentiel de formation professionnelle au Cameroun comprend : le Référentiel métier-compétences (RMC), le Référentiel de formation (RF), le Référentiel d'évaluation (REVA), le Guide pédagogique (GP), le Guide d'organisation pédagogique et matérielle (GOPM), avec une distinction entre les différents documents. C'est ainsi qu'on peut distinguer : les référentiels et les guides.

Essentiellement, ce qui distingue les Référentiels des autres documents est le fait qu'ils devraient comporter des éléments prescriptifs ou d'application obligatoire pour toutes les Structures de formation.

Les guides et autres documents présentent des informations facultatives, élaborées et rendues disponibles pour faciliter la réalisation de la formation. Les compétences issues du Référentiel de métier-compétences (RMC) et celles retenues dans le scénario de formation du Référentiel de formation (RF) constituent l'essence même de la formation. Au Cameroun, leur application n'est ni facultative ni optionnelle.

En résumé, ont un caractère prescriptif :

- la liste des compétences ;
- chaque compétence traduite en comportement : l'énoncé de la compétence, les éléments de la compétence, le contexte de réalisation, les critères de performance ;
- chaque compétence traduite en situation : l'énoncé de la compétence, les éléments de la compétence, le contexte de réalisation, la situation de mise en œuvre de la compétence, les critères d'engagement dans la démarche ;
- la durée totale du référentiel de formation (la durée de la formation liée à chaque module reste facultative pour accorder une certaine souplesse aux structures de formation et aux équipes de formateurs / enseignants pour prendre en considération le contexte, le rythme d'apprentissage et les besoins des apprenants) ;
- le temps de réalisation de l'évaluation ;
- Présentation des concepts et des principales définitions.

II.2. PRÉSENTATION DES CONCEPTS ET DES PRINCIPALES DÉFINITIONS

a. Compétence

Regroupement ou ensemble intégré de connaissances, d'habiletés et d'attitudes permettant de faire, avec succès, une action ou un ensemble d'actions telles qu'une tâche ou une activité de travail.

b. Compétences particulières

Compétences directement liées à l'exécution des tâches et à une évolution appropriée dans le contexte du travail. Elles renvoient à des aspects concrets, pratiques, circonscrits et directement liés à l'exercice d'un métier.

c. Compétences générales

Compétences correspondant à des activités plus vastes qui vont au-delà des tâches, mais qui contribuent à leur exécution. Ces activités sont généralement communes à plusieurs tâches et transférables à plusieurs situations de travail. Elles requièrent habituellement des apprentissages de nature plus fondamentale.

d. Compétence traduite en comportement

Se prête surtout aux apprentissages faciles à circonscrire et pour lesquels on possède des données objectives. Cette méthode s'applique bien à la définition de comportements relatifs aux tâches ou aux productions propres à un métier.

e. Compétence traduite en situation

Présente une démarche dans laquelle s'inscrit une personne en vue d'un développement personnel et professionnel. Cette méthode s'applique mieux s'il s'agit de viser particulièrement l'acquisition de compétences qui présentent une forte composante liée à des attitudes ou à des savoir-être. Elle permet de prendre en compte les dimensions profondes de la personnalité, des valeurs et des attitudes.

f. Contexte de réalisation

Renseigne sur la situation de mise en œuvre de la compétence au seuil du marché du travail. Il permet de circonscrire et de mieux comprendre l'ampleur, l'importance et le champ d'application de la compétence. Il contribue à en fixer les limites et à saisir son degré de complexité.

g. Critères de performance

Définissent les exigences qui permettront de juger de l'atteinte des éléments de la compétence et, par ricochet, de la compétence elle-même.

h. Critères d'engagement dans la démarche

Sont à la compétence traduite en situation ce que les critères de performance sont à la compétence traduite en comportement. Ils permettent de porter un jugement sur l'acquisition de la compétence.

II.3. DESCRIPTION SYNTHESE DU REFERENTIEL DE FORMATION

Le scénario de formation se trouve au cœur du référentiel de formation. Il consiste à présenter les choix qui ont résulté de la définition des compétences issues du Référentiel de Métier-Compétences (elles-mêmes découlant de l'AST). Ces compétences sont traduites en actions observables et en résultats mesurables, éléments sur lesquels reposent l'acquisition des compétences par l'apprenant et leurs évaluations. Le scénario de formation est complété par deux autres éléments :

- la détermination du nombre d'heures d'enseignement de chaque compétence ;
- l'établissement d'une séquence d'apprentissage qui détermine l'ordre logique d'acquisition de la compétence.

En plus de mettre en évidence la liste des compétences requises pour exercer un métier, le référentiel de formation les décrit de manière exhaustive et pose des balises qui déterminent une démarche d'acquisition desdites compétence.

L'exercice d'un métier met à contribution un ensemble de compétences en interrelation à un moment donné de l'exécution des tâches et des opérations. Ces interrelations sont mises en évidence dans la matrice des compétences contenue dans le Référentiel de Métier-Compétences. Le référentiel

de formation prend en considération ces interrelations et les transpose dans la description des compétences qui constitue son essence même.

Cette transposition conduit à un référentiel de formation qui est d'abord pertinent, c'est-à-dire qui respecte les caractéristiques et les exigences du métier. Il est aussi cohérent, pour maintenir un équilibre entre les composantes et être applicable et réalisable. Ces dernières caractéristiques signifient que les compétences d'un référentiel doivent prendre en considération les moyens accessibles, mais qu'elles doivent également être formulées de façon à faciliter leur acquisition par l'apprenant. En conséquence, selon les modalités de réalisation de la compétence, le référentiel de formation mise sur deux techniques différentes pour décrire les compétences : la traduction en comportement et la traduction en situation.

Enfin, il importe de bien prendre en considération les liens entre les diverses compétences d'une part, et entre les compétences et le processus de travail d'autre part, pour bien décrire les compétences et la nature des relations qui les unissent.

En se servant des deux outils de base utilisés pour l'élaboration du référentiel de métier-compétences, à savoir la matrice des compétences et la table de correspondance, il est possible de produire un scénario de formation sous la forme de la matrice des objets de formation, le logigramme de la séquence d'acquisition des compétences et une description détaillée des compétences en comportement ou en situation.

3.1. Données Administratives

Année d'approbation	2024
Niveau de Qualification	Ouvrier Qualifié
Nombre d'unités :	80
Formation générale liée aux compétences générales	345
Formation spécifique liée aux compétences particulières	850
Durée totale :	1200
Conditions d'accès à la formation	L'accès à la formation est ouvert aux personnes des deux sexes remplissant les conditions ci-après : être âgées d'au moins dix-huit ans, avoir le niveau de la classe de 4eme, subir avec succès un test de sélection à l'entrée.

Liste des compétences du référentiel de formation

N°	Énoncé de la compétence	Durée	CP	CG	Unités	Types d'objets	Types de compétences	Titre du Module
1	Se situer au regard du métier et de la formation	30	0	30	2	S	G	Métier et Formation
2	Communiquer en milieu professionnel	45	0	45	3	S	G	Communication en milieu professionnel
3	Prévenir les atteintes liées à la santé, à la sécurité au travail et à l'environnement	45	0	45	3	S	G	Qualité, Hygiène, Santé, Sécurité et Environnement
4	Utiliser les fonctions de bases en informatique	45	0	45	3	C	G	Informatique
5	Utiliser le calcul Professionnel	45	0	45	3	C	G	Calcul professionnel
6	Appliquer les notions de base en biologie/chimie en élevage de bovins et petits-ruminants	45	60	45	3	C	G	Notions de base en biologie/chimie
7	Vendre les produits	45	45	45	3	C	G	Commercialisation des produits
8	Aménager l'habitat des animaux	75	75	0	5	C	P	Infrastructures d'élevage
9	Alimenter les ruminants	90	90	0	6	C	P	Alimentation des ruminants
10	S'approvisionner en animaux	60	60	0	4	C	P	Approvisionnement en animaux
11	Gérer le fourrage	90	90	0	6	C	P	Gestion du fourrage
12	Prévenir les maladies des ruminants	75	75	0	5	C	P	Prévention des maladies des ruminants
13	Assurer la reproduction des ruminants	90	90	0	6	C	P	Reproduction des ruminants
14	Effectuer la traite des animaux	60	60	0	4	C	P	Extraction du lait des ruminants
15	Rechercher un emploi	45	0	45	3	S	G	Entrepreneuriat
16	S'intégrer en milieu professionnel	315	315	0	21	S	P	Stage professionnel
	Total	**1 200**	**855**	**345**	**80**			
			71, 25%	***28,75%***				

Une unité = 15 heures

PREMIÈRE PARTIE : ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DU RÉFÉRENTIEL DE FORMATION

II.4. BUTS DU RÉFÉRENTIEL DE FORMATION

Les buts du référentiel de formation traduisent les orientations particulières en matière de formation professionnelle pour l'emploi. Il reprend aussi les buts généraux de formation professionnelle. Le Référentiel de formation prépare donc la personne à devenir un travailleur du domaine des télécommunications pouvant mener des activités d'Éleveur Bovins seul, en équipe ou sous supervision, pour le compte d'une entreprise ou en auto emploi.

La nature du travail et les caractéristiques de l'environnement imposent au d'Éleveur Bovins de respecter strictement les règles et les consignes de sécurité autant pour la protection des travailleurs que de celle de l'environnement. Il doit aussi maîtriser les techniques de secourisme et de survie.

Étant donné que le d'Éleveur Bovins travaille souvent en équipe ou supervision, il doit démontrer de bonnes attitudes relationnelles, tout en veillant à préserver l'image de l'entreprise pour laquelle il réalise ses activités de d'installation, de configuration, d'entretien et de maintenance des équipements biomédicaux.

Outre les compétences liées directement au métier de d'Éleveur Bovins, le référentiel de formation vise, conformément aux buts généraux de la formation professionnelle, à :

- Rendre la personne efficace dans l'exercice de son métier, soit :
  - Lui permettre, dès l'entrée sur le marché du travail, de jouer les rôles, d'exercer les fonctions et d'exécuter les tâches et les activités associées à son métier ;
  - Lui permettre d'évoluer adéquatement dans un milieu de travail (ce qui implique des connaissances et des habiletés techniques et technologiques en matière de communication, de résolution de problèmes, de prise de décisions, d'éthique, de santé et de sécurité, etc.).
- Favoriser l'intégration de la personne à la vie professionnelle, soit :
  - Lui faire connaître le marché du travail en général ainsi que le contexte particulier de son métier ;
  - Lui faire connaître ses droits et responsabilités comme travailleur ou travailleuse ;
- Favoriser l'évolution de la personne et l'approfondissement de savoirs professionnels, soit :
  - Lui permettre de développer son autonomie et sa capacité d'apprendre ainsi que d'acquérir des méthodes de travail ;
  - Lui permettre de comprendre les principes sous-jacents aux techniques et aux technologies utilisées ;
  - Lui permettre de développer sa faculté d'expression, sa créativité, son sens de l'initiative et son esprit d'entreprise ;
  - Lui permettre d'adopter des attitudes essentielles à son succès professionnel, de développer son sens des responsabilités et de viser l'excellence.
- Assurer la mobilité professionnelle de la personne, soit :
  - Lui permettre d'adopter une attitude positive à l'égard des changements ;

Lui permettre de se donner des moyens pour gérer sa carrière, notamment par le développement de ses habiletés interpersonnelles et celles liées au travail d'équipe et à la gestion des responsabilités au sein d'une équipe.

II.5. ÉNONCE DES COMPETENCES.

a) Compétences générales

N°	Compétences générales	Tâches liées
1	Se situer au regard du métier et de la formation	
2	Communiquer en milieu professionnel	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
3	Prévenir les atteintes à la santé, à la sécurité, à l'intégrité physique et à l'environnement	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
4	Utiliser les fonctions de base en informatique	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
5	Utiliser le calcul Professionnel	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
6	Appliquer les notions de base en biologie/chimie en élevage de Bovins et petits-ruminants	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
7	Vendre les animaux et du lait	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
8	Rechercher un emploi	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8

b) Compétences particulières

N°	Compétences particulières	Tâches liées
07	Aménager l'habitat des animaux	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
08	Alimenter les ruminants	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
09	S'approvisionner en animaux	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
10	Gérer le fourrage	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
11	Prévenir les maladies des ruminants	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
12	Assurer la reproduction des ruminants	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
13	Effectuer la traite des animaux	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
14	S'intégrer en milieu professionnel	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8

II.6. MATRICE DES OBJETS DE FORMATION

C'est un tableau à double entrée. Il s'agit d'une matrice qui permet de voir les liens qui unissent des éléments placés à l'horizontale et des éléments placés à la verticale.

Le lien fonctionnel (O) entre une compétence particulière et une compétence générale indique que, dans le référentiel de formation, la relation qui existe dans le marché de travail est prise en compte.

Le lien fonctionnel (△) entre une compétence particulière et une ou plusieurs étapes du processus de travail annonce qu'au cours de l'acquisition de cette compétence, les étapes sont intégrées.

Malgré les liens existants sur le marché du travail, les symboles O et △ ne sont pas noircis, indiquant que ceux-ci ne sont pas pris en considération dans la formation, c'est-à-dire dans l'acquisition des compétences particulières.

La matrice des objets de formation présente également les durées de formation retenues pour l'enseignement technologique, l'apprentissage pratique de chacune des compétences et leur évaluation.

Les compétences sont placées dans la matrice des objets de formation selon un ordre séquentiel, allant du premier module au dernier.

Les indications (C) et (S) présentent une compétence traduite en comportement et une compétence traduite en situation respectivement.

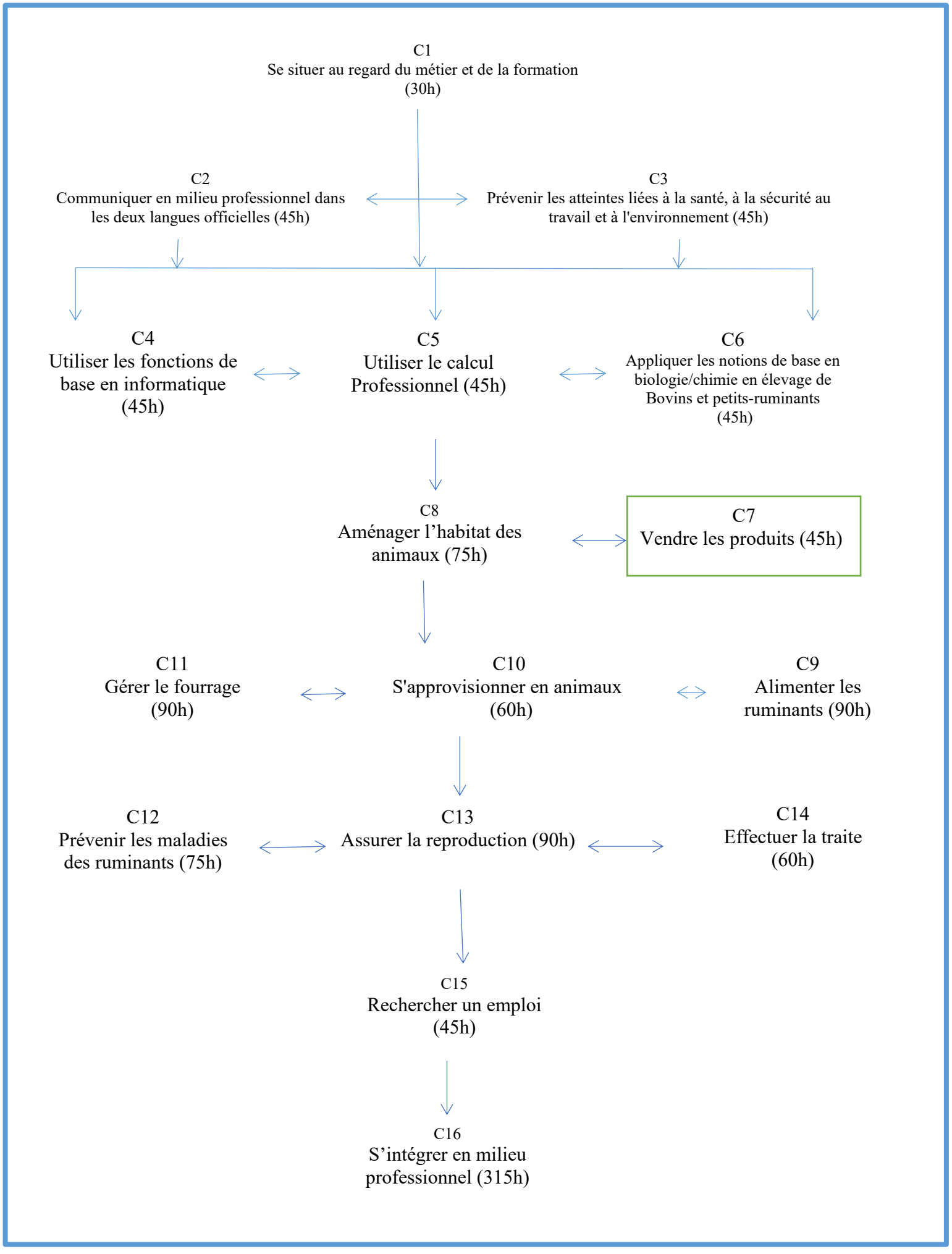
De manière globale, la matrice des objets de formation ci-dessous présente une démarche intégrée de la formation qui est reprise schématiquement dans le logigramme de la séquence d'acquisition des compétences.

La logique qui a présidé à la conception de la matrice influe sur la séquence d'enseignement des modules. De façon générale, on prend en considération une certaine progression dans la complexité des apprentissages et le développement de l'autonomie de l'apprenant. De ce fait, l'axe vertical présente les compétences particulières dans l'ordre à privilégier pour la formation et sert de point de départ pour l'agencement de l'ensemble des modules. Certains deviennent ainsi préalables à d'autres ou doivent être vus en parallèle

Ouvrier en élevage des bovins et petits ruminants **COMPÉTENCES GENERALES** **COMPÉTENCES PARTICULIÈRES** ↓	**Numéro de la compétence** →	**Type d' objectif**	**Durée (heure)**	Se situer au regard du métier et de la formation	Communiquer en milieu professionnel	Prévenir les atteintes liées à la santé, à la sécurité au travail et à l'environnement	Utiliser les fonctions de bases en informatique	Utiliser le calcul Professionnel	Appliquer les notions de base en biologie/chimie en élevage de Bovins et petits-ruminants	Vendre les produits	Rechercher un emploi	Planifier e travail	Exécuter le travail en adoptant les mesures de sécurité	Nettoyer l' environnement de travail	Contrôler la qualité de travail	**Nombre de compétences**
Numéro de la compétence				**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**15**					**08**
Type d'objectif				**S**	**S**	**S**	**C**	**C**	**C**	**C**	**S**					
Durée (heure)				**30**	**45**	**45**	**45**	**45**	**45**	**45**	**45**					**345**
Aménager l'habitat des animaux	**8**	C	**75**	○	●	●	●	●	●	●		▲	▲	▲	▲	
Alimenter les ruminants	**9**	C	**90**	○	●	●	●	●	●	●		▲	▲	▲	▲	
S'approvisionner en animaux	**10**	C	**60**	○	●	●	●	●	●	●		▲	▲	▲	▲	
Gérer le fourrage	**11**	C	**90**	○	●	●	●	●	●	●		▲	▲	▲	▲	
Prévenir les maladies des ruminants	**12**	c	**75**	○	●	●	●	●	●	●		▲	▲	▲	▲	
Assurer la reproduction des ruminants	**13**	C	**90**	○	●	●	●	●	●	●		▲	▲	▲	▲	
Effectuer la traite des animaux	**14**	C	**60**	○	●	●	●	●	●	●		▲	▲	▲	▲	
S'intégrer en milieu professionnel	**16**	S	**315**	○	●	●	●	●	●	●		▲	▲	▲	▲	
NOMBRE DE COMPÉTENCES	**08**															**16**
Volume horaire total			**855**													**1200**

II.7. LOGIGRAMME

Le logigramme est une représentation schématique de l'ordre d'acquisition des compétences ; celles-ci sont distribuées par semestre en tenant compte de leur niveau de complexité et des liens établis entre elles. Le logigramme assure une planification globale de l'ensemble des compétences du référentiel de formation et permet de voir l'articulation qui existe entre les compétences.


C1
Se situer au regard du métier et de la formation (30h)
C2
Communiquer en milieu professionnel dans les deux langues officielles (45h)
C3
Prévenir les atteintes liées à la santé, à la sécurité au travail et à l'environnement (45h)
C4
Utiliser les fonctions de base en informatique (45h)
C5
Utiliser le calcul Professionnel (45h)
C6
Appliquer les notions de base en biologie/chimie en élevage de Bovins et petits-ruminants (45h)
C8
Aménager l'habitat des animaux (75h)
C7
Vendre les produits (45h)
C11
Gérer le fourrage (90h)
C10
S'approvisionner en animaux (60h)
C9
Alimenter les ruminants (90h)
C12
Prévenir les maladies des ruminants (75h)
C13
Assurer la reproduction (90h)
C14
Effectuer la traite (60h)
C15
Rechercher un emploi (45h)
C16
S'intégrer en milieu professionnel (315h)

DEUXIEME PARTIE:
PRESENTATION DETAILLEE DES COMPETENCES DU REFERENTIEL

odule N°1 : Métier et formation	Code : MEF01	Durée : 30 h
Compétence traduite en situation : se situer au regard du métier et de la formation		
CONTEXTE DE RÉALISATION • À l'aide des données à jour sur le métier ; • Au contact de personnes ressources du métier ou en milieu de travail ; • À l'occasion d'une démarche d'orientation ou de réorientation professionnelle.		
ELEMENTS DE COMPETENCE	**MISE EN ŒUVRE DE LA COMPETENCE**	**CRITERES D'ENGAGEMENT DANS LA DEMARCHE**
S'informer sur le métier	1.1 S'informer à propos du marché du travail : perspectives d'emploi, rémunération, possibilités d'avancement et de mutation, critères et processus de sélection des candidats et des candidates 1.2 S'informer de la nature et des exigences de l'emploi (tâches, conditions de travail, critères d'évaluation, droits et responsabilités) au cours de visites, d'entrevues, de rencontres d'information animées par un représentant ou une représentante de l'industrie, d'examens de documentation, etc. 1.3 Inventorier les habiletés, aptitudes, attitudes et connaissances nécessaires pour pratiquer le métier 1.4 Présenter les données collectées et discuter de sa perception du métier	• Description judicieuse de la nature et exigences de l'emploi • Inventaire judicieux les habiletés, aptitudes, attitudes nécessaires pour pratiquer le métier • Identification correcte des particularités du milieu professionnel
S'informer sur le programme de formation et engagement de la démarche	2.1 Présentation du contenu de la formation ; 2.2 Présentation de la démarche de formation ; 2.3 Présentation des modalités de l'évaluation de sanction 2.4 Faire part de ses premières réactions en ce qui a trait à la formation	• Présentation correcte du contenu de la formation ; • Présentation correcte de la démarche de formation ; • Présentation correcte des modalités de l'évaluation de sanction

Évaluer et confirmer son engagement	3.1 Faire un bilan de ses goûts, de ses aptitudes, de ses connaissances du domaine et de ses qualités personnelles 3.2 Comparer son bilan avec les exigences liées à la formation et à l'exercice du travail ; 3.3 Reconnaître les forces qui faciliteront son travail ainsi que les faiblesses qu'il faudra palier 3.4 Donner les raisons qui motivent son choix de poursuivre ou non la démarche de formation 3.5 Examiner la possibilité de créer son entreprise ou de travailler à son compte	• Présentation correcte d'un bilan de ses goûts, aptitudes, connaissances du domaine ainsi que de ses qualités personnelles • Justification de sa décision quant au fait de poursuivre ou non le programme de formation • Détermination correcte de son attirance pour l'auto-emploi

Module 02 : Communication en milieu professionnel	**Code : COM02**	**Durée :45 heures**
Compétence traduite en situation : Communiquer en milieu professionnel		
CONTEXTE DE REALISATION À partir des documents et ressources techniques ; À partir des principes de communication ;		
ELEMENTS DE COMPETENCE	**MISE EN ŒUVRE DE LA COMPETENCE**	**CRITERES D'ENGAGEMENT DANS LA DEMARCHE**
1- Utiliser les termes et expressions indispensables pour la communication en milieu de travail	1.1 Appréhender le langage professionnel 1.2 Utiliser les connaissances du lexique professionnel.	Traduction correcte du sens général et des idées essentielles d'un message Interprétation exacte du sens général et des idées principales d'un texte.
2-Traiter les informations	2.4.Relever les propos essentiels du texte 2.2 Repérer et classer les thèmes du texte	Reformulation juste des éléments importants des propos du texte • Classement approprié des principales manifestations thématiques.
3- Produire les messages indispensables à la vie professionnelle et sociale	3.1 Présenter une pratique professionnelle 3.2 Présenter une situation de travail 3.3 Expérimenter des situations de communication.	• Production judicieuse d'un message. • Élaboration conforme d'un plan de rédaction.
4- Communiquer oralement	4.1 S'informer des principes généraux de la communication orale 4.2 Exprimer oralement un message sur des sujets à portée professionnelle.	• Appropriation parfaite des principes de communication • Expression avec éloquence des sujets.
5- Rendre compte de son activité	5.1 Rendre compte du résultat d'une activité 5.2 Faire part d'une situation inhabituelle.	• Application correcte des techniques de rédaction • Rédaction correcte compte rendu

Module 03: Qualité, Hygiène, Santé, Sécurité et Environnement	Code : QHS03	Durée :45 heures

Compétence traduite en* situation : *Prévenir les atteintes liées à la santé, à la sécurité au travail et à l'environnement.

CONTEXTE DE REALISATION :

- Dans toute situation comportant des risques pour la santé et la sécurité de l'intervenant et de la clientèle.
- A partir :
  - des lois, des règlements et des normes relatives à santé, à la sécurité au travail, à l'hygiène, à la salubrité et à la préservation de l'environnement ; de consignes et d'instructions.
- À l'aide :
  - d'accessoires et équipements de protection individuelle (EPI) et collective (EPC) ;
  - d'une trousse de premiers soins ; de notices, de guides et de manuels d'utilisation.

CRITERES GENERAUX DE PERFORMANCE :

- Respect des lois, des règlements et des normes.
- Application correcte des mesures d'hygiène, de salubrité, de sécurité, de santé et de protection de l'environnement.
- Intervention judicieuse en cas d'urgence.

Éléments de compétence		Critères particuliers de performance
1.	S'informer des lois et des règlements sur la santé et la sécurité au travail.	• Interprétation juste de la législation du travail. • Relevé approprié des normes et des procédures de santé et de sécurité au travail. • Repérage adéquat de l'information dans les documents et les pictogrammes.
2.	Identifier les risques relatifs à la santé et à la sécurité dans l'environnement professionnel.	• Repérage correct des situations à risques et des sources de dangers. • Appréciation juste des risques associés à la situation. • Anticipation juste des dangers actuels ou potentiels. • Reconnaissance juste des comportements et des attitudes comportant des risques.

3.	Appliquer des mesures préventives reliées à l'hygiène, la santé et la sécurité au travail.	• Utilisation conforme des équipements de protection individuelle et collective • Reconnaissance juste des mesures préventives. • Reconnaissance appropriée des conséquences du non-respect des normes sur le plan individuel et celui de l'entreprise. • Association appropriée des normes d'hygiène, de santé et de sécurité aux zones de travail
4.	Intervenir en situation d'urgence.	• Appréciation juste de la gravité de la situation • Manifestation d'attitudes et de comportements sécurisants et réconfortants. • Exécution efficace des interventions de premier niveau en cas d'accident. • Respect de la procédure d'appel aux ressources compétentes.
5.	Prévenir les infections transmissibles sexuellement (ITS), le virus d'immunodéficience humaine (VIH/SIDA) et d'autres maladies transmissibles.	• Collecte judicieuse d'information pertinente sur les modes de transmission, l'évolution et les moyens de prise en charge. • Reconnaissance correcte des conséquences possibles de comportements inappropriés • Respect des étapes de prévention

Module 04 : Informatiques	Code : INF04	Durée : 45 h

Compétence traduite en comportement: Utiliser les fonctions de bases en informatique

CONTEXTE DE REALISATION :

- Dans le contexte du travail effectué en entreprise.
- À partir de consignes et d'instructions.
- À l'aide :
  - d'un poste informatique standard connecté ;
  - de logiciels de bureautique usuels et récents ;

CRITERES GENERAUX DE PERFORMANCE :

- Utilisation appropriée des manuels d'utilisation.
- Respect des principes relatifs à l'ergonomie.

Éléments de compétence		Critères particuliers de performance
1.	Préparer son poste de travail.	• Repérage précis des éléments de l'ordinateur /téléphone androïde et de ses périphériques. • Branchement conforme de l'unité centrale et des périphériques. • Organisation fonctionnelle du poste de travail/ téléphone androïde
2.	Utiliser les fonctions de base d'un système d'exploitation.	• Utilisation appropriée des principales fonctions d'un système d'exploitation • Gestion correcte de dossiers et de fichiers. • Démarche efficace pour la navigation et le transfert de données. • Application rigoureuse des mesures de protection des données.
3.	Saisir des données.	• Manipulation adéquate des fichiers de données textuelles et chiffrées. • Utilisation appropriée des principales fonctions d'un traitement de texte et d'un tableur. • Sauvegarde et impression correctes des documents.
4.	Monter une présentation.	• Manipulation adéquate des fichiers de présentation. • Utilisation appropriée des principales fonctions d'un logiciel de présentation.
5.	Naviguer sur Internet.	• Choix approprié des outils et des critères de recherche. • Formulation correcte des questions au cours de la navigation

MODULE 05 : Calcul professionnel	Code : CAP05	Durée : 45 h
Compétence traduite en comportement: Utiliser le calcul Professionnel		

CONTEXTE DE REALISATION :

- En atelier ou en salle.
- Pour la détermination du nombre
- Pour les estimations en vue de la prise des décisions
- À partir des problèmes de mathématiques et de graphiques concernant l'aquaculture
- À l'aide :
  - de moyens de protection individuelle et collective;
  - de fonctions usuelles (algébriques, puissance et trigonométrique ;
  - d'équations de premier ou de second degré;
  - de calculs statistiques;
  - de Symboles mathématiques et d'expressions algébriques;
  - de tables, de graphiques et de manuels de référence;
  - d'une calculatrice scientifique;
  - des tracés géométriques.

CRITERES GENERAUX DE PERFORMANCE :

- Respect des règles de santé et de protection de l'environnement.
- Utilisation appropriée des lois mathématiques.
- Utilisation appropriée de la calculatrice ou du tableur.
- Exactitude des Résultats.
- Utilisation appropriée des manuels;
- Choix approprié des opérations ;
- Manipulation soignée de l'équipement;
- Appropriation parfaite des formules utilisées;
- logique de la démarche.

Éléments de compétence		Critères particuliers de performance
1. 1.	Convertir des unités de mesure	• Détermination juste des unités de mesure • Utilisation correcte de table de conversion • Respect correct de la démarche
2.	Utiliser les différents types des nombre	• Résolution judicieuse des problèmes de situation additive (addition, soustraction, division, multiplication) • Utilisation judicieuse des nombres décimaux et des entiers naturels • Résolution judicieuse des problèmes de racine carrée (puissances) • Manipulation judicieuse des fractions et de proportionnalité
3.	*Résoudre des équations algébriques à une ou à deux inconnues.*	• Résolution judicieuse des équations du premier et second degré ; • Résolution précise d'un système d'équation et d'inéquation à 2 inconnues. • Respect cohérent des étapes
4.	*Effectuer les calculs algébriques*	• Développement et réduction judicieuse d'une expression • Respect correct des étapes • Factorisation judicieuse d'une somme des termes
5.	Résoudre des problèmes de figure géométrique	• Rédaction correcte d'une équation de droite • Construction précise des figures géométriques simples (cercle, triangle, carré, parallélogramme, trapèze, quadrilatères etc …) • Construction judicieuse des droites remarquables des triangles • Calcul précis des surfaces et volumes • Caractérisation judicieuse des droites et plans dans l'espace
6.	Résoudre des problèmes de trigonométrie	• Détermination précise des angles • Utilisation judicieuse des formules trigonométriques • Calcul correcte des dimensions

Module 06 : Notions de biologie/chimie	Code : NBC06	Durée : 45 h

Compétence traduite en comportement : Appliquer les notions de base en biologie/chimie en élevage de Bovins et petits-ruminants

CONTEXTE DE REALISATION :

- Pour des travaux relatifs à l'alimentation, la santé, la reproduction, et l'hygiène des bovins et petits ruminants.
- Travail effectué individuellement ou en équipe ou sous supervision.
- À partir de directives.
- À l'aide :
  - de croquis, de documents et manuels de référence ;
  - de la réglementation ;
  - d'équipements de protection individuelle (EPI) et collective (EPC) ;
  - d'instruments de mesure, de calcul et de contrôle ;
  - des vidéos pratiques ;
  - de supports informatiques, téléphone portable androïde.

CRITERES GENERAUX DE PERFORMANCE :

- Respect des principes d'alimentation, de reproduction et de santé des animaux.
- Utilisation appropriée des formules, outillage, et de l'équipement.
- Conduite aisée de l'élevage.
- Travail soigné.
- Souci constant de la propreté dans l'exécution du travail.

Éléments de compétence	Critères particuliers de performance

1.	Décrire l'anatomie générale chez les bovins et les petits ruminants	• Identification correcte des parties chez un ruminant • Schématisation correcte de l'anatomie générale chez les bovins et les petits-ruminants, • Schématisation correcte de l'anatomie du tube digestif chez les ruminants; • Schématisation correcte de l'anatomie de l'appareil reproducteur chez les ruminants;
2.	Décrire la physiologie de la reproduction et de l'alimentation des ruminants	• Description judicieuse de la physiologie de la reproduction chez les ruminants ; • Description judicieuse de la physiologie de l'alimentation chez les ruminants. • Interprétation correcte du fonctionnement des parties d'un ruminant
3.	Appliquer les notions de base en chimie	• Détermination des procédés de mélange • Description judicieuse du procédé des mélanges. • Utilisation correcte des verreries ;
4.	Gérer les déchets produits dans la ferme	• Gestion judicieuse du procédé de fabrication des engrais organiques. • Gestion judicieuse des déchets non organique • Respect des normes

MODULE 07: Commercialisation des produits	Code : COP07	Durée : 45 h

Compétence traduite en situation: Vendre les produits

CONTEXTE DE REALISATION :

- En salle ou en stage.
- Pour générer les ressources financières

A partir

- Des plans marketing,
- Répertoire client,
- Étude de marché
- À l'aide :
- Du matériel de commercialisation (roulants, casiers…)
- Registre de vente

CRITERES GENERAUX DE PERFORMANCE :

- Choix judicieux des techniques de marketing
- Application judicieuse des techniques de vente
- Choix judicieux de la forme de présentation du produit

Éléments de compétence		**Critères particuliers de performance**
1.	Élaborer une stratégie commerciale	• Identification correcte les techniques de promotions des produits (marketing digitale, publicité…) • Choix judicieux de la stratégie commerciale • Utilisation appropriée des outils pour la promotion des produits
2.	Fixer les prix	• Détermination correcte des charges des productions • Détermination correcte d'une marge bénéficiaire suffisante • Détermination d'un prix compétitif par rapport au marché
3.	Distribuer les produits	• Gestion efficace des commandes en fonction des stocks • Utilisation adéquate des outils et matériel de livraison • Élaboration correcte des bons de livraisons • Élaboration d'une facture conforme • Mise en œuvre d'un bon service après-vente

Module 08 : Infrastructures d'élevage	**Code : IFE08**	Durée : 75 h

Compétence traduite en comportement: Aménager l'habitat des animaux

CONTEXTE DE REALISATION :

En salle de classe et en atelier, seul ou en équipe

- Pour des travaux relatifs à construction des infrastructures pour conduire l'élevage
- À partir de directives.
  À l'aide :
- de plans, de croquis,
- de documents techniques et manuels de référence ;
- de la réglementation ;
- d'équipements de protection individuelle (EPI) et collective (EPC) ;
- d'instruments de mesure, de calcul et de contrôle ;
- d'outillage ;

CRITERES GENERAUX DE PERFORMANCE :

- Respect des règles de santé, de sécurité et de protection de l'environnement.
- Conformité aux recommandations du fabricant.

Éléments de compétence		**Critères particuliers de performance**
1.	Choisir le système de production	• Identification judicieuse des types de production • Détermination précise du système de production
2.	Aménager le site de construction	• Choix judicieux du site • Sécurisation précise du site • Nettoyage judicieux du site
3.	Construire la ferme	• Établissement précis d'un plan opérationnel de construction de l'étable/chèvrerie/bergerie, puits d'eau et le fenil • Établissement correcte d'un planning de chantier; • Identification exacte des différents matériaux de construction et les équipements

		• Mobilisation judicieuse des ressources financières et humaines; • Respect scrupuleux des normes de construction et des plans établis
4.	Équiper l'étable/chèvrerie/bergerie et le fenil	• Identifier les équipements nécessaires à la conduite d'un élevage des ruminants; • Détermination correcte des quantités matérielles • S'approprier des équipements pour le démarrage de son élevage.

Module 09 : Alimentation des ruminants	Code : ALR09	Durée : 90h

Compétence traduite en comportement et en situation : Compétence 9 : Alimenter les ruminants

CONTEXTE DE REALISATION :

En salle et en atelier

À partir de règles et consignes de fabrication. À l'aide :

- d'équipement de protection individuelle (EPI) et collective (EPC) ;
- de diagramme d'instrumentation ;
- de la documentation technique sur la fabrication de l'aliment;
- **CRITERES GENERAUX DE PERFORMANCE :**
- Respect des règles de santé et de sécurité au travail et de protection de l'environnement.
- Respect des règles d'hygiène.

Éléments de compétence		Critères particuliers de performance
1.	Identifier les grands groupes d'aliments	• Distinction succincte des groupes d'aliments • Classification correcte des différents groupes alimentaires chez les ruminants • Respect de la démarche
2.	Gérer l'alimentation des ruminants .	• Identification correcte des valeurs alimentaires des ingrédients ; • Détermination précise de l'ingestion et de la digestion des animaux • Utilisation judicieuse des outils et du protocole gestion
3.	Formuler les aliments selon les stades physiologiques des animaux	• Identification précise des besoins des animaux en fonction de leurs stades physiologiques • Recensement rigoureux des ingrédients alimentaires appétés par les animaux en fonction des zones d'élevage • Calcul exact des pourcentages d'incorporation des différents intrants dans une ration • Fabrication rigoureuse des aliments en fonction des formules calculées

<table>
<tr><td colspan="2">Module 10 : Approvisionnement des animaux</td><td>Code : APA10</td><td>Durée : 60 h</td></tr>
<tr><td colspan="4">Compétence traduite en situation: S'approvisionner en animaux</td></tr>
<tr><td colspan="4">CONTEXTE DE REALISATION :
• Pour des travaux relatifs au choix.
• Travail effectué individuellement ou assisté.
• À partir des directives.
• À l’aide :
- Des catalogues
- Des observations;
CRITERES GENERAUX DE PERFORMANCE :
• Respect des règles d’hygiène de sécurité et de protection de l’environnement.
• Généralités sur les races des animaux</td></tr>
<tr><td colspan="2">Éléments de compétence</td><td colspan="2">Critères particuliers de performance</td></tr>
<tr><td>1.</td><td>Déterminer les objectifs d’élevage</td><td colspan="2">• Identification objective des orientations de production
• Classification judicieuse des races
• Vérification minutieuse de la génétique des races sélectionnées.</td></tr>
<tr><td>2.</td><td>Acquérir les animaux à élever</td><td colspan="2">• Identification stricte des techniques d’acquisition
• Disposition correcte des animaux acquis
• Évaluation minutieuse des animaux choisis.</td></tr>
<tr><td>3.</td><td>Conduire son élevage</td><td colspan="2">• Convoyage judicieux des animaux vers la ferme
• Observation judicieuse de la période de quarantaine
• Alimentation judicieuse des animaux;
• Évaluation régulière des productions des animaux dans sa ferme.</td></tr>
<tr><td colspan="2">MODULE 11 : Gestion du fourrage</td><td>Code : GEF11</td><td>Durée : 90h</td></tr>
</table>

Compétence traduite en comportement et en situation : Gérer le fourrage.

CONTEXTE DE REALISATION :

- En salle et en atelier.

A partir

- Documents techniques,
- Des itinéraires techniques

À l'aide :

- Fiche technique;
- Des semences ;
- des matériaux (mélasses)

CRITERES GENERAUX DE PERFORMANCE :

- Conservation bien exécutée.
- Utilisation des bonnes techniques.
- Propriétés visuelles et olfactive

Éléments de compétence		**Critères particuliers de performance**
1.	Identifier les différentes familles fourragères	• Dénombrement correct des différents types de plantes fourragères ; • Estimation correcte des valeurs nutritionnelles des différents fourrages • Catégorisation correcte des familles de fourrage • Respect strict des étapes
2.	Cultiver le fourrage	• Application judicieuse des itinéraires techniques des cultures fourragères ; • Exploitation efficace des modes de gestions des parcours fourragères • Disposition judicieuse des ressources matérielles
3.	Conserver le fourrager	• Identification des stades physiologiques de récolte de la plante fourragère • Exploitation efficace des différents modes de conservations du fourrage • Application des normes de conservation des fourrage

MODULE 12 : Prévention des maladies des ruminants	CODE : PMR12	Durée : 75 h

Compétence traduite en situation et en comportement : revenir les maladies des ruminants

CONTEXTE DE REALISATION :

- Dans un atelier, en salle de formation
- En équipe, individuellement ou sous supervision.

À partir :

- des consignes écrites et orales
- des consignes précises sur les travaux à réaliser

À l'aide :

- Des outils;
- Des équipements

CRITERES GENERAUX DE PERFORMANCE :

- Disposition d'une boite à pharmacie équipée
- Respect des fiches de prophylaxie

Éléments de compétence		Critères particuliers de performance
1.	Disposer des connaissances générales en santé animale	• Identification correcte des grands groupes de maladies • Spécification judicieuse des caractéristiques des maladies • Respect strict du protocole
2.	Assurer la prophylaxie sanitaire des animaux	• Utilisation appropriée du Matériel de prophylaxie • Application stricte d'un programme de biosécurité; • Distribution judicieuse des aliments aux animaux en fonction de leurs besoins • Application stricte des règles d'hygiène
3.	Assurer la prophylaxie médicale	• Application rigoureuse du programme de vaccination des animaux ; • Consignation régulière des modifications de la santé des animaux • Élaboration régulière d'un plan de santé avec un vétérinaire ; • Application scrupuleuse des zones de quarantaine ; • Acquisition contrôlée des médicaments vétérinaires

MODULE 13 : REPRODUCTION DES RUMINANTS	Code : RER13	Durée : 90h

Compétence traduite en comportement et en situation : Assurer la reproduction des ruminants

CONTEXTE DE REALISATION :

- En salle et en atelier.

À partir

- Documents techniques,

À l'aide :

- Fiche technique;
- de machines
- des équipements
- outils conventionnel.

CRITERES GENERAUX DE PERFORMANCE :

- connaissance sur l'anatomie et la physiologie de la reproduction chez les mammifères,
- connaissance sur la biotechnologie de la reproduction.

Éléments de compétence		**Critères particuliers de performance**
1.	Gérer les animaux reproducteurs	• Identification correcte des maturités sexuelles des bovins et des petits ruminants ; • Choix judicieux des bons reproducteurs • Utilisation appropriée du protocole de reproduction
2.	Identifier le cycle sexuel des animaux	• Identification correcte des cycles sexuels chez les bovins et les petits ruminants ; • Identification correcte des signes de chaleur chez les bovins et les petits ruminants ; • Caractérisation judicieuse des cycles sexuels et de chaleur chez les bovins et les petits ruminants • Respect des étapes
3.	Gérer les gestations	• Détermination correcte des périodes de gestation chez les bovins et les petits ruminants, • Détermination judicieuse des matériaux et équipements liés à la gestation • Application correcte des techniques de mise-bas

Module 14: Extraction du lait des ruminants	Code : ELR14	Durée : 60 h

Compétence traduite en situation: Effectuer la traite

CONTEXTE DE REALISATION :

- Pour des travaux relatifs à la vente.
- Travail effectué individuellement ou assisté.

  À l'aide :

  - Des machines

CRITERES GENERAUX DE PERFORMANCE :

- Respect des règles d'hygiène de sécurité et de protection de l'environnement.
- Utilisation appropriée des machines.

Éléments de compétence		Critères particuliers de performance
1.	Traire le lait	• Identification correcte des modes d'extraction • Préparation correcte du matériel d'extraction • Contention correcte de la vache • Respect des procédures
2.	Conserver le lait	• Identification correcte des modes de conservation du lait • Identification judicieuse des outils de conditionnement • Disposition correcte des outils et matériaux de recueil du lait de vache • Disposition correcte des outils de conservation de lait
3.	Entretenir les matériels et équipements de traite	• Identification correcte des matériels et équipements de traite • Vérification appropriée de bon fonctionnement • Nettoyage correcte de matériel de traite • Rangement juste du matériel de traite

Module 15: Entrepreneuriat	Code : ENT15	Durée : 45 heures

ENONCE DE LA COMPETENCE TRADUITE EN SITAUTION : Rechercher un emploi

CONTEXTE DE REALISATION

A Individuellement ou en équipe

À partir de

- Signalement ou saisie d'opportunités
- Besoins du marché
- Plan d'affaire
- Initiatives personnelles

À l'aide de

- Outils informatiques
- Modèles courants de plans d'affaire

ELEMENTS DE COMPETENCE	MISE EN ŒUVRE DE LA COMPETENCE	CRITERES D'ENGAGEMENT DANS LA DEMARCHE
1. Identifier les conditions de réussite d'un projet de création d'entreprise ou d'auto-emploi	1.1 Interpréter l'environnement économique 1.2 Étudier le marché de l'emploi 1.3 Adopter des stratégies individuelles pour une gamme de produits ou de services	• Interprétation succincte de l'environnement économique • Interprétation succincte du marché • Positionnement stratégique dans une gamme de produits ou de services
2. Monter un projet d'installation	2.1. S'approprier les procédures de base de montage d'un projet 2.2. Etudier le milieu 2.3. Collecter les informations 2.4. Identifier le projet 2.5. Rédiger le projet	• Maitrise des procédures de montage de projet • Choix judicieux du milieu • Collectes judicieuses des informations • Identification correcte du projet • Rédaction correcte du projet
3. Rechercher un financement	3.1 Identifier les sources de financement 3.2 Soumettre une demande de financement	• Recherche judicieuse des sources de financement • Montage correct d'un dossier de financement

	3.3 Défendre le projet	• Défendre méticuleux d'un projet
4. Exécuter un projet	4.1 Conduire les opérations du projet 4.2 Mobiliser les ressources humaines et matérielles 4.3 Mettre en œuvre les activités 4.4 Évaluer la mise en œuvre du plan d'affaires 4.5 Suivre son installation 4.6 Évaluer le projet	• Mise en œuvre judicieux du plan • Mobilisation judicieuse des ressources • Mise en œuvre judicieuse des activités • Suivi judicieux du projet • Evaluation correcte du projet
5. S'approprier les techniques de recherche d'emploi	5.1 Répondre à une interview, à une offre d'emploi 5.2 Rédiger un CV 5.3 Rédiger une demande d'emploi/ lettre de motivation.	• Réponse pertinente à une interview, à une offre d'emploi • Rédaction correcte d'un CV • Rédaction judicieuse d'une demande d'emploi, de la lettre de motivation. • Élaboration conforme d'un plan de rédaction.

Module 16 : Stage	Code : STAG 16	Durée : 315 heures
Compétence traduite en situation : s'intégrer en milieu professionnel		
CONTEXTE DE REALISATION Dans un milieu professionnel En présence de l'encadreur de stage ou tuteur En présence des responsables de l'entreprise. À partir de l'exécution des tâches professionnelles À l'aide de la collaboration étroite entre l'école et l'entreprise.		

ELEMENTS DE COMPETENCE	MISE EN ŒUVRE DE LA COMPETENCE	CRITERES D'ENGAGEMENT DANS LA DEMARCHE
1- Préparer son séjour en milieu de travail	1.1 Prendre connaissance des modalités et des renseignements relatifs au stage 1.2 S'informer sur l'organisation de l'entreprise 1.3 Se situer dans l'organisation de l'entreprise par rapport à la tâche et à la place occupée dans la structure.	• Recueil des données pertinentes relatives au stage et à l'organisation de l'entreprise • Description exhaustive des tâches prévues pour son stage • Choix judicieux des entreprises susceptibles d'accueillir le stagiaire • Élaboration conforme du dossier de stage.
2- Respecter les principes de discipline et de déontologie	2.1 Présenter les qualités personnelles et professionnelles 2.2 S'informer des consignes des supérieurs, de sécurité, des règlements de l'entreprise et des normes environnementales.	• Respect méticuleux des consignes, des règlements, de la hiérarchie et des normes environnementales • Démonstration correcte des qualités personnelles et professionnelles.

3- Exécuter les activités en milieu de travail	3.1 Observer le contexte du travail 3.2 Effectuer diverses tâches professionnelles 3.3 Vérifier la satisfaction de l'encadreur par rapport aux activités effectuées 3.4 Relater ses observations sur le contexte de travail et sur les tâches exercées dans l'entreprise	• Exécution appropriée des tâches • Assimilation parfaite et démonstration des opérations liées au métier • Développement judicieux des attitudes professionnelles • Utilisation adéquate des matériels de l'entreprise.
4- Comparer ses perceptions aux réalités du métier	4.1 Relater sa perception du métier avant et après le stage 4.2 Évaluer l'influence de l'expérience vécue sur le choix d'un futur emploi.	• Résumé succinct de l'expérience de stage • Démonstration correcte de l'influence du stage sur le choix d'un futur emploi
5- Rédiger le rapport de stage	5.1 S'informer sur le plan de rédaction et du contenu d'un rapport de stage 5.2 Utiliser une expression soutenue dans la rédaction du rapport de stage.	• Respect judicieux des principes de la langue utilisée • Pertinence du contenu du rapport • Rédaction soignée et concise du rapport de stage.

-

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

République du Cameroun. Samurçay, R., & Pastré, P. Stratégie de la formation professionnelle (2004).

République du Cameroun. Document de stratégie pour la croissance et pour l'emploi (DSCE). Yaoundé, Août 2009, 174 pages.

Alimentation des ruminants, Éditeur : Éditions Quae, INRA 2018

Biologie de la lactation, Jack Martinet (auteur), Louis-Marie Houdebine (auteur), Collection : Mieux comprendre, Éditeur : Inra mai 2006

Commission nationale pour l'UNESCO. Tendances récentes

Conduire son troupeau de vaches laitières, 2ème édition, Jean-Marie Perreau (auteur), Éditeur : Editions France Agricole, février 2022

Élevage de la vache laitière en zone tropicale, Christian Meyer (coordination éditoriale), Jean-Pierre Denis (coordination éditoriale), 1 janvier 1999 édition Cirad

F. Ménissier, J. Bouix. Les bovins et ovins producteurs de viande. Productions Animales, 1992, hs(hs), pp.11-23. Hal-00895994

Génétique des animaux d'élevage, Diversité et adaptation dans un monde changeant, Etienne Verrier (coordination éditoriale), Denis Milan (coordination éditoriale), Claire Rogel-Gaillard (coordination éditoriale), Collection : Savoir-faire, Éditeur : Éditions Quae, août 2020

Guide pratique, Tables Inra 2007 « Alimentation des bovins, ovins et caprins Besoins des animaux – Valeurs des aliments », édition Quae.

H.D. KLEIN - G. RIPPSTEIN, LES PARCOURS ET L'ALIMENTATION DES RUMINANTS

Dongmo Jean-Louis, De Zborowski Isolde. 1991. Élevage et potentialités pastorales sahéliennes. Synthèses cartographiques : Nord-Cameroun = Livestock production and sahelian rangelands potential. Cartographic synthesis: North-Cameroon. Wageningen : CTA-CIRAD-IEMVT, 24 p. ISBN 2-85985-174-7

L'approche Par Compétences dans l'enseignement Technique et la Formation Professionnelle, Bénin - Burkina Faso – Mali, Bureau Régional de l'UNESCO à Dakar (Breda), Septembre 2006

La motorisation dans les cultures tropicales, Roland Pirot (coordination éditoriale), 1 avril 2004 édition Cirad

LES REGIMES ALIMENTAIRES DES BOVINS, DES OVINS ET DES CAPRINS, EN REGION SOUDANIENNE, Jean CESAR - ZOUMANA Coulibaly, avec la collaboration de NGESSAN AMANI Antoine, CIRDES-URPAN / CIRAD-Emvt / CNRA

Manuel de zootechnie comparée Nord-Sud, André Thewis (coordination éditoriale), Alain Bourbouze (coordination éditoriale), Roger Compère (coordination éditoriale), Jean-Maurice Duplan (coordination éditoriale), Jacques Hardouin (coordination éditoriale), Collection : Mieux comprendre, Éditeur : Inra, janvier 2005

Memento de Zootechnie 3e édition, Jean-Pierre Vaissaire, éditeur France AGRICOLE, 24/05/2023

Mémento de zootechnie, 2ème édition, Jean-Pierre Vaissaire Éditeur : Editions France Agricole (auteur) janvier 2018

Organisation Internationale de La Francophonie, Les guides méthodologiques d'appui à la mise en œuvre de l'approche par compétences en formation professionnelle

Races bovines de France, 2ème édition, Races de France (auteur), Éditeur : Editions France Agricole, mars 2014

République du Cameroun. Document de politique nationale genre (version préliminaire). Yaoundé, 2012, 74 pages.
République du Cameroun. Stratégie de la formation professionnelle. Yaoundé, Octobre 2008, 91p
République du Cameroun. Document de stratégie pour la croissance et l'emploi. Yaoundé, 2009, 167 pages
République du Cameroun, Élaboration des référentiels en tourisme, hôtellerie et loisirs au Cameroun, MINTOURL 2013
République du Cameroun. Politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, Yaoundé, octobre 2008, 58 pages.
Situation actuelle de l'éducation et de la formation des adultes (EdFoA). Yaoundé, 2008, 22 pages.
Tables de composition et de valeur nutritive des matières premières destinées aux animaux d'élevage, 2ème édition, revue et corrigée. Porcs, volailles, bovins, ovins, caprins, lapins, chevaux, poissons, Daniel Sauvant (coordination éditoriale), Gilles Tran (coordination éditoriale), Jean-Marc Perez (coordination éditoriale), Collection : Hors Collection, Éditeur : Inra, janvier 2004
X. Roegiers, De Boeck, Des curricula pour la formation professionnelle initiale, 2010
ZOOTECHNIE GENERALE DES RUMINANTS, Polycopié pédagogique Par Dr. BOUKHECHEM Saïd Maître de Conférences B, Année universitaire 2020/2021

REFERENTIEL D'EVALUATION ET DE CERTIFICATION (REC)

ABREVIATIONS ET ACRONYMES

APC	Approche Par Compétences
AST	Analyse de la Situation de Travail
CMR	Cameroun
DFOP	Direction de la Formation et de l'Orientation Professionnelles
EPC	Équipements de Protection Collective
EPI	Équipements de Protection Individuelle
FPT	Formation Professionnelle et Technique
IGF	Inspection Générale des Formations
MINEFOP	Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
OIF	Organisation Internationale de la Francophonie
REF	Référentiel de Formation
RMC	Référentiel de Métier Compétences
PADESCE	Projet d'Appui au Développement de l'Enseignement Secondaire et des Compétences pour la Croissance et l'Emploi

III. I. PRESENTATION D'UN REFERENTIEL D'EVALUATION ET DE CERTIFICATION

a) Nature.

Le référentiel d'évaluation repose sur les compétences issues du Référentiel de Métier-Compétences et de celles propres au projet de formation. Il est un guide proposant des orientations en matière d'évaluation des compétences : compétences traduites en comportement et compétences traduites en situation. Différents acteurs évoluant au sein du système de formation professionnelle peuvent définir de manière différente l'expression : évaluation des apprentissages. C'est ainsi que l'apprenant, le formateur, les autres personnes qui travaillent dans le centre de formation, les responsables de la gestion centrale de la formation, sont amenés à dégager divers points de vue sur la notion d'évaluation, selon qu'ils ont à l'intégrer dans leur apprentissage, à la mettre en application ou à la gérer. Prenant en compte tous ces cas de figure, on peut considérer que l'évaluation se situe au cœur des processus d'apprentissage, de formation et de gestion de la formation professionnelle. Souvent, l'on a perçu ou retenu de la notion d'évaluation des apprentissages, l'aspect qui consiste à porter un jugement sur la maîtrise des compétences et sur la performance des apprenants qui souhaitent obtenir une qualification. Cette perception limite la place que devrait occuper l'évaluation au sein d'un processus de formation et d'apprentissage. En formation professionnelle, la fonction « évaluation" présente certaines caractéristiques et se déploie en s'appuyant sur des valeurs et des orientations de base. Tous ces éléments constituent un cadre de référence à partir duquel l'évaluation des apprentissages est structurée et mise en œuvre.

b) Structure

Le référentiel d'évaluation se présente comme suit :

- une présentation des concepts et des principales définitions ;
- une description synthèse du référentiel de formation ;
- une présentation des outils d'évaluation : les spécifications pour l'évaluation, la description de l'épreuve / de l'engagement, et la fiche d'évaluation.

c) Finalités

L'évaluation des apprentissages constitue l'un des fondements du système de formation professionnelle. La transparence doit apparaître dans sa mise en place et sa réalisation, car la valeur et la reconnaissance de la qualification en dépendent. Pour être réalisé dans les normes, l'on doit s'appuyer sur une politique nationale d'évaluation des apprentissages.

Le volet le plus connu de l'évaluation est l'évaluation sommative ou de sanction. Les résultats de cette évaluation doivent être exprimés sous forme de « succès » ou d' « échec ». En effet, toute pédagogie de la réussite sur laquelle repose l'APC nécessite une étroite association entre formation, apprentissage et évaluation. L'évaluation doit non seulement être intégrée aux différentes phases d'acquisition des compétences, mais elle doit également constituer l'un des piliers de la démarche d'apprentissage de l'apprenant. L'acquisition d'une compétence ne peut se faire sans que l'apprenant ait développé sa capacité de juger des résultats atteints et de la performance réalisée. Cet aspect de l'évaluation est appelé « évaluation formative », c'est-à-dire un soutien à l'apprentissage par la mesure et l'évaluation de sa progression. Dans la perspective d'une formation qualifiant l'apprenant pour l'exercice d'un métier, on vise un niveau d'acquisition des compétences énoncées dans le programme (REF) qui correspond à celui qui est attendu au seuil d'entrée sur le marché du travail.

d) Modalités d'évaluation des compétences

Il faut relever qu'évaluer une compétence implique des choix afin de ne pas surévaluer. Il faut, en effet, éviter d'évaluer un élément déjà pris en compte plusieurs fois et se concentrer sur les aspects

importants de la compétence. Le modèle d'évaluation utilisé en APC impose une façon de faire dans l'élaboration des tableaux de spécifications au regard du nombre de points à distribuer et de la détermination du seuil de réussite. Les tableaux de spécifications regroupent, entre autres, les indicateurs et les critères d'évaluation relatifs aux éléments retenus de la compétence, dans le référentiel de formation, afin de reconnaître chaque compétence et de la sanctionner, en plus de déterminer un seuil de réussite.

e) Eléments prescriptifs.

Les compétences issues du Référentiel de Métier-Compétences (RMC) et celles propres au projet de formation constituent l'essence même de cette formation. Leur apprentissage n'est pas facultatif ou optionnel. Les principaux éléments qui seront considérés comme obligatoires ou prescriptifs sont les suivants dans le cadre de la présente formation :

a) La durée totale de formation, incluant le temps consacré à l'évaluation. Toutefois, la durée de la formation reliée à chaque compétence est facultative pour accorder une certaine souplesse aux établissements ;
b) Tableaux de spécifications et leurs différentes composantes :
   - éléments de la compétence et situations de mise en œuvre de la compétence ;
   - stratégies retenues ;
   - indicateurs et critères d'évaluation ;
   - points attribués aux critères d'évaluation ou critères cochés en relation avec le seuil de réussite ;
   - seuil de réussite ;
   - règle de verdict, le cas échéant

III.2. PRÉSENTATION DES CONCEPTS ET DES PRINCIPALES DÉFINITIONS

II.1 Concepts

La compétence en formation professionnelle se définit comme « le pouvoir d'agir, de réussir et de progresser, qui permet de réaliser adéquatement des tâches ou des activités de travail et qui se fonde sur un ensemble organisé de savoirs (ce qui implique certaines connaissances, habiletés dans divers domaines, perceptions, attitudes, etc.) ». Puisque la compétence se définit de façon multidimensionnelle, son évaluation se doit de l'être également ; toutes les dimensions importantes d'une compétence sont donc considérées au moment d'en évaluer l'acquisition. Ainsi, l'évaluation porte sur les connaissances, les habiletés, les perceptions et les attitudes sur lesquelles se fonde la compétence. Tous les critères de performance d'un programme doivent obligatoirement être atteints et évalués en cours de formation ou aux fins de la sanction.

Le mode d'évaluation privilégié en formation professionnelle est celui de type « critériel ». Ce type d'évaluation permet d'établir si une personne a atteint le niveau requis, en matière de performance ou de participation, au regard d'une tâche ou d'une activité, et ce, en fonction de critères précis. Il s'agit donc de vérifier dans quelle mesure un apprenant a atteint une compétence déterminée dans le programme de formation, selon les critères de performance du programme et selon les critères définis pour l'évaluation aux fins de la sanction, en évitant de le situer par rapport à ses pairs ou à un groupe.

II.2 Principales définitions

Termes	Définition
Activités d'apprentissage.	Actions diverses proposées par le formateur dans le but de favoriser l'atteinte d'un objectif d'apprentissage.
Appréciation.	Démarche de la pensée aboutissant à un jugement de valeur.
Banque d'épreuves.	Réserve d'épreuves couvrant les modules d'un programme de formation. La banque peut être informatisée ou sur papier.
Critère.	Élément auquel se réfère une personne pour juger, apprécier ou définir quelque chose.
Élément critère.	Caractéristique d'une performance ou d'un produit. On se réfère à cette caractéristique pour mesurer ou donner une appréciation.
Épreuve.	Exercice donné sous forme écrite ou orale que subit un apprenant en classe ou lors d'un examen afin d'être jugé selon ses capacités.
Évaluation.	Action de juger et d'apprécier la valeur d'une chose, d'une technique, d'une méthode ou d'une personne.
Évaluation critériée.	Évaluation de la performance d'une personne lors de l'accomplissement d'une tâche et jugée par rapport à un seuil ou à un critère de réussite.
Évaluation formative.	Démarche d'évaluation qui consiste à vérifier la progression d'un apprenant au regard des objectifs, atteints ou non, à informer l'apprenant et le formateur sur les difficultés rencontrées afin de lui suggérer ou de lui faire découvrir des moyens de renforcer, améliorer ou/et corriger les acquis.
Évaluation multidimensionnelle.	Évaluation dont les différents aspects d'une compétence : savoirs, savoir être et savoir-faire sont pris en compte.
Évaluation de sanction ou certificative.	Évaluation effectuée à la fin d'un module ou d'une formation pour attester de l'acquisition ou non de la compétence ou des compétences.
Fidélité d'un instrument d'évaluation.	Capacité d'un instrument de mesurer avec la même exactitude chaque fois qu'il est utilisé.
Jugement.	Démarche intellectuelle par laquelle une personne se forme une opinion et l'émet.
Règle de verdict.	Élément d'évaluation qui doit être obligatoirement réussi.
Reprise.	Synonyme du passage d'une nouvelle épreuve dans le cadre du même module après constat d'échec ou d'abandon. Le droit à la reprise est acquis lorsque l'apprenant n'a pas atteint le seuil de réussite d'un module.
Seuil de réussite.	Niveau de qualité à partir duquel on considère une performance comme réussie. Il peut s'agir d'une note ou d'une description qualitative se basant sur des critères.
Test d'une épreuve.	Essai d'une épreuve auprès d'un groupe restreint d'apprenants afin de vérifier la faisabilité et la validité de l'épreuve.

Tolérance.	Marge d'inexactitude ou d'erreur admise lors d'une épreuve de connaissances pratiques ou d'activités d'apprentissage pratique
Univoque.	Se dit d'une interprétation unique
Validité d'un instrument d'évaluation.	Capacité d'un instrument de mesurer réellement ce qu'il prétend évaluer.
Versions d'une épreuve.	Différentes épreuves évaluant la même compétence soient par une mise en situation différente, ou par la production d'un produit différent ou par la prestation d'un service différent mais dont les éléments critères sont identiques et de difficulté de même niveau.

III.3. DESCRIPTION SYNTHÈSE DU RÉFÉRENTIEL DE FORMATION

Le scénario de formation se trouve au cœur du référentiel de formation. Il consiste à présenter les choix qui ont résulté de la définition des compétences issues du référentiel métier-compétences (elles même découlant de l'AST). Ces compétences sont traduites en actions observables et en résultats mesurables, éléments sur lesquels reposent l'acquisition par l'apprenant et leur évaluation.

En plus de mettre en évidence la liste des compétences requises pour exercer un métier, le référentiel de formation les décrit de manière exhaustive et pose des balises qui déterminent une démarche d'acquisition desdites compétences. En conséquence, selon les modalités de réalisation de la compétence, le référentiel de formation s'appuie sur deux techniques différentes pour décrire les compétences : la traduction en comportement et la traduction en situation.

Ainsi, le référentiel de formation pour le métier d'ouvrier en élevage des bovins et petits ruminants traduit les orientations particulières en matière de formation. Il prépare donc la personne à devenir un travailleur du secteur industriel pouvant mener des activités d'élevage seul, en équipe ou sous supervision, pour le compte d'une entreprise ou à son compte personnel.

De façon spécifique, il vise d'une part à amener l'ouvrier en élevage de bovins et petits ruminants à diriger une unité d'élevage spécialisée dans l'engraissement, la production du lait, la reproduction des bovins, ovins, caprins et la commercialisation des produits d'élevage.

Dans l'exercice de son métier, l'ouvrier en élevage de bovins et petits ruminants sélectionne la race et le nombre d'animaux à élever, embauche et dirige la main-d'œuvre pour la conduite de son élevage, veille à la santé et à la sécurité, s'occupe de la production du fourrage destiné à l'alimentation, tient à jour les divers registres (naissances, races, croissance des animaux, etc.) et s'occupe de la vente des animaux et du lait.

Étant donné que l'ouvrier en élevage de bovins et petits ruminants travaille souvent seul, en équipe ou sous supervision, il doit démontrer de bonnes attitudes relationnelles en milieu de travail ou même dans la société.

De ce point de vue, les compétences ci-après pour le métier d'ouvrier en élevage de bovins et petits ruminants correspondant aux attitudes, habiletés et comportements attendus de la personne qui exerce ce métier ont été retenues.

a) Tableau synthèse du référentiel de formation

N°	Code	Énoncé de la compétence	Intitulé Module	Durée totale
1.	MEF01	Se situer au regard du métier et de la formation	Métier et Formation	30
2.	COM02	Communiquer en milieu professionnel	Communication en milieu professionnel	45
3.	QHS03	Prévenir les atteintes liées à la santé, à la sécurité au travail et à l'environnement	Qualité, Hygiène, Santé, Sécurité et Environnement	45
4.	INF04	Utiliser les fonctions de base en informatique	Informatique	45
5.	CAP05	Utiliser le calcul Professionnel	Calcul professionnel	45
6.	NBC06	Appliquer les notions de base en biologie/chimie en élevage de bovins et petits-ruminants	Notions de base en biologie/chimie	45
7.	COP07	Vendre les produits	Commercialisation des produits	45
8.	IFE08	Aménager l'habitat des animaux	Infrastructures d'élevage	75
9.	ALR09	Alimenter les ruminants	Alimentation des ruminants	90
10.	APA10	S'approvisionner en animaux	Approvisionnement en animaux	60
11.	GEF11	Gérer le fourrage	Gestion du fourrage	90
12.	PMR12	Prévenir les maladies des ruminants	Prévention des maladies des ruminants	75
13.	RER13	Assurer la reproduction des ruminants	Reproduction des ruminants	90
14.	ELR14	Effectuer la traite des animaux	Extraction du lait des ruminants	60
15.	ENT15	Rechercher un emploi	Entrepreneuriat	45
16.	STG16	S'intégrer en milieu professionnel	Stage professionnel	315
		Total		**1 200**

L'analyse globale du référentiel de formation est présentée sous forme de tableaux établis avant la rédaction du référentiel d'évaluation. Il s'agit du tableau d'analyse des compétences générales et du processus de travail ainsi que du tableau d'analyse des critères généraux de performance. Ces tableaux, produits à partir de la matrice des objets de formation, permettent de mettre en évidence les liens entre les compétences particulières et le processus de travail ou entre les compétences particulières et les compétences générales, liens qui seront retenus dans la stratégie d'évaluation. Ils permettent également de faire ressortir les critères principaux qui pourront être utilisés dans l'élaboration des outils d'évaluation. Finalement, ils permettent d'éviter la surévaluation qui consisterait à évaluer à de multiples reprises la même compétence ou le même élément de compétence. Ce sont des outils essentiels à l'élaboration des tableaux de spécifications.
b) Tableau d'analyse des compétences générales et du processus de travail

Ouvrier en élevage des bovins et petits ruminants **COMPÉTENCES GENERALES** **COMPÉTENCES PARTICULIÈRES** ⬇	**Numéro de la compétence** ➡	**Type d' objectif**	**Durée (heure)**	Se situer au regard du métier et de la formation	Communiquer en milieu professionnel	Prévenir les atteintes liées à la santé, à la sécurité au travail et à l'environnement	Utiliser les fonctions de base en informatique	Utiliser le calcul Professionnel	Appliquer les notions de base en biologie/chimie en élevage de Bovins et petits-ruminants	Vendre les produits	Rechercher un emploi	Planifier e travail	Exécuter le travail en adoptant les mesures de sécurité	Nettoyer l' environnement de travail	Contrôler la qualité de travail	**Nombre de compétences**
Numéro de la compétence				**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**15**					**08**
Type d'objectif				**S**	**S**	**S**	**C**	**C**	**C**	**C**	**S**					
Durée (heure)				**30**	**45**	**45**	**45**	**45**	**45**	**45**	**45**					**345**
Aménager l'habitat des animaux	**8**	C	**75**	○	●	●	●	●	●	●	●	▲	▲	▲	▲	
Alimenter les ruminants	**9**	C	**90**	○	●	●	●	●	●	●	●	▲	▲	▲	▲	
S'approvisionner en animaux	**10**	C	**60**	○	●	●	●	●	●	●	●	▲	▲	▲	▲	
Gérer le fourrage	**11**	C	**90**	○	●	●	●	●	●	●	●	▲	▲	▲	▲	
Prévenir les maladies des ruminants	**12**	c	**75**	○	●	●	●	●	●	●	●	▲	▲	▲	▲	
Assurer la reproduction des ruminants	**13**	C	**90**	○	●	●	●	●	●	●	●	▲	▲	▲	▲	
Effectuer la traite des animaux	**14**	C	**60**	○	●	●	●	●	●	●	●	▲	▲	▲	▲	
S'intégrer en milieu professionnel	**16**	S	**315**	○	●	●	●	●	●	●	●	▲	▲	▲	▲	
NOMBRE DE COMPÉTENCES	**08**															16
Volume horaire total			**855**													**1200**

III.4. PRESENTATION DES OUTILS

Les outils pour l'évaluation de chacune des compétences retenues pour le métier d'ouvrier en élevage de bovins et petits ruminant**s** donnent une présentation qui répond bien aux exigences de l'évaluation.

Ces outils comprennent :

- Les tableaux de spécifications ;
- La description de l'épreuve ;
- La fiche d'évaluation ou de participation.

a) Tableau de spécifications

Le tableau de spécifications pour l'évaluation d'une compétence traduite en comportement ou en situation présente les indicateurs et les critères d'évaluation relatifs aux éléments et aux situations du programme de formation retenus pour l'évaluation aux fins de la sanction. Pour chaque situation ou élément, on formule un ou des indicateurs de performance, qui présentent un aspect à évaluer ou qui précisent sous quel angle on compte évaluer un élément de compétence. Les indicateurs sont accompagnés des critères d'évaluation sur lesquels on se base pour juger si la performance évaluée est satisfaisante.

Pour un objectif pédagogique traduit en comportement, la pondération (ou le poids relatif) accordée à chaque critère est indiquée, ainsi que le seuil de réussite attendu. Les éléments d'évaluation reposent sur des comportements relatifs aux tâches ou aux productions particulières du métier. Pour l'évaluer, on dispose des stratégies d'évaluation suivantes :

- L'évaluation du produit de travail ;
- L'évaluation du processus de travail ;
- Une combinaison des stratégies précédentes.

Pour un objectif pédagogique traduit en situation, on retrouve les critères dont le formateur se sert pour juger (inférer) si la compétence est acquise au-delà de la participation de l'apprenant aux activités.

b) Description de l'épreuve

La description de l'épreuve, élaborée à partir du tableau de spécifications, vise à uniformiser le niveau de complexité des différentes épreuves assorties aux compétences du programme de formation et à soutenir l'élaboration des épreuves administrées dans les centres de formation. Elle est présentée à titre de suggestion et tourne autour de quatre éléments suivants :

- Les renseignements généraux ;
- Le déroulement de l'épreuve ;
- Le matériel ;
- Les consignes particulières.

c) Fiche d'évaluation

La fiche d'évaluation reprend les indicateurs et les critères d'évaluation adoptés pour l'évaluation aux fins de la sanction (tableaux de spécifications) et les précise davantage, le cas échéant, sous forme d'éléments d'observations. Ces fiches peuvent aussi faire mention des marges de tolérance acceptées. Elle fait état de la pondération associée aux critères d'évaluation. Elle présente aussi le seuil de réussite fixé dans le tableau de spécifications. La fiche d'évaluation guide les centres de formation et les formateurs dans la description des épreuves au moment de la

réalisation des activités d'évaluation et, comme les descriptions d'épreuve ou de participation, elle est fournie à titre de suggestion.
Lorsque la stratégie d'évaluation correspond à un processus de travail, les épreuves mixtes (connaissances pratiques et activités d'apprentissage pratique) sont recommandées.
Cependant, lorsque la stratégie d'évaluation correspond à un produit, une épreuve conduisant au développement des activités d'apprentissage pratique est recommandée.

III.5. ÉVALUATION DES COMPÉTENCES

a. Modalités d'évaluation formative

Il faut relever qu'évaluer une compétence implique des choix afin de ne pas surévaluer. Il faut, en effet, éviter d'évaluer un élément déjà pris en compte plusieurs fois et se concentrer sur les aspects importants de la compétence. Le modèle d'évaluation utilisé en APC impose une façon de faire dans l'élaboration des tableaux de spécifications au regard du nombre de points à distribuer et de la détermination du seuil de réussite. Les tableaux de spécifications regroupent, entre autres, les indicateurs et les critères d'évaluation relatifs aux éléments retenus de la compétence, dans le référentiel de formation, afin de reconnaître chaque compétence et de la sanctionner, en plus de déterminer un seuil de réussite.

b. Éléments d'évaluation

Types de compétence	Éléments
Compétence traduite en situation	□ Tableau de spécifications □ Description de l'engagement □ Fiche d'évaluation
Compétence traduite en comportement	□ Tableau de spécifications □ Description de l'épreuve □ Fiche d'évaluation

Dans le cas de la compétence traduite en comportement, les éléments de l'évaluation reposent sur des comportements relatifs aux tâches ou aux productions particulières du métier.
Dans le cas des compétences traduites en situation, l'évaluation est orientée sur l'engagement de l'apprenant dans la démarche qui lui est proposée durant la formation.

c. Évaluation sommative

Deux types d'épreuves constituent l'évaluation sommative au MINEFOP. Il s'agit :

- L'Épreuve Professionnelle de Synthèse (EPS) : c'est une épreuve d'ordre procédurale qui consiste à évaluer les connaissances et savoirs être du candidat sur l'ensemble des compétences acquises durant sa formation. Sa note éliminatoire est de « inférieure à 8/20 ».
- L'Épreuve de Mise en Situation Professionnelle (EMSP): c'est une épreuve d'ordre pratique qui met l'apprenant en situation de travail. Elle permet d'évaluer les savoirs faire de l'apprenant relevant du cœur du métier. Sa note éliminatoire est de « inférieure à 14/20 ».

Les contenus type desdites épreuves sont définis ainsi qu'il suit :

Tableau 1 : Synthèse du programme de formation

METIER: ouvrier en élevage de bovins et petits ruminants					VOLUME HORAIRE : 1200 h					
N°	**Énoncé de la compétence**	**Intitulé Module**	**Durée totale**	**Modalités**	**Stratégie d'évaluation**	**Durée de l'épreuve**	**Traduction**	**Types**	**Seuil de réussite**	**Matériels nécessaires**
	Se situer au regard du métier et de la formation	Métier et Formation	30	Pratique et orale	Ps	2h	S	G	80%	Voir description des épreuves
	Communiquer en milieu professionnel	Communication en milieu professionnel	45	Écrite et orale	Ps Pt	3h	S	G		
	Prévenir les atteintes liées à la santé, à la sécurité au travail et à l'environnement	Qualité, Hygiène, Santé, Sécurité et Environnement	45	Pratique et écrite	Ps	3h	S	G		
	Utiliser les fonctions de base en informatique	Informatique	45	Pratique et écrite	Ps Pt	3h	C	G		
	Utiliser le calcul Professionnel	Calcul professionnel	45	Pratique et écrite	Ps Pt	3h	C	G		
	Appliquer les notions de base en biologie/chimie en élevage de bovins et petits-ruminants	Notions de base en biologie/chimie	45	Pratique et écrite	Pt Ps	3h	C	G		
	Vendre les produits	Commercialisation des produits	45	Pratique et écrite	Ps Pt	3h	C	G		
	Aménager l'habitat des animaux	Infrastructures d'élevage	75	Pratique et écrite	Ps Pt	5h	C	P		
	Alimenter les ruminants	Alimentation des ruminants	90	Pratique et écrite	Ps Pt	6h	C	P		
	S'approvisionner en animaux	Approvisionnement en animaux	60	Pratique	Ps Pt	4h	C	P		

	Gérer le fourrage	Gestion du fourrage	90	Pratique et écrite	Ps Pt	6h	C	P		
	Prévenir les maladies des ruminants	Prévention des maladies des ruminants	75	Pratique	Ps Pt	5h	C	P		
	Assurer la reproduction des ruminants	Reproduction des ruminants	90	Pratique et écrite	Ps Pt	6h	C	P		
	Effectuer la traite des animaux	Extraction du lait des ruminants	60	Pratique et écrite	Ps Pt	4h	C	P		
	Rechercher un emploi	Entreprenariat	45	Pratique et écrite	Ps Pt	3h	S	G		
	S'intégrer en milieu professionnel	Stage professionnel	315	Écrite	Ps Pt	21h	S	P		
Total			**1 200**							

Le tableau de synthèse ci-dessus présente l'énoncé des 18 compétences du métier d'ouvrier en élevage de bovins et petits ruminants faisant objet d'évaluation certificative dans le Référentiel d'évaluation. Il décrit pour chaque compétence, les modalités d'évaluation privilégiées (épreuve de connaissance pratique ou épreuve pratique) et les stratégies (processus, produit, propos) retenues par l'équipe d'élaboration du référentiel pour certifier chaque compétence. Il précise la durée totale de chaque épreuve de certification et le seuil de réussite. Concernant le matériel indispensable lors de l'administration des épreuves, le tableau ramène à la fiche descriptive de chaque épreuve.

Renseignements complémentaires

Certaines épreuves comportent deux parties : une partie relative aux connaissances théoriques et une partie pratique. Pour ces épreuves, la partie relative aux connaissances théoriques est individuelle alors que la partie pratique peut être traitée en équipe de maximum cinq (5) candidats, mais chaque candidat est évalué sur sa participation au travail d'équipe.

Pour les épreuves de 5 h et plus, elles sont élaborées de façon à être administrées en deux temps si possible sur deux jours.

Grille de rétroaction

La grille de rétroaction en annexe est destinée à assurer l'amélioration continue des épreuves. Elle comporte des questionnaires destinés aux évaluateurs. Elle est renseignée par ces derniers puis acheminée à la direction chargée des examens et concours qui fait la synthèse.

COMPÉTENCES TRADUITES EN SITUATIONS

TABLEAU DE SPECIFICATIONS			
METIER :	**Éleveur de bovins et petits ruminants**	**Code : MEF01**	
N° et libellé de la compétence	1. Se situer au regard du métier et de la formation	Durée d'apprentissage	**30 heures**
Éléments de la compétence	**Indicateurs**	**Critères d'évaluation**	
S'informer sur le métier	1. Recueil de données sur la nature et sur les exigences du métier	1.1 Description judicieuse de la nature et exigences de l'emploi	■
	2.Inventaire judicieux les habiletés, aptitudes, attitudes nécessaires pour pratiquer le métier	2.1Inventaire judicieux les habiletés, aptitudes, attitudes nécessaires pour pratiquer le métier	□
	3. Identification des particularités du milieu professionnel	3.1 Identification correcte des particularités du milieu professionnel	□
S'informer sur le programme de formation et engagement de la démarche	4. Collecte d'informations sur le programme, la démarche de formation et d'évaluation	4.1 Présentation correcte des compétences à acquérir	■
		4.2 Description judicieuse des modes d'évaluation	□
	5. Appréciation de la formation	5.1 Appréciation juste du programme de formation	□
Évaluer et confirmer son engagement	6.Distinction des aptitudes des champs d'intérêt.	6.1 Précision juste de ses goûts, ses aptitudes, ses champs d'intérêt et ses qualités personnelles	■
	7.Description des raisons de son choix de poursuite de la formation.	7.1 Synthèse correcte des différents aspects du métier	□
	8.Description des principaux éléments d'un rapport confirmant un choix d'orientation professionnelle.	8.1. Justification correcte de son choix de poursuivre ou non le programme de formation	■

Seuil de réussite :
6 des 9 critères d'évaluation, dont les critères noircis, pour que l'on considère la compétence acquise

DESCRIPTION DE L'ENGAGEMENT	
N° 01	**Énoncé de la Compétence : Se situer au regard du métier et de la formation**

Renseignements généraux

L'épreuve a pour but d'évaluer l'engagement de l'apprenant dans un processus évolutif visant l'acquisition de la compétence « Se situer au regard du métier ».

L'évaluation de la participation est faite tout au long du module par le formateur, à l'aide d'une grille. Elle porte sur la participation de l'apprenant aux différentes activités individuelles, en groupe et en sous-groupe ou individuellement.

L'épreuve comprend trois parties. Chacune des parties est accompagnée de consignes particulières.

Déroulement ou Contenu

- *S'informer sur le métier*

Cette partie recueille des données sur la majorité des sujets à traiter et exprime convenablement la perception du métier au moment d'une rencontre de groupe en faisant le lien avec l'information recueillie.

Dans leur recherche, les apprenants auront à préciser :

- deux types d'entreprises et leurs produits ou services offerts;
- des perspectives d'emploi et l'échelle de salaires dans ce milieu de travail;
- des tâches associées au métier;
- les principales conditions de travail ;
- les conditions d'entrée sur le marché de travail ;
- des habiletés et des comportements qui sont propres au métier.

- *S'informer sur le programme de formation et engagement de la démarche*

L'évaluation de cette partie porte sur la participation de l'apprenant aux discussions de groupe, sur les exigences auxquelles il faut satisfaire pour pratiquer le métier et la perception qu'ont les apprenants de la formation.
Au cours de la discussion, l'apprenant aura :

- à présenter au moins trois avantages et trois inconvénients à pratiquer le métier ;
- à commenter quelques règles de l'éthique professionnelle ;
- à échanger des points de vue sur l'approche par compétences et son influence sur les apprentissages et les modes d'évaluation ;
- à commenter les modules indiqués au tableau synthèse du programme.

- *Évaluer et confirmer son engagement*

L'évaluation de cette partie porte sur la qualité du rapport rédigé expliquant principalement le choix de l'orientation professionnelle de l'apprenant.
Dans le rapport, l'apprenant aura :

- à démontrer, par quelques exemples, comment son choix d'orientation par rapport à la profession d'éleveur de bovins et petits ruminants est en conformité ou non avec ses goûts, ses aptitudes et ses champs d'intérêt ;
- à donner des exemples quant aux possibilités d'exercer le métier et de progresser dans ce métier.

FICHE D'EVALUATION	Code : MEF01	
Compétence 1 : Se situer au regard du métier et de la formation		
Module 1 : Métier et formation		
Nom de l'apprenant : Centre de formation : Date de l'évaluation : Signature du formateur :	Résultat SUCCES ☐	 ECHEC ☐
ELEMENTS D'OBSERVATION	Jugement OUI	 NON
1. Recueil de données sur la nature et sur les exigences du métier 1.1 Description judicieuse de la nature et exigences de l'emploi	☐	☐
2.Inventaire judicieux les habiletés, aptitudes, attitudes nécessaires pour pratiquer le métier 2.1Inventaire judicieux les habiletés, aptitudes, attitudes nécessaires pour pratiquer le métier	☐	☐
3. Identification des particularités du milieu professionnel 3.1 Identification correcte des particularités du milieu professionnel	☐	☐
4. Collecte d'informations sur le programme, la démarche de formation et d'évaluation 4.1 Présentation correcte des compétences à acquérir 4.2 Description judicieuse des modes d'évaluation	☐	☐
5. Appréciation de la formation 5.1 Appréciation juste du programme de formation	☐	☐
6. Présentation d'un bilan personnel 6.1 Précision juste de ses goûts, ses aptitudes, ses champs d'intérêt et ses qualités personnelles	☐	☐
7.Description des raisons de son choix de poursuite de la formation. 7.1 Synthèse correcte des différents aspects du métier	☐	☐
8.Description des principaux éléments d'un rapport confirmant un choix d'orientation professionnelle. 8.1. Justification correcte de son choix de poursuivre ou non le programme de formation	☐	☐
Seuil de réussite : 6 oui sur une possibilité de 9 (dont la satisfaction aux exigences des critères d'évaluation 3.1 et 5.1.		
Remarque :		

TABLEAU DE SPECIFICATIONS			
METIER	**Éleveur de bovins et petits ruminants**	**Code**	
N° et libellé de la compétence	2. Communiquer en milieu professionnel	Durée d'apprentissage	45 heures
Eléments de la compétence	**Indicateurs**	**Critères d'évaluation**	
Utiliser les termes et expressions indispensables pour la communication en milieu de travail	1.Traduction des idées essentielles d'un message	2.4 Traduction correcte du sens général et des idées essentielles d'un message	■
	3 Interprétation idées principales d'un texte.	2.1 Interprétation exacte du sens général et des idées principales d'un texte.	■
Traiter les informations	3.Sens et idées essentielles d'un texte	3.1Reformulation correcte du texte	□
	4. Principales manifestations thématique	4.1Classement judicieuse des principales manifestations thématiques	□
Produire les messages indispensables à la vie professionnelle et sociale	5. Production du message	5.1Élaboration conforme d'un plan de rédaction.	■
		5.2Production judicieuse d'un message.	■
Communiquer oralement	6.Message oral	6.1 Appropriation parfaite des principes de communication ;	■
		6.2 Expressions avec éloquence des sujets.	□
Rendre compte de son activité	7. Compte rendu d'une activité	7.1 Application correcte des techniques de rédaction	■
		7.2 Rédaction correcte compte rendu	■
Seuil de réussite : 7 des 10 critères d'évaluation, dont les critères noircis, pour que l'on considère la compétence acquise			

DESCRIPTION DE L'ENGAGEMENT

Compétence 02 : Communiquer en milieu professionnel

Renseignements généraux :

L'épreuve a pour but d'évaluer l'engagement de l'apprenant dans un processus visant l'acquisition de la compétence « Communiquer en milieu professionnel ».

L'évaluation des connaissances de l'apprenant est faite tout au long de la formation par le formateur.

L'évaluation devrait porter sur la façon d'exploiter des informations, de produire des messages et de rendre compte des activités en milieu de professionnel.

Déroulement de l'épreuve :

- *Utiliser les termes et expressions f indispensables pour la communication en milieu de travail*

L'évaluation de l'apprenant s'effectuera à l'occasion d'une production écrite et ou orale. L'apprenant donner le sens des mots ou des textes.

- *Traiter les informations*

L'évaluation de l'apprenant s'effectuerait à l'occasion d'une production écrite. L'apprenant devrait relever les propos essentiels d'un texte lu, repérer et classer les thèmes d'un texte lu.

- *Produire les messages indispensables à la vie professionnelle et sociale*

L'évaluation de l'apprenant s'effectuerait à l'occasion d'une production écrite. L'apprenant devrait utiliser un vocabulaire technique approprié au métier, restituer par l'écrit une information issue de la vie courante, formuler un message pour partager un avis ou un sentiment par rapport à une situation professionnelle.

- *Communiquer oralement*

L'évaluation de l'apprenant s'effectuerait à l'occasion d'une rencontre de groupe qui porte sur l'allocution formulée d'exemples ou d'arguments, pour justifier ou contredire une affirmation ; la formulation de message oral, pour partager un avis ou un sentiment par rapport à une situation professionnelle. Une telle rencontre devrait être dirigée de manière à ce que tous les apprenants aient l'occasion de s'exprimer, démontrant chacun ainsi son éloquence dans la prise de parole.

- *Rendre compte de son activité*

L'apprenant devrait présenter un compte rendu sur le déroulement de son activité, les difficultés rencontrées et proposer des solutions pour remédier aux difficultés rencontrées.

FICHE D'EVALUATION		
Compétence 02 : Communiquer en milieu professionnel		
Module 02 : Communication en milieu professionnel		
Nom de l'apprenant : Centre de formation : Date de l'évaluation : Signature du formateur :	**Résultat**	
	SUCCES	**ECHEC**
	☐	☐
ELEMENTS D'OBSERVATION	**Jugement**	
	OUI	**NON**
1.Traduction des idées essentielles d'un message 1.1Traduction correcte du sens général et des idées essentielles d'un message	☐	☐
2. Interprétation idées principales d'un texte. 2.1 Interprétation exacte du sens général et des idées principales d'un texte.	☐	☐
3.Sens et idées essentielles d'un texte 3.1Reformulation correcte du texte	☐	☐
4. Principales manifestations thématique 4.1Classement judicieuse des principales manifestations thématiques	☐	☐
5. Production du message	☐	☐
5.1Élaboration conforme d'un plan de rédaction. 5.2 Production judicieuse d'un message.	☐	☐
6.Message oral	☐	☐

6.1 Appropriation parfaite des principes de communication ; 6.2 Expressions avec éloquence des sujets.	☐	☐
7. Compte rendu d'une activité	☐	☐
7.1 Application correcte des techniques de rédaction 7.2 Rédaction correcte compte rendu	☐	☐
TOTAL :	**/10**	
Seuil de réussite : 7 des 10 critères d'évaluation dont la satisfaction aux exigences des critères 3.1, 5.1 et 6.1		
Remarque :		

TABLEAU DE SPÉCIFICATIONS			
METIER Éleveur de bovins et petits ruminants			
N° et libellé de la compétence : 3	**3.Prévenir les atteintes liées à la santé, à la sécurité au travail et à l'environnement**	**Durée d'apprentissage/Evaluation**	42h/3h
		Code :	**QHS03**
Éléments de la compétence	**Indicateurs**	**Critères d'évaluation**	**Décision**
S'informer des lois et des règlements sur la santé et la sécurité au travail	1. Identification du corpus et du dispositif juridique	1.1 Interprétation juste de la législation du travail.	
		1.2 Relevé approprié des normes et des procédures de santé et de sécurité au travail.	
	2. Repérage de l'information dans les documents et les pictogrammes.	2.1 Repérage adéquat de l'information dans les documents et les pictogrammes.	
Identifier les risques relatifs à la santé et à la sécurité dans l'environnement professionnel	3.Détermination des risques liés à la santé en milieu de travail	3.1 Repérage correct des situations à risques et des sources de dangers.	
		3.2 Appréciation juste des risques associés à la situation.	
	4. Catégorisation des risques liés à la sécurité et à l'environnement	4.1 Anticipation juste des dangers actuels ou potentiels.	
		4.2 Reconnaissance juste des comportements et des attitudes comportant des risques.	
Appliquer des mesures préventives reliées à l'hygiène, la santé et la sécurité au travail	5.Distinction des équipements de protection individuelle et collective	5.1 Utilisation conforme des équipements de protection individuelle et collective	
		5.2 Reconnaissance juste des mesures préventives.	
	6.Identification des normes de sécurité	6.1 Reconnaissance appropriée des conséquences du non-respect des normes sur le plan individuel et celui de l'entreprise.	
		6.2 Association appropriée des normes d'hygiène, de santé et de sécurité aux zones de travail	

TABLEAU DE SPÉCIFICATIONS			
METIER Éleveur de bovins et petits ruminants			
N° et libellé de la compétence : 3	**3.Prévenir les atteintes liées à la santé, à la sécurité au travail et à l'environnement**	**Durée d'apprentissage/Evaluation**	42h/3h
		Code :	**QHS03**
Éléments de la compétence	**Indicateurs**	**Critères d'évaluation**	**Décision**
Intervenir en situation d'urgence	7.Évaluation du niveau de gravité de la situation	7.1 Appréciation juste de la gravité de la situation	
		7.2 Manifestation d'attitudes et de comportements sécurisants et réconfortants.	
	8.Organisation de l'intervention d'urgence	8.1 Exécution efficace des interventions de premier niveau en cas d'accident.	
		8.2 Respect de la procédure d'appel aux ressources compétentes.	
Prévenir les infections transmissibles sexuellement (ITS), le virus d'immunodéficience humaine (VIH/SIDA) et d'autres maladies transmissibles	9. Collecte d'information sur les modes de transmission, l'évolution et les moyens de prise en charge	9.1Collecte judicieuse d'information pertinente sur les modes de transmission, l'évolution et les moyens de prise en charge	
	10.Reconnaissance des conséquences possibles de comportements inappropriés.	10.1 Reconnaissance correcte des conséquences possibles de comportements inappropriés.	
		10.2 Respect des étapes de prévention	
Seuil de réussite: Quatorze des dix-neuf critères d'évaluation, dont les critères cochés, pour que l'on considère la compétence acquise			

DESCRIPTION DE L'ENGAGEMENT	
N° 3	**Énoncé de la compétence : Prévenir les atteintes liées à la santé, à la sécurité au travail et à l'environnement** **Code : QHS03**

Renseignements généraux

L'épreuve a pour but d'évaluer l'engagement de l'apprenant dans un processus évolutif visant l'acquisition de la compétence « Prévenir les atteintes à la santé, à la sécurité, à l'intégrité physique et à l'environnement ».

L'évaluation des connaissances de l'apprenant est faite tout au long de la formation par le formateur. L'évaluation des habiletés pratiques et des comportements adéquats sera aussi réalisée pendant la durée complète du programme, mais par l'entremise des compétences particulières.

Le jugement devrait porter sur la recherche d'informations ainsi que leur intégration dans le cheminement professionnel de l'apprenant et sa façon de comprendre ses rôles et obligations.

Déroulement

- *S'informer des lois et des règlements sur la santé et la sécurité au travail*

L'évaluation de l'apprenant s'effectuerait à l'occasion d'une rencontre de groupe qui précise les éléments du cadre juridique dans lequel s'exerce le métier. Durant cette rencontre, l'apprenant devrait déterminer au moins deux droits et deux devoirs qui sont ceux d'un employé œuvrant pour une entreprise du secteur. Une telle rencontre devrait être dirigée de manière que toutes les personnes aient l'occasion de s'exprimer.

- *Appliquer des mesures préventives reliées à l'hygiène, la santé et la sécurité au travail*

L'apprenant devrait remettre un rapport/compte rendu écrit dans lequel il explique les risques associés au métier qu'il a choisi et les comportements sécuritaires qu'il doit manifester. Dans ce rapport, il devrait démontrer sa prise de conscience au regard des risques et réalités de son environnement de travail.

- *Prévenir les infections transmissibles sexuellement (ITS), le virus d'immunodéficience humaine (VIH/SIDA) et d'autres maladies transmissibles*

L'évaluation de l'apprenant s'effectuerait à l'occasion d'une rencontre de groupe qui porte sur la prévention des MST et du VIH. Durant cette rencontre, l'apprenant serait appelé à réfléchir sur les comportements préventifs et sur les risques sur la santé. Une telle rencontre devrait être dirigée de manière que toutes les personnes aient l'occasion de s'exprimer, démontrant ainsi leur prise de conscience.

- *Intervenir en situation d'urgence*

L'évaluation de l'apprenant s'effectuerait à l'occasion d'une rencontre de groupe qui porte sur la mise en relation du métier avec les obligations de celui qui le pratique sur le plan de la prévention des atteintes à la santé et à la sécurité. Durant cette rencontre, l'apprenant devrait établir au moins deux liens

entre son métier et les organismes en charge dans le domaine. Une telle rencontre devrait être dirigée de manière que toutes les personnes aient l'occasion de s'exprimer.

- *Développer un comportement écologiquement responsable*

L'évaluation de l'apprenant s'effectuerait à l'occasion d'une cueillette d'informations et de la production d'une synthèse écrite. L'apprenant devrait identifier au moins deux normes environnementales spécifiques à son métier et les principaux produits qui peuvent avoir un impact sur l'environnement. Dans ce rapport, il devrait démontrer sa prise de conscience au regard des impacts de son métier sur l'environnement et des responsabilités qui lui incombent dans la protection de celui-ci.

FICHE D'ÉVALUATION		
N° 3	**Énoncé de la compétence: Prévenir les atteintes liées à la santé, à la sécurité au travail et à l'environnement** **Code : QHS03**	**Durée : 3 h**

Nom de l'apprenant: Établissement d'enseignement: Date de l'évaluation: Signature du formateur:	**Résultat**	
	SUCCÈS	**ÉCHEC**

ÉLÉMENTS D'OBSERVATION		
	Jugement	
1. Identification du corpus et du dispositif juridique 1.1 Interprétation juste de la législation du travail. 1.2 Relevé approprié des normes, des procédures de santé et de sécurité au travail.	**OUI**	**NON**
2. Repérage de l'information dans les documents et les pictogrammes. 2.1 Repérage adéquat de l'information dans les documents et les pictogrammes.		
3. Détermination des risques liés à la santé en milieu de travail 3.1 Repérage correct des situations à risques et des sources de dangers. 3.2 Appréciation juste des risques associés à la situation.		
4. Catégorisation des risques liés à la sécurité et à l'environnement 4.1 Anticipation juste des dangers actuels ou potentiels. 4.2 Reconnaissance juste des comportements et des attitudes comportant des risques.		
5.Distinction des équipements de protection individuelle et collective 5.1 Utilisation conforme des équipements de protection individuelle et collective 5.2 Reconnaissance juste des mesures préventives.		
6.Identification des normes de sécurité 6.1Reconnaissance appropriée des conséquences du non-respect des normes sur le plan individuel et celui de l'entreprise. 6.2Association appropriée des normes d'hygiène, de santé et de sécurité aux zones de travail		
7.Évaluation du niveau de gravité de la situation 7.1 Appréciation juste de la gravité de la situation 7.2 Manifestation d'attitudes et de comportements sécurisants et réconfortants.		

8.Organisation de l'intervention d'urgence 8.1Exécution efficace des interventions de premier niveau en cas d'accident. 8.2Respect de la procédure d'appel aux ressources compétentes.		
9. Collecte d'information sur les modes de transmission, l'évolution et les moyens de prise en charge 9.1 Collecte judicieuse d'information pertinente sur les modes de transmission, l'évolution et les moyens de prise en charge		
10.Reconnaissance des conséquences possibles de comportements inappropriés 10.1 Reconnaissance correcte des conséquences possibles de comportements inappropriés. 10.2 Respect des étapes de prévention		
TOTAL:	**/19**	
Seuil de réussite: Quatorze des dix-neuf critères d'évaluation, dont la satisfaction aux exigences des critères 1.1, 3.2, 4.1, 4.2, 7.1 et 9.1		
Remarque		

FICHES DE SPÉCIFICATION				
METIER :	**Éleveur de bovins et petits ruminants**		**Code : ENT15**	
N° et libellé de la compétence	**15.Rechercher un emploi**		**Durée d'apprentissage**	**45h**
Éléments de la compétence	**Stratégie**	Indicateurs	**Critères d'évaluation**	**Points**
Identifier les conditions de réussite d'un projet de création d'entreprise ou d'auto-emploi	Processus	1. Interprétation du marché	1.1Interprétation succincte de l'environnement économique	
			1.2Interprétation succincte du marché	
	Produit	2. Positionnement dans une gamme de produits ou de services	2.1Positionnement stratégique dans une gamme de produits ou de services	
Planifier sa démarche de recherche d'emploi	Processus	3. Identification des étapes d'une recherche d'emploi	3.1 Identification correcte des étapes d'une recherche d'emploi	
	Produit	4.Établissement d'une liste d'employeurs potentiels	4.1 Établissement judicieuse d'une liste d'employeurs potentiels	
	Processus	5. Identification des étapes de recherche d'emploi	5.1Détermination appropriée des actions à entreprendre	
			5.2 Détermination juste des étapes d'une relance	
S'approprier les techniques de recherche d'emploi	Produit	6. Rédaction d'une demande d'emploi	6.1Réponse pertinente à une interview, à une offre d'emploi	
			6.2 Rédaction correcte d'un CV	
			6.3Rédaction judicieuse de la demande d'emploi, de la lettre de motivation	
	Produit	7. Élaboration d'un plan de rédaction.	7.1 Élaboration conforme d'un plan de rédaction.	
S'approprier les techniques de base de	Produit	8. Montage d'un projet	8.1 Énumération correcte des phases de montage d'un projet	

montage d'un projet de création d'entreprise	Processus	9. Choix d'un projet de création d'entreprise	9.1Justification pertinente du choix d'un projet de création d'entreprise	■
	Processus	10. Identification des besoins financiers de l'entreprise	10.1Identification correcte des besoins financiers de l'entreprise	□
	Produit	11.Élaboration d'un business plan	11.1Élaboration correcte d'un business plan.	■
S'approprier les techniques de recherche d'emploi	Produit	12.Rédaction d'une demande d'emploi	12.1Réponse pertinente à une interview, à une offre d'emploi	□
			12.2Élaboration conforme d'un plan de rédaction.	□
			12.3Rédaction judicieuse de la demande d'emploi, de la lettre de motivation	□
		13. Rédaction d'un CV	12.4Rédaction correcte d'un CV	■
TOTAL :				/16
Seuil de réussite : 17 des 20 critères d'évaluation, dont les critères noircis, pour que l'on considère la compétence acquise				
Règle de verdict : néant.				

DESCRIPTION DE L'ENGAGEMENT		
N°15	**Énoncé de** la Compétence : Rechercher un emploi	**Durée : 45 h**

Renseignements généraux

L'épreuve a pour but d'évaluer l'engagement de l'apprenant dans une démarche de recherche d'emploi. Cette épreuve pourrait être administrée individuellement aussi bien à l'oral qu'à l'écrit.

L'évaluation portera sur les trois aspects suivants :

- Faire un bilan de ses acquis
- Planifier sa démarche de recherche d'emploi
- S'approprier les techniques de recherche d'emploi
- S'approprier les techniques de base de montage d'un projet de création d'entreprise.

L'épreuve se déroulera en trois heures dans une salle de classe ordinaire.

Liens avec les autres compétences

Cette compétence à un lien fonctionnel avec la compétence relative au stage en entreprise. Elle permet la mobilisation de l'ensemble des compétences du Référentiel de Formation.

Déroulement de l'épreuve :

Cette épreuve pratique et de connaissance pratique se déroulera en trois phases :

1. Identifier les conditions de réussite d'un projet de création d'entreprise ou d'auto-emploi
2. Planifier sa démarche de recherche d'emploi
3. S'approprier les techniques de recherche d'emploi
4. S'approprier les techniques de base de montage d'un projet de création d'entreprise
5. S'approprier les techniques de recherche d'emploi

Matériel :

- Feuilles de composition
- Papiers brouillons

Consigne particulière : La simulation d'entretien pourrait durer 15 minutes ;

Fiche d'évaluation	Code : ENT15	
Compétence 15 : Rechercher un emploi		
Module 15 : Entrepreneuriat		
	Résultat	
Signature du formateur :	**Succès**	**Échec**
	Jugement	
ÉLÉMENTS D'OBSERVATION	**Oui**	**Non**
1. Interprétation du marché 1.1Interprétation succincte de l'environnement économique	☐	☐
1.2 Interprétation succincte du marché	☐	☐
2. Positionnement dans une gamme de produits ou de services 2.1Positionnement stratégique dans une gamme de produits ou de services	☐	☐
3. Identification des étapes d'une recherche d'emploi	☐	☐
3.1 Identification correcte des étapes d'une recherche d'emploi	☐	☐
4.Établissement d'une liste d'employeurs potentiels 4.1 Établissement judicieuse d'une liste d'employeurs potentiels	☐	☐
5. Identification des étapes de recherche d'emploi 5.1Détermination appropriée des actions à entreprendre	☐	☐
5.2 Détermination juste des étapes d'une relance	☐	☐
6. Rédaction d'une demande d'emploi	☐	☐
6.1Réponse pertinente à une interview, à une offre d'emploi	☐	☐
6.2 Rédaction correcte d'un CV 6.3Rédaction judicieuse de la demande d'emploi, de la lettre de motivation	☐	☐
7. Élaboration d'un plan de rédaction 7.1 Élaboration conforme d'un plan de rédaction	☐	☐
8. Montage d'un projet 8.1 Énumération correcte des phases de montage d'un projet	☐	☐
9. Choix d'un projet de création d'entreprise 9.1 Justification pertinente du choix d'un projet de création d'entreprise	☐	☐

10. Identification des besoins financiers de l'entreprise 10.1Identification correcte des besoins financiers de l'entreprise	☐	☐
11.Élaboration d'un business plan 11.1Élaboration correcte d'un business plan.	☐	☐
12.Rédaction d'une demande d'emploi 12.1Réponse pertinente à une interview, à une offre d'emploi 12.2Élaboration conforme d'un plan de rédaction. 12.3Rédaction judicieuse de la demande d'emploi, de la lettre de motivation		
14.Intégration d'un CV 14.1Rédaction correcte d'un CV		
TOTAL :		

TABLEAU DE SPECIFICATIONS				
Métier : Éleveur de bovins et petits ruminants				
METIER	**Éleveur de bovins et petits ruminants**		**Code**	**STAG16**
N° et libellé de la compétence	**16. S'intégrer au milieu professionnel**		**Durée d'apprentissage**	315 heures
Eléments de la compétence	**Indicateurs**	**Critères d'évaluation**		
Préparer son séjour en milieu de travail	1. Démarche pour la recherche de stage	1.1 Recueil des données pertinentes relatives au stage et à l'organisation de l'entreprise		☐
		1.2 Choix judicieux des entreprises susceptibles d'accueillir le stagiaire		■
		1.3Élaboration conforme du dossier de stage.		☐
Respecter les principes de discipline et de déontologie	2. Qualités du stagiaire	2.1 Respect méticuleux des consignes, des règlements, de la hiérarchie et des normes environnementales		■
		2.2 Démonstration correcte des qualités personnelles et professionnelles		■
Exécuter les activités en milieu de travail	3. Exécution ou participation aux tâches	3.1 Exécution appropriée des tâches		■
		3.2 Développement judicieux des attitudes professionnelles		■
		3.3 Utilisation adéquate des matériels de l'entreprise		■
Comparer ses perceptions aux réalités du métier	4. Participation à des échanges sur le stage	4.1 Résumé succinct de l'expérience de stage		■
	5. Relation entre la formation et les exigences du milieu de travail	5.1 Démonstration correcte de l'influence du stage sur le choix d'un futur emploi		☐
Rédiger le rapport de stage	6. Rapport du stage	6. 1 Respect judicieux des principes de la langue utilisée		☐
		6.2 Rédaction soignée et concise du rapport de stage		■
Seuil de réussite : 8 des 12 critères d'évaluation, dont les critères noircis, pour que l'on considère la compétence acquise				

DESCRIPTION DE L'ENGAGEMENT
Compétence 16: S'intégrer au milieu professionnel
Renseignements généraux L'épreuve a pour but d'évaluer l'engagement de l'apprenant dans la démarche qui vise à assurer l'acquisition de la compétence « S'intégrer au milieu professionnel ». L'évaluation de l'apprenant est faite tout au long de la durée de stage par le maître de stage et par un jury après le retour de stage. ***Déroulement de l'épreuve*** ➢ Préparer son séjour en milieu de travail L'évaluation de l'apprenant s'effectuerait à l'occasion d'une rencontre de groupe qui porte sur la recherche et la prospection des entreprises du domaine d'éleveurs de bovins et petits ruminants. Durant cette rencontre, l'apprenant devrait établir au moins deux liens entre son métier et les entreprises de d'éleveurs de bovins et petit ruminant Une telle rencontre devrait être dirigée de manière que tous les apprenants aient l'occasion de s'exprimer. L'évaluation de l'apprenant s'effectuerait également à l'occasion d'une production écrite où l'apprenant présentera les démarches à entreprendre pour obtenir une place de stage. ➢ Respecter les principes de discipline et de déontologie L'évaluation de l'apprenant s'effectuerait à l'occasion d'une rencontre de groupe qui présente le règlement et le code de conduite de l'entreprise. Durant cette rencontre, l'apprenant devrait déterminer au moins deux principes et deux obligations à suivre dans l'entreprise. Une telle rencontre devrait être dirigée de manière que tous les apprenants aient l'occasion de s'exprimer. ➢ Exécuter les activités en milieu de travail Pendant toute la durée du stage, l'apprenant devrait être évalué à hauteur de 50% par le maitre de stage pour ses connaissances, attitudes, habiletés manifestées au cours de son travail. ➢ Comparer ses perceptions aux réalités du métier L'évaluation s'effectuerait à l'occasion d'une rencontre de groupe qui porte sur l'auto-évaluation de l'apprenant. L'apprenant devrait présenter sa perception du métier et les conséquences du stage sur le développement personnel vis-à-vis du métier. Une telle rencontre devrait être dirigée de manière que tous les apprenants aient l'occasion de s'exprimer ➢ Rédiger le rapport de stage L'évaluation s'effectuerait à l'occasion d'une présentation d'un rapport de stage, à hauteur de 50% devant un jury mis en place par la structure de formation. Un groupe restreint d'apprenants pourrait présenter le même rapport si ceux-ci ont suivi le stage dans une même entreprise, et par conséquence évaluer après présentation de ce rapport. Les réponses aux questions du jury portent pour 50% de la partie de l'évaluation réservée audit jury.

FICHE D'EVALUATION		
Compétence 16: S'intégrer au milieu professionnel		
Nom de l'apprenant : Centre de formation : Date de l'évaluation : Signature du formateur :	**Résultat**	
	SUCCES	**ECHEC**
	☐	☐
ELEMENTS D'OBSERVATION	**Jugement**	
	OUI	**NON**
1. Démarche pour la recherche de stage	☐	☐
1.1 Recueil des données pertinentes relatives au stage et à l'organisation de l'entreprise	☐	☐
1.2 Choix judicieux des entreprises susceptibles d'accueillir le stagiaire 1.3 Élaboration conforme du dossier de stage.	☐	☐
2. Qualités du stagiaire	☐	☐
2.1 Respect méticuleux des consignes, des règlements, de la hiérarchie et des normes environnementales 2.2 Démonstration correcte des qualités personnelles et professionnelles	☐	☐
3. Exécution ou participation aux tâches	☐	☐
3.1 Exécution appropriée des tâches	☐	☐
3.2 Développement judicieux des attitudes professionnelles 3.3 Utilisation adéquate des matériels de l'entreprise	☐	☐
4. Participation à des échanges sur le stage 4.1 Résumé succinct de l'expérience de stage	☐	☐
5. Relation entre la formation et les exigences du milieu de travail 5.1 Démonstration correcte de l'influence du stage sur le choix d'un futur emploi	☐	☐
6. Rapport du stage	☐	☐
6. 1 Respect judicieux des principes de la langue utilisée 6.2 Rédaction soignée et concise du rapport de stage	☐	☐
TOTAL :	**/12**	
Seuil de réussite : : 8 des 12 critères d'évaluation dont la satisfaction aux exigences des critères 2.1 et 6.2		

COMPÉTENCES TRADUITES EN COMPORTEMENT

TABLEAU DE SPÉCIFICATIONS				
METIER	**Éleveur de bovins et petits ruminants**			
N° et libellé de la compétence	**4. Utiliser les fonctions de base en informatique Code : INF04**		**Durée d'apprentissage/Evaluation**	**42h/3 h**
Éléments de la compétence	**Stratégie**	**Indicateurs**	**Critères d'évaluation**	**Points**
Préparer son poste de travail.	Processus	1. Localisation des composants d'un ordinateur	1.1 Repérage précis des éléments de l'ordinateur /téléphone androïde et de ses périphériques.	10
	Produit	2. Allumage des ports de branchement des périphériques	2.1 Branchement conforme de l'unité centrale et des périphériques.	10
			2.2 Organisation fonctionnelle du poste de travail/ téléphone androïde	10
Utiliser les fonctions de base d'un système d'exploitation	Processus	3. Utiliser un logiciel d'exploitation.	3.1 Utilisation appropriée des principales fonctions d'un système d'exploitation	10
		4. Gestion des dossiers et des fichiers	4.1 Gestion judicieuse des dossiers et des fichiers	10
		5. Application des mesures de protection des données	5.1 Application rigoureuse des mesures de protection des données	10
Saisir des données.	Processus	6. •Manipulation fonctions de base d'un logiciel de traitement de texte et d'un tableur, des fichiers de données textuelles et chiffrées.	6.1 Manipulation adéquate des fichiers de données textuelles et chiffrées.	10
			6.2 Utilisation appropriée des fonctions de base d'un logiciel de traitement de texte et d'un tableur	05
	Produit	7. Stockage et impression des documents	7.1 Sauvegarde et impression correctes des documents.	05
Monter une présentation.	Processus	8. Utiliser des logiciels de présentation de texte	8.1 Manipulation adéquate des fichiers de présentation.	05
	Produit	9. Manipulation des principales fonctions d'un logiciel de présentation.	9.1 Utilisation appropriée des principales fonctions d'un logiciel de présentation.	05

Naviguer sur Internet.	Processus	10. Sélection des outils, du site et des critères de recherche	10.1 Choix approprié des outils, du site et des critères de recherche	05
	Produit	11. Détermination des questions lors de la navigation	11. Formulation correcte des questions au cours de la navigation	05

DESCRIPTION DE L'ÉPREUVE	
N° 4	**Énoncé de la compétence** : **Utiliser les fonctions de base en informatique**

Renseignements généraux

L’épreuve a pour but d’évaluer la compétence relative à « Exploiter des outils informatiques ».

Il s'agit d'une épreuve d'évaluation qui prend en considération une portion d'évaluation des connaissances théoriques et une portion de type pratique.

L'évaluation de type pratique pourrait être administrée individuellement ou en groupe en fonction de l’élément de compétence et du matériel disponible.

L'évaluation des connaissances théoriques pourrait être réalisée avec l'ensemble des apprenants. L'environnement de réalisation de l'épreuve de type pratique pourrait s’inspirer d'une situation en milieu de travail.

La durée cumulée de l’ensemble des épreuves pourrait être d’environ 03 heures, et inclure la portion pratique combinée à celle de l'évaluation des connaissances théoriques pour les différents éléments de compétence.

Contenu de l'épreuve

À partir d’un dispositif mis en place ou des photos, l’on pourrait demander aux apprenants de reconnaître les différents composants d’un poste de travail informatique, d’en donner le rôle, et éventuellement de faire le raccordement de tout ou partie de ces équipements de manière à les faire fonctionner correctement.

On pourrait également demander à l’apprenant, dans le cadre d'une évaluation pratique, d’effectuer des saisies en utilisant les différents logiciels, et même d’effectuer des recherches. Le produit de ce travail pouvant être imprimé et sauvegardé sur divers types de supports.

Plusieurs apprenants pourraient être associés pour cette évaluation.

La mise en situation (étude de cas) pourrait être utilisée à titre d'évaluation des connaissances théoriques pour l'ensemble des éléments de la compétence.

Matériel (Pour un groupe de 25 apprenants)

- *25 postes de travail équipés de logiciel Office et des moteurs de recherche*
- *02 vidéoprojecteurs*
- *02 imprimantes*
- *02 scanners*
- *Des clés USB*
- *Des CD vierges*

Consigne particulière

- L’épreuve pourrait être administrée après le temps d’apprentissage de la compétence 3, L'observation pourrait être faite en simulation.
- En cas d'échec, l'épreuve devrait être reprise dans son ensemble. Si un seul élément est très faible comparativement aux autres pour lesquels les performances de l'apprenant seraient excellentes, seul cet élément pourrait être repris.

FICHE D'ÉVALUATION		
N° 4	4. Utiliser les fonctions de base en informatique	Durée : 3 h

Nom de l'apprenant: Établissement d'enseignement: Date de l'évaluation: Signature du formateur:	**Résultat**	
	SUCCÈS	**ÉCHEC**

ÉLÉMENTS D'OBSERVATION	**OUI**	**NON**	**RÉSULTATS**
1. Localisation des composants d'un ordinateur 1.1 Repérage précis des éléments de l'ordinateur /téléphone androïde et de ses périphériques.			0 ou 10
2. Allumage des ports de branchement des périphériques 2.1 Branchement conforme de l'unité centrale et des périphériques. 2.2 Organisation fonctionnelle du poste de travail/ téléphone androïde			0 ou 10 0 ou 10
3. Utiliser un logiciel d'exploitation 3.1 Utilisation appropriée des principales fonctions d'un système d'exploitation			0 ou 10
4. Gestion des dossiers et des fichiers 4.1 Gestion judicieuse des dossiers et des fichiers			0 ou 10
5. Application des mesures de protection des données 5.1 Application rigoureuse des mesures de protection des données			0 ou 10
6. Manipulation fonctions de base d'un logiciel de traitement de texte et d'un tableur, des fichiers de données textuelles et chiffrées 6.1 Manipulation adéquate des fichiers de données textuelles et chiffrées 6.2 Utilisation appropriée des fonctions de base d'un logiciel de traitement de texte et d'un tableur			0 ou 10 0 ou 5
7. Stockage et impression des documents 7.1 Sauvegarde et impression correctes des documents.			0 ou 5
8. Utiliser des logiciels de présentation de texte			0 ou 5

FICHE D'ÉVALUATION				
N° 4	4. Utiliser les fonctions de base en informatique			Durée : 3 h
8.1 Manipulation adéquate des fichiers de présentation				
9. Manipulation des principales fonctions d'un logiciel de présentation. 9.1 Utilisation appropriée des principales fonctions d'un logiciel de présentation.				0 ou 5
10. Sélection des outils, du site et des critères de recherche 10.1 Choix approprié des outils, du site et des critères de recherche				0 ou 5
11. Détermination des questions lors de la navigation 11. Formulation correcte des questions au cours de la navigation				0 ou 5
			TOTAL:	**/100**
Seuil de réussite: 80%.				
Règle de verdict: Le formateur devra s'assurer qu'en dehors de la maîtrise des opérations, l'apprenant adopte des attitudes respectant les règles de sécurité et de préservation de l'environnement pour lesquelles il aura été évalué à la compétence 3.		**Oui**	**Non**	
Remarque :				

TABLEAU DE SPÉCIFICATIONS				
METIER Éleveur de bovins et petits ruminants				
N° et libellé de la compétence	**5.Utiliser le calcul Professionnel**		**Durée d'apprentissage/évaluation** **Code**	**42h/3h** **CAP05**
Éléments de la compétence	**Stratégie**	**Indicateurs**	**Critères d'évaluation**	**Points**
Convertir des unités de mesure	Processus	1. Utilisation des tables de conversion.	1.1 Détermination juste des unités de mesure	05
		2. Détermination des unités de mesure	2.1 Utilisation correcte de table de conversion	05
			2.2 • Respect correct de la démarche	05
Utiliser les différents types des nombres	Processus	3. Résolution des problèmes de situation additive (addition, soustraction, division, multiplication), des nombres décimaux et des entiers naturels	3.1 Résolution judicieuse des problèmes de situation additive (addition, soustraction, division, multiplication)	05
			3.2 Utilisation judicieuse des nombres décimaux et des entiers naturels	05
		4. Résolution des problèmes de racine carré, des fractions et de proportionnalité	4.1 Résolution judicieuse des problèmes de racine carrée (puissances)	05
			4.2 Manipulation judicieuse des fractions et de proportionnalité	05
Résoudre des équations algébriques à une ou à deux inconnues.	Processus	5. Traitement des équations du premier et second degré	5.1 Résolution judicieuse des équations du premier et second degré	05
				05
	Produit	6. Solution d'un système d'équation et d'inéquation à 2 inconnues	6.1 Résolution précise d'un système d'équation et d'inéquation à 2 inconnues	05
			6.2 Respect cohérent des étapes	05

Effectuer les calculs algébriques	Produit	7. Développement et réduction d'une expression	7.1 Développement et réduction par ordre croissant et décroissant	05
			7.2 Respect correct des étapes	05
		8. Factorisation d'une somme des termes	8.1 Factorisation judicieuse d'une somme des termes	05
Résoudre des problèmes de figure géométrique	Produit	9. Construction des figures géométriques simples (cercle, triangle, carré, parallélogramme, trapèze, quadrilatères, des droites remarquables des triangles	9.1 Rédaction correcte d'une équation de droite	05
			9.2 Construction précise des figures géométriques simples (cercle, triangle, carré, parallélogramme, trapèze, quadrilatères etc.	05
			9.3 Construction judicieuse des droites remarquables des triangles	05
		10. Calcul des surfaces et volumes et des droites et plans dans l'espace	10.1 Calcul précis des surfaces et volumes	05
Résoudre des problèmes de trigonométrie	Processus	11. Calcul des angles	11.1 Détermination précise des angles	05
		12.Utilisation du théorème de Pythagore	12.1 utilisation judicieuse du théorème de Pythagore	05
			12.2 Calcul correcte des dimensions	05

DESCRIPTION DE L'ÉPREUVE	
Compétence 5 : Calcul professionnel	**CAP05**

Renseignements généraux

L'épreuve a pour but d'évaluer la compétence relative à la « Résolution des problèmes relatifs à utiliser les notions de base de la géométrie et de l'arithmétique en élevage de bovins et petits-ruminants ». Cette compétence vise à développer chez l'apprenant, les savoirs et savoir-faire nécessaires pour convertir des unités de mesure, utiliser les différents types de nombres et résoudre des équations algébriques à une ou à deux inconnues.

Les connaissances et habiletés acquises dans ce module seront réinvesties et mises à contribution à divers degrés lors de la réalisation des activités d'apprentissage.

L'épreuve prend en considération une portion d'évaluation des connaissances théoriques et une portion de type pratique. Cependant, dans l'impossibilité de produire une épreuve mixte, l'évaluation des connaissances théoriques devrait être priorisée. Elle pourrait être réalisée avec l'ensemble des participants. L'épreuve pourrait être d'une durée d'environ 03 heures d'évaluation des connaissances théoriques.

Déroulement de l'épreuve

On pourra demander à l'apprenant d'effectuer les opérations, appliquer les théorèmes, déterminer les dimensions et construire les figures géométriques.

Consignes particulières

- L'épreuve pourrait être administrée durant le temps d'apprentissage ;
- En cas d'échec, l'épreuve devrait être reprise dans son ensemble. Si un seul élément est très faible comparativement aux autres pour lesquels les performances de l'apprenant seraient excellentes, seul cet élément pourrait être repris.

FICHE D'ÉVALUATION			
Compétence 5 : Calcul professionnel **CODE :CAP05**		Durée : 3 h	
Nom de l'apprenant: Établissement d'enseignement: Date de l'évaluation: Signature du formateur:			**Résultat** **SUCCÈS** / **ÉCHEC**
ÉLÉMENTS D'OBSERVATION	**OUI**	**NON**	**RÉSULTATS**
1.Utilisation des tables de conversion. 1.1 Détermination juste des unités de mesure			0 ou 05
2.Détermination des unités de mesure 2.1 Utilisation correcte de table de conversion 2.2 Respect correct de la démarche			0 ou 05
3.Résolution des problèmes de situation additive (addition, soustraction, division, multiplication), des nombres décimaux et des entiers naturels 3.1 Résolution judicieuse des problèmes de situation additive (addition, soustraction, division, multiplication) 3.2 Utilisation judicieuse des nombres décimaux et des entiers naturels			0 ou 05 0 ou 05
4.Résolution des problèmes de racine carré, des fractions et de proportionnalité 4.1 Résolution judicieuse des problèmes de racine carrée (puissances) 4.2 Manipulation judicieuse des fractions et de proportionnalité			0 ou 05 0 ou 05
5. Traitement des équations du premier et second degré 5.1 Résolution judicieuse des équations du premier et second degré			0 ou 05
6.Solution d'un système d'équation et d'inéquation à 2 inconnues 6.1 Résolution précise d'un système d'équation et d'inéquation à 2 inconnues 6.2 Respect cohérent des étapes			0 ou 05 0 ou 05
7. Développement et réduction d'une expression 7.1 Développement et réduction par ordre croissant et décroissant			0 ou 05

7.2 Respect correct des étapes			0 ou 05
8. Factorisation d'une somme des termes 8.1 Factorisation judicieuse d'une somme des termes			0 ou 05
9. Construction des figures géométriques simples (cercle, triangle, carré, parallélogramme, trapèze, quadrilatères, des droites remarquables des triangles 9.1 Rédaction correcte d'une équation de droite 9.2 Construction précise des figures géométriques simples (cercle, triangle, carré, parallélogramme, trapèze, quadrilatères etc. 9.3 Construction judicieuse des droites remarquables des triangles			0 ou 05 0 ou 05 0 ou 05
10. Calcul des surfaces et volumes et des droites et plans dans l'espace 10.1 Calcul précis des surfaces et volumes			0 ou 05
11. Calcul des angles 11.1 Détermination précise des angles			0 ou 05
12.1 utilisation du théorème de Pythagore 12.2 Calcul correcte des dimensions			0 ou 05
EXIGENCES : L'apprenant devra répondre adéquatement à 60 % des questions qui lui sont posées afin d'obtenir la totalité des points associés au critère d'évaluation			
		TOTAL:	**/100**
Seuil de réussite: 60 %			
Règle de verdict: Le formateur devra s'assurer qu'en dehors de la maîtrise des opérations, l'apprenant adopte des attitudes respectant les règles de sécurité pouvant affecter sa sécurité ou celle des autres pour lesquelles il aura été évalué.	**Oui**	**Non**	
Remarque			

TABLEAU DE SPÉCIFICATIONS				
METIER Éleveur de bovins et petits ruminants				
N° et libellé de la compétence	6. Appliquer les notions de base en biologie/chimie en élevage de bovins et petits-ruminants. Code : NBC06		**Durée d'apprentissage/ d'évaluation**	**42heures/ 3h**
Éléments de la compétence	**Stratégie**	**Indicateurs**	**Critères d'évaluation**	**Points**
Décrire l'anatomie générale chez les bovins et les petits ruminants	Processus	1. Identification des parties de l'anatomie d'un ruminant	1.1 Identification correcte des parties de l'anatomie d'un ruminant	**05**
		2. Schématisation de l'anatomie générale, du tube digestif, de l'appareil reproducteur chez les bovins et les petits-ruminants	2.1 Schématisation correcte de l'anatomie générale chez les bovins et les petits-ruminants	**05**
			2.2 Schématisation correcte de l'anatomie du tube digestif chez les ruminants	**05**
			2.3 Schématisation correcte de l'anatomie de l'appareil reproducteur chez les ruminants	**05**
Décrire la physiologie de la reproduction et de la digestion des ruminants	Processus	3. Description de la physiologie de la reproduction chez les ruminants	3.1 Description judicieuse de la physiologie de la reproduction chez les ruminants	**05**
		4. Description judicieuse de la physiologie de la digestion chez les ruminants.	4.1 Description judicieuse de la physiologie de la digestion chez les ruminants.	**05**
			4.2 Interprétation correcte du fonctionnement des parties d'un ruminant	**10**
Appliquer les notions de base en chimie	Processus	5. Description du procédé des mélanges.	5.1 Détermination des procédés de mélange	**10**
			5.2 Description judicieuse du procédé des mélanges	**10**
		6. Utilisation des verreries	6.1 Utilisation correcte des verreries	**10**
Gérer les déchets produits dans la ferme	Processus	7. Gestion du procédé de fabrication des engrais organiques.	7.1 Gestion judicieuse du procédé de fabrication des engrais organiques	10

TABLEAU DE SPÉCIFICATIONS				
METIER Éleveur de bovins et petits ruminants				
N° et libellé de la compétence	6. Appliquer les notions de base en biologie/chimie en élevage de bovins et petits-ruminants. Code : NBC06		**Durée d'apprentissage/ d'évaluation**	**42heures/ 3h**
Éléments de la compétence	**Stratégie**	**Indicateurs**	**Critères d'évaluation**	**Points**
		8. Gestion des déchets non organique.	8.1 Gestion judicieuse des déchets non organiques.	10
			8.2 Respect des normes	10

DESCRIPTION DE L'ÉPREUVE

Compétence 6 : Appliquer les notions de base en biologie/chimie en élevage de bovins et petits-ruminants
Code : NBC06

Renseignements généraux

L'épreuve a pour but d'évaluer la compétence relative à la « résolution des problèmes **de base en biologie/chimie en élevage de bovins et petits-ruminants** ». Il s'agit d'une épreuve d'évaluation qui prend en considération une portion d'évaluation des connaissances théoriques et une portion de type pratique. Cependant, dans l'impossibilité de produire une épreuve mixte, l'évaluation des connaissances théoriques devrait être priorisée.
L'évaluation de type pratique pourrait être administrée à un groupe restreint d'apprenants en raison de la disponibilité du matériel et de la capacité du formateur à observer plusieurs personnes à la fois. L'évaluation des connaissances théoriques pourrait être réalisée avec l'ensemble des participants. L'environnement de réalisation de l'épreuve de type pratique devrait s'inspirer le plus possible d'une situation en milieu de travail.
L'épreuve pourrait être d'une durée d'environ 4 heures, ce qui inclut la portion pratique combinée à celle de l'évaluation des connaissances théoriques.

Déroulement de l'épreuve

Par l'entremise d'une épreuve de connaissances théoriques, on pourrait poser des questions à l'apprenant sur la schématisation de l'anatomie générale chez les bovins et les petits-ruminants, du tube digestif chez les ruminants, de l'anatomie de l'appareil reproducteur chez les ruminants, la description de la physiologie de la reproduction, la physiologie de l'alimentation chez les ruminants, d'écrire les différents éléments chimiques des oligo-éléments entrant dans la formulation alimentaire, de distinguer nommément les formules chimiques indiquées sur les médicaments, etc.
On pourrait également lui demander, dans le cadre d'une évaluation pratique, de distinguer les différentes parties des bovins et des petits ruminants, de diluer les échantillons de médicament, de construire un dispositif de production du biogaz.
La mise en situation (texte définissant le contexte ou étude de cas) pourrait être utilisée à titre d'évaluation des connaissances théoriques pour l'ensemble des éléments de la compétence.
L'épreuve pourrait donc être mixte et impliquer des activités en sous-groupe pour vérifier le travail d'équipe. Elle pourrait être d'une durée d'environ 04 heures, ce qui inclut la portion pratique combinée à celle de l'évaluation des connaissances théoriques.
Matériels

- Ouvrages de référence;
- Documentation technique et rapports;
- Protocole d'analyse;

- Verreries;
- Matériel biologique.

Consignes particulières

- L’épreuve pourrait être administrée durant le temps d’apprentissage d’une compétence subséquente (compétences 9, 10, 11, 12, 13 et 15), les apprentissages liés à ces compétences pourraient être faits dans l’ordre présenté dans le logigramme ou être intervertis. Les apprentissages liés aux compétences 9, 10, 11, 12, 13 et 15 doivent obligatoirement être réalisés après.
- En cas d'échec, l'épreuve devrait être reprise dans son ensemble. Si un seul élément est très faible comparativement aux autres pour lesquels les performances de l'apprenant seraient excellentes, seul cet élément pourrait être repris.

FICHE D'ÉVALUATION			
Compétence 6 : Appliquer les notions de base en biologie/chimie en élevage de bovins et petits-ruminants Code : **NBC06**			**Durée : 3h**
Nom de l'apprenant: Établissement d'enseignement: Date de l'évaluation: Signature du formateur:			**Résultat** **SUCCÈS** / **ÉCHEC**
ÉLÉMENTS D'OBSERVATION	**OUI**	**NON**	**RÉSULTATS**
1. Schéma de l'anatomie générale chez les bovins et les petits-ruminants. 1.1 Schématisation correcte de l'anatomie générale chez les bovins et les petits-ruminants.			0 ou 15
2. Schéma de l'anatomie du tube digestif chez les ruminants. 2.1 Schématisation correcte de l'anatomie du tube digestif chez les ruminants.			0 ou 10
3. Schéma de l'anatomie de l'appareil reproducteur chez les ruminants. 3.1 Schématisation correcte de l'anatomie de l'appareil reproducteur chez les ruminants;			0 ou 10
4. Description de la physiologie de la reproduction chez les ruminants. 4.1 Description judicieuse de la physiologie de la reproduction chez les ruminants ;			0 ou 15
5. Description de la physiologie de l'alimentation chez les ruminants. 5.1 Description judicieuse de la physiologie de l'alimentation chez les ruminants.			0 ou 15
6. Utilisation des intrants dans la fabrication des aliments des animaux. 6.1 Utilisation judicieuse des intrants dans la fabrication des aliments des animaux.			0 ou 15
7. Utilisation des produits vétérinaires dans les prophylaxies animales. 7.1 Utilisation correcte des produits vétérinaires dans les prophylaxies animales;			0 ou 10
8. Gestion des déchets. 8.1 Gestion efficace des déchets produits dans la ferme.			0 ou 10
Le seuil d'acquisition est de 80%			
Règle de verdict:	**Oui**	**Non**	

TABLEAU DE SPECIFICATIONS				
METIER Éleveur de bovins et petits ruminants				
N° et libellé de la compétence	**7. Vendre les produits Code : COP07**		**Durée d'apprentissage**	**42h /3h**
Éléments de la compétence	**Stratégie**	**Indicateurs**	**Critères d'évaluation**	**Points**
Élaborer une stratégie commerciale	Processus	1. Sélection de la stratégie commerciale	1.1 Identification correcte les techniques de promotions des produits	10
			1.2 Choix judicieux de la stratégie commerciale	10
		2.Utilisation des outils pour la promotion	2.1 Utilisation appropriée des outils pour la promotion	10
Fixer les prix.	Processus	3. Catégorisation des charges des productions et d'une marge bénéficiaire suffisante	3.1. Détermination correcte des charges des productions	10
			3.2 Détermination correcte d'une marge bénéficiaire suffisante	10
	Produit	4.Détermination d'un prix compétitif par rapport au marché	4.1 Détermination correcte d'un prix compétitif par rapport au marché	10
Distribuer les produits	Produit	5.Gestion des commandes en fonction des stocks et des outils et matériel de livraison	5.1Gestion efficace des commandes en fonction des stocks	10
			5.2 Utilisation adéquate des outils et matériel de livraison	10
		6. Utilisation des bons de livraisons et d'une facture conforme	6.1 Elaboration correcte des bons de livraisons	10
			6.2 Elaboration correcte d'une facture conforme	5
			6.3 Mise en œuvre d'un bon service après-vente	5

DESCRIPTION DE L'EPREUVE

Compétence 7 : Vendre les produits
Code : COP07

Renseignements généraux
L'épreuve a pour but d'évaluer la compétence relative à « **Vendre les produits** ».
Cette épreuve d'évaluation prend en considération une portion d'évaluation des connaissances pratiques et celle d'activités d'apprentissage pratique.
L'évaluation d'activités d'apprentissage pratique pourrait être administrée à un groupe restreint d'apprenants en raison de la disponibilité du matériel et de la capacité du formateur à observer plusieurs apprenants à la fois. L'évaluation des connaissances pratiques pourrait être réalisée avec l'ensemble des apprenants.
L'épreuve pourrait être d'une durée de 3 heures, ce qui inclut l'évaluation d'activités d'apprentissage pratique et celle des connaissances pratiques.
Déroulement de l'épreuve
On pourrait demander à l'apprenant d'assurer la commercialisation des produits.
Matériel (Pour un effectif de 25 apprenants)

- Boites à outils ;
- 1 fiche technique ;
- Pièces de rechange ;
- 1 tenue appropriée.

Consignes particulières
L'épreuve pourrait être administrée durant le temps d'apprentissage d'une compétence subséquente (compétence 14) ou d'une compétence évaluée en parallèle. En cas d'échec, l'épreuve pourrait être reprise dans son ensemble. Si un seul élément est très faible comparativement aux autres pour lesquels les performances de l'apprenant seraient excellentes, seul cet élément pourrait être repris.

FICHE D'EVALUATION			
Compétence 7 : Vendre les produits			
Module 7 : Commercialisation des produits laitiers **Code : COP07**			**3h**
Nom de l'apprenant : **Centre de formation :** **Date de l'évaluation :** Signature du formateur :			**Résultat** **SUCCES** ☐ **ECHEC** ☐
ELEMENTS D'OBSERVATION	**OUI**	**NON**	**RESULTATS**
1. Sélection de la stratégie commerciale 1.1 Identification correcte les techniques de promotions des produits 1.2 Choix judicieux de la stratégie commerciale			 0 ou 10 0 ou 10
2.Utilisation des outils pour la promotion 2.1 Utilisation appropriée des outils pour la promotion			0 ou 10
3. Catégorisation des charges des productions et d'une marge bénéficiaire suffisante 3.1. Détermination correcte des charges des productions 3.2 Détermination correcte d'une marge bénéficiaire suffisante			 0 ou 10 0 ou 10
4.Détermination d'un prix compétitif par rapport au marché 4.1 Détermination correcte d'un prix compétitif par rapport au marché			0 ou 10
5.Gestion des commandes en fonction des stocks et des outils et matériel de livraison 5.1Gestion efficace des commandes en fonction des stocks 5.2 Utilisation adéquate des outils et matériel de livraison			 0 ou 10 0 ou 10
6. Utilisation des bons de livraisons et d'une facture conforme 6.1 Élaboration correcte des bons de livraisons 6.2 Élaboration correcte d'une facture conforme 6.3 Mise en œuvre d'un bon service après-vente			0 ou 10 0 ou 05 0 ou 05
			/100
Seuil de réussite : 80%			
Remarque :			

TABLEAU DE SPÉCIFICATIONS				
Métier : Éleveur de bovins et petits ruminants				
N° et libellé de la compétence	8. **Aménager l'Habitat des Animaux** Code : **IFE08**		**Durée d'apprentissage/d'évaluation**	70h/5h
Éléments de la compétence	**Stratégie**	**Indicateurs**	**Critères d'évaluation**	**Points**
Choisir le système de production	Produit	1. Identification du type de production	1.1 Identification judicieuse des types de production	05
		2. Détermination du système de production	2.1 Détermination précise du système de production	05
Aménager le site de construction Produits	Produit	3. Choix du site	3.1 Choix judicieux du site	05
		4. Sécurisation du site	4.1 Sécurisation précise du site	05
			4.2 Nettoyage judicieux du site	10
Construire la ferme	Produit	5. Établissement d'un plan opérationnel de construction de l'étable/chèvrerie/bergerie, puits d'eau et le fenil et d'un planning de chantier	5.1 Établissement précis d'un plan opérationnel de construction de l'étable/chèvrerie/bergerie, puits d'eau et le fenil	10
			5.2 Établissement correcte d'un planning de chantier;	10
		6.Mise en place du site	6.1Identification exacte des différents matériaux de construction et les équipements	10
			6.2 Mobilisation judicieuse des ressources financières et humaines;	10
			6.3 Respect scrupuleux des normes de construction et des plans établis	10
Équiper la ferme.	Produit	7.Identification des équipements nécessaires à la conduite d'un élevage des ruminants;	7.1 Identification correcte des équipements nécessaires à la conduite d'un élevage des ruminants;	10

TABLEAU DE SPÉCIFICATIONS				
Métier : Éleveur de bovins et petits ruminants				
N° et libellé de la compétence	8. **Aménager l'Habitat des Animaux** Code : **IFE08**		**Durée d'apprentissage/d'évaluation**	70h/5h
Éléments de la compétence	**Stratégie**	**Indicateurs**	**Critères d'évaluation**	**Points**
		8. Détermination des quantités matérielles	8.1 Détermination correcte des quantités matérielles	05
			8.2 S'approprier des équipements pour le démarrage de son élevage.	05

DESCRIPTION DE L'ÉPREUVE	
Compétence : Aménager l'Habitat des Animaux Code : **IFE08**	

Renseignements généraux

L'épreuve a pour but d'évaluer la compétence relative à « **Aménager l'Habitat des animaux** ».

Il s'agit d'une épreuve d'évaluation qui prend en considération une portion d'évaluation des connaissances théoriques et une portion de type pratique.

L'évaluation de type pratique pourrait être administrée individuellement.

L'évaluation des connaissances théoriques pourrait être réalisée avec l'ensemble des apprenants. L'environnement de réalisation de l'épreuve de type pratique devrait s'inspirer le plus possible d'une situation en milieu de travail.

La durée cumulée de l'ensemble des épreuves pourrait être d'environ 5 heures, et inclure la portion pratique combinée à celle de l'évaluation des connaissances théoriques pour les différents éléments de compétence.

Déroulement de l'épreuve

Par l'entremise d'une épreuve de mise en situation professionnelle, on pourrait demander à l'apprenant l'identification des types et le système de production en fonction des objectifs de production, le choix, la sécurisation et le nettoyage du site, les plans et normes de construction de la ferme, les équipements et les normes d'équipement des fermes de bovins et petits ruminants

Matériels

- Plan et devis;
- Table de dessin;
- Matériel de construction;
- Liste des équipements d'élevage.

Consigne particulière

- L'épreuve pourrait être administrée durant le temps d'apprentissage d'une compétence subséquente.
- En cas d'échec, l'épreuve devrait être reprise dans son ensemble. Si un seul élément est très faible comparativement aux autres pour lesquels les performances de l'apprenant seraient excellentes, seul cet élément pourrait être repris.

FICHE D'ÉVALUATION			
Compétence 8 : Aménager l'Habitat des Animaux			**Durée : 5h**
Nom de l'apprenant: Établissement d'enseignement: Date de l'évaluation: Signature du formateur:			**Résultat** **SUCCÈS** / **ÉCHEC**
ÉLÉMENTS D'OBSERVATION	**OUI**	**NON**	**RÉSULTATS**
1.Identification du type de production 1.1 Identification judicieuse des types de production			0 ou 10
2.Détermination du système de production 2.1 Détermination précise du système de production			0 ou 10
3.Choix du site 3.1 Choix judicieux du site			O ou 05
4.Sécurisation du site 4.1Sécurisation précise du site 4.2 Nettoyage judicieux du site			O ou 05
5.Établissement d'un plan opérationnel de construction de l'étable/chèvrerie/bergerie, puits d'eau et le fenil et d'un planning de chantier 5.1Établissement précis d'un plan opérationnel de construction de l'étable/chèvrerie/bergerie, puits d'eau et le fenil 5.2 Établissement correcte d'un planning de chantier;			0 ou 10
6.Mise en place du site 6.1Identification exacte des différents matériaux de construction et les équipements 6.2Mobilisation judicieuse des ressources financières et humaines; 6.3Respect scrupuleux des normes de construction et des plans établis			0 ou 10
7.Identification des équipements nécessaires à la conduite d'un élevage des ruminants 7.1Identification correcte des équipements nécessaires à la conduite d'un élevage des ruminants;			0 ou 10
8. Détermination des quantités matérielles 8.1 Détermination correcte des quantités matérielles			0 ou 10

8.2 S’approprier des équipements pour le démarrage de son élevage.			
Seuil de réussite : 80%			**/100**
Remarque :			

TABLEAU DE SPÉCIFICATIONS				
Métier : Éleveur de bovins et petits ruminants				
N° et libellé de la compétence	09. Alimenter les ruminants Code : **ALR09**		Durée d'apprentissage	84h/6h
Éléments de la compétence	**Stratégie**	**Indicateurs**	**Critères d'évaluation**	**Points**
Identifier les grands groupes d'aliments	Produit	. Distinction des groupes d'aliments	1.1 Distinction succincte des groupes d'aliments	10
		. Classification des différents groupes d'aliments	2.1 Classification correcte des différents groupes alimentaires chez les ruminants	10
			2.2 Respect de la démarche	10
Gérer l'alimentation des ruminants	Produit	. Identification des valeurs alimentaires des ingrédients	3.1 Identification correcte des valeurs alimentaires des ingrédients ;	10
		. Utilisation des outils et du protocole gestion	4.1 Détermination précise de l'ingestion et de la digestion des animaux	10
			4.2 Utilisation judicieuse des outils et du protocole gestion	10
Formuler les aliments selon les stades physiologiques des animaux	Produit	. Recensement des ingrédients alimentaires appétés par les animaux en fonction des zones d'élevage	5.1 Identification précise des besoins des animaux en fonction de leurs stades physiologiques	10
			5.2 Recensement rigoureux des ingrédients alimentaires appétés par les animaux en fonction des zones d'élevage	10
	Produit	. Fabrication des aliments en fonction des formules calculées	6.1 Calcul exact des pourcentages d'incorporation des différents intrants dans une ration	10
			6.2 Fabrication rigoureuse des aliments en fonction des formules calculées	10

DESCRIPTION DE L'ÉPREUVE	
Compétence 09: Alimenter les ruminants	Code : ALRO9

Renseignements généraux

L’épreuve a pour but d’évaluer la compétence relative à « Alimenter les ruminants ».

Il s'agit d'une épreuve d'évaluation qui prend en considération l'évaluation des connaissances théoriques et pratiques.

L'évaluation de type pratique pourrait être administrée à un groupe restreint d’apprenants en raison de la disponibilité du matériel, de la matière d’œuvre et de la capacité du formateur à observer plusieurs personnes à la fois. L'évaluation des connaissances théoriques pourrait être réalisée avec l'ensemble des participants. L'environnement de réalisation de l'épreuve de type pratique devrait s'inspirer le plus possible d'une situation en milieu de travail.

L'épreuve pourrait être d’une durée d’environ 6 heures, ce qui inclut la portion combinée à celle de l'évaluation des connaissances théoriques et pratiques.

Déroulement de l'épreuve

Par l'entremise d'une épreuve de connaissances théorique et pratique, on pourrait demander à l’apprenant d’identifier les grands groupes d’aliments ; de formuler les aliments selon les stades physiologiques des animaux.

Matériel et équipements

- d’équipement de protection individuelle (EPI) et collective (EPC) ;
- de diagramme d’instrumentation ;
- de la documentation technique sur la fabrication de l’aliment;
- des outils et équipements.
- Broyeur mélangeur, pesons, emballage,

Consigne particulière

- L’épreuve pourrait être administrée durant le temps d’apprentissage d’une compétence subséquente, ou d'une compétence évaluée en parallèle (compétences 6 et 7);
- En cas d'échec, l'épreuve devrait être reprise dans son ensemble. Si un seul élément est très faible comparativement aux autres pour lesquels les performances de l'apprenant seraient excellentes, seul cet élément pourrait être repris.

FICHE D'ÉVALUATION			
Compétence 09 : Alimenter les ruminants Code : ALR09 Durée: 6h			
Nom de l'apprenant: Établissement d'enseignement: Date de l'évaluation: Signature du formateur:			Résultat SUCCÈS / ÉCHEC
ÉLÉMENTS D'OBSERVATION	**OUI**	**NON**	**RÉSULTATS**
1.Distinction des groupes d'aliments 1.1 Distinction succincte des groupes d'aliments			0 ou 10
2.Classification des différents groupes d'aliments 2.1 Classification correcte des différents groupes alimentaires chez les ruminants 2.2 Respect de la démarche			0 ou 10 0 ou 10
3.Identification des valeurs alimentaires des ingrédients 3.1 Identification correcte des valeurs alimentaires des ingrédients			0 ou 10
4. Utilisation des outils et du protocole gestion 4.1 Détermination précise de l'ingestion et de la digestion des animaux 4.2 Utilisation judicieuse des outils et du protocole gestion			0 ou 10 0 ou 10
5.Recensement des ingrédients alimentaires appétés par les animaux en fonction des zones d'élevage 5.1 Identification précise des besoins des animaux en fonction de leurs stades physiologiques 5.2 Recensement rigoureux des ingrédients alimentaires appétés par les animaux en fonction des zones d'élevage			0 ou 10 0 ou 10
6.Fabrication des aliments en fonction des formules calculées 6.1 Calcul exact des pourcentages d'incorporation des différents intrants dans une ration 6.2 Fabrication rigoureuse des aliments en fonction des formules calculées			0 ou 10 0 ou 10
TOTAL:			/100
Seuil de réussite: 80 %			

TABLEAU DE SPÉCIFICATIONS				
Métier : Éleveur de bovins et petits ruminants				
Métier : Éleveur de bovins et petits ruminants				
N° et libellé de la compétence	10. **S'approvisionner en animaux** Code : APA10		**Durée d'apprentissage/d'évaluation**	56h/4h
Éléments de la compétence	**Stratégie**	**Indicateurs**	**Critères d'évaluation**	**Points**
Déterminer les objectifs d'élevage	Processus	1.Classification des races	1.1 Identification objective des orientations de production	10
			1.2 Classification judicieuse des races	10
		2. Vérification de la génétique des races sélectionnées	2.1 Vérification minutieuse de la génétique des races sélectionnées	10
Acquérir les animaux à élever	Processus	3. Identification des techniques d'acquisition des animaux;	3.1 Identification judicieuse des techniques d'acquisition des animaux;	10
			3.2 Disposition correcte des animaux acquis	10
		4. Évaluation les animaux choisis	4.1 Évaluation minutieuse de la conformité des animaux	10
Conduire son élevage	Processus	5. Convoyer des animaux vers la ferme	5.1 Convoyage judicieux des animaux vers la ferme	10
			5.2 Observation judicieuse de la période de quarantaine	10
			5.3 Alimentation efficace des animaux;	10
		6. Évaluation des productions des animaux	6.1 Évaluation régulière des productions des animaux	10

DESCRIPTION DE L'ENGAGEMENT
Compétence 10 : S'approvisionner en animaux Code : APA10

Renseignements généraux

L'épreuve a pour but d'évaluer la compétence relative à « **Se procurer les animaux** ».

Il s'agit d'une épreuve d'évaluation qui prend en considération une portion d'évaluation des connaissances théoriques et une portion de type pratique.

L'évaluation de type pratique pourrait être administrée individuellement.

L'évaluation des connaissances théoriques pourrait être réalisée avec l'ensemble des apprenants. L'environnement de réalisation de l'épreuve de type pratique devrait s'inspirer le plus possible d'une situation en milieu de travail.

La durée cumulée de l'ensemble des épreuves pourrait être d'environ 4 heures, et inclure la portion pratique combinée à celle de l'évaluation des connaissances théoriques pour les différents éléments de compétence.

Déroulement de l'épreuve

- Par l'entremise d'une épreuve de mise en situation professionnelle, on pourrait demander à l'apprenant de choisir les animaux à élever selon ses objectifs, d'observer la période de quarantaine, d'alimenter les animaux; d'évaluer les productions des animaux.

Matériel

- *Matériel roulant*
- Matériel de contention
- Des catalogues

Documents spécialisés

Consigne particulière

- L'épreuve pourrait être administrée durant le temps d'apprentissage d'une compétence subséquente.
- En cas d'échec, l'épreuve devrait être reprise dans son ensemble. Si un seul élément est très faible comparativement aux autres pour lesquels les performances de l'apprenant seraient excellentes, seul cet élément pourrait être repris.

FICHE D'ÉVALUATION			
Compétence 10 : S'approvisionner en animaux			**Durée : 4h**
Nom de l'apprenant: Établissement d'enseignement: Date de l'évaluation: Signature du formateur:			**Résultat** **SUCCÈS** / **ÉCHEC**
ÉLÉMENTS D'OBSERVATION	**OUI**	**NON**	**RÉSULTATS**
Classification des races 1.1 Identification objective des orientations de production 1.2 Classification judicieuse des races			0 ou 10 0 ou 10
2. Vérification de la génétique des races sélectionnées 2.1 Vérification minutieuse de la génétique des races sélectionnées			0 ou 10
3. Identification des techniques d'acquisition des animaux; 3.1 Identification judicieuse des techniques d'acquisition des animaux; 3.2 Disposition correcte des animaux acquis			0 ou 10 0 ou 10
4. Évaluation les animaux choisis 4.1 Évaluation minutieuse de la conformité des animaux			0 ou 10
5. Convoyage les animaux vers la ferme 5.1 Convoyage judicieux des animaux vers la ferme 5.2 Observation judicieuse de la période de quarantaine 5.3 Alimentation efficace des animaux			0 ou 10 0 ou 10 0 ou 10
6. Évaluation des productions des animaux 6.1 Évaluation régulière des productions des animaux			0 ou 10
TOTAL:			**100**
Seuil de réussite: 80 %			

TABLEAU DE SPÉCIFICATIONS				
Métier : Éleveur de bovins et petits ruminants				
N° et libellé de la compétence	**11. Gérer le fourrage.** Code : GEF11		**Durée d'apprentissage / d'évaluation**	**84**h/6h
Éléments de la compétence	**Stratégie**	**Indicateurs**	**Critères d'évaluation**	**Points**
Identifier les différentes familles fourragères	Processus	1. Estimation des valeurs nutritionnelles des différents fourrages	1.1 Dénombrement correct des différents types de plantes fourragères	**10**
			1.2 Estimation correcte des valeurs nutritionnelles des différents fourrages	**10**
		2. Catégorisation des familles de fourrage	2.1 Catégorisation correcte des familles de fourrage	**10**
			2.2 Respect strict des étapes	**10**
Cultiver le fourrage	Processus	3. Application des itinéraires techniques des cultures fourragères et	3.1 Application judicieuse des itinéraires techniques des cultures fourragères ;	**10**
			3.2 Disposition judicieuse des ressources matérielles	**10**
		4.1 Exploitation des modes de gestion des parcours fourragers	4.1 Exploitation efficace des modes de gestion des parcours fourragers	**10**
Conserver le fourrage	Processus	5. Identification des stades physiologiques de récolte de la plante fourragère	5.1 Identification correcte des stades physiologiques de récolte de la plante fourragère	**10**
	Produit	6. Exploitation des différents modes de conservation du fourrage	6.1 Exploitation efficace des différents modes de conservation du fourrage	**10**
			6.2 Application des normes de conservation des fourrage	**10**

DESCRIPTION DE L'ÉPREUVE
Compétence 11: Gérer le fourrage : GEF011

Renseignements généraux

L'épreuve a pour but d'évaluer la compétence relative à « **Gérer le fourrage** ». Il s'agit d'une épreuve d'évaluation qui prend en considération une portion d'évaluation des connaissances théoriques et une portion de type pratique priorisée.

L'évaluation de type pratique pourrait être administrée à un groupe restreint d'apprenants en raison de la disponibilité du matériel et de la capacité du formateur à observer plusieurs personnes à la fois. L'évaluation des connaissances théoriques pourrait être réalisée avec l'ensemble des participants. L'environnement de réalisation de l'épreuve de type pratique devrait être en situation de travail.

L'épreuve pourrait être d'une durée d'environ 6 heures, ce qui inclut la portion pratique combinée à celle de l'évaluation des connaissances théoriques.

Déroulement de l'épreuve

Par l'entremise d'une épreuve de connaissances théoriques, on pourrait poser des questions à l'apprenant sur l'identification des différentes familles fourragères; la culture et la conservation fourragère.

On pourrait également lui demander, dans le cadre d'une évaluation pratique, de mettre sur pieds une parcelle fourragère (préparer le site ; effectuer le semis l'entretien ou la récolte), d'effectuer quelques manipulations d'instruments, d'appareils, de matériel et d'équipement de laboure.

La mise en situation (texte définissant le contexte ou étude de cas) pourrait être utilisée à titre d'évaluation des connaissances théoriques pour l'ensemble des éléments de la compétence.

L'épreuve pourrait donc être mixte et impliquer des activités en sous-groupe pour vérifier le travail d'équipe. Elle pourrait être d'une durée d'environ 06 heures, ce qui inclut la portion pratique combinée à celle de l'évaluation des connaissances théoriques.

Matériel

- Ouvrages de référence,
- Documentation technique et rapports
- Des itinéraires techniques

À l'aide :

- Des fiches techniques;
- Des semences ;
- Des matériaux
- De machines

- Des équipements
- Des outils conventionnels (silo).

Consigne particulière

- L’épreuve pourrait être administrée parallèlement, au temps d’apprentissage de la compétence 7. Les apprentissages liés à ces compétences pourraient être faits dans l’ordre présenté dans le logigramme ou être intervertis.
- En cas d'échec, l'épreuve devrait être reprise dans son ensemble. Si un seul élément est très faible comparativement aux autres pour lesquels les performances de l'apprenant seraient excellentes, seul cet élément pourrait être repris.

FICHE D'ÉVALUATION			
Compétence 11 : Gérer le fourrage Code : GEF11			**Durée : 6h**
Nom de l'apprenant: Établissement d'enseignement: Date de l'évaluation: Signature du formateur:			**Résultat** **SUCCÈS** / **ÉCHEC**
ÉLÉMENTS D'OBSERVATION	**OUI**	**NON**	**RÉSULTATS**
1.Estimation des valeurs nutritionnelles des différents fourrages 1.1Dénombrement correct des différents types de plantes fourragères 1.2 Estimation correcte des valeurs nutritionnelles des différents fourrages			**0 ou 10** **0 ou 10**
2. Catégorisation des familles de fourrage 2.1 Catégorisation correcte des familles de fourrage 2.2 Respect strict des étapes			**0 ou 10** **0 ou 10**
3. Application des itinéraires techniques des cultures fourragères et des modes de gestion des parcours fourragers 3.1 Application judicieuse des itinéraires techniques des cultures fourragères ; 3.2 Disposition judicieuse des ressources matérielles			**0 ou 10** **0 ou 10**
4.1 Exploitation des modes de gestion des parcours 4.1 Exploitation efficace des modes de gestion des parcours fourragers			0 ou 10
5. Identification des stades physiologiques de récolte de la plante fourragère 5.1 Identification correcte des stades physiologiques de récolte de la plante fourragère			**0 ou 10**
6. Exploitation des différents modes de conservation du fourrage 6.1 Exploitation efficace des différents modes de conservation du fourrage 6.2 Application des normes de conservation des fourrage			**0 ou 10** **0 ou 10**
		TOTAL:	**/100**
Seuil de réussite: 80% et obligation de satisfaire aux exigences des critères 1.1; 4.1; 5.1 et 6.1.			

FICHE D'ÉVALUATION			
Compétence 11 : Gérer le fourrage Code : GEF11			**Durée : 6h**
Règle de verdict: Le formateur devra s'assurer qu'en dehors de la maîtrise des opérations, l'apprenant adopte des attitudes respectant les règles de sécurité pour lesquelles il aura été évalué.	**Oui**	**Non**	
Remarque :			

TABLEAU DE SPÉCIFICATIONS				
Métier : Éleveur de bovins et petits ruminants				
N° et libellé de la compétence	12. Prévenir les maladies des ruminants Code : PMR12		**Durée d'apprentissage/ d'évaluation**	**70** h/5h
Éléments de la compétence	**Stratégie**	**Indicateurs**	**Critères d'évaluation**	**Points**
Disposer des connaissances générales en santé animale	Processus	1. Identification des grands groupes de maladies	1.1. Identification correcte des grands groupes des maladies;	**10**
		2.Spécification des caractéristiques des maladies	2.1 Spécification judicieuse des caractéristiques des maladies	**10**
			2.2 Respect strict du protocole	**05**
Assurer la prophylaxie sanitaire des animaux	Processus	3.Utilisation du Matériel de prophylaxie et d'un programme de biosécurité	3.1 Utilisation appropriée du Matériel de prophylaxie	**10**
			3.2 Application stricte d'un programme de biosécurité	**10**
		4. Distribution des aliments aux animaux en fonction de leurs besoins	4. 1 Distribution judicieuse des aliments aux animaux en fonction de leurs besoins	**10**
			4.2 Application stricte des règles d'hygiène	**05**
Assurer la prophylaxie médicale	Processus	5. Application du programme de vaccination des animaux, sur l'état de santé	5.1 Application rigoureuse du programme de vaccination des animaux	**10**
			5.2Consignation régulière des observations sur l'état de santé des animaux	**10**
			5.3 Élaboration régulière d'un programme de prophylaxie avec un vétérinaire	**10**
	Processus		6.1Application scrupuleux du principe de marche en avant dans la ferme	**05**

TABLEAU DE SPÉCIFICATIONS				
Métier : Éleveur de bovins et petits ruminants				
N° et libellé de la compétence	12. Prévenir les maladies des ruminants Code : PMR12		**Durée d'apprentissage/ d'évaluation**	**70** h/5h
Éléments de la compétence	**Stratégie**	**Indicateurs**	**Critères d'évaluation**	**Points**
		6. Application du principe de marche en avant dans les fermes	6.2 Acquisition contrôlée des médicaments vétérinaires	**05**

DESCRIPTION DE L'ÉPREUVE	
Compétence 12 : Prévenir les maladies	code : PMR12

Renseignements généraux

L'épreuve a pour but d'évaluer la compétence relative à « **Prévenir les maladies** ». Il s'agit d'une épreuve d'évaluation qui prend en considération une portion d'évaluation des connaissances théoriques et une portion de type pratique. Cependant, dans l'impossibilité de produire une épreuve mixte, l'évaluation des connaissances théoriques devrait être priorisée.

L'évaluation de type pratique pourrait être administrée à un groupe restreint d'apprenants en raison de la disponibilité du matériel et de la capacité du formateur à observer plusieurs personnes à la fois. L'évaluation des connaissances théoriques pourrait être réalisée avec l'ensemble des participants. L'environnement de réalisation de l'épreuve de type pratique devrait s'inspirer le plus possible d'une situation en milieu de travail.

L'épreuve pourrait être d'une durée d'environ 05 heures, ce qui inclut la portion pratique combinée à celle de l'évaluation des connaissances théoriques.

Déroulement de l'épreuve

Par l'entremise d'une épreuve de connaissances théoriques, on pourrait poser des questions à l'apprenant sur les connaissances générales en santé animale, les différentes prophylaxies. On pourrait également lui demander, dans le cadre d'une évaluation pratique, d'effectuer la vaccination sur les animaux.

La mise en situation (texte définissant le contexte ou étude de cas) pourrait être utilisée à titre d'évaluation des connaissances théoriques pour l'ensemble des éléments de la compétence.

L'épreuve pourrait donc être mixte et impliquer des activités en sous-groupe pour vérifier le travail d'équipe. Elle pourrait être d'une durée d'environ 04 heures, ce qui inclut la portion pratique combinée à celle de l'évaluation des connaissances théoriques.

Matériel

- Matériel biologique,
- Thermomètre, gants,
- Matériel et équipement,
- Ouvrages de référence,
- Documentation technique

Consigne particulière

- L’épreuve pourrait être administrée durant le temps d’apprentissage d’une compétence subséquente (compétences 7, et 10), les apprentissages liés à ces compétences pourraient être faits dans l’ordre présenté dans le logigramme.
- En cas d'échec, l'épreuve devrait être reprise dans son ensemble. Si un seul élément est très faible comparativement aux autres pour lesquels les performances de l'apprenant seraient excellentes, seul cet élément pourrait être repris.

FICHE D'ÉVALUATION			
Compétence 12 : Prévenir les maladies des ruminants PMR12			**Durée : 5h**
Nom de l'apprenant: Établissement d'enseignement: Date de l'évaluation: Signature du formateur:			**Résultat** **SUCCÈS** / **ÉCHEC**
ÉLÉMENTS D'OBSERVATION	**OUI**	**NON**	**RÉSULTATS**
1. Identification des grands groupes de maladies 1.1. Identification correcte des grands groupes des maladies			 **0 ou 10**
2.Spécification des caractéristiques des maladies 2.1 Spécification judicieuse des caractéristiques des maladies 2.2 Respect strict du protocole			 **0 ou 10** **0 ou 05**
3.Utilisation du Matériel de prophylaxie et d'un programme de biosécurité 3.1 Utilisation appropriée du Matériel de prophylaxie 3.2 Application stricte d'un programme de biosécurité			 **0 ou 10** **0 ou 05**
4. Distribution des aliments aux animaux en fonction de leurs besoins 4. 1 Distribution judicieuse des aliments aux animaux en fonction de leurs besoins 4.2 Application stricte des règles d'hygiène			 **0 ou 10** **0 ou 10**
5. Application du programme de vaccination des animaux, sur l'état de santé 5.1 Application rigoureuse du programme de vaccination des animaux 5.2Consignation régulière des observations sur l'état de santé des animaux 5.3 Élaboration régulière d'un programme de prophylaxie avec un vétérinaire			 **0 ou 10** **0 ou 10** **0 ou 10**
6. Application du principe de marche en avant dans les fermes 6.1Application scrupuleux du principe de marche en avant dans la ferme 6.2 Acquisition contrôlée des médicaments vétérinaires			 **0 ou 05** **0 ou 05**
		TOTAL:	**/100**
Seuil de réussite: 80 % et obligation de satisfaire aux exigences des critères 1.1, 2.1, 3.1, 5.1, 7.1			

FICHE D'ÉVALUATION			
Compétence 12 : Prévenir les maladies des ruminants PMR12			**Durée : 5h**
Règle de verdict: Le formateur devra s'assurer qu'en dehors de la maîtrise des opérations, l'apprenant adopte des attitudes respectant les règles de sécurité pour lesquelles il aura été évalué.	**Oui**	**Non**	

.

TABLEAU DE SPÉCIFICATIONS				
Métier : Éleveur de bovins et petits ruminants				
N° et libellé de la compétence	13. Assurer la reproduction des ruminants. Code : ARR13		**Durée d'apprentissage/D'évaluation**	**84h/6h**
Éléments de la compétence	**Stratégie**	**Indicateurs**	**Critères d'évaluation**	**Points**
Gérer les animaux reproducteurs	Processus	1.Choix des bons reproducteurs	1.1 Identification correcte des maturités sexuelles des bovins et des petits ruminants.	10
			1.2 Choix judicieux des bons reproducteurs	10
		2.Utilisation du protocole de reproduction	2.1 Utilisation appropriée du protocole de reproduction	10
Identifier le cycle sexuel des animaux	Processus	3. Identification des cycles sexuels et des signes de chaleur chez les chez les bovins/les petits ruminants	3.1 Identification correcte des cycles sexuels chez les bovins et les petits ruminants ;	10
			3.2 Identification correcte des signes de chaleur chez les bovins et les petits ruminants	10
		4. Détermination des modes de croisements chez les bovins et les petits ruminants	4.1 Caractérisation judicieuse des cycles sexuels et de chaleur chez les bovins et les petits ruminants	10
			4.2 Respect des étapes	10
Gérer les gestations	Processus	5. Détermination des périodes de gestation chez les bovins et les petits ruminants et des matériaux et équipements liés à la gestation	5.1 Détermination correcte des périodes de gestation chez les bovins et les petits ruminants,	10
			5.2 Détermination judicieuse des matériaux et équipements liés à la gestation	10
	Produit	6. Gestion des mises-bas.	6.1 Application correcte des techniques de mise-bas	10

DESCRIPTION DE L'ÉPREUVE
Compétence 13 : **Assurer la reproduction des ruminants**

Renseignements généraux

L'épreuve a pour but d'évaluer la compétence relative à « **Assurer la reproduction des ruminants** ». Il s'agit d'une épreuve d'évaluation qui prend en considération une portion d'évaluation des connaissances théoriques et une portion de type pratique.

L'évaluation de type pratique pourrait être administrée individuellement.

L'évaluation des connaissances théoriques pourrait être réalisée avec l'ensemble des apprenants. L'environnement de réalisation de l'épreuve de type pratique devrait s'inspirer le plus possible d'une situation en milieu de travail.

La durée cumulée de l'ensemble des épreuves pourrait être d'environ 6 heures, et inclure la portion pratique combinée à celle de l'évaluation des connaissances théoriques pour les différents éléments de compétence.

Déroulement de l'épreuve

Par l'entremise d'une épreuve de connaissances théoriques, on pourrait demander à l'apprenant l'identification chez les bovins et les petits ruminants, les maturités sexuelles, les cycles sexuels, les signes de chaleur, les modes de croisements, les périodes de gestation. De choisir les reproducteurs, on pourrait également demander à l'apprenant, dans le cadre d'une évaluation pratique, de gérer des vêlages.

Matériel

Machines et outillage

- Fiche technique;
- de machines
- des équipements
- outils conventionnel.

Consignes particulières

- L'épreuve pourrait être administrée durant le temps d'apprentissage d'une compétence subséquente ou d'une compétence évaluée en parallèle.
- En cas d'échec, l'épreuve devrait être reprise dans son ensemble. Si un seul élément est très faible comparativement aux autres pour lesquels les performances de l'apprenant seraient excellentes, seul cet élément pourrait être repris.

FICHE D'ÉVALUATION			
Compétence 13 : Assurer la reproduction des ruminants		**Durée: 6H** **CODE : RER13**	
Nom de l'apprenant: **Établissement d'enseignement:** **Date de l'évaluation:** **Signature du formateur**			**Résultat** **SUCCÈS** / **ÉCHEC**
ÉLÉMENTS D'OBSERVATION	**OUI**	**NON**	**RÉSULTATS**
1.Choix des bons reproducteurs 1.1 Identification correcte des maturités sexuelles des bovins et des petits ruminants. 1.2 Choix judicieux des bons reproducteurs			0 ou 10 0 ou 10
2.Utilisation du protocole de reproduction 2.1 Utilisation appropriée du protocole de reproduction			0 ou 10
3. Identification des cycles sexuels et des signes de chaleur chez les chez les bovins/les petits ruminants 3.1 Identification correcte des cycles sexuels chez les bovins et les petits ruminants ; 3.2 Identification correcte des signes de chaleur chez les bovins et les petits ruminants			0 ou 10 0 ou 10
4. Détermination des modes de croisements chez les bovins et les petits ruminants 4.1 Caractérisation judicieuse des cycles sexuels et de chaleur chez les bovins et les petits ruminants 4.2 Respect des étapes			0 ou 10 0 ou 10
5. Détermination des périodes de gestation chez les bovins et les petits ruminants et des matériaux et équipements liés à la gestation 5.1 Détermination correcte des périodes de gestation chez les bovins et les petits ruminants, 5.2 Détermination judicieuse des matériaux et équipements liés à la gestation			0 ou 10 0 ou 10
6. Gestion des mises-bas 6.1 Application correcte des techniques de mise-bas			0 ou 10
EXIGENCES L'évaluation des connaissances théoriques pourrait être utilisée au cas où une observation (évaluation pratique) ne pourrait pas être réalisée. Si tel est le cas, l'apprenant devra répondre adéquatement à 80 % des questions qui lui sont posées afin d'obtenir la totalité des points associés au critère d'évaluation			
Seuil de réussite: 80 %			
Remarque			

TABLEAU DE SPÉCIFICATIONS				
Métier : Éleveur de bovins et petits ruminants			**Code : ELR14**	
N° et libellé de la compétence	**14. Effectuer la traite**		**Durée d'apprentissage**	**56h/4h**
Éléments de la compétence	**Stratégie**	**Indicateurs**	**Critères d'évaluation**	**Points**
Traire la vache	Processus	1. Sélection du mode d'extraction de lait	1.1 Identification correcte des modes d'extraction	10
			1.2 Sélection correcte du mode d'extraction de lait	10
		2. Contention du lait	2.1 Contention correcte de la vache	10
			2.2 Respect des procédures	05
Conserver le lait	Produit	3.Identification les modes et outils de conservation du lait	3.1 Identification correcte des modes de conservation du lait	10
			3.2 Identification judicieuse des outils de conditionnement	10
		4. Disposition des matériaux de recueil et outils de conservation de lait	4.1 Disposition correcte des outils et matériaux de recueil du lait de vache	10
			4.2 Disposition correcte des outils de conservation de lait	05
Entretenir les matériels et équipements de traite	Processus	5. Identification des matériels et équipements de traite	5.1 Identification correcte des matériels et équipements de traite	10
			5.2 Vérification appropriée de bon fonctionnement	10
		6.Nettoyage de matériel de traite	6.1 Nettoyage correcte de matériel de traite	10
			6.2 Rangement juste du matériel de traite	10

DESCRIPTION DE L'ÉPREUVE

Compétence 14 : Effectuer la traite

Renseignements généraux

L'épreuve a pour but d'évaluer la compétence relative à « l'extraction du lait des ruminants».

Il s'agit d'une épreuve d'évaluation qui prend en considération l'évaluation des connaissances théoriques et de type pratique. Cependant, dans l'impossibilité de produire une épreuve mixte, l'évaluation des connaissances pratiques devrait être priorisée.

L'évaluation de type pratique pourrait être administrée à un groupe restreint d'apprenants en raison de la disponibilité du matériel, de la matière d'œuvre et de la capacité du formateur à observer plusieurs personnes à la fois. L'évaluation des connaissances théoriques pourrait être réalisée avec l'ensemble des participants. L'environnement de réalisation de l'épreuve de type pratique devrait s'inspirer le plus possible d'une situation en milieu de travail.

L'épreuve pourrait être d'une durée d'environ 4 heures, ce qui inclut la portion combinée à celle de l'évaluation des connaissances théoriques et pratiques.

Déroulement de l'épreuve

Par l'entremise d'une épreuve de connaissances pratique, on pourrait demander à l'apprenant de choisir un mode de traite de la vache, de préparer rationnellement les outils de traite, de traire les ruminants manuellement ou à l'aide d'une machine, de vérifier et corriger les valeurs caractéristiques qui assurent la qualité du produit, de ranger le poste de travail dans son état initial.

Matériel et équipements (Pour un groupe de 25 apprenants)

- **Des manuels techniques;**
- **Des outils;**
- **Des instruments;**
- **De l'équipement de santé et de sécurité au travail etc….**
- **Des machines.**

Consigne particulière

- L'épreuve pourrait être administrée durant le temps d'apprentissage d'une compétence subséquente, ou d'une compétence évaluée en parallèle;
- En cas d'échec, l'épreuve devrait être reprise dans son ensemble. Si un seul élément est très faible comparativement aux autres pour lesquels les performances de l'apprenant seraient excellentes, seul cet élément pourrait être repris.

ICHE D'ÉVALUATION			
Compétence 14 : Effectuer la traite **Code : ELR14**			**Durée: 4h**
Nom de l'apprenant: **Établissement d'enseignement:** **Date de l'évaluation:** **Signature du formateur:**			**Résultat** **SUCCÈS** / **ÉCHEC**
ÉLÉMENTS D'OBSERVATION	**OUI**	**NON**	**RÉSULTATS**
1. Sélection du mode d'extraction de lait 1.1 Identification correcte des modes d'extraction 1.2 Sélection correcte du mode d'extraction de lait			0 ou 20
2. Contention du lait 2.1 Contention correcte de la vache 2.2 Respect des procédures			0 ou 15
3.Identification les modes et outils de conservation du lait 3.1 Identification correcte des modes de conservation du lait 3.2 Identification judicieuse des outils de conditionnement			0 ou 15 0 ou 15
4. Disposition des matériaux de recueil et outils de conservation de lait 4.1 Disposition correcte des outils et matériaux de recueil du lait de vache 4.2 Disposition correcte des outils de conservation de lait			0 ou 15
5. Identification des matériels et équipements de traite 5.1 Identification correcte des matériels et équipements de traite 5.2 Vérification appropriée de bon fonctionnement			0 ou 20
6.Nettoyage de matériel de traite 6.1 Nettoyage correcte de matériel de traite 6.2 Rangement juste du matériel de traite			
TOTAL:			/100
Seuil de réussite: 80 % et obligation de satisfaire aux exigences des critères 1.1, 2.1, 3.1, 4.1, 5.1			

Règle de verdict: Le formateur devra s'assurer qu'en dehors de la maîtrise des opérations, l'apprenant adopte des attitudes respectant les règles de sécurité pour lesquelles il aura été évalué à la compétence 06 et 13.	**Oui**	**Non**	
Remarque :			

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Alimentation des ruminants, Éditeur **:** Éditions Quae, INRA 2018
- Biologie de la lactation, Jack Martinet (auteur), Louis-Marie Houdebine (auteur), Collection : Mieux comprendre, Éditeur **:** Inra mai 2006
- Commission nationale pour l'UNESCO. Tendances récentes
- Conduire son troupeau de vaches laitières, 2ème édition, Jean-Marie Perreau (auteur), **Éditeur :** Éditions France Agricole, février 2022
- Élevage de la vache laitière en zone tropicale, Christian Meyer (coordination éditoriale), Jean-Pierre Denis (coordination éditoriale), 1 janvier 1999 édition Cirad
- F. Ménissier, J. Bouix. Les bovins et ovins producteurs de viande. Productions Animales, 1992, HS(HS), pp.11-23. hal-00895994
- Génétique des animaux d'élevage, Diversité et adaptation dans un monde changeant, Etienne Verrier (coordination éditoriale), Denis Milan (coordination éditoriale), Claire Rogel-Gaillard (coordination éditoriale), Collection : Savoir-faire, **Éditeur :** Éditions Quae , août 2020
- Guide pratique, Tables Inra 2007 « Alimentation des bovins, ovins et caprins Besoins des animaux – Valeurs des aliments », édition Quae.
- H.D. KLEIN - G. RIPPSTEIN , LES PARCOURS ET L'ALIMENTATION DES RUMINANTS Dongmo Jean-Louis, De Zborowski Isolde. 1991. Élevage et potentialités pastorales sahéliennes. Synthèses cartographiques : Nord-Cameroun = Livestock production and sahélien rangelands potential. Cartographic synthesis: North-Cameroon. Wageningen : CTA-CIRAD-IEMVT, 24 p. ISBN 2-85985-174-7
- L'approche Par Compétences dans l'enseignement Technique et la Formation Professionnelle, Bénin - Burkina Faso – Mali, Bureau Régional de l'UNESCO à Dakar (Breda), Septembre 2006
- La motorisation dans les cultures tropicales, Roland Pirot (coordination éditoriale), 1 avril 2004 édition Cirad
- LES REGIMES ALIMENTAIRES DES BOVINS, DES OVINS ET DES CAPRINS, EN REGION SOUDANIENNE, Jean CESAR - ZOUMANA Coulibaly, avec la collaboration de NGESSAN AMANI Antoine, CIRDES-URPAN / CIRAD-Emvt / CNRA
- Manuel de zootechnie comparée Nord-Sud, André Thewis (coordination éditoriale), Alain Bourbouze (coordination éditoriale), Roger Compère (coordination éditoriale), Jean-Maurice Duplan (coordination éditoriale), Jacques Hardouin (coordination éditoriale), Collection : Mieux comprendre, **Editeur :** Inra , janvier 2005
- Memento de Zootechnie 3e édition, Jean-Pierre Vaissaire, éditeur France AGRICOLE, 24/05/2023
- Mémento de zootechnie, 2ème édition , Jean-Pierre Vaissaire **Éditeur :** Éditions France Agricole (auteur) janvier 2018
- Organisation Internationale de La Francophonie, Les guides méthodologiques d'appui à la mise en œuvre de l'approche par compétences en formation professionnelle
- Races bovines de France, 2ème édition, Races de France (auteur), **Éditeur :** Éditions France Agricole, mars 2014
- République du Cameroun. Document de politique nationale genre (version préliminaire). Yaoundé, 2012, 74 pages.
- République du Cameroun. Stratégie de la formation professionnelle. Yaoundé, Octobre 2008, 91p

- République du Cameroun. Document de stratégie pour la croissance et l'emploi. Yaoundé, 2009, 167 pages
- République du Cameroun, Élaboration des référentiels en tourisme, hôtellerie et loisirs au Cameroun, MINTOURL 2013
- République du Cameroun. Politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, Yaoundé, octobre 2008, 58 pages.
- Situation actuelle de l'éducation et de la formation des adultes (Ed.FoA). Yaoundé, 2008, 22 pages.
- Tables de composition et de valeur nutritive des matières premières destinées aux animaux d'élevage, 2 ème édition, revue et corrigée. Porcs, volailles, bovins, ovins, caprins, lapins, chevaux, poissons, Daniel Sauvant (coordination éditoriale), Gilles Trane (coordination éditoriale), Jean-Marc Perez (coordination éditoriale), Collection : Hors Collection, **Éditeur :** Inra, janvier 2004
- X. Roegiers, De Boeck, Des curricula pour la formation professionnelle initiale, 2010
- ZOOTECHNIE GENERALE DES RUMINANTS, Polycopié pédagogique Par Dr. BOUKHECHEM Saïd Maître de Conférences B, Année universitaire 2020/2021

GUIDE PEDAGOGIQUE (GP)

ABREVIATIONS ET ACRONYMES

APC	Approche Par Compétences
AST	Analyse de la Situation de Travail
CMR	Cameroun
DFOP	Direction de la Formation et de l'Orientation Professionnelles
EPC	Équipements de Protection Collective
EPI	Équipements de Protection Individuelle
FPT	Formation Professionnelle et Technique
IGF	Inspection Générale des Formations
MINEFOP	Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
OIF	Organisation Internationale de la Francophonie
REF	Référentiel de Formation
RMC	Référentiel de Métier Compétences
PADESCE	Projet d'Appui au Développement de l'Enseignement Secondaire et des Compétences pour la Croissance et l'Emploi

PREMIERE PARTIE: STRATEGIES DE FORMATION

IV.1. PRÉSENTATION GENERALE DU GUIDE

1. Nature.

L'objectif principal d'un guide pédagogique est d'appuyer les formateurs et l'équipe pédagogique responsables de la mise en œuvre de la formation dans chaque établissement. Le milieu, les types de formations offertes, le profil des apprenants, les caractéristiques du personnel enseignant, les ressources physiques et matérielles mises à disposition ainsi que la nature des partenariats accessibles font de chaque structure de formation un lieu unique. Dans un tel contexte, il ne saurait être question d'instaurer des modes d'intervention et des stratégies éducatives uniformes.

Au contraire, il faut laisser à chaque structure de formation toute la marge de manœuvre possible pour adapter le scénario de formation élaboré lors de la production du référentiel de formation tout en s'assurant du respect des rubriques prescrites, dont les standards de performance retenus pour les compétences. Le guide pédagogique doit donc allier latitude et souplesse en vue de la réalisation de la formation.

Le guide pédagogique présente dans un premier temps les principes pédagogiques recommandés pour soutenir la livraison de la formation en respect de l'Approche Par Compétences. Il présente aussi le projet pédagogique et les intentions qui soutiennent celui-ci. Il permet de renforcer les liens spécifiques entre le référentiel de formation et la traduction des intentions pédagogiques exprimées par l'équipe de production. Il définit deux outils pédagogiques (chronogramme suggéré et fiches de suggestions pédagogiques) destinés à aider le formateur, l'équipe pédagogique ainsi que les gestionnaires de la structure de formation à effectuer la planification et l'organisation de la formation. Dans un second temps, y sont présentées des fiches contenant des suggestions pédagogiques pour chacune des compétences identifiées dans le référentiel de formation. Ces fiches constituent l'essence du guide pédagogique.

2. Buts.

Bien que le guide pédagogique soit un instrument facultatif, contrairement au référentiel de formation qui est prescriptif, sa mise à la disposition des formateurs et des équipes pédagogiques permet d'atteindre divers buts :

- Contribuer fortement à diffuser les valeurs de base qui devraient présider à la réalisation de la formation ;
- Consolider les diverses approches pédagogiques et les modalités de collaboration entre les équipes de formateurs et d'agents ou conseillers pédagogiques des structures de formation ;
- Proposer diverses approches susceptibles de mieux répondre aux besoins des apprenants en formation et de favoriser leur insertion et leur cheminement dans la vie active ;
- Prendre en compte, dans le projet éducatif, l'acquisition de compétences transversales qui relèvent du développement global de la personne et s'alignent avec les objectifs de la formation générale de base ;
- Proposer une démarche de planification pédagogique destinée à faciliter le travail initial du formateur.

IV.2. PRINCIPES PÉDAGOGIQUES

Lorsqu'une équipe de pédagogues aborde l'élaboration d'un guide pédagogique, elle doit généralement avoir en tête un modèle théorique pour mettre en évidence les valeurs qui sous-tendent ses actions et adopter un cadre de référence pour étayer son projet. En rappel, l'Approche Par Compétences (APC)

place l'apprenant au centre de la démarche de formation et le reconnaît comme premier acteur responsable de ses apprentissages. Le modèle constructiviste et socioconstructiviste d'apprentissage s'inscrit bien dans cette perspective.
Selon cette approche, les nouveaux savoirs se développent progressivement, à la manière d'une véritable construction, c'est-à-dire en retenant les connaissances antérieures comme assises, et en établissant des réseaux de liens entre les diverses réalités avec lesquelles on entre en contact. Le socioconstructivisme, issu du constructivisme, ajoute la dimension des relations humaines, des interactions et des questionnements mutuels dans la construction des savoirs et le développement des compétences.
Ces principes découlent directement des bases conceptuelles, des valeurs et du cadre de référence qui ont présidé à la mise en place de l'APC. Ils constituent des lignes directrices devant être suivies dans le choix des stratégies d'enseignement et d'apprentissage pour permettre aux apprenants d'atteindre les buts du référentiel de formation.
Voici quelques principes généraux qui s'appliquent également dans le cadre du référentiel de formation du métier de d'Éleveur Bovins :

- Faire participer activement les apprenants et les rendre responsables de leurs apprentissages ;
- Tenir compte du rythme et de la façon d'apprendre de chacun ;
- Prendre en compte et réinvestir les acquis scolaires ou expérientiels des apprenants ;
- Considérer que la possibilité ou la capacité d'apprendre est fortement liée aux stratégies et aux moyens utilisés pour acquérir les compétences ;
- Favoriser le renforcement et l'intégration des apprentissages ;
- Privilégier des activités pratiques d'apprentissage et des projets adaptés à la réalité du marché du travail ;
- Communiquer avec les apprenants dans un langage correct et en utilisant les termes techniques appropriés ;
- Rechercher le plus possible la collaboration du milieu du travail ;

Faire découvrir aux apprenants que la formation professionnelle constitue une voie importante d'intégration sociale et de développement personnel.

IV.3. PROJET DE FORMATION ET INTENTIONS PÉDAGOGIQUES

Le projet est structuré à partir des finalités, des orientations et des buts généraux de la formation professionnelle. Il s'inspire des valeurs et des principes pédagogiques qui ont présidé à l'élaboration du référentiel de formation. Chaque structure de formation est appelée à établir ou à actualiser son projet éducatif lors de l'implantation d'un référentiel de formation, et ce avant sa mise en œuvre.
L'élaboration d'un projet de formation implique également une prise en considération des spécificités de la formation offerte par la structure de formation, des caractéristiques des ressources humaines mobilisées, des ressources physiques et matérielles disponibles, de la nature du partenariat avec le milieu du travail et du contexte général.

Le projet définit les intentions pédagogiques et les stratégies d'apprentissages à mettre en place pour l'ensemble de la formation professionnelle, plus spécifiquement pour chaque filière de formation offerte dans la structure de formation.
Les intentions pédagogiques sont des visées éducatives qui découlent du projet de formation et qui servent de guide pour les interventions auprès de l'apprenant. Elles touchent généralement des dimensions significatives du développement professionnel et personnel des apprenants qui n'ont pas

fait l'objet de formulations explicites dans les buts du référentiel ou les compétences retenues. Elles incitent le personnel formateur à intervenir dans une direction donnée, chaque fois qu'une situation s'y prête.

Voici donc quelques intentions éducatives d'ordre général qui sont insérées dans le projet éducatif de la mise en œuvre du programme de formation d'ouvrier éleveur des bovins et petits-ruminants :

- Développer chez les apprenants, le sens des responsabilités et du respect de la personne ;
- Accroître, chez les apprenants, l'autonomie, l'initiative et l'esprit d'entreprise ;
- Développer chez les apprenants, la pratique de l'autoévaluation ;
- Développer chez les apprenants, une discipline personnelle et une méthode de travail ;
- Développer chez les apprenants, le souci de protéger l'environnement ;
- Développer chez les apprenants, la préoccupation du travail bien fait ;
- Développer chez les apprenants, le sens de l'économie du temps et des ressources ;
- Développer chez les apprenants, la préoccupation d'utiliser avec soin, les différents équipements.

IV.4. PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU RÉFÉRENTIEL DE FORMATION

Le scénario de formation se trouve au cœur du référentiel de formation. Il consiste à présenter les choix qui ont résulté de la définition des compétences issues du référentiel métier-compétences (elles même découlant de l'AST). Ces compétences sont traduites en actions observables et en résultats mesurables, éléments sur lesquels reposent l'acquisition par l'apprenant et leur évaluation. En plus de mettre en évidence la liste des compétences requises pour exercer un métier, le référentiel de formation les décrit de manière exhaustive et pose des Balises/Eléments de contenu qui déterminent une démarche d'acquisition desdites compétences. En conséquence, selon les modalités de réalisation de la compétence, le référentiel de formation mise sur deux techniques différentes pour décrire les compétences : la traduction en comportement et la traduction en situation.

En conséquence, le référentiel de formation pour le métier d'éleveur des bovins et petits ruminants traduit les orientations particulières en matière de formation. Il prépare donc la personne à devenir un travailleur du secteur primaire selon les règles de sécurité et la réglementation.

Le référentiel de formation vise à rendre apte l'ouvrier éleveur des bovins et petits ruminants à diriger une unité d'élevage spécialisée dans l'engraissement, la production du lait, la reproduction des bovins, ovins, caprins. Plus précisément, l'éleveur des bovins et petits ruminants pourra de ce fait embaucher et diriger la main-d'œuvre pour la conduite de son élevage, veiller à la santé et à la sécurité des animaux, s'occuper de la production du fourrage destiné à l'alimentation, tenir à jour les divers registres (naissances, races, croissance des animaux, etc.) et s'occuper de la vente des animaux et du lait. Il doit aussi maitriser de multiples techniques d'élevage, des plus anciennes aux plus modernes, et savoir dans quels contextes particuliers mettre chacune d'elles en application.

La nature du travail et les caractéristiques de l'environnement imposent à l'éleveur des bovins et petits ruminants de respecter strictement les règles et les consignes sanitaires, de sécurité autant pour la protection des travailleurs que de celle de l'environnement. Il doit aussi maitriser les techniques de secourisme et de survie.

Étant donné que l'éleveur des bovins et petits ruminants travaille souvent en équipe ou supervision, il doit démontrer de bonnes attitudes relationnelles, tout en veillant à préserver l'image de l'entreprise pour laquelle il réalise les activités d'élevage.

IV.5. LISTE DES COMPÉTENCES

Le tableau suivant est conçu à partir de l'information contenue dans le référentiel de formation. Cette synthèse présente les compétences ordonnancées ainsi que les durées de formation qui s'y rapportent. Le tableau résume en fait la logique de formation présentée dans la matrice des objets de formation et dans le logigramme d'acquisition des compétences. Il prépare donc l'utilisateur du guide pédagogique à mieux comprendre la portée du programme d'éleveur des bovins et des petits ruminants, tout en lui donnant déjà des pistes sur l'organisation du chronogramme de formation.

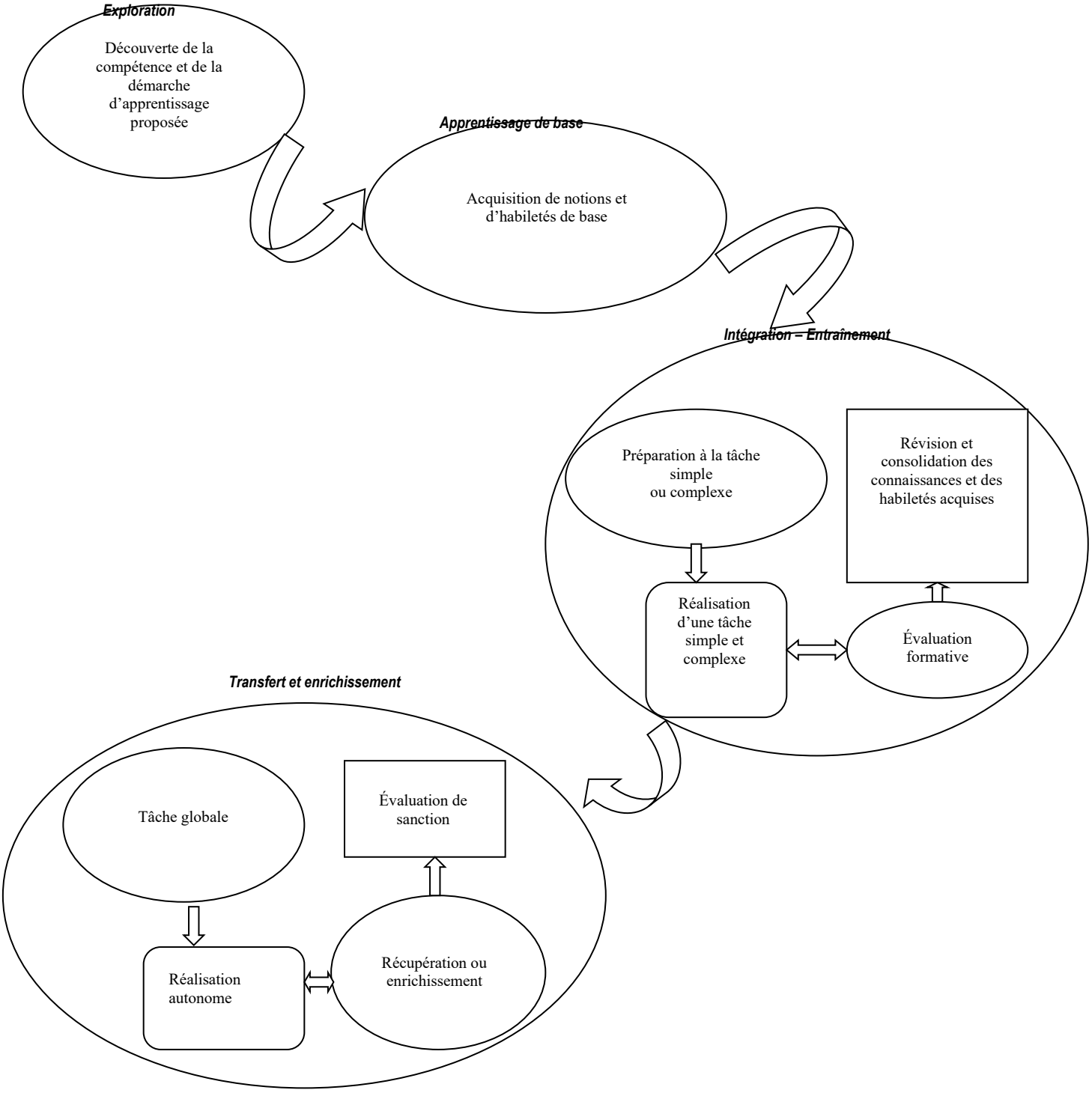
Tableau 1 : Synthèse du programme de formation

METIER : ouvrier en élevage de bovins et petits ruminants					VOLUME HORAIRE : 1200 h					
N°	**Énoncé de la compétence**	**Intitulé Module**	**Durée totale**	**Modalités**	**Stratégie d'évaluation**	**Durée de l'épreuve**	**Traduction**	**Types**	**Seuil de réussite**	**Matériels nécessaires**
1.	Se situer au regard du métier et de la formation	Métier et Formation	30	Pratique et orale	Ps	2h	S	G	80%	Voir description des épreuves
2.	Communiquer en milieu professionnel	Communication en milieu professionnel	45	Écrite et orale	Ps Pt	2h	S	G		
3.	Prévenir les atteintes liées à la santé, à la sécurité au travail et à l'environnement	Qualité, Hygiène, Santé, Sécurité et Environnement	45	Orale et écrite	Ps Pt	2h	S	G		
4.	Utiliser les fonctions de base en informatique	Informatique	45	Écrite Pratique	Ps Pt	3h	C	G		
5.	Utiliser le calcul Professionnel	Calcul professionnel	45	Écrite	Pt Ps	3h	C	G		
6.	Appliquer les notions de base en biologie/chimie en élevage de bovins et petits-ruminants	Notions de base en biologie/chimie	45	Écrite	Ps Pt	4h	C	G		
7.	Vendre les produits	Commercialisation des produits	45	Écrite	Ps Pt	4h	C	G		
8.	Aménager l'habitat des animaux	Infrastructures d'élevage	75	Pratique et écrite	Ps Pt	6h	C	P		
9.	Alimenter les ruminants	Alimentation des ruminants	90	Pratique	Ps Pt	3h	C	P		
10.	S'approvisionner en animaux	Approvisionnement en animaux	60	Pratique et écrite	Ps Pt	6h	C	P		

11.	Gérer le fourrage	Gestion du fourrage	90	Pratique	Ps Pt	4h	C	P		
12.	Prévenir les maladies des ruminants	Prévention des maladies des ruminants	75	Pratique et écrite	Ps Pt	6h	C	P		
13.	Assurer la reproduction des ruminants	Reproduction des ruminants	90	Pratique et écrite	Ps Pt	3h	C	P		
14.	Effectuer la traite des animaux	Extraction du lait des ruminants	60	Pratique et écrite	Ps Pt	3h	C	P		
15.	Rechercher un emploi	Entreprenariat	45	Écrite	Ps Pt	2h	S	G		
16.	S'intégrer en milieu professionnel	Stage professionnel	315	Pratique	Ps Pt	20h	S	P		
Total			**1 200**							

IV.6. STRATEGIES PEDAGOGIQUES

Selon le cas, le processus d'acquisition de compétences est illustré par les schémas ci-dessous.



IV.7. PRÉSENTATION DU CHRONOGRAMME

Le chronogramme de réalisation de la formation est une représentation schématique de l'ordre selon lequel les compétences devraient être acquises et de la répartition dans le temps des activités d'enseignement, d'apprentissage et d'évaluation. Il assure une planification globale de l'ensemble du référentiel de formation et permet de voir l'articulation qui existe entre les compétences. Ce type de planification vise à assurer une certaine cohérence et une progression des apprentissages.

Le chronogramme s'inspire du logigramme de la séquence d'acquisition des compétences présenté dans le référentiel de formation. À cette étape, il est réalisé dans le but de donner une idée globale du déroulement de la formation. Le chronogramme devient en quelque sorte une seconde version plus détaillée du logigramme.

Le chronogramme permet de décrire en détail le déroulement de la formation et de préciser les modalités selon lesquelles des thèmes autres que la formation reliée au métier (la formation générale par exemple) peuvent être intégrés à la formation. C'est à l'aide du chronogramme que les personnes travaillant à la planification pédagogique (responsables pédagogiques, formateurs de la spécialité, etc.) pourront tenir compte, pour une compétence donnée, des apprentissages déjà effectués, de ceux qui se déroulent en parallèle et de ceux à venir. La position retenue aura une incidence déterminante sur l'ensemble des choix pédagogiques ultérieurs.

Le chronogramme sert également à établir une base de répartition dans le temps des activités d'enseignement et d'apprentissage. Cette répartition implique la prise en considération de la nature et des contraintes associées à la réalisation des activités d'enseignement, d'apprentissage et d'évaluation. En conséquence, le chronogramme ici présenté repose sur une situation type et devra être ajusté en fonction de la situation réelle de chaque structure de formation, voire de chaque période de l'année, et en fonction des contraintes locales.

	Compétences particulières								Compétences générales								Total Par semaine
Numéro ►	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**16**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	7	15	
Durée (heure) ►	75	90	60	90	75	90	60	315	30	45	45	45	45	45	45	45	1200
Semaines ▼																	
1									30								30
2										15	20						35
3										20	15						35
4										10	10		15				35
5												15	5	15			35
6												15	5	15			35
7												15	5	15			35
8	20												15		15		35
9	20														15		35
10	20														15		35
11	15		20														35
12		15	5	15													35

	Compétences particulières								Compétences générales								Total Par semaine
Numéro ►	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**16**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	7	15	
Durée (heure) ►	75	90	60	90	75	90	60	315	30	45	45	45	45	45	45	45	1200
Semaines ▼																	
13		15	5	15													35
14		15	5	15													35
15		15	5	15													35
16		15	5	15													35
17		15	5	15													35
18			10			25											35
19					15	10	10										35
20					15	10	15										35
21					15	10	10										35
22					15	10	10										35
23					15	5	15										35
24						20										15	35
25																30	30

	Compétences particulières								Compétences générales								Total Par semaine
Numéro ►	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**16**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	7	15	
Durée (heure) ►	75	90	60	90	75	90	60	315	30	45	45	45	45	45	45	45	1200
Semaines ▼																	
26								40									40
27								40									40
28								40									40
29								40									40
30								40									40
31								40									40
32								40									40
33								40									40

DEUXIEME PARTIE: SUGGESTIONS PEDAGOGIQUES

IV.8. PRESENTATION DES FICHES DE SUGGESTION PEDAGOGIQUES

Les suggestions pédagogiques pour le métier d'Éleveur des bovins et petits ruminants, présentées sous forme de fiches, reprennent l'énoncé de la compétence, lequel est accompagné d'informations complémentaires telles que le numéro de la compétence et la durée allouée pour son acquisition.

Les fiches de suggestions pédagogiques renseignent sur la position, le rôle et la démarche particulière de chaque compétence. Elles fournissent ensuite une liste des savoirs liés à chaque compétence ainsi que leurs balises/éléments de contenu, lesquelles renseignent sur l'étendue ou sur les limites des savoirs en cause. Enfin, elles contiennent des suggestions d'activités d'enseignement et d'apprentissage de façon à couvrir l'ensemble des savoirs liés à la compétence et des éléments qui s'y rapportent.

COMPETENCE N°01: Se situer au regard du métier et de la formation		
NUMERO : 1	**DUREE D'APPRENTISSAGE : 30heures**	
MODULE ASSOCIE	**Métier et formation**	
FONCTION ET POSITION DE LA COMPETENCE		
Ce module est le tout premier par lequel l'apprenant amorcera sa formation en production d'aliments des animaux d'élevage. Il vise à informer sur les différents aspects de ce métier au regard du marché de l'emploi et sur la démarche de formation. L'obtention de ces informations permettra à l'apprenant de s'auto-évaluer en comparaison de sa personnalité, de son désir, de ses aptitudes en vue de confirmer sa participation au programme de formation.		
DEMARCHE PARTICULIERE A LA COMPETENCE Il est suggéré de répartir le temps d'apprentissage selon les proportions suivantes : 1. S'informer sur le métier : 40 % 2. S'informer sur le programme de formation et engagement de la démarche : 40 % 3. Évaluer et confirmer son engagement : 20 % Il est suggéré de respecter l'ordre des éléments, tel que décrit dans le référentiel de formation.		
Savoirs liés à la compétence	**Balises**	**Activités d'enseignement et d'apprentissage**
1. S'informer sur le métier		
1.1 Recueillir les données sur la nature et sur les exigences du métier	• Nature du métier • Exigences du métier	Par des exposés, à l'aide de la documentation, de conférences, l'apprenant sera informé sur le métier.
1.2 Inventorier les habiletés, aptitudes, attitudes nécessaires pour pratiquer le métier	• Habiletés • Aptitudes • Attitudes	

<table>
<tr><td colspan="3">COMPETENCE N°01: Se situer au regard du métier et de la formation</td></tr>
<tr><td>NUMERO : 1</td><td colspan="2">DUREE D’APPRENTISSAGE : 30heures</td></tr>
<tr><td>MODULE ASSOCIE</td><td>Métier et formation</td><td></td></tr>
<tr><td>1.3 Identifier les particularités du milieu professionnel</td><td>• Éléments de compétence
• Conditions de réussite
• Critères de participation
• Conditions d’encadrement</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="3">2. S’informer sur le programme de formation et engagement de la démarche</td></tr>
<tr><td>2.1 Collecter les informations sur le programme, la démarche de formation et d’évaluation</td><td>• Compétences
• Tâches
• Aptitudes
• Connaissances
• Habiletés
• Démarche de formation
• Stratégie d’évaluation</td><td rowspan="2">Par des exposés, à l’aide de la documentation, de conférences, l’apprenant sera informé de la pertinence du programme de formation, des conditions de réussite et du mode d’évaluation. Ils seront également motivés à entreprendre les activités proposées.</td></tr>
<tr><td>2.2 Apprécier la formation</td><td>• Points forts
• Limites de la formation</td></tr>
<tr><td colspan="3">3- Evaluer et confirmer son engagement.</td></tr>
</table>

COMPETENCE N°01: Se situer au regard du métier et de la formation		
NUMERO : 1	**DUREE D'APPRENTISSAGE : 30heures**	
MODULE ASSOCIE	**Métier et formation**	
3.1 Distinguer les aptitudes des champs d'intérêt.	• Différence entre ce que l'on aime et la possibilité que l'on a de le réaliser.	Le formateur à travers des exposés doit permettre aux apprenants d'avoir une vision juste du métier et de la formation Il doit fournir aux apprenants les moyens d'évaluer avec honnêteté et objectivité leur orientation professionnelle.
3.2 Décrire les raisons de son choix de poursuite de la formation.	• Autoévaluation. • Raisons motivant la décision.	
3.3 Décrire les principaux éléments d'un rapport confirmant un choix d'orientation professionnelle.	• Résumé de ses goûts, ses aptitudes et de ses champs d'intérêt. • Résumé des exigences relatives à l'exercice du métier • Parallèle entre les deux aspects qui précèdent • Brève conclusion sur son choix d'orientation.	

COMPETENCE 02: Communiquer en milieu professionnel		
NUMERO : 02	**DUREE D'APPRENTISSAGE** : 45 h	
MODULE ASSOCIE	**Communication en milieu professionnel**	
FONCTION ET POSITION DE LA COMPETENCE		
La mise en œuvre de cette partie d'apprentissage vise à faire acquérir et à renforcer le potentiel nécessaire à tout acte de communication. Les contenus d'enseignement se définissent aussi bien en termes de connaissances transmises qu'en termes de supports et d'activités pédagogiques puisées dans les activités menées dans l'entreprise. Ils visent à constituer pour l'apprenant un capital de savoirs et de méthodes auxquels il puisse se référer.		
DEMARCHE PARTICULIERE A LA COMPETENCE		
La répartition du temps d'apprentissage est suggérée selon les proportions suivantes : 1.S'approprier les termes et expressions indispensables pour la communication en milieu de travail :15% 2.Traiter les informations : 20% 3. Produire les messages indispensables à la vie professionnelle et sociale : 25% 4. Communiquer oralement : 20% 5. Rendre compte de son activité : 20%. Il est suggéré de respecter l'ordre des éléments, tel que décrit dans le référentiel de formation.		
Savoirs liés à la compétence	**Balises**	**Activités d'enseignement et d'apprentissage**
1.S'approprier les termes et expressions indispensables pour la communication en milieu de travail		
1.1 Utiliser la langue française de manière appropriée	• Définition des termes • Grammaire • Vocabulaire	Par des activités pratiques écrites et orales, le formateur permet à l'apprenant d'appliquer les consignes sur les règles de grammaire et

COMPETENCE 02: Communiquer en milieu professionnel		
	• Formulation des phrases donnant lieu à une instruction, une description de procédés, une demande ou information, une suggestion, un conseil, ect.	de vocabulaire dans l'usage du français et de l'anglais comme outils de communication en milieu professionnel.
1.2 To adequately make use of the english language	• Words meaning • Grammar • Vocabulary • Sentence formulation for instructions, process description, informations, application, advice, suggestions.	
2. Traiter les informations		
2.1 Elargir son vocabulaire technique	• Explication du sens des mots dans leurs contextes • Choix parmi plusieurs définitions • Usages des outils lexicaux courants	À partir d'une information orale, d'un texte ou d'une situation professionnelle donnée, l'enseignant développe la stratégie de lecture silencieuse de texte ou d'extraits, d'écoute de documents sonore, d'observation des documents audiovisuels, de commentaires des documents graphiques. Suivant cette approche, l'apprenant parvient à exploiter les informations, déterminer le sens et les idées essentielles d'un message, classer des principales manifestations thématiques.
2.2 Comprendre une situation de communication simple	• Schéma élémentaire de la communication • Différentes situations de communication • Repérage d'interlocuteurs, de message et de support de communication	
2.3 Saisir le sens global d'un texte lu	• Réponses à des questions précises sur le contenu du texte • Reformulation de tout ou d'une partie du texte	
2.4 Saisir le sens d'une information de source non écrite et en retenir le contenu	• Réponses à des questions précises de l'information • Reformulation des messages	

COMPETENCE 02: Communiquer en milieu professionnel		
3.Produire les messages indispensables à la vie professionnelle et sociale		
3.1 Utiliser différents outils et supports de communication	• Exploitation des outils de communication • Utilisation du vocabulaire technique du métier • Construction raisonnée de phrases de structure simple	L'enseignant donne un sens à l'apprentissage de la communication couplé avec l'apprentissage de la discipline professionnelle, dans la pratique quotidienne des activités de l'apprenant. Cela donne l'occasion aux apprenants d'agir en communiquant par écrit.
3.2 Restituer à l'écrit une information issue de la vie courante	• Formulation d'exemples ou d'arguments par écrit, pour justifier ou contredire une affirmation • Exploitation d'un message et production des informations écrites	
3.4 Exprimer une opinion ou une appréciation à l'écrit	• Formulation de message écrit, pour partager un avis ou un sentiment par rapport à une situation donnée	
4. Communiquer oralement		
4.1 Restituer à l'oral une information issue de la vie courante	• Allocution formulée d'exemples ou d'arguments, pour justifier ou contredire une affirmation	L'enseignant donne un sens à l'apprentissage de la communication couplé avec l'apprentissage de la discipline professionnelle, dans la pratique quotidienne des activités de l'apprenant. Cela donne l'occasion aux apprenants d'agir en communiquant oralement.
4.2 Exprimer une opinion ou une appréciation à l'oral	• Formulation de message oral, pour partager un avis ou un sentiment par rapport à une situation donnée	
5. **Rendre compte de son activité**		
5.1 Rendre compte par écrit ou oral des opérations effectuées	• Collecte des informations • Restitution des données • difficultés rencontrées	À l'aide des activités pratiques, le formateur réitère les indications et consignes de prise de note et de rédaction du compte rendu.

COMPETENCE 02: Communiquer en milieu professionnel		
	• incidents de service, des dysfonctionnements, • solutions correctives • Justification du travail effectué.	L'apprenant renforce ainsi sa compétence dans la communication avec ses coéquipiers, sa hiérarchie et le public.
5.2 Rédiger des rapports	• Utilisation du vocabulaire technique et des règles de grammaire • Documents techniques. • Règles techniques de rédaction ou de formulation	

COMPETENCE 03 : Prévenir les atteintes à la santé, à la sécurité, à l'intégrité physique et l'environnement		
NUMERO : 03	DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 45 h	
FONCTION ET POSITION DE LA COMPETENCE		
Ce module est réinvesti dans les différents modules de compétences particulières du programme de formation. Cela signifie que l'apprenant qui, à la fin de sa formation, intègre le marché du travail aura à mettre en application cette compétence dans toutes les tâches qu'il aura à accomplir sur le marché du travail. Cela se comprend étant donné que l'aspect santé et sécurité au travail rentre dans toutes les tâches pratiques à accomplir. Ce module de formation, en permettant à l'apprenant de distinguer les risques inhérents au travail d'ouvrier en élevage des bovins et petits ruminants, vise essentiellement l'acquisition d'une préoccupation constante pour l'application stricte des règles de santé et de sécurité de l'hygiène et de l'environnement dans l'exercice des tâches.		
DEMARCHE PARTICULIERE A LA COMPETENCE		
Compte tenu de l'importance des apprentissages de cette compétence, il est recommandé d'en renforcer les compétences par l'entremise des autres compétences qui y sont associées. C'est par l'entremise d'activités répétées que les éléments de la compétence seront mieux maîtrisés. En conséquence, des temps d'apprentissage réguliers et appliqués à chaque compétence sont davantage préconisés au cours d'une session intensive de formation. En misant sur cette approche, l'apprenant parviendra plus efficacement à adopter le comportement préventif souhaité Il est suggéré de répartir le temps d'apprentissage selon les proportions suivantes : 1. S'informer des lois et des règlements sur la santé et la sécurité au travail : 20%h 2. Identifier les risques relatifs à la santé et à la sécurité dans l'environnement professionnel : 20% 3. Appliquer des mesures préventives reliées à l'hygiène, la santé et la sécurité au travail : 20% 4. Intervenir en situation d'urgence : 15% 5. Prévenir les infections transmissibles sexuellement (ITS), le virus d'immunodéficience humaine (VIH/SIDA) et d'autres maladies transmissibles : 20% Évaluation : 5%		
Savoirs liés à la compétence	**Balises/Eléments de contenu**	**Activités d'enseignement et d'apprentissage**
1. S'informer des lois et des règlements sur la santé et la sécurité au travail		
1.1 Identifier le corpus et le dispositif juridique	• Documents juridiques • Revues scientifiques • Ordonnances	Par des exposés, à l'aide de documentation, de conférences, l'apprenant sera informé du dispositif juridique relatif à la santé et à la sécurité liée aux procédés

COMPETENCE 03 : Prévenir les atteintes à la santé, à la sécurité, à l'intégrité physique et l'environnement		
NUMERO : 03	DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 45 h	
FONCTION ET POSITION DE LA COMPETENCE		
	• Lois	de traitement des eaux. Il motivera les apprenants à entreprendre les activités de recherche y afférentes.
1.2 Repérer l'information dans les documents et les pictogrammes.	• Décrets • Arrêtés • Décisions	
2. Identifier les risques relatifs à la santé et à la sécurité dans l'environnement professionnel		
2.1 Déterminer les risques liés à la santé en milieu de travail	• Les contusions et coupures provoquées par les chutes d'objet et par la manutention des matériaux. • Les coupures, les contusions et les fractures causées par les éléments mobiles des machines. • Les lésions aux yeux causées par la projection des particules. • Les lésions attribuables au travail répétitif. • Les risques de brûlure liés à l'utilisation d'un poste de soudage et d'un poste d'oxycoupage Etc.	Le formateur à travers des exposés doit permettre aux apprenants d'avoir une vision large des risques relatifs à l'exercice d'ouvrier en élevage des bovins et petits ruminants. L'apprenant s'exercera à travers des activités de recherche et présente devant ses pairs le résultat de ses travaux.
2.2 Catégoriser des risques liés à la sécurité et à l'environnement	• Pollution • Électrocution • Ecoulements de liquides • Effets du courant électrique sur le corps humain. • Les risques associés aux produits inflammables Etc.	

COMPETENCE 03 : Prévenir les atteintes à la santé, à la sécurité, à l'intégrité physique et l'environnement		
NUMERO : 03	DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 45 h	
FONCTION ET POSITION DE LA COMPETENCE		
3. Appliquer les mesures préventives reliées à l'hygiène, la santé et la sécurité au travail		
3.1 Distinguer les équipements de protection individuelle et collective	• Les types de situation d'urgence • Les incendies • Les explosions	Le formateur à travers des exposés permettra aux apprenants d'avoir une vision juste des équipements de protection individuelle, leurs modes d'emplois, etc. L'apprenant s'exercera à travers des activités pratiques à manipuler ces équipements.
3.2 Identifier les normes de sécurité	• La délimitation de la zone sinistrée • Les équipements d'urgence • Les précautions utiles • Les soins de premier secours	
4. Intervenir en cas d'urgence		
4.1 Évaluer le niveau de gravité de la situation	• Les types de situation d'urgence • Les incendies • Les explosions	Le formateur à travers des exposés permettra aux apprenants d'évaluer le niveau des risques en cas d'urgence. L'apprenant développera des attitudes, aptitudes et présente la maîtrise de l'élément de compétence à travers des exercices pratiques.
4.2Organiser l'intervention d'urgence	• La délimitation de la zone sinistrée • Les équipements d'urgence • Les précautions utiles • Les soins de premier secours	
5. Prévenir les infections transmissibles sexuellement (ITS), le virus d'immunodéficience humaine (VIH/SIDA) et d'autres maladies transmissibles		
5.1 Collecter l'information sur les modes de transmission, l'évolution et les moyens de prise en charge	• Documents scientifiques • Les maladies infectieuses • Les risques • Les modes de transmission • Les moyens de prévention	Par des exposés, à l'aide de documentation, de conférences, l'apprenant sera informé des maladies infectieuses, des risques et modes de transmission, etc. Motiver les apprenants à entreprendre les activités de recherche y afférentes.

COMPETENCE 03 : Prévenir les atteintes à la santé, à la sécurité, à l'intégrité physique et l'environnement		
NUMERO : 03	DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 45 h	
FONCTION ET POSITION DE LA COMPETENCE		
6.2 Reconnaitre les conséquences possibles de comportements inappropriés	• Le SIMDUT • Les moyens de prévention • Les gaz à effets de serre	Par des exposés, à l'aide de documentation, de conférences, l'apprenant sera informé sur un ensemble de moyens devant permettre de reconnaitre les conséquences liées au comportements inappropriés

COMPETENCE 04 : Utiliser les fonctions de base en informatique Code : INF04		
NUMERO : 05	DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 42heures/ 3h	
FONCTION ET POSITION DE LA COMPETENCE		
Les apprentissages réalisés à l'intérieur de ce module devront permettre à l'apprenant de se familiariser avec l'ordinateur et son environnement. Les habiletés développées à utiliser un logiciel de traitement de texte et un tableur seront réinvesties dans d'autres compétences particulières notamment pour la rédaction de rapports et le calcul de paramètres techniques ou la lecture des panneaux de commande. L'apprenant devra être en mesure de différencier les ports série et parallèle de façon à pouvoir brancher des périphériques. Sa capacité à naviguer sur internet sera mise à profit pour la recherche de documentation technique relative aux autres compétences. En familiarisant l'apprenant à l'environnement d'un système d'exploitation, celui-ci sera plus apte à utiliser des logiciels spécialisés.		
DEMARCHE PARTICULIERE A LA COMPETENCE.		
Etant donné que la maîtrise de cette compétence a une incidence sur l'acquisition de certaines compétences particulières du métier, Il est suggéré de répartir le temps d'apprentissage selon les proportions suivantes : 1. Préparer son poste de travail : 20% 2. Utiliser les fonctions de base d'un système d'exploitation : 20% 3. Saisir des données :20% 4. Monter une présentation : 15% 5. Naviguer sur Internet : 20% Evaluation : 5%		
Savoirs liés à la compétence	Balises/Eléments de contenu	Activités d'enseignement et d'apprentissage
1. Préparer son poste de travail		
1.1 Localiser les composants d'un ordinateur	• Unité centrale et composants : microprocesseur, bloc mémoire, disque dur, cartes, lecteurs, etc. • Mémoires vive et morte. • Caractéristiques et fonctionnement du clavier, de la souris, du numériseur, du moniteur, de l'imprimante, du lecteur de disquettes, du lecteur de cédéroms, etc.	Le formateur présentera aux apprenants un ordinateur complet et montrera à ces derniers comment connecter les périphériques, ainsi que leur installation. Après avoir fait des démonstrations, le formateur s'assurera que

1.2 Allumer les ports de branchement des périphériques	• Protocole d'allumage • Norme d'allumage • Types d'allumage • Système d'allumage	les apprenants par le biais d'exercices répétés maîtrisent l'exécution de ces opérations.
2. Utiliser les fonctions de base d'un système d'exploitation		
2.1 Utiliser un logiciel d'exploitation.	• Logiciel d'exploitation • Norme d'utilisation • Techniques d'utilisation	Par des exercices répétés, le formateur montrera aux apprenants comment utiliser un logiciel d'exploitation, créer des dossiers, enregistrer et classer des fichiers. Le formateur réalise des démonstrations sur la gestion et les techniques de protection des données. Les apprenants posent des questions.
2.2 Gérer les dossiers et des fichiers	• Structure hiérarchique d'un classement : dossiers, répertoires, sous-répertoires, fichiers etc… • Création de dossiers, répertoires et sous-répertoires. • Enregistrement de fichiers. • Mode d'accès, changement de nom, déplacement, copie et suppression, etc.	
2.3 Appliquer les mesures de protection des données	• Importance des copies de sécurité. • Appareils de sauvegarde, fonctionnement et caractéristiques : disque rigide, CD, clé USB etc. • Types de mesures de sécurité • Rôle et importance	
3. Saisir des données		
3.1 Manipuler les fonctions de base d'un logiciel de traitement de texte et d'un tableur, des fichiers de données textuelles et chiffrées.	• Fonctions de base d'un logiciel de traitement de texte • Caractéristique d'un tableur • Fonctions de base d'un tableur • Raccourcis clavier	Après avoir fait des démonstrations de saisie, de traitement de texte et un tableur, le

3.2 Stocker et imprimer les documents	• Procédure de sauvegarde de documents. • Identification de l'imprimante, nombre de copies, choix du format, etc. • Raccourcis clavier • Procédure de sauvegarde de documents • Identification de l'imprimante, nombre de copies, choix du format, etc. • Raccourcis clavier	formateur s'assurera que les apprenants, par le biais d'exercices répétés, maîtrisent l'exécution de ces opérations.
4. Monter une présentation		
4.1 Utiliser des logiciels de présentation de texte	• Fonctions de base de logiciel de présentation de texte : (Power point et Publisher) • Création de fichier et d'animations • Raccourcis clavier	Après avoir fait des démonstrations de saisie, de traitement de texte de présentation d'un texte, ou de réalisation de documents, le formateur s'assurera que les apprenants, par le biais d'exercices répétés, maîtrisent l'exécution de ces opérations.
4.2 Manipuler les principales fonctions d'un logiciel de présentation.	• Rôle des fonctions de présentation • Importance • Type de manipulation	
5. Naviguer sur internet		
5.1 Sélectionner les outils, du site et des critères de recherche	• Spécification des outils • Détermination des outils, site • Importance • Rôle et objectifs.	Par un exposé, le formateur donnera aux apprenants les différents moteurs de recherche tout en leur expliquant comment l'on procède pour spécifier les outils et l'importance du choix des questions de navigation. Le formateur met les apprenants devant les machines et ces derniers suivent les consignes
5.2 Déterminer les questions lors de la navigation	• Choix des questions • Importances des questions • Objectifs des questions de navigation	

Compétence 05 : Utiliser le calcul Professionnel CODE : MAP005		
NUMERO : 04	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION** : 42**heures/ 3h**	
FONCTION ET POSITION DE LA COMPETENCE		
Dans un élevage de plus en plus intelligent, les notions de géométrie et d'arithmétique sont des clés stratégiques des enjeux industriels mais aussi un point de passage obligé dans la mise au point de nouvelles technologies et de résolutions des problèmes quotidiens. Cette cinquième compétence vise à mobiliser des connaissances scientifiques, des méthodes de raisonnement afin de résoudre des problèmes issus des situations professionnelles ou issus de la vie courante et permettre à l'apprenant d'exercer en autonomie.		
DEMARCHE PARTICULIERE A LA COMPETENCE		
Il est suggéré de repartir le temps d'apprentissage selon les proportions suivantes : 1. Convertir des unités de mesure : 15% 2. Utiliser les différents types des nombres : 20% 3. Résoudre des équations algébriques à une ou à deux inconnues : 20% 4. Résoudre des problèmes de figure géométrique : 20% 5. Résoudre des problèmes de trigonométrie : 20% Evaluation : 5%		
Savoirs liés à la compétence	Balises/Eléments de contenu	Activés d'enseignement et d'apprentissage
1. Convertir des unités de mesure		
1.1.Utiliser les tables de conversion.	• Repérage des chiffres des unités du nombre à convertir • Utilisation d'un tableau de conversion • Utilisation du système international • Utilisation de la calculatrice scientifique	À travers des exemples, le formateur amènera l'apprenant à convertir les données et déterminer les unités de mesure. À l'aide des exercices d'applications, les apprenants seront invités à convertir les données individuellement.
1.2.Déterminer les unités de mesure	• Rappel sur les unités de mesure • Système international • Unités sous forme décimale et fractionnaire	

	• Mesures des longueurs, masses, durées, aires, volumes • Utilisation de la calculatrice scientifique	
2. **Utiliser les différents types des nombres**		
2.1 Résoudre les problèmes de situation additive	• Opération d'addition • Opération de soustraction • Opération de division • Opération de multiplication	À travers des exemples, le formateur amènera l'apprenant à appliquer les différentes méthodes de résolution et le calcul les produits et quotients.
2.2 Résoudre les problèmes de racine carré, des fractions et de proportionnalité	• Nombre entier • Nombres décimaux • Ecriture de nombres dans un tableau • Décomposition d'un nombre décimal • Définition • Règles de calcul • Calcul de puissance	À l'aide des exercices d'applications, les apprenants seront invités à effectuer les opérations de situation additive, calculer les nombres décimaux et entiers naturels, résoudre les problèmes de puissance, de fraction, de proportionnalité, calculer les écarts.
3. **Résoudre des équations algébriques à une ou à deux inconnues**.		
3.1 Traiter les équations du premier et second degré	• Système d'équation à deux inconnues • Méthode de combinaison • Système d'équation à trois inconnues • Méthode de combinaison	À travers des exemples, le formateur amènera l'apprenant à appliquer les différentes méthodes de résolution d'un système à 2 inconnues, des équations du premier et second degré, les inéquations tout en effectuant les calculs. Pendant les explications, l'apprenant suit les explications, prend note puis applique les exemples donnés par le formateur.
3.2 Solutionner un système d'équation et d'inéquation à 2 inconnues	• Système d'inéquation à deux inconnues • Méthode de combinaison • Système d'inéquation à trois inconnues • Méthode de combinaison	
4. **Effectuer les calculs algébriques**		

4.1 Développer et réduire une expression	• Distributivité de la multiplication sur l'addition et la soustraction • Identités remarquables • Utilisation d'une calculatrice scientifique • Les normes • Importance • objectifs	À travers des exemples, le formateur amènera l'apprenant à développer, réduire une expression et factoriser une somme des termes. Pendant les explications, l'apprenant suit les explications, prend note puis applique les exemples donnés par le formateur.
4.2 Factoriser une somme des termes	• Recherche d'un facteur commun • Recherche des identités remarquables • Applications des théorèmes • Application des formules de calculs de dimensions des figures géométriques	
5. Résoudre des problèmes de figure géométrique		
5.1 Construire les figures géométriques simples	• Equation de droite passant par deux points • Intersections de droites et systèmes d'équations • Droites perpendiculaires • Droites parallèles • Tracé de droite	À travers des exemples, le formateur amènera l'apprenant à écrire l'équation d'une droite, Construire les figures géométriques simples, Caractériser les droites et plans dans l'espace. Pendant les explications, l'apprenant suit les explications, prend note puis applique les exemples donnés par le formateur.
5.2 Calculer les surfaces et volumes et des droites et plans dans l'espace	• Construction du cercle • Diamètre • Corde • Triangle et ses droites remarquables	

	• Parallélogramme • Trapèze • Quadrilatères, cône • Calcul des surfaces et volumes des figures géométriques simples	
6. Résoudre des problèmes de trigonométrie		
6.1 Calculer les angles	• Cosinus, sinus, tangente d'un angle aigu • Formules et relation trigonométriques • Utilisation de la calculatrice • Importance • objectifs	À travers des exemples, le formateur amènera l'apprenant à résoudre des problèmes de trigonométrie et Calculer des dimensions. Pendant les explications, l'apprenant suit les explications, prend note puis applique les exemples donnés par le formateur.
6.2 Utiliser du théorème de Pythagore	• Importance • Objectifs • Applications des théorèmes • Application des formules de calculs de dimensions des figures géométriques • Utilisation d'une calculatrice scientifique	

COMPETENCE 06 : Appliquer les notions de base en biologie/chimie en élevage de Bovins et petits-ruminants.		
Numéro : 06	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION** : **42heures/ 3h**	
FONCTION ET POSITION DE LA COMPETENCE		
Cette compétence, dans le processus de formation, arrive en septième position sur les dix-huit compétences du Référentiel de Formation d'ouvrier en élevage des bovins et petits ruminants. Elle est mobilisée lors de la mise en œuvre des compétences 9, 10, 11, 12, 13, 15, et 18 ainsi que dans pratiquement toutes les activités d'élevage des bovins et petits ruminants. On la retrouve également dans toutes les situations de vie individuelle ou professionnelle.		
DEMARCHE PARTICULIERE A LA COMPETENCE		
Il est suggéré de repartir le temps d'apprentissage selon les proportions suivantes : 1. Décrire l'anatomie générale chez les bovins et les petits ruminants; 25% 2. Décrire la physiologie de la reproduction et de la digestion des ruminants ; 25% 3. Appliquer les notions de base en chimie; 25% 4. Gérer les déchets produits dans la ferme. 20% Evaluation : 5% Par ailleurs en ce qui concerne l'ordre d'acquisition des éléments de la compétence, les apprentissages liés aux éléments 6 et 7 doivent être acquises pour bien effectuer la compétence 12.		
Savoirs liés à la compétence	Balises/Eléments de contenu	Activités d'enseignement et d'apprentissage
1. Décrire l'anatomie générale chez les bovins et les petits ruminants		
1.1 Identifier les parties de l'anatomie d'un ruminant	• Anatomie générale chez les bovins et les petits-ruminants • Rôle des parties • Importances • Différences • fonctionnalités • Anatomie externe des bovins et petits-ruminants ;	À l'aide de la documentation disponible, le formateur amènera les apprenants à Identifier et schématiser les parties de l'anatomie générale chez les bovins et petits ruminants et de donner le rôle de celles-ci À partir des exercices, des croquis et de schémas, les apprenants distingueront

	• Anatomie interne des organes des bovins et petits-ruminants et leurs dispositions.	l'anatomie de l'appareil digestif et l'anatomie de l'appareil reproducteur chez les ruminants
1.2 Schématiser l'anatomie générale, du tube digestif, de l'appareil reproducteur chez les bovins et les petits-ruminants	• Anatomie de l'appareil digestif chez les ruminants • Schéma du tube digestif des ruminants ; • Schéma du mécanisme de rumination chez les ruminants. • Anatomie de l'appareil reproducteur chez les ruminants • Schéma de l'appareil reproducteur des ruminants ; • Schéma du mécanisme de fécondation chez les ruminants	
2. Décrire la physiologie de la reproduction et de la digestion des ruminants		
2.1 Décrire la physiologie de la reproduction chez les ruminants	• Physiologie de la reproduction chez les ruminants • Cellules reproductrices chez les ruminants ; • Fécondation chez les ruminants • Les mécanismes • Développement de l'embryon. • Rôle de l'activité • Objectif de l'activité	À l'aide d'une mise en situation, le formateur amènera l'apprenant à décrire la physiologie de la reproduction et de la digestion des ruminants. Pendant les explications, et à partir des croquis, des images, les apprenants prennent notes, posent des questions et appliquent les exercices et exemples donnés par le formateur
2.2 Décrire la physiologie de la digestion chez les ruminants.	• Physiologie de la digestion chez les ruminants. • Description du comportement alimentaire dans le système digestif • Les étapes • Absorption des nutriments • Rôle de l'activité • Objectif de l'activité	

3. Appliquer les notions de base en chimie		
3.1 Décrire le procédé des mélanges.	• Le procédé des mélanges • Les éléments • Les objectifs • Définition des mélanges en chimie • Types de mélange • Technique de séparation des mélanges	Le formateur après la définition des mélanges, présentera les différents mélanges et les verreries aux apprenants, cela leurs permettra de préparer les solutions soit pour administrer aux animaux, soit pour la prophylaxie sanitaire. Après les explications, les apprenants seront mis dans une situation professionnelle. Pendant les explications du formateur, les apprenants prendront des notes et procèderont à l'application pratique.
3.2 Utiliser les verreries	• Notions de verrerie • Définition de la verrerie • Différents types de verrerie et leurs fonctions • Rôle	
4. Gérer les déchets de la ferme		
4.1 Gérer le procédé de fabrication des engrais organiques.	• Fabrication des engrais organiques et du biogaz • Définition engrais organique ; • Matières premières entrant dans la fabrication d'engrais organiques ; • Méthodes de production d'engrais organiques. • Procédé de production du biogaz.	Le formateur après la définition des concepts, présentera les différentes méthodes de gestion des déchets aux apprenants, cela leurs permettra de produire les engrais pour la culture du fourrage. Après les explications, les apprenants seront mis dans une situation professionnelle. Pendant les explications du formateur, les apprenants prendront des notes et procèderont à l'application pratique.
4.2 Gérer les déchets non-organiques	• Gestion des déchets non-organiques • Définition des déchets non-organiques • Processus • Normes • Objectifs • Rôle • Méthodes de gestion des déchets inorganiques	

Compétence 07 : Vendre les produits		
Numéro : 7	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 42heures/ 3h**	
FONCTION ET POSITION DE LA COMPETENCE L'installation de cette compétence chez l'apprenant le prépare à mieux vendre ses produits issus de son élevage		
Cette compétence intervient vers la fin de la formation et vise à développer chez l'apprenant l'esprit d'initiative, la force de conviction, la pugnacité et le dynamisme. Elle vise à développer chez l'apprenant l'esprit et la faculté d'identifier et de faire fructifier une valeur marchande en faisant coïncider une innovation et un besoin.		
DEMARCHE PARTICULIERE A LA COMPETENCE : La formation se fera pour cette compétence à travers des exposés-animations du formateur, des exercices pratiques et études de cas et travaux dirigés		
Il est suggéré de repartir le temps d'apprentissage selon les proportions suivantes : 1. Élaboration d'une stratégie commerciale 30% 2. Fixer les prix. 30% 3. Distribuer les produits 35% Evaluation : 5%		
Savoirs liés à la compétence	Balises/Eléments de contenu	Activités d'enseignement et d'apprentissage
1. Élaboration d'une stratégie commerciale		
1.1 Sélectionner la stratégie commerciale	• Choix d'une stratégie commerciale • Identification correcte les techniques de promotions des produits • Choix de la stratégie commerciale • Utilisation appropriée des outils pour la promotion	À partir d'une mise en situation, le formateur amènera l'apprenant à appliquer sélectionner les stratégies commerciale et utiliser les outils pour la promotion.
1.2 Utiliser les outils pour la promotion	• Définition • Objectifs • Démarche • Types d'outils • Protocole	

Compétence 07 : Vendre les produits		
Numéro : 7	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 42heures/ 3h**	
FONCTION ET POSITION DE LA COMPETENCE L'installation de cette compétence chez l'apprenant le prépare à mieux vendre ses produits issus de son élevage		
2. Fixer les prix.		
2.1 Catégoriser les charges des productions et d'une marge bénéficiaire suffisante	• Les objectifs • Le rôle • Prix d'achat • Prix de vente • Objectifs quantitatifs : chiffre d'affaires, part de marché, marge bénéficiaire, etc. • Objectifs qualitatifs : notoriété, image de marque, satisfaction client, etc.	À l'aide des outils d'information, de soutien, de promotion de la création d'entreprise ou d'auto emploi et en référence à une démarche de création d'entreprise ou d'auto emploi, le formateur amènera les apprenants repartis en groupe ou individuellement à catégoriser les charges des productions et d'une marge bénéficiaire suffisante, à travers les notions de prix d'achat, prix de revient, prix de vente.
2.2 Déterminer un prix compétitif par rapport au marché	• Charges des productions • Les différents types de charges de production (les charges directes, les charges indirectes, les charges fixes, les charges variables) • Méthodes de calcul des charges de production (la méthode des coûts complets, La méthode des coûts partiels, la méthode ABC (Activity Based Costing) • Etapes de la détermination des charges de production (la collecte des données, la classification des charges, l'allocation des charges indirectes, le calcul des coûts unitaires)	
3. Distribuer les produits		

Compétence 07 : Vendre les produits		
Numéro : 7	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 42heures/ 3h**	
FONCTION ET POSITION DE LA COMPETENCE L'installation de cette compétence chez l'apprenant le prépare à mieux vendre ses produits issus de son élevage		
3.1 Gérer les commandes en fonction des stocks et des outils et matériel de livraison	• Types de commande • Protocole • Rôle • Instruments	À partir d'un exposé, le formateur amènera les apprenants à identifier les ressources nécessaires à la gestion des commandes en fonction des stocks et des outils et matériel de livraison et aux techniques d'utilisation des bons de livraisons et d'une facture conforme
3.2 Utiliser les bons de livraisons et d'une facture conforme	• Protocole • Définition • Objectifs • Rôle • Normes • Types • Étapes	

<table>
<tr><td colspan="3">COMPETENCE 08 : Aménager l’habitat des animaux
Code : IFE08</td></tr>
<tr><td>NUMERO : 08</td><td colspan="2">DUREE D’APPRENTISSAGE/D’EVALUATION : 56 heures/ 4h</td></tr>
<tr><td colspan="3">FONCTION ET POSITION DE LA COMPETENCE</td></tr>
<tr><td colspan="3">Cette compétence, dans le processus de formation, arrive en huitième position sur les dix-huit (18) compétences du référentiel de formation. Elle est mobilisée lors de la mise en Œuvre des compétences particulières. L’acquisition de cette compétence permettra de développer plus aisément les compétences précédemment citées.</td></tr>
<tr><td colspan="3">DEMARCHE PARTICULIERE A LA COMPETENCE</td></tr>
<tr><td colspan="3">Il est suggéré de répartir le temps d’apprentissage selon les proportions suivantes :
1. Choisir le système de production 20%
2. Aménager le site de construction 25%
3. Construire la ferme 25%
4. Équiper l’étable/chèvrerie/bergerie et le fenil 25%
Evaluation : 5%
Il est suggéré de respecter l’ordre des éléments, tel que décrit dans le référentiel de formation.</td></tr>
<tr><td>Savoirs liés à la compétence</td><td>Balises/Eléments de contenu</td><td>Activités d’enseignement et d’apprentissage</td></tr>
<tr><td colspan="3">4 Choisir le système de production</td></tr>
<tr><td>4.5 Identifier les types de production</td><td>• Type de production
• Définition de "type de production" ;
• Caractérisation des différents types de production ;
• Différenciation des différents types de production en élevage des bovins et en élevage des petits ruminants.</td><td rowspan="2">À l’aide d’une mise en situation, le formateur amènera l’apprenant à identifier les types de production et déterminer les systèmes de production.
Pendant les explications, les apprenants prennent notes, posent des questions et appliquent les exercices et exemples données par le formateur.</td></tr>
<tr><td>4.6 Déterminer les systèmes de production</td><td>• Systèmes de production</td></tr>
</table>

COMPETENCE 08 : Aménager l'habitat des animaux Code : IFE08		
NUMERO : 08	DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 56 heures/ 4h	
FONCTION ET POSITION DE LA COMPETENCE		
	• Définition de la notion de système de production • Identification des différents systèmes de production des bovins et des petits ruminants • Détermination des facteurs de différenciation des systèmes de production	
5 Aménager le site de construction		
2.1 Choisir le site	• Le choix du site • Identification des critères de choix de la localité d'élevage ; • Identification des critères de choix d'un site d'élevage des bovins et des petits ruminants.	À l'aide d'une mise en situation, le formateur amènera l'apprenant à aménager un lieu qui va abriter les animaux. Pendant les explications, les apprenants prennent notes, posent des questions et appliquent des exercices et exemples donnés par le formateur.
2.2 Sécuriser le site	• La sécurisation du site • La sécurisation physique du site ; • La sécurisation administrative du site. • Le nettoyage du site • Les outils de nettoyage	
6 Construire la ferme		
3.1 Établir un plan opérationnel de construction	• Le plan opérationnel de construction • Esquisse du plan de masse de la ferme ; • Esquisse du plan des bâtiments de la ferme ; • Installation des infrastructures (technique de nivellement du terrain, de piquetage du terrain, de positionnement sur la carte des	À l'aide d'une mise en situation, le formateur amènera l'apprenant à matérialiser les plans de sa ferme et la mise en place du site. Pendant les explications, les apprenants prennent notes, posent des questions et

COMPETENCE 08 : Aménager l'habitat des animaux Code : IFE08		
NUMERO : 08	DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 56 heures/ 4h	
FONCTION ET POSITION DE LA COMPETENCE		
	différentes structures à construire et d'orientation des bâtiments).	appliquent les exercices et exemples données par le formateur.
3.2 Mettre en place du site	• Identification des différents matériaux de construction • Définition des matériaux ; • Présentation des différents types de matériaux (inerte et vive) ; • Choix et spécificité des matériaux adaptés en fonction des milieux ; • Précautions à prendre pour le stockage des Matériaux ; • Établissement d'un planning de chantier	
4 Équiper la ferme.		
4.1 Identifier les équipements nécessaires à la conduite d'un élevage des ruminants ;	• Equipement de la ferme • Identification des différents équipements nécessaires à la conduite d'un élevage des ruminants ; • Acquisition correcte des équipements pour le démarrage de son élevage.	À l'aide d'une mise en situation, le formateur amènera l'apprenant à matérialiser les plans de sa ferme et à choisir convenablement les équipements nécessaires pour la conduite de son élevage. Pendant les explications, les apprenants prennent notes, posent des questions et appliquent les exercices et exemples données par le formateur.
4.2 Déterminer les quantités matérielles	• Définition • Importances • objectifs • Raison • protocole	

COMPETENCE 09: Alimenter les ruminants **Code : ALR09**		
NUMERO : 09	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 84 h/06h**	
MODULE ASSOCIE	**ALIMENTATION DES RUMINANTS**	
FONCTION ET POSITION DE LA COMPETENCE Cette compétence, dans le processus de formation, arrive en neuvième position sur les dix-huit (18) compétences du référentiel de formation. Elle est transversale avec les compétences 7 et 11. Elle est mobilisée lors de la mise en Œuvre des compétences particulières. L'acquisition de cette compétence permettra de développer plus aisément les compétences précédemment citées. Ce module de compétence permet à l'apprenant de fabriquer l'aliment nécessaire à la complémentarité du fourrage produit à la compétence 11.		
DEMARCHE PARTICULIERE A LA COMPETENCE. Etant donné que la maîtrise de cette compétence a un rôle important dans la maitrise du programme, Il est suggéré de répartir le temps d'apprentissage selon les proportions suivantes : 1. Identifier les grands groupes d'aliments : 30% 2. Gérer l'alimentation des ruminants : 30% 3. Formuler les aliments selon les stades physiologiques des animaux : 35% Evaluation : 5%		
Savoirs liés à la compétence	**Balises/Eléments de contenu**	**Activités d'enseignement et d'apprentissage**
1. Identifier les grands groupes d'aliments		
1.1 Distinguer les groupes d'aliments les groupes d'aliments	• Notion de groupe d'aliments • Définition de l'aliment et du groupe aliment • Constituant d'un aliment (Schéma de la constitution d'un aliment) • Objectifs	Par l'entremise d'exposés et/ou d'études de cas, le formateur présente aux apprenants les groupes d'aliments. L'apprenant, par le biais d'exercices, développe sa capacité de recherche et d'exploitation d'informations pertinentes et devant ses pairs il expose le résultat de ses travaux d'apprentissage.
1.2 Classifier les différents groupes aliments	• Classification des groupes aliments	

COMPETENCE 09: Alimenter les ruminants **Code : ALR09**		
NUMERO : 09	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 84 h/06h**	
MODULE ASSOCIE	**ALIMENTATION DES RUMINANTS**	
	• Identification des macroéléments et leurs rôles ; • Identification des microéléments et leurs rôles • Rôles	Le formateur encadre les activités des apprenants afin d'assurer l'intégration des apprentissages.
2 Gérer l'alimentation des ruminants		
2.1 Identifier les valeurs alimentaires des ingrédients	• Identification des valeurs alimentaires des ingrédients • Définitions des termes (valeur alimentaire, matière sèche, nutriments ; ration alimentaire, • Lexique utilisée en alimentation animale (PDI, UFL, UFV, UBT, kg.m-1…); • Valeur de la composition bromatologique des aliments.	Par l'entremise d'exposés et/ou d'études de cas sur l'identification des valeurs alimentaires et la détermination de l'ingestion et l'indigestion des animaux. le formateur présente aux apprenants les groupes d'aliments. L'apprenant, par le biais d'exercices, développe sa capacité de recherche et d'exploitation d'informations pertinentes et devant ses pairs il expose le résultat de ses travaux d'apprentissage. Le formateur encadre les activités des apprenants afin d'assurer l'intégration des apprentissages.
2.2 Utiliser les outils et du protocole gestion	• Détermination de l'ingestion et la digestion des animaux • Définition de l'ingestion alimentaire et de la digestibilité des aliments ; • Facteurs pouvant influencer l'ingestion et la digestibilité alimentaire • Détermination du coefficient de digestibilité	
3 Formuler les aliments selon les stades physiologiques des animaux		

<table>
<tr><td colspan="3">COMPETENCE 09: Alimenter les ruminants
Code : ALR09</td></tr>
<tr><td>NUMERO : 09</td><td colspan="2">DUREE D’APPRENTISSAGE/D’EVALUATION : 84 h/06h</td></tr>
<tr><td>MODULE ASSOCIE</td><td colspan="2">ALIMENTATION DES RUMINANTS</td></tr>
<tr><td rowspan="2">3.1 Recenser les ingrédients alimentaires appétés par les animaux en fonction des zones d’élevage</td><td>• Les besoins des animaux
• Définition des termes (besoin des animaux, stades physiologiques,
• Identification des différents types de besoins (entretien, production) en fonction des stades physiologiques</td><td rowspan="3">Par l'entremise d’exposés et/ou d'études de cas, le formateur présente aux apprenants les besoins des animaux.
L’apprenant, par le biais d’exercices développe sa capacité à lire des documents et en faire une exploitation et à déterminer les différentes techniques de formulation des aliments pour ruminants et devant ses pairs présente le résultat de ses travaux.
Le formateur encadre les activités des apprenants afin d'assurer l'intégration des apprentissages.</td></tr>
<tr><td>• Les ingrédients alimentaires appétés par les animaux par zone d’élevage
• Différentes zones d’élevage des bovins et petits ruminants ;
• Classification des ingrédients alimentaire en fonction de leurs groupes alimentaires par zone d’élevage.
• Limite d’utilisation des ingrédients alimentaires dans les rations alimentaires.</td></tr>
<tr><td>3.2 Fabriquer des aliments en fonction des formules calculées</td><td>• Pourcentages d’incorporation
• Différentes formules de calcul des rations alimentaires (algébriques, carré de Pearson, logiciels,);</td></tr>
</table>

COMPETENCE 10 : Se procurer des animaux Code : APP10		
NUMERO : 10	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 42 h/3h**	
MODULE	**APPROVISIONNEMENT DES ANIMAUX**	
FONCTION ET POSITION DE LA COMPETENCE Cette compétence, dans le processus de formation, arrive en dixième position sur les dix-huit (18) compétences du référentiel de formation. Ce module de compétence permet à l'apprenant de maitriser les techniques de d'approvisionnement des animaux. Elle est acquise un peu après le début du programme de formation, pour permettre aux apprenants d'acquérir des notions devant être utilisées lors de l'acquisition de cette compétence particulière.		
DEMARCHE PARTICULIERE A LA COMPETENCE. Etant donné que la maîtrise de cette compétence a un rôle important dans la maitrise du programme, Il est suggéré de répartir le temps d'apprentissage selon les proportions suivantes : 1. Déterminer les objectifs d'élevage : 30%h 2. Acquérir les animaux à élever : 30% 3. Conduire son élevage : 35% Evaluation : 5%		
Savoirs liés à la compétence	**Balises**	**Activités d'enseignement et d'apprentissage**
1. **Définir les objectifs de l'élevage**		
1.1 Classifier les races	• Outils de classification • Moyens • Rôle • Objectifs • Orientations de production • Définitions des objectifs de production	Par l'entremise d'exposés et/ou d'études de cas, le formateur présente aux apprenants la classification des races. L'apprenant développe sa capacité à installer un élevage en fonction des objectifs projetés.

COMPETENCE 10 : Se procurer des animaux Code : APP10		
NUMERO : 10	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 42 h/3h**	
MODULE	**APPROVISIONNEMENT DES ANIMAUX**	
1.2 Vérifier la génétique des races sélectionnées	• Protocole • Normes • Méthodes • Etapes • Races des bovins et petits ruminants • Définition du terme race • Critères de classification des races des bovins et des petits ruminants • Différentes races bovine • Différentes races des petits ruminants • Génétiques des quelques races de bovins et des petits ruminants utilisées dans notre contexte d'élevage • Définition de la génétique animale • Importance de la génétique dans l'élevage • Présentation des phénotypes de quelques bovins; • Présentation des phénotypes de quelques petits ruminants • Les races de bovins utilisées dans l'élevage (les races laitières, les races à viande; les races mixtes, Les caractéristiques génétiques de chaque race)	Le formateur encadre les activités des apprenants afin d'assurer l'intégration des apprentissages.

COMPETENCE 10 : Se procurer des animaux Code : APP10		
NUMERO : 10	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 42 h/3h**	
MODULE	**APPROVISIONNEMENT DES ANIMAUX**	
	• Les races de petits ruminants utilisées dans l'élevage (les races de mouton, les races de chèvres, les caractéristiques génétiques de chaque race) • Les principes de la sélection génétique (les différents types de sélection génétique, les critères de sélection)	
2. Acquérir les animaux à élever		
2.1 Identifier les techniques d'acquisition des animaux	• Techniques d'acquisition des animaux • Repérage des fermes d'approvisionnement (L'élevage en interne L'achat auprès d'autres éleveurs Les ventes aux enchères, les foires et expositions) • Choix des animaux (par ascendance ou par descendance). • Les critères de sélection des ruminants (Les critères morphologiques, Les critères de production, Les critères de santé,)	Par l'entremise d'exposés, le formateur présente aux apprenants les techniques de sélection des animaux, L'apprenant, par le biais d'exercices développe sa capacité à acquérir des animaux productifs pour la conduite de son élevage. Le formateur encadre les activités des apprenants afin d'assurer l'intégration des apprentissages.
2.2 Évaluer des animaux choisis	• Evaluation de la conformité des animaux (poids, pelage ou robe, bosse chez les bovins, la dentition, …) ; • Evaluation des performances de reproduction de chaque animale (développement des appareils de reproduction, taux de sevrage dans la lignée,	

COMPETENCE 10 : Se procurer des animaux Code : APP10		
NUMERO : 10	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 42 h/3h**	
MODULE	**APPROVISIONNEMENT DES ANIMAUX**	
	• Evaluation des coûts d'acquisition des animaux • Protocole • Moyens	
3.1 Conduire son élevage		
3.1 convoyer les animaux vers sa ferme	• Convoi des animaux • Différents types de transport ; • Sécurité lors du transport. • les règles de transport des animaux • Les moyens de transport • Les précautions à prendre	Par l'entremise d'exposés et/ou d'études de cas, le formateur présente aux apprenants les différentes techniques de transport des animaux et leur évaluation. L'apprenant, par le biais d'exercices développe sa capacité conduire un élevage et à évaluer les productions des animaux. Le formateur encadre les activités des apprenants afin d'assurer l'intégration
3.2 Évaluer les productions des animaux	• Période de Quarantaine en élevage • Définition de la notion de quarantaine ; • Importance de la quarantaine ; • Gestion de la quarantaine. • Alimentation des animaux • (se référer aux compétences 9 et 11) • Évaluation des productions des animaux dans sa ferme. • Confection des fiches de suivi • Interprétation des fiches de suivi	

COMPETENCE 11 : GERER LE FOURRAGE	Code : GEF11	
NUMERO : 11	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION** : 84 **heures/6 heures**	
MODULE ASSOCIE	**CULTURE DU FOURRAGE**	
FONCTION ET POSITION DE LA COMPETENCE Ce module de compétence particulière permet à l'apprenant de maitriser la culture du fourrage. Elle arrive en onzième position sur les dix-huit (18) compétences du référentiel de formation. Elle est acquise en milieu de du programme de formation, après toutes les compétences générales.		
DEMARCHE PARTICULIERE A LA COMPETENCE. Etant donné que la maîtrise de cette compétence joue un rôle important dans la maîtrise du programme, Il est suggéré de répartir le temps d'apprentissage selon les proportions suivantes : 1. Identifier les différentes familles fourragères 25% 2. Cultiver le fourrage : 30% 3. Conserver le fourrage : 35% Evaluation : 5%		
Savoirs liés à la compétence	**Balises/Eléments de contenu**	**Activités d'enseignement et d'apprentissage**
1. Identifier les différentes familles fourragères		
1.1 Estimer les valeurs nutritionnelles des différents fourrages	• Les différents types de plantes fourragères • Notion de fourrage • Type de fourrage • Classification des plantes fourragères et leurs caractéristiques, • Fourrage et protection de l'environnement.	Le formateur à partir d'un exposé et ou de la mise en situation présente les différentes plantes fourragères ainsi que leurs caractéristiques aux apprenants. Par le biais d'exercices et de simulation, l'apprenant développe sa capacité à identifier les valeurs nutritionnelles des différents fourrages

COMPETENCE 11 : GERER LE FOURRAGE		Code : GEF11
NUMERO : 11	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION** : 84 **heures/6 heures**	
MODULE ASSOCIE	**CULTURE DU FOURRAGE**	
1.2 Catégoriser les familles de fourrage	• Processus • Outils • Protocole • Moyens • Critères • Objectifs • Spécification des fourrages	Le formateur encadre les activités des apprenants afin d'assurer l'intégration des apprentissages.
2. **Cultiver le fourrage**		
2.1 Appliquer les itinéraires techniques des cultures fourragères	• Définition des ITK • Critères de choix d'un fourrage • Identification des ITK des différentes cultures fourragères • Mise en œuvre des l'ITK des différentes cultures fourragères • Etablissement du bilan fourrage	Par l'entremise d'exposés et/ou d'études de cas, le formateur présente aux la culture du fourrage. L'apprenant, par le biais d'exercices développe sa capacité à maitriser la culture du fourrage. Le formateur encadre les activités des apprenants afin d'assurer l'intégration des apprentissages.
2.2 Exploiter les modes de gestion des parcours fourragères	• Gestion des parcours fourrage • Identification des différents modes de gestion des parcours fourrage • Calcul de la capacité de charge des parcours • Critères	
3. Conserver le fourrage		

<table>
<tr><td colspan="3">COMPETENCE 11 : GERER LE FOURRAGE Code : GEF11</td></tr>
<tr><td>NUMERO : 11</td><td colspan="2">DUREE D’APPRENTISSAGE/D’EVALUATION : 84 heures/6 heures</td></tr>
<tr><td>MODULE ASSOCIE</td><td colspan="2">CULTURE DU FOURRAGE</td></tr>
<tr><td>3.1 Identifier des stades physiologiques de récolte de la plante fourragère,</td><td>• Types de stades
• Stade de récolte de la plante fourragère
• Stade optimale de récolte des plantes fourragères en fonction des familles
• Taille normale de coupe des plantes fourragères ;</td><td rowspan="2">À partir d’un exposé ou d’une mise en situation professionnelle, le formateur présente le stade de récolte et les modes de conservation de la plante fourragère.
L’apprenant par le biais des exercices et la pratique développe sa capacité de conservation de la plante fourragère.</td></tr>
<tr><td>3.2 Exploiter des différents modes de conservation du fourrage</td><td>• Modes de conservation du fourrage
• Définition des modes de conservation du fourrage ;
• Choix du mode en fonction de la qualité du fourrage recherché
• Critères
• Protocoles
• Objectifs</td></tr>
</table>

COMPETENCE 12: Prévenir les maladies des ruminants Code : PMR12		
NUMMERO :12	DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 70heures/ 5h	
MODULE ASSOCIE		
FONCTION ET POSITION DE LA COMPETENCE Ce module de compétence particulière permet à l'apprenant de maitriser les différentes maladies des ruminants et leur prévention. Elle arrive en douzième position sur les dix-huit (18) compétences du référentiel de formation Elle est acquise en milieu de du programme de formation, après toutes les compétences générales.		
DEMARCHE PARTICULIERE A LA COMPETENCE		
Il est suggéré de repartir le temps d'apprentissage selon les proportions suivantes : 1. Disposer des connaissances générales en santé animale : 30% 2. Assurer la prophylaxie sanitaire des animaux : 35% 3. Assurer la prophylaxie médicale des ruminants : 30% Evaluation : 5% Par ailleurs en ce qui concerne l'ordre d'acquisition des éléments de la compétence, les apprentissages liés aux éléments 12 et 13 pourraient être faits dans l'ordre présenté ou être intervertis. Les apprentissages liés aux éléments 14 doivent obligatoirement être réalisés après.		
Savoirs liés à la compétence	Balises/Eléments de contenu	Activités d'enseignement et d'apprentissage
1. Disposer des connaissances générales en santé animale		
1.1.Identifier les grands groupes de maladies ;	• Outils d'identification • Moyens • Quelques définitions (maladie, zoonose, antibiotique, toxine, antiseptique, colostrum, désinfectant, épidémie, injection, mammite, …) • Classification des maladies (les zoonoses, les maladies émergentes,	À partir des situations problèmes de la vie courante, le formateur initie les apprenants dans les connaissances générales sur la santé animale. L'apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d'autres apprenants, présente la production du groupe, participe à la mise en commun en plénière, participe aux synthèses, note la synthèse.

COMPETENCE 12: Prévenir les maladies des ruminants Code : PMR12		
NUMMERO :12	DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 70heures/ 5h	
MODULE ASSOCIE		
	infectieuses, parasitaires et métabolique, …) ;	
1.2.Spécifier les caractéristiques des maladies	• Critères • Objectifs • Moyens • Protocoles • Classification	
2. **Assurer la prophylaxie sanitaire des animaux**		
2.1 Utiliser le Matériel de prophylaxie et d'un programme de biosécurité	• Définition du terme biosécurité ; • Critères • L'importance de la biosécurité ; • Règles de biosécurité en élevage • Outils • Protocole	À partir des situations problèmes de la vie courante, le formateur initie les apprenants dans les connaissances de la prophylaxie animale, l'utilisation du Matériel de prophylaxie et d'un programme de biosécurité, la distribution des aliments aux animaux en fonction de leurs besoins.

COMPETENCE 12: Prévenir les maladies des ruminants Code : PMR12		
NUMMERO :12	DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 70heures/ 5h	
MODULE ASSOCIE		
2.2 Distribuer les aliments protecteurs aux animaux en fonction de leurs besoins	• Rôle de l'Aliment dans la santé animale • Généralités sur les aliments protecteurs dans la santé animale. • Mécanisme de distribution • Quelques aliments protecteurs dans la santé des bovins et petits ruminants et leurs rôles • Hygiène en élevage des bovins et petits ruminants • Bonne pratique en matière d'hygiène en élevage bovin et petits-ruminants ; • Stratégie d'hygiène et de protection de la santé des animaux ; • Gestion des zones de quarantaine	L'apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d'autres apprenants, présente la production du groupe, participe à la mise en commun en plénière, participe aux synthèses, note la synthèse.
3. **Assurer la prophylaxie médicale des ruminants**		
3.1 Appliquer le programme de vaccination des animaux ;	• Programme de vaccination des animaux ; • Définition de la vaccination ; • Types de vaccins en fonction des préventions des maladies ; • Calendrier de vaccination	À partir des situations problèmes de la vie courante, le formateur initie les apprenants dans la prophylaxie des ruminants. L'apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d'autres apprenants, présente la production du groupe, participe à la

COMPETENCE 12: Prévenir les maladies des ruminants Code : PMR12		
NUMMERO :12	DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 70heures/ 5h	
MODULE ASSOCIE		
3.2 Appliquer le principe de marche en avant dans les fermes	• Manuel de surveillance des maladies (registre) • Fiche de collecte des mortalités ; • fiche d'enregistrement des différents mouvements effectués par les personnes et les animaux. • Plan de santé avec un vétérinaire • Objectif de la visite du vétérinaire (surveillance et interprétation des registres) ; • Calendrier de visite du vétérinaire dans la ferme ; • Administration des soins aux animaux • Organisation du principe de marche en avant • Définition du principe de marche en avant ; • Sectorisation des animaux sains et contaminé	mise en commun en plénière, participe aux synthèses, note la synthèse.

COMPETENCE 13 : Assurer la reproduction des animaux code : RER13		
NUMERO : 13	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION : 84 heures/06 heures**	
MODULE ASSOCIE		
FONCTION ET POSITION DE LA COMPETENCE Cette compétence, permet à l'apprenant d'acquérir les habilités nécessaires à la reproduction des animaux. Elle arrive en treizième position sur les dix-huit (18) compétences du référentiel de formation Elle est acquise en milieu de du programme de formation, après toutes les compétences générales. La compétence sur la reproduction des ruminants vise à rendre les apprenants capables de : • Gérer les animaux reproducteurs : 34 h • Identifier le cycle sexuel des animaux : 20 h • Gérer les animaux reproducteurs : 30 h • Evaluation : 6 h		
DEMARCHE PARTICULIERE A LA COMPETENCE En ce qui concerne le temps alloué à l'apprentissage, il est suggéré de le répartir selon les proportions suivantes : • Gérer les animaux reproducteurs ; • Identifier le cycle sexuel des animaux ; • Gérer les gestations		
Savoirs liés à la compétence	**Balises/Eléments de contenu**	**Activités d'enseignement et d'apprentissage**
1. Gérer les animaux reproducteurs		

1.1 Choisir les maturités sexuelles des bovins et des petits ruminants	• Maturités sexuelles des bovins et des petits ruminants • Détermination de l'âge de mise à la reproduction des animaux ; • Caractéristique physique des animaux à mettre en reproduction ; • Choix les reproducteurs • Sélection des reproducteurs (confère …) • Méthodes de reproduction des animaux en fonction des objectifs de l'élevage ; • Registre de la reproduction.	Par l'entremise des descentes de terrain, le formateur présente aux apprenants les caractéristiques des animaux de reproduction, L'apprenant, par le biais de recherche et de questions posées développe sa capacité à reconnaitre les techniques de sélection des reproducteurs. Le formateur encadre les activités des apprenants afin d'assurer l'intégration des apprentissages.
1.2 Utiliser protocole de reproduction	• Critères • Types • Moyens • Objectifs • Normes	
2. **Identifier le cycle sexuel des animaux**		
2.1 Identifier les cycles sexuels chez les bovins et les petits ruminants	• Cycle sexuel chez les bovins et les petits-ruminants • Quelques définitions (cycle sexuel, • Les étapes principales du cycle sexuel chez les bovins et les petits ruminants ; • Facteur influençant le cycle sexuel.	Par l'entremise d'exposés et/ou de la mise e situation professionnelle, le formateur présente aux apprenants les cycles sexuels et les modes de croissement L'apprenant, par le biais d'exercices développe sa capacité à maitriser les techniques d'application des produits ainsi le respect du cahier de charges. Le formateur encadre les activités des apprenants afin d'assurer l'intégration des apprentissages.
2.2 Déterminer les modes de croisements chez les bovins et les petits ruminants	• Types • Critères • Moyens • Protocoles • Outils	

3. Gérer les gestations		
3.1 Déterminer des périodes de gestation chez les bovins et les petits ruminants,	• Gestation chez les bovins et les petits-ruminants • Quelques définitions (gestation, parturition,) • Signes de gestation chez les bovins et les petits-ruminants ; • Durée de la gestation chez les bovins et les petits-ruminants ; • Etapes de la gestation chez les bovins et les petits-ruminants	Par l'entremise d'exposés et/ou d'études de cas, le formateur présente aux apprenants la gestion des gestations jusqu'au sevrage des animaux nés. L'apprenant, par le biais d'exercices développe sa capacité à gérer convenablement les mises-bas jusqu'au sevrage. Le formateur encadre les activités des apprenants afin d'assurer l'intégration des apprentissages.
Gérer les mises-bas.	• Mises-bas chez les bovins et les petits ruminants • Quelques définitions (vêlages, • Etapes de la mise-bas • Difficultés potentielles rencontrées à la mise-bas • Gestion des nouveaux nés • Gestion des femelles vides	

COMPETENCE 14: Effectuer la traite		
NUMERO : 13	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION** : 42 **heures/3 heures**	
MODULE ASSOCIE	**Effectuer la traite**	
FONCTION ET POSITION DE LA COMPETENCE Ce module de compétence particulière permet à l'apprenant de maitriser la technique de traite de lait manuellement ou à l'aide de machines appropriées de façon à obtenir un produit hygiénique pouvant être transformé. Elle est acquise vers la fin du programme de formation, après toutes les compétences générales.		
DEMARCHE PARTICULIERE A LA COMPETENCE. Etant donné que la maîtrise de cette compétence joue un rôle important dans la maîtrise du programme, Il est suggéré de répartir le temps d'apprentissage selon les proportions suivantes : 1. Traire les animaux 15h 2. Conserver le lait 15h 3. Entretenir les matériels et équipements de traite 12h Evaluation : 3 h		
Savoirs liés à la compétence	**Balises / Eléments de contenu**	**Activités d'enseignement et d'apprentissage**
1. Traire les animaux		
1.1 Sélectionner les modes d'extraction du lait	• La traite de la vache • Définition des termes (traire, trayon, pis, trayeuse, …) ; • Identification des modes • Période de traite de la vache ou des petits ruminants ; • Identification des différentes méthodes de traite de la vache ou des petits ruminants ;	Le formateur à partir d'un exposé et ou de la mise en situation présente les différents modes d'extraction ainsi que leurs caractéristiques aux apprenants. Par le biais d'exercices et de simulation, l'apprenant développe sa capacité à identifier un mode de traite et à le pratiquer Le formateur encadre les activités des apprenants afin d'assurer l'intégration des apprentissages.

COMPETENCE 14: Effectuer la traite		
NUMERO : 13	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION** : 42 **heures/3 heures**	
MODULE ASSOCIE	**Effectuer la traite**	
	• Comparaison des méthodes de traites ; - protocoles	
1.2. Effectuer la contention du lait	• Matériel et outils de la traite • Matériel de traite en fonction des méthodes ; • Rôle de chaque matériel • Registre de la traite • Salle de la traite	Le formateur initie les apprenants à l'identification, à l'entretien hygiénique et fonctionnement des différents matériels d'extraction du lait. L'apprenant écoute, pose des questions, exécute les consignes, prend des notes, échange avec d'autres apprenants.
	• Préparer les animaux choisi (rappel module 10 sur choisir les races productrices de lait) ; • Mobilisation des animaux en fonction des méthodes de traite ; • Soin des trayons avant et après la traite ; • Ordre de passage des animaux à la traite.	Par l'entremise d'exposés et/ou d'études de cas, le formateur présente aux apprenants les différents types de comportements et de contention des bovins et des petits ruminants. L'apprenant, par le biais d'exercices développe sa capacité à lire des documents et en faire une exploitation et devant ses pairs, présente le résultat de ses travaux. Le formateur encadre les activités des apprenants afin d'assurer l'intégration des apprentissages
2. Conserver le lait		

<table>
<tr><td colspan="3">COMPETENCE 14: Effectuer la traite</td></tr>
<tr><td>NUMERO : 13</td><td colspan="2">DUREE D’APPRENTISSAGE/D’EVALUATION : 42 heures/3 heures</td></tr>
<tr><td>MODULE ASSOCIE</td><td colspan="2">Effectuer la traite</td></tr>
<tr><td>2.1 Identifier les modes de conservation du lait</td><td>• Collecte et conservation du lait
• Collecte du lait en fonction des méthodes de traite ;
• Identification des différents modes de conservation (artisanales et modernes) ;
• Détermination des avantages et des inconvénients de ces différents modes de conservation.</td><td rowspan="2">Par l'entremise d’exposés et/ou d'études de cas, le formateur présente aux apprenants les méthodes de collecte et de conservation du lait.
L’apprenant, par le biais des pratiques développe sa capacité à maitriser la collecte et la conservation du lait.
Le formateur encadre les activités des apprenants afin d'assurer l'intégration des apprentissages.</td></tr>
<tr><td>2.2 Disposer les matériaux de recueil et outils de conservation de lait</td><td>• Techniques de disposition
• Critères
• Définition
• Protocoles</td></tr>
<tr><td colspan="3">3. Entretenir les matériels et équipements de traite</td></tr>
</table>

COMPETENCE 14: Effectuer la traite		
NUMERO : 13	**DUREE D'APPRENTISSAGE/D'EVALUATION** : 42 **heures/3 heures**	
MODULE ASSOCIE	**Effectuer la traite**	
3.1. Identifier les matériels et équipements de traite	• Hygiène de la traite • Importance de la maintenance du matériel de traite • Hygiène de la vache avant et après la traite ; • Hygiène du matériel de traite avant et après la collecte de la conservation ; • Mise à jour du cahier de maintenance des équipements sur le suivi des interventions.	À partir d'un exposé ou d'une mise en situation professionnelle, le formateur présente le matériel à entretenir, ses différentes parties leurs démontage et montage. L'apprenant par le biais des exercices et la pratique développe sa capacité à entretenir les matériels
3.2. Nettoyer le matériel de traite	• Types de nettoyage • Critères • Moyens • Protocoles	

COMPETENCE N°15: Rechercher un emploi		
NUMERO : 15	**DUREE D'APPRENTISSAGE** : 45 h	
MODULE ASSOCIE	**Entrepreneuriat**	
FONCTION ET POSITION DE LA COMPETENCE		
Les enseignements de cette compétence assurent à l'apprenant une meilleure connaissance de l'entreprise et de son environnement. Ils lui donnent des informations utiles dans la recherche de l'emploi et le préparent à s'adapter dans l'avenir dans un milieu professionnel.il intervient vers la fin de la formation afin de donner à l'apprenant les armes nécessaires pour s'implanter sur le marché de l'emploi.		
DEMARCHE PARTICULIERE A LA COMPETENCE		
La répartition du temps d'apprentissage est suggérée selon les proportions suivantes : • Identifier les conditions de réussite d'un projet de création d'entreprise ou d'auto emploi :20% • Monter un projet d'installation :20% • Rechercher un financement :20% • Exécuter un projet :20% • S'approprier les techniques de recherche d'emploi : 20% Il est suggéré de respecter l'ordre des éléments, tel que décrit dans le référentiel de formation.		
Savoirs liés à la compétence	**Balises**	**Activités d'enseignement et d'apprentissage**
1. Identifier les conditions de réussite d'un projet de création d'entreprise ou d'auto emploi		
1.1 Etudier le marché	• Analyse du marché • Facteurs de réussite • Potentiels clients	Le formateur réitère les éléments de base sur l'entreprise, son fonctionnement et son organisation. L'apprenant reçoit en plus de notions sur le fonctionnement juridique et social de l'entreprise.

COMPETENCE N°15: Rechercher un emploi		
1.2 Se Positionner dans une gamme de produits ou de services	• Besoins du consommateur • Différents produits et services • Le marché • Flux et documents commerciaux	L'apprenant prend note et parvient à s'approprier des notions reçues.
2. **Monter un projet d'installation**		
2.1 Assimiler les Procédures de montage de projet	• Procédures de montage de dossier • Points de vigilance	À travers des exposés et de mise en situation professionnelle, le formateur amènera les apprenants à monter un projet. Pendant les explications, les apprenants prennent notes, posent des questions et exécutent les activités d'apprentissage.
2.2 Effectuer le Montage de projet	• Définition des objectifs • Étude de faisabilité • Planification	
3. Rechercher le financement		
3.1 Prospecter les sources de financement	• Opportunités de financement existantes • Techniques de recherche de financement • Techniques de négociation d'un projet • Démarche et condition de création d'une entreprise au Cameroun	À travers des exposés et de mise en situation professionnelle, le formateur montrera aux apprenants les techniques et procédures de recherche de financement. Il listera également les potentiels bailleurs de fond Pendant les explications, les apprenants prennent notes, posent des questions et exécutent les activités d'apprentissage.
3.1 Négocier le financement	• Bailleurs de fond	

COMPETENCE N°15: Rechercher un emploi		
	• Techniques de négociations • Cadre réglementaire	
4. Exécuter un projet		
4.1 Mettre en œuvre un plan	• Etapes de la mise en œuvre d'un plan • Conseils pour mise en œuvre	À travers des exposés et de mise en situation professionnelle, le formateur montrera aux apprenants les techniques et procédures de mise en œuvre d'un plan, de mobilisation des ressources, d'implantation d'un projet. Puis emmènera chaque apprenant à monter un projet. Pendant les explications, les apprenants prennent notes, posent des questions et exécutent les activités d'apprentissage.
4.2 Mobiliser les ressources	• Méthodes et outils • Secteurs d'application • Mise en place d'un plan de mobilisation des ressources	
4.3 Implanter un projet	• Nature du projet • Objectifs • Échelle • Contraintes	
5.S'approprier les techniques de recherche d'emploi		
5.1 Assimiler les Procédures de montage de projet	• Procédures de montage de dossier • Points de vigilance	À travers des exposés et de mise en situation professionnelle, le formateur amènera les apprenants à monter un projet. Pendant les explications, les apprenants prennent notes, posent des questions et exécutent les activités d'apprentissage.
5.2 Effectuer le Montage de projet	• Définition des objectifs • Étude de faisabilité	

COMPETENCE N°15: Rechercher un emploi		
	• Planification	
COMPETENCE 16 : S'intégrer en milieu professionnel		
NUMERO : 16	**DUREE D'APPRENTISSAGE** : 315 h	
MODULE ASSOCIE	**Intégration en milieu professionnel**	
FONCTION ET POSITION DE LA COMPETENCE		
Cette compétence est la dernière du programme de formation. Elle arrive au moment où l'apprenant doit commencer son intégration en milieu de travail. À ce moment, l'apprenant devra mettre en pratique dans l'entreprise, les compétences acquises pendant la formation. Les apprentissages à la réalisation de l'intégration en milieu de travail sont complétés, puisque l'intégration en milieu de travail se réalise en entreprise. Cette compétence donne droit à la validation des divers apprentissages réalisés pendant la formation. Elle permet d'acquérir des connaissances et d'attitudes nécessaires pour s'intégrer facilement au milieu de travail, en tenant compte des précisions et en participant aux activités proposées selon le plan de mise en situation.		
DEMARCHE PARTICULIERE A LA COMPETENCE		
La répartition du temps d'apprentissage est suggérée selon les proportions suivantes : 1. Préparer son séjour en milieu de travail : 20% 2. Respecter les principes de discipline et de déontologie : 20% 3. Exécuter les activités en milieu de travail : 30% 4. Comparer ses perceptions aux réalités du métier : 10% 5. Rédiger le rapport de stage : 20% L'ordre des éléments, tel que présenté dans le référentiel de formation devrait rester inchangé.		
Savoirs liés à la compétence	**Balises**	**Activités d'enseignement et d'apprentissage**
1. Préparer son séjour en milieu de travail		

COMPETENCE N°15: Rechercher un emploi		
1.1 Prospecter les entreprises	• Réseau professionnel • Choix des entreprises • Recherche et démarches pour obtenir un stage	Les éléments de base sur les techniques de recherche et de prospection sont réitérés à l'apprenant par le formateur. L'apprenant reçoit les connaissances sur la rédaction administrative et les restitue à travers les résultats de ses recherches dans le cadre des échanges en groupe.
1.2 préparer un dossier de stage	• Règles de rédaction • Modalités de présentation et de dépôt de la demande • Ressources	
2. Respecter les principes de discipline et de déontologie		
2.1Prendre connaissance du règlement de l'entreprise	• Règlement de l'entreprise • Code de conduite • Code de déontologie • Personnes ressources • Comportement en formation et réalités de l'entreprise	Les éléments essentiels et règles de discipline en vigueur au sein de l'entreprise sont indiqués par le formateur. L'apprenant les reçoit et les intègre dans son comportement pour réussir son cheminement professionnel.
2.2 Présenter son professionnalisme en milieu de travail	• Respect du règlement de l'entreprise • Discipline personnelle • Image de l'entreprise	
3. Exécuter les activités en milieu de travail		
3.1 Observer le contexte de travail	• Produits et marchés • Associations professionnelles • Conditions de travail • Relations interpersonnelles • Santé et sécurité	L'apprenant exécute les tâches qui lui sont confiées sous la conduite et la supervision de l'encadreur. Le degré d'acquisition de ses apprentissages est mesuré. L'exécution des tâches permet de

COMPETENCE N°15: Rechercher un emploi		
3.2 Effectuer diverses tâches professionnelles prescrites	• Méthode de travail • Tâches prescrites • Qualité du travail fait • Economie du temps et des ressources • Utilisation du matériel et des équipements	consolider les acquis et de démontrer l'adaptabilité aux changements.
3.3 S'adapter à des conditions nouvelles	• Adaptation à des travaux complexes • Nouvelles conditions de réalisation • Evolution technologique • Equipements	
3.4 Relater ses observations sur le contexte de travail et sur les tâches exercées dans l'entreprise	4 Milieu de travail • Pratiques professionnelles	
4. Comparer ses perceptions aux réalités du métier		
4.1 Poser un jugement professionnel sur ses actions	• Perception du métier que l'on a avant le stage avec celle que l'on a après • Auto-évaluation • Actions à entreprendre pour combler les écarts	
4.2 Evaluer l'influence de l'expérience sur le choix d'un futur emploi	• Conséquences du stage sur le choix d'un emploi	
5. Rédiger le rapport de stage		
5.1 Appliquer les techniques de rédaction administrative	• Techniques de rédaction administrative • Eléments de contenu • Informations présentées • Apprentissages réalisés et situations rencontrées en milieu professionnel	Sous la conduite et la supervision de l'encadreur, l'apprenant rédigera son rapport de stage. Il sera jugé sur la qualité du rapport produit et surtout sur le respect des règles de rédaction administrative et de la pertinence des éléments qu'il présente.

COMPETENCE N°15: Rechercher un emploi		
5.2 Rédiger le rapport de stage	• Parties importantes d'un rapport • Contenu • Langage à utiliser	

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Alimentation des ruminants, Éditeur **:** Éditions Quae, INRA 2018
- Biologie de la lactation, Jack Martinet (auteur), Louis-Marie Houdebine (auteur), Collection : Mieux comprendre, **Éditeur :** Inra mai 2006
- Commission nationale pour l'UNESCO. Tendances récentes
- Conduire son troupeau de vaches laitières, 2ème édition, Jean-Marie Perreau (auteur), **Éditeur :** Éditions France Agricole, février 2022
- Élevage de la vache laitière en zone tropicale, Christian Meyer (coordination éditoriale), Jean-Pierre Denis (coordination éditoriale), 1 janvier 1999 édition Cirad
- F. Ménissier, J. Bouix. Les bovins et ovins producteurs de viande. Productions Animales, 1992, hs(hs), pp.11-23. hal-00895994
- Génétique des animaux d'élevage, Diversité et adaptation dans un monde changeant, Etienne Verrier (coordination éditoriale), Denis Milan (coordination éditoriale), Claire Rogel-Gaillard (coordination éditoriale), Collection : Savoir-faire, **Éditeur :** Éditions Quae , août 2020
- Guide pratique, Tables Inra 2007 « Alimentation des bovins, ovins et caprins Besoins des animaux – Valeurs des aliments », édition Quae.
- H.D. KLEIN - G. RIPPSTEIN , LES PARCOURS ET L'ALIMENTATION DES RUMINANTS Dongmo Jean-Louis, De Zborowski Isolde. 1991. Élevage et potentialités pastorales sahéliennes. Synthèses cartographiques : Nord-Cameroun = Livestock production and sahélien rangelands potential. Cartographic synthesis: North-Cameroon. Wageningen : CTA-CIRAD-IEMVT, 24 p. ISBN 2-85985-174-7
- L'approche Par Compétences dans l'enseignement Technique et la Formation Professionnelle, Bénin - Burkina Faso – Mali, Bureau Régional de l'UNESCO à Dakar (Breda), Septembre 2006
- La motorisation dans les cultures tropicales, Roland Pirot (coordination éditoriale), 1 avril 2004 édition Cirad
- LES REGIMES ALIMENTAIRES DES BOVINS, DES OVINS ET DES CAPRINS, EN REGION SOUDANIENNE, Jean CESAR - ZOUMANA Coulibaly, avec la collaboration de NGESSAN AMANI Antoine, CIRDES-URPAN / CIRAD-Emvt / CNRA
- Manuel de zootechnie comparée Nord-Sud, André Thewis (coordination éditoriale), Alain Bourbouze (coordination éditoriale), Roger Compère (coordination éditoriale), Jean-Maurice Duplan (coordination éditoriale), Jacques Hardouin (coordination éditoriale), Collection : Mieux comprendre, **Editeur :** Inra , janvier 2005
- Memento de Zootechnie 3e édition, Jean-Pierre Vaissaire, éditeur France AGRICOLE, 24/05/2023
- Mémento de zootechnie, 2ème édition , Jean-Pierre Vaissaire **Editeur :** Editions France Agricole (auteur) janvier 2018
- Organisation Internationale de La Francophonie, Les guides méthodologiques d'appui à la mise en œuvre de l'approche par compétences en formation professionnelle
- Races bovines de France, 2ème édition, Races de France (auteur), **Editeur :** Editions France Agricole, mars 2014

- République du Cameroun. Document de politique nationale genre (version préliminaire). Yaoundé, 2012, 74 pages.
- République du Cameroun. Stratégie de la formation professionnelle. Yaoundé, Octobre 2008, 91p
- République du Cameroun. Document de stratégie pour la croissance et l'emploi. Yaoundé, 2009, 167 pages
- République du Cameroun, Elaboration des référentiels en tourisme, hôtellerie et loisirs au Cameroun, MINTOURL 2013
- République du Cameroun. Politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, Yaoundé, octobre 2008, 58 pages.
- Situation actuelle de l'éducation et de la formation des adultes (EdFoA). Yaoundé, 2008, 22 pages.
- Tables de composition et de valeur nutritive des matières premières destinées aux animaux d'élevage, 2 ème édition, revue et corrigée. Porcs, volailles, bovins, ovins, caprins, lapins, chevaux, poissons, Daniel Sauvant (coordination éditoriale), Gilles Tran (coordination éditoriale), Jean-Marc Perez (coordination éditoriale), Collection : Hors Collection, **Editeur :** Inra, janvier 2004
- X. Roegiers, De Boeck, Des curricula pour la formation professionnelle initiale, 2010
- ZOOTECHNIE GENERALE DES RUMINANTS, Polycopié pédagogique Par Dr. BOUKHECHEM Saïd Maître de Conférences B, Année universitaire 2020/2021

GUIDE D'ORGANISATION PÉDAGOGIQUE ET MATÉRIELLE (GOPM)

ABREVIATIONS ET ACRONYMES

APC	Approche Par Compétences
AST	Analyse de la Situation de Travail
CMR	Cameroun
DFOP	Direction de la Formation et de l'Orientation Professionnelles
EPC	Équipements de Protection Collective
EPI	Équipements de Protection Individuelle
FPT	Formation Professionnelle et Technique
IGF	Inspection Générale des Formations
MINEFOP	Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
OIF	Organisation Internationale de la Francophonie
REF	Référentiel de Formation
RMC	Référentiel de Métier Compétences
PADESCE	Projet d'Appui au Développement de l'Enseignement Secondaire et des Compétences pour la Croissance et l'Emploi

V.1. INTRODUCTION ET PRÉSENTATION DU GUIDE D'ORGANISATION PÉDAGOGIQUE ET MATÉRIELLE

Le guide d'organisation pédagogique et matérielle est un document d'accompagnement à caractère indicatif. En ce sens, l'administration centrale peut prescrire des conditions minimales d'implantation ou des modes de financement communs pour assurer la conformité des dispositifs et des moyens de formation.

Le Guide d'organisation pédagogique et matérielle est un document de soutien. Il est considéré comme le support privilégié pour la mise en application d'un programme de formation. On y trouve l'information visant à combler les différents besoins inhérents aux programmes en matière de modes d'organisation, de ressources humaines, de matériel, d'appareillage et d'outillage, de ressources matérielles et d'aménagement des lieux.

Tenant compte des difficultés que certaines structures de formation pourraient rencontrées, ce guide précise les conditions minimales de mise en place de la formation en fournissant des renseignements sur certains scénarios possibles d'organisation, des données de nature administrative, pédagogique, technique et financière, pouvant être déployés.

Il est conseillé de l'utiliser pour l'implantation des référentiels de formation et d'évaluation dans les structures de formation. Ce document vise les personnes suivantes : les responsables de la gestion centrale (gestionnaires des ressources humaines, financières, physiques et matérielles), les gestionnaires d'établissement et les équipes pédagogiques chargées de la mise en place des nouveaux référentiels et de la formation.

Le guide d'organisation pédagogique et matérielle varie selon le contexte, le type de formation et la nature des besoins de chaque établissement de formation. Il est en fait le scénario retenu faisant suite aux travaux d'élaboration des référentiels de formation et d'évaluation. Il tient compte des décisions pédagogiques et organisationnelles, prises lors de l'élaboration de ces documents.

L'organisation pédagogique repose sur une détermination des besoins, tant quantitatifs que qualitatifs, en matière des ressources humaines.

Le logigramme du référentiel de formation propose d'aborder chaque compétence selon un ordre séquentiel de formation qui conditionne la mobilisation et l'utilisation des diverses ressources requises.

Le chronogramme de formation quant à lui est mis à contribution pour établir le nombre de formateurs nécessaires pour exécuter diverses tâches, préciser les domaines d'intervention qui pourraient être répartis entre ces formateurs, préciser les profils types des formateurs, appropriés à la mise en œuvre d'une formation de qualité. Il met en évidence les besoins de perfectionnement du personnel en place et permet de relever certaines carences portant sur les difficultés à accéder à une expertise plus spécialisée.

Une formation professionnelle de qualité demande un minimum de moyens : ressources humaines, ressources physiques et financières. Dans le cas où les moyens sont limités, de solutions de rechange doivent être trouvées et des modes d'organisation donnant accès à des ressources extérieures ou conduisant à la production des biens et de services doivent être explorés, pour pouvoir atténuer les coûts de formation.

En se basant sur le scénario retenu pour la mise en œuvre de formation, l'équipe de production a défini et présenté les équipements, la matière d'œuvre, les locaux et les aménagements que le projet de formation demande. Une attention particulière doit être portée à l'utilisation de ces ressources et à l'entretien des équipements, pour garantir leur durabilité.

V.2.BUTS DU RÉFÉRENTIEL DE FORMATION

Le référentiel de formation pour le métier Éleveur de bovins et petits ruminants traduit les orientations particulières en matière de formation. Il prépare donc l'apprenant à devenir un travailleur du secteur de l'Agro-industrie pouvant réaliser des activités d'engraissement, de production du lait, de reproduction des bovins, ovins, caprins; seul, en équipe ou sous supervision, pour le compte d'une entreprise ou à son propre compte.

Le référentiel de formation vise à rendre apte l' ouvrier en élevage de bovins et petits ruminants à préparer le matériel et les équipements nécessaires à une activité de conduite d'un élevage des bovins et petits ruminants, à en vérifier l'opérationnalité et l'efficacité desdits matériels et équipements

La nature du travail et les caractéristiques de l'environnement imposent à l'ouvrier en élevage des bovins et petits ruminants de respecter strictement les règles et les consignes de sécurité autant pour sa protection comme travailleur que de celle de l'environnement.

Étant donné que l'ouvrier en élevage de bovins et petits ruminants travaille souvent en équipe ou sous supervision, il doit démontrer de bonnes attitudes relationnelles.

Outre les compétences liées directement au métier d'ouvrier en élevage des bovins et petits ruminants, le référentiel de formation vise, conformément aux buts généraux de la formation professionnelle et en tenant compte, en particulier, de la situation de travail.

V.3. DESCRIPTION DU REFERENTIEL DE FORMATION

Le référentiel de formation d'élevage de bovins et petits ruminants a été élaboré suivant l'approche par compétences (APC) qui exige, notamment, la participation de partenaires du milieu de travail et du milieu de la formation.

Il a pour objet de professionnaliser le parcours de l'apprenant, lequel construit progressivement les éléments de sa compétence à travers l'acquisition de savoirs et savoir-faire, attitudes et comportements.

Il est formulé par objectifs, conçu selon une approche globale qui tient compte à la fois de facteurs tels les besoins de formation, la situation de travail, les buts ainsi que les stratégies et les moyens pour atteindre les objectifs.

Le référentiel de formation énonce et structure les compétences minimales que l'apprenant doit acquérir au terme de sa formation. Ce référentiel doit servir de référence pour la planification de l'enseignement et de l'apprentissage ainsi que pour la préparation du matériel didactique et du matériel d'évaluation.

Le référentiel de formation éleveur de bovins et petits ruminants prévoit une durée de 1200 heures pour la formation dont, 855 heures consacrées aux compétences particulières et 345 heures aux compétences générales soit respectivement 71 % et 29 %. Cette durée couvre le temps consacré à la formation, à l'évaluation des apprentissages aux fins de la sanction des études et à l'enseignement correctif.

Le référentiel de formation est composé de 16 modules formés de 08compétences générales et 08 compétences particulières.

Les modules de formation sont en lien les uns avec les autres et contribuent à l'acquisition des compétences. L'ordre séquentiel de passage des modules est présenté dans le logigramme.

Les liens entre les diverses compétences d'une part et entre les compétences et le processus de travail d'autre part permettent de décrire les compétences et la nature des relations qui les unissent, rendant ainsi cohérent et applicable le référentiel de formation. Les compétences sont traduites en actions observables et en résultats mesurables.

La durée de formation par module va de 30 à 90 heures à l'établissement. Elle est de 300 heures en milieu professionnel.

Le référentiel oriente une formation structurée autour de l'étude de situations donnant aux apprenants l'occasion de :

- comprendre : l'apprenant acquiert les savoirs et savoir-faire nécessaires à la compréhension des situations ;

- agir : l’apprenant mobilise les savoirs et acquiert la capacité d’agir et d’évaluer son action ;
- transférer : l’apprenant conceptualise et acquiert la capacité de transposer ses acquis dans des situations nouvelles.

Les compétences qui y sont développées sont les suivantes :

Tableau Synthèse du programme

N°	Code	Énoncé de la compétence	Intitulé Module	Durée totale
17.	MEF01	Se situer au regard du métier et de la formation	Métier et Formation	30
18.	COM02	Communiquer en milieu professionnel	Communication en milieu professionnel	45
19.	QHS03	Prévenir les atteintes liées à la santé, à la sécurité au travail et à l'environnement	Qualité, Hygiène, Santé, Sécurité et Environnement	45
20.	INF04	Utiliser les fonctions de base en informatique	Informatique	45
21.	CAP05	Utiliser le calcul Professionnel	Calcul professionnel	45
22.	NBC06	Appliquer les notions de base en biologie/chimie en élevage de bovins et petits-ruminants	Notions de base en biologie/chimie	45
23.	COP07	Vendre les produits	Commercialisation des produits	45
24.	IFE08	Aménager l'habitat des animaux	Infrastructures d'élevage	75
25.	ALR09	Alimenter les ruminants	Alimentation des ruminants	90
26.	APA10	S'approvisionner en animaux	Approvisionnement en animaux	60
27.	GEF11	Gérer le fourrage	Gestion du fourrage	90
28.	PMR12	Prévenir les maladies des ruminants	Prévention des maladies des ruminants	75
29.	RER13	Assurer la reproduction des ruminants	Reproduction des ruminants	90
30.	ELR14	Effectuer la traite des animaux	Extraction du lait des ruminants	60
31.	ENT15	Rechercher un emploi	Entrepreneuriat	45
32.	STG16	S'intégrer en milieu professionnel	Stage professionnel	315
		Total		**1 200**

V.4. ORGANISATION DE LA FORMATION

Le guide d'organisation est centré sur les outils et les moyens à mettre en œuvre pour offrir la formation. Il ne traite donc pas des contenus ou des stratégies pédagogiques présentées dans le référentiel de formation et dans le guide pédagogique.

Pour réaliser le volet organisation pédagogique du guide d'organisation, l'ensemble des contenus du référentiel de formation, du guide pédagogique et du référentiel d'évaluation sont pris en considération.

L'organisation de la formation exige une planification qui conduit à déterminer la séquence de mise en œuvre des compétences et leur répartition dans le temps. Pour appuyer ces travaux, il a fallu le logigramme, que l'on retrouve dans le référentiel de formation ainsi que le chronogramme figuré dans le guide pédagogique.

Pour compléter cette planification, un tableau proposant un scénario de mise en œuvre de la formation s'ajoute.

Ainsi, se présentent les compétences avec de précisions sur leurs mises en œuvre et des contraintes liées auxdites compétences. Pour l'organisation de cette formation, il est aussi nécessaire de connaitre les conditions d'admission au centre de formation et de promouvoir cette formation.

1. Conditions d'admission

L'admission en formation se fait par voie de concours. Les candidats désirant suivre la formation d'éleveur de bovins et petits ruminants doivent avoir au moins le niveau de la classe de 3eme ou BEPC, GCE O Level ou de tout autre niveau équivalent.

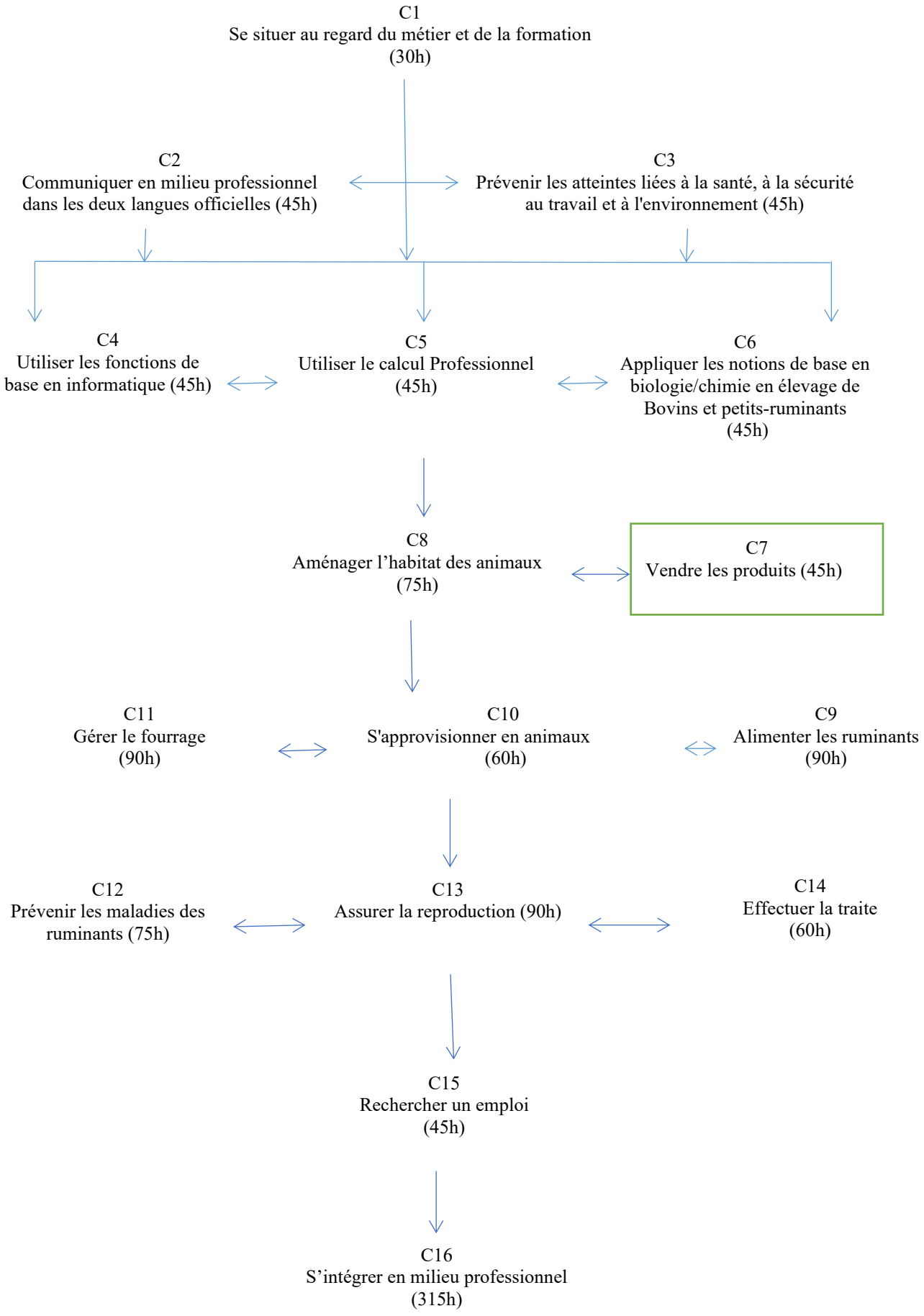
NB. Les diverses séquences de travail imposent le maintien prolongé en position debout

2- Présentation du logigramme

Le logigramme est une représentation schématique de l'ordre d'acquisition des compétences. C'est une séquence de mise en œuvre des compétences, et par conséquent de la mobilisation des ressources humaines, physiques et matérielles nécessaires pour la formation. Le logigramme assure une planification du référentiel et présente l'articulation des compétences. Il vise à assurer la cohésion et la progression des apprentissages.

Le logigramme tient compte, pour une compétence donnée, des apprentissages déjà accomplis, de ceux qui se déroulent en parallèle et de ceux qui sont à venir. Son but est de donner une idée globale du déroulement de la formation.

Pour le métier Éleveur de bovins et petits ruminants, le logigramme est proposé comme suit :


C1
Se situer au regard du métier et de la formation
(30h)
C2
Communiquer en milieu professionnel dans les deux langues officielles (45h)
C3
Prévenir les atteintes liées à la santé, à la sécurité au travail et à l'environnement (45h)
C4
Utiliser les fonctions de base en informatique (45h)
C5
Utiliser le calcul Professionnel (45h)
C6
Appliquer les notions de base en biologie/chimie en élevage de Bovins et petits-ruminants (45h)
C8
Aménager l'habitat des animaux (75h)
C7
Vendre les produits (45h)
C11
Gérer le fourrage (90h)
C10
S'approvisionner en animaux (60h)
C9
Alimenter les ruminants (90h)
C12
Prévenir les maladies des ruminants (75h)
C13
Assurer la reproduction (90h)
C14
Effectuer la traite (60h)
C15
Rechercher un emploi (45h)
C16
S'intégrer en milieu professionnel (315h)

3. Présentation du chronogramme

Le chronogramme de réalisation de la formation est une représentation schématique présentant l'ordre selon lequel les compétences devraient être acquises et la répartition dans le temps, des activités d'enseignement, d'apprentissage et d'évaluation. Il assure une planification globale des compétences du référentiel et présente l'articulation qui existe entre les compétences. Cette planification vise à assurer une cohésion et une progression des apprentissages.

Le chronogramme respecte certaines contraintes organisationnelles à savoir :

- La durée totale du référentiel et celle attribuée à chaque compétence ;
- Le nombre d'heures d'apprentissage hebdomadaire, semestriel et annuel ;
- La logique de la matrice des objets de formation et du logigramme des compétences ;
- Les périodes durant lesquelles le milieu du travail se montre disponible pour organiser la tenue de stage.

Le chronogramme sert à résoudre les questions de définition des tâches du personnel, d'utilisation des locaux d'enseignement et des ateliers de travaux pratiques. Il repose sur une situation type et devra être ajusté en fonction de la situation réelle de chaque structure de formation. Il peut également être modifié à chaque période de l'année, en fonction des contraintes locales.

Pour le métier Éleveur de bovins et petits ruminants le chronogramme est proposé comme suit :

CHRONOGRAMME

	Compétences particulières								Compétences générales								Total Par semaine
Numéro ►	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**16**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	7	15	
Durée (heure) ►	75	90	60	90	75	90	60	315	30	45	45	45	45	45	45	45	
Semaines ▼																	
1									30								30
2										15	20						35
3										20	15						35
4										10	10		15				35
5												15	5	15			35
6												15	5	15			35
7												15	5	15			35
8	20												15		15		35
9	20														15		35
10	20														15		35
11	15		20														35
12		15	5	15													35
13		15	5	15													35
14		15	5	15													35
15		15	5	15													35
16		15	5	15													35
17		15	5	15													35

	Compétences particulières								Compétences générales								Total Par semaine
Numéro ►	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**16**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	7	15	
Durée (heure) ►	75	90	60	90	75	90	60	315	30	45	45	45	45	45	45	45	
Semaines ▼																	
18			10			25											35
19					15	10	10										35
20					15	10	15										35
21					15	10	10										35
22					15	10	10										35
23					15	5	15										35
24						20										15	35
25																30	30
26								40									40
27								40									40
28								40									40
29								40									40
30								40									40
31								40									40
32								40									40
33								40									40

4. Modes d’organisation à privilégier

Le mode d’organisation de la formation pourrait être compris à travers le tableau ci-dessous qui présente l’ensemble des compétences, la durée réservée à chaque compétence, la nature des activités, les installations physiques, les équipements spécialisés et le commentaire lié à chaque compétence.

Ce tableau précise les caractéristiques et les principales contraintes rattachées à la mise en œuvre des compétences.

La nature des compétences renseigne sur la répartition de temps pour la formation théorique et la formation pratique. Cette information est fournie à titre indicatif et peut être variée en fonction du contexte et des caractéristiques de l’environnement d’apprentissage.

Le tableau présente également les principales exigences en matière d’organisation physique et matérielle de la formation.

Les stages en entreprise et les autres activités sont mentionnés dans la colonne « commentaires ».

Le scénario de mise en œuvre de cette formation se présente comme suit :

N°	Titre du module	Compétences	Durée	Nature des activités (T ou P)	Lascaux ou installation physiques	Équipements spécialisé	Commentaires
1	Métier et formation	Se situer au regard du métier et de la formation.	30 h	100% théorique	En salle de classe ou en entreprise	Non	Sur invitation d'un professionnel en salle de classe ou en entreprise lors d'une visite
2	Communication en milieu professionnel dans les deux langues officiels	Communiquer en milieu professionnel	30 h	80% théorique 20% pratique	En salle de classe	Vidéo projecteur	Organisation des exposés
3	Insertion dans la vie sociale	S'insérer dans la vie sociale	30 h	100 % théorique	En salle de classe, atelier, laboratoire,		
4	Hygiène, santé, sécurité, et environnement	Prévenir des atteintes à l'hygiène à la santé, à la sécurité et à l'environnement.	30 h	75 % théorique 25% pratique	En salle de classe, atelier, laboratoire	EPI, boîtes à pharmacie, mannequin, ordinateur, vidéo projecteur	Sur invitation d'un professionnel en salle de classe ou en entreprise lors d'une visite
5	Informatique	Utiliser les fonctions de bases en informatique	45 h	80 % théorique 20 % pratique	En salle de classe, laboratoire	Le Matériel informatique (Les ordinateurs, les tablettes et les smartphones), Logiciels de gestion de troupeaux, Les logiciels de surveillance à distance, Les	Sur invitation d'un enseignant en salle informatique

N°	Titre du module	Compétences	Durée	Nature des activités (T ou P)	Lascaux ou installation physiques	Équipements spécialisé	Commentaires
						logiciels et outils de modélisation	
6	Géométrie et arithmétique	Utiliser les notions de bases de la géométrie et de l'arithmétique en de Bovins et petits-ruminants	45 h	75 % théorique 25% pratique	En salle de classe, atelier.	Des blocs de construction ; des jeux de société éducatifs ; des logiciels éducatifs ; des instruments de mesure tels que des règles, des compas et des équerres.	Sur invitation d'un enseignant en salle de classe, et en atelier
7	Notion de biologie / chimie	Appliquer les notions de base en biologie/chimie en élevage de Bovins et petits-ruminants	60 h	75 % théorique 25% pratique	En salle de classe, atelier, laboratoire	Des microscopes ; des modèles anatomiques ; des kits de dissection ; des kits de laboratoire; des modèles moléculaires; des livres et des manuels ; des vidéos et des animations ; des jeux éducatifs ; des logiciels éducatifs.	Sur invitation d'un enseignant en salle de classe, en atelier et en laboratoire
8	Infrastructure d'élevage	Aménager l'habitat des animaux	60 h	20 % théorique 80 % pratique	En salle de classe, atelier et dans la ferme	des plans et des dessins techniques des fermes ; des outils de mesure tels que des rubans à mesurer, des niveaux et des équerres ; des	Sur invitation d'un professionnel en salle de classe, sur le terrain

N°	Titre du module	Compétences	Durée	Nature des activités (T ou P)	Lascaux ou installation physiques	Équipements spécialisé	Commentaires
						matériaux de construction tels que des poteaux, des barres d'armature, des tôles, des clous, des marteaux et des vis ; des équipements de sécurité tels que des casques, des gants et des lunettes de protection ; des vidéos et des tutoriels.	
9	Alimentation des ruminants	Alimenter les ruminants	90 h	20 % théorique 80 % pratique	En salle de classe, atelier, dans la provenderie	des livres et des manuels scolaires tels que les tables de composition bromatologique des ingrédients alimentaires ; des logiciels de formulation alimentaires ; les tables des besoins des animaux ; des échantillons d'aliments pour ruminants tels que des fourrages, des concentrés et des suppléments ; des outils de mesure tels que des balances et des seaux ; des équipements de sécurité tels que des gants et des masques ; des vidéos et des	Sur invitation d'un professionnel en salle de classe, sur le terrain

N°	Titre du module	Compétences	Durée	Nature des activités (T ou P)	Lascaux ou installation physiques	Équipements spécialisé	Commentaires
						animations ; des jeux éducatifs	
10	Approvisionnement des animaux	S'approvisionner en animaux	45 h	20 % théorique 80 % pratique	En salle de classe, atelier, laboratoire	des livres et des manuels scolaires sur les critères de sélection des animaux et les différentes races d'animaux disponibles pour l'élevage; des échantillons d'animaux ; des vidéos et des animations sur la selection.	Sur invitation d'un professionnel en salle de classe, sur le terrain
11	Culture du fourrage	Gérer le fourrage	90 h	20 % théorique 80 % pratique	En salle de classe, atelier, laboratoire	des livres et des manuels scolaires sur les différentes espèces de plantes fourragères, les techniques de culture et les pratiques de gestion des cultures ; des échantillons de graines de plantes fourragères ; des équipements agricoles tels que les tracteurs et accessoires, des bêches, des râteaux et des arrosoirs ; des vidéos et des animations	Sur invitation d'un professionnel en salle de classe, sur le terrain

12	Prévention des maladies des ruminants	Prévenir les maladies des ruminants	60 h	20 % théorique 80 % pratique	En salle de classe, atelier, laboratoire	des livres et des manuels scolaires sur les différentes maladies des ruminants, leurs symptômes et les mesures préventives à prendre ; des vidéos et des animations ; des échantillons de médicaments et de vaccins ; des outils tels que des thermomètres, les seringues et des tensiomètres ; des équipements de sécurité tels que des gants et des masques et de biosécurité tels que les désinfectants, les pulvérisateurs.	Sur invitation d'un professionnel en salle de classe, sur le terrain

13	Reproduction chez les bovins et petits ruminants	Assurer la reproduction des ruminants	90 h	20 % théorique 80 % pratique	En salle de classe, atelier, laboratoire	des livres et des manuels scolaires sur les différents aspects de la reproduction chez les ruminants, tels que le cycle de reproduction, la gestation et la mise bas ; des vidéos et des animations ; des échantillons de matériel de reproduction tels que des sondes d'échographie, des gants d'insémination et des hormones de reproduction ; des outils de mesure tels que des balances et des rubans à mesurer ; des équipements de sécurité tels que des gants et des masques	Sur invitation d'un professionnel en salle de classe, sur le terrain
14	Extraction du lait des ruminants	Effectuer la traite	45 h	20 % théorique 80 % pratique	En salle de classe, atelier, laboratoire	Une salle de traite ; des manuels et vidéo sur les différents systèmes de traite ; des seaux à lait des EPI pour la traite (combinaison, tablier, gants, cache-nez, chapeau, botte, …) ; des produits de nettoyage.	
15	Commercialisation des produits	Vendre les produits	45 h	20 % théorique 80 % pratique	En salle de classe et sur le terrain.		

16	Législation du travail	Appliquer la législation du travail	30 h	100 % théorique	En salle de classe, atelier, laboratoire		
17	Entrepreneuriat	Appliquer une démarche entrepreneuriale	60 h	25 % théorique 75 % pratique	En salle de classe, atelier et sur le terrain		
18	Stage professionnel.	S'intégrer au milieu de travail	300 h	10 % théorique 90 % pratique	En entreprise	Equipements divers et outillages	Suivit en entreprise par le maître et le responsable de formation

5.Promotion du programme

Il appartient aux établissements d'enseignement ou au Ministère de la Formation Professionnelle de faire la promotion de leurs programmes de formation professionnelle auprès de la population en général, des élèves potentiels et d'éventuels employeurs et, à cet égard, diverses pistes peuvent être exploitées. La promotion peut prendre différentes formes allant de journées portes ouvertes complétées par des visites guidées, jusqu'à la présence de stands à l'occasion de foires ou de salons thématiques.

Voici quelques éléments de promotion pouvant être mis en avant :

- Les perspectives d'emploi et les conditions de travail.
- La qualité de la formation assurée notamment par des formateurs truffés d'expériences qui maîtrisent tous les aspects d'un metier d'éleveur de bovins et petits ruminants.
- L'environnement scolaire dont le dispositif de formation et les exigences permettent de recréer le plus possible le contexte réel de travail;
- L'approche de formation axée sur la pratique en relation étroite avec les compétences déterminées avec les partenaires du monde de travail;
- La possibilité d'obtenir une qualification basée sur un ensemble de compétences retenues en relation avec l'exercice du métier ;
- Les conditions d'admissions à la formation.

V.5. LES RESSOURCES HUMAINES

Cette section précise les besoins de formateurs et de personnel de soutien. Elle fournit les données pertinentes pour la sélection, la formation et le perfectionnement du personnel ou l'attribution des tâches aux employés. L'information fournie est à titre de suggestion.

Pour le choix du personnel et l'organisation du travail, on prend en compte les ententes de travail et des conventions en vigueur. Cette section détermine également les domaines dans lesquels il serait recommandé de proposer des activités de perfectionnement.

Les formateurs sont des personnes ayant une bonne expérience en Zootechnie et en Agronomie

Même si la réussite de la mise en œuvre du programme dépend en grande partie de la compétence et de l'expérience professionnelle du personnel enseignant, il sera peut-être souhaitable de recourir aux services de techniciens ou de spécialistes.

La présente partie du guide formule certaines suggestions à considérer au moment de choisir le nouveau personnel ou d'attribuer des tâches au personnel déjà en place.

1. Qualifications professionnelles

Pour former une équipe d'enseignants efficace, on tient compte de la correspondance entre les caractéristiques des compétences du programme et l'expérience acquise dans la profession. De plus, l'affectation en priorité du personnel enseignant dans son champ de compétence pourrait constituer un élément supplémentaire permettant d'assurer la qualité de l'enseignement.

Les formateurs du programme d'éleveur de bovins et petits ruminants sont appelés à faire état des savoirs et des compétences suivantes :

- une formation technique approfondie en élevage des bovins et petits ruminants
- des habiletés liées aux tâches de l'alimentation des ruminants ;
- des habiletés liées à la reproduction des mammifères ;
- des habiletés liées à la santé des troupeaux ;
- des habiletés en régles de biosécurité dans les élevages;
- des habiletés et aptitudes à la gestion des troupeaux;
- des habiletés et aptitudes à la communication et la transmission des connaissances claires et precises;
- être passionné par son travail et être en mesure de motiver les ouvriers à apprendre et à se développer professionnellement;
- des compétences pédagogiques touchant l'ensemble des compétences du programme.

En outre, les qualités suivantes sont souhaitées :

- la capacité de s'exprimer clairement et de communiquer;
- la polyvalence;
- le sens de l'organisation et de la planification;
- la capacité de diriger une équipe de travail;
- la capacité de superviser des activités;
- la disponibilité;

- la capacité de se perfectionner;
- l'esprit d'équipe;
- l'habilité manuelle et technique.

2. Besoins quantitatifs en matière de ressources humaines

L'implantation du référentiel de formation implique la présence possible de :

- 01 Formateur spécialiste en alimentation animale ;
- 01 Formateur spécialiste en reproduction animale ;
- 01 Formateur spécialiste en santé animale ;
- 01 Formateur spécialiste en infrastructure d'élevage ;
- 08 Formateurs à raison d'un formateur par modules ci-dessous :
    - Français
    - Anglais
    - TIC (Initiation à l'informatique)
    - 01 Conseiller emploi (IVP)
    - Mathématiques
    - Biologie/Chimie
    - Legislation du travail
    - Entrepreneuriat
- Personnel de soutien
    - 3 techniciens d'atelier (alimentation, reproduction, infrastructures);
    - 1 vétérinaire;
    - 2 bergers;
    - 1 responsable du magasin;
    - 1 conducteur d'engin;

- 2 agents de maintenance;
- 1 agent d'entretien.

La répartition des tâches devrait tenir compte de l'organisation horaire proposée dans le chronogramme de formation ainsi que de l'organisation mise en oeuvre par l'équipe pédagogique (chef d'unité, responsable des stages et insertion, professionnels divers).

3. Orientation du recrutement et compétences recherchées

Pour le recrutement de nouveaux formateurs, on recommande :

- les diplômés des grandes écoles en Agronomie et/ou d'Instituteurs de l'Enseignement Technique justifiant d'une expérience d'au moins deux ans (02) dans le domaine de compétence.

- un Brevet de Technicien en Agronomie auquel on aura associé au moins trois (03) années d'expériences avérées dans le domaine de compétence ;
- Une expérience de 12 ans au moins pour les titulaires d'un BEPC/CAP ou équivalent dans son domaine de compétence ;

Pour le recrutement de nouveaux personnels de soutien, on recommande :

- Une expérience de 15 ans au moins pour les non diplômés mais ayant acquis l'expérience sur le tas.

De plus, une formation en pédagogie (plus précisément selon l'Approche Par Compétences) est essentielle et devra être acquise au moment de l'embauche ou assurée le plus tôt possible après le recrutement.

4. Perfectionnement des formateurs

L'implantation du référentiel de formation demande le perfectionnement des formateurs. Pour cela, ils devraient demeurer en rapport avec l'entreprise pour être informer des nouvelles techniques et d'équipements nouveaux. À cet effet, le perfectionnement pourrait faire l'objet les domaines suivants :

Domaine technique

1. **Les applications mobiles pour la gestion de l'élevage** : Les applications mobiles peuvent aider les éleveurs à suivre les performances de leur bétail, à gérer les maladies et les traitements, à planifier les vaccinations et à suivre les coûts.
2. **Les capteurs de santé animale** : Les capteurs peuvent être utilisés pour surveiller la santé des animaux en temps réel, ce qui peut aider les éleveurs à détecter les maladies plus tôt et à prendre des mesures préventives.
3. **Les systèmes de surveillance à distance** : Les systèmes de surveillance à distance peuvent être utilisés pour surveiller les animaux à distance, ce qui peut aider les éleveurs à détecter les problèmes plus rapidement et à prendre des mesures préventives.
4. **Les outils de modélisation** : Les outils de modélisation peuvent aider les éleveurs à planifier leur production, à prévoir les coûts et les revenus, et à prendre des décisions éclairées sur la gestion de leur élevage.

5. **Les technologies de reproduction assistée** : Les technologies de reproduction assistée, telles que l'insémination artificielle et la fécondation in vitro, peuvent aider les éleveurs à améliorer la qualité de leur bétail et à augmenter leur production.
6. **Les systèmes de distribution automatisée de la ration alimentaire** : Ces systèmes permettent d'automatiser la distribution de la nourriture pour les bovins en fonction de leur identification électronique. L'alimentation est donc ajustée en fonction des besoins spécifiques de chaque animal.
7. **Les capteurs de rumination** : Ces capteurs sont placés dans le système digestif des bovins pour suivre leur comportement alimentaire. Les données recueillies peuvent aider les agriculteurs à identifier les problèmes de santé chez les animaux, ainsi qu'à évaluer leur consommation d'aliments.
8. **Les technologies de surveillance à distance** : Ces technologies permettent aux agriculteurs de suivre à distance les performances alimentaires de leurs bovins grâce à des capteurs placés dans les mangeoires et les abreuvoirs.

Domaine pédagogique

Il est difficile de trouver un expert du métier ayant une formation pédagogique adéquate. Il est relativement facile de recruter des formateurs ayant une bonne maîtrise des compétences du métier visé. Pour cela, une formation de base s'impose pour la majorité des personnes recrutées pour la formation professionnelle. Il est en effet utile de réaliser un bilan de compétences de la personne recrutée afin de déterminer les besoins de perfectionnement, en tenant compte du personnel déjà en place et du personnel de soutien. Les besoins de perfectionnement peuvent concerner les volets de la planification et de la préparation des activités de formation et d'évaluation, les diverses méthodes à utiliser pour donner la formation, l'utilisation des équipements et de matériel pédagogiques et didactiques, etc. Les aspects plus distincts du référentiel de formation peuvent s'y ajouter. Pour ces activités, le guide pédagogique peut servir de référence de base.

Domaine de l'Approche par les Compétences

Il faut offrir aux formateurs, sans tenir compte de leur niveau de maîtrise du métier, une formation portant sur l'APC, approche utilisée pour élaborer le référentiel de formation et les guides d'accompagnement, pour apporter un soutien à l'implantation du référentiel de formation.

Pour cette formation, les thèmes abordés peuvent être par exemple l'appropriation du contenu du référentiel de formation, la lecture et l'interprétation de la matrice des objets de formation, l'utilisation des tableaux de spécification, etc.

L'APC implique une relation avec l'entreprise pour suivre l'évolution des nouveaux produits, des nouvelles technologies et des nouvelles techniques. À cet effet, les formateurs doivent participer aux colloques et aux journées d'information ou expositions organisées en collaboration avec les spécialistes du métier.

Des stages pratiques de courte durée en milieu professionnel peuvent aussi être une autre possibilité.

Domaine de la santé, l'hygiène, sécurité et environnement

Ce volet de perfectionnement implique la prise en charge de la prévention liée au mieux-être au travail. Ceci inclut les connaissances, les habilités et les attitudes pour préparer dans les bonnes conditions les personnes en emploi. Le souci de prévention doit être une préoccupation importante à intégrer dans

l'apprentissage de tout métier ou de toute profession. Cette prévention doit s'appliquer dans l'exécution de toutes les tâches au cours des apprentissages et de l'évaluation.
Au-delà du mieux-être, cette formation vise à prévenir les futurs travailleurs des accidents au travail, des lésions professionnelles et des accidents de nature écologique.
Que ce soit sur le plan de la sécurité personnelle ou de protection de l'environnement, la démarche de prévention comporte trois étapes :

- repérer les dangers et les facteurs de risque ;
- corriger les situations à problèmes ;
- prendre des dispositions pour éviter les problèmes.

Pour s'assurer que les formateurs maîtrisent les différents contours de la formation, un perfectionnement spécial devrait les accompagner.

V.6. ORGANISATION PHYSIQUE ET MATÉRIELLE

Pour déterminer les besoins en matière de ressources physique et matérielles, il faut une analyse systématique des informations liées à chaque compétence du référentiel de formation. Ces informations sont complétées par le contenu du référentiel d'évaluation. Les éléments de la compétence, le contexte de réalisation du référentiel de formation, les indicateurs et les critères d'évaluation fournissent la majorité des informations concernant les ressources physiques et matérielles.
Les fiches de suggestions pédagogiques fournissent les informations manquantes.
Une catégorisation des ressources physiques et matérielles nécessaires facilite le relevé des besoins et des conditions d'implantation des référentiels. La catégorisation regroupe les éléments ayant les caractéristiques communes et élabore des devis d'implantation ou de mise à niveau des dispositifs de formation. Une telle catégorisation aide à mettre en place ou à réviser les modalités de financement de la formation et d'entretien du parc d'équipements.

VI.1. RESSOURCES MATERIELLES

Ce volet présente la liste des ressources matérielles nécessaires à la mise en œuvre du référentiel du métier éleveur de bovins et petits-ruminants.
Les quantités proposées prennent en compte 25 apprenants et les ressources nécessaires pour le formateur.
Les tableaux ci-dessous présentent les ressources nécessaires classées par catégorie.

6.1.1. Machinerie, équipement et nécessaires

Cette catégorie comprend les machines-outils et l'équipement lourd. Ce sont des ensembles de mécanismes ou de pièces servant à exécuter un travail. Cette catégorie comprend aussi les accessoires, soit tout objet qui complète la machine ou un équipement. Elle inclut également les pièces de rechange, nécessaires à l'entretien et au bon fonctionnement des différentes machines-outils et équipements.

N°	Designation	Description	Type de local	Compétence	Quantités
1	**Tracteur Kubota M5111**	• Puissance nominale (97/68/EC) : 113 ch. à 2 600 tr/min ; • Capacité d'huile du moteur : 10,7 l • Espace entre chaque vidange : 500 h • Capacité maxi aux rotules (av/ar) : 2 800/4 100 kg • Capacité sur toute la course : 1 900/3 300 kg	AT	7, 9,10,11,16 et 18	1
2	**Nettoyeur Haute Pression R700 - RENSON**	• Pompe axiale à pistons acier et culasse laiton • **Lance simple réglable et turbobuse** • 8m de flexible renforcé avec enrouleur • Bac détergent 1,2L et TOTAL STOP • **Nettoyeur haute pression eau froide**, réservé à un usage professionnel d'appoint • **Conseil d'utilisation :** 1h /jour maximum"	AT	7, 12, 15 et 18	1
3	**Peson dynamométrique gradué 250 kg KAMER**	• Poids max : 250kg • Graduation : 500g • 2 crochets.	AT	6, 9, 10, 11, 12, 13, 16 et 18	5

N°	Designation	Description	Type de local	Compétence	Quantités
4	**Bascule electronique**	– Pesage électronique avec barres de charge et indicateur électronique au choix – 1 tonne -5 Tonnes Balance Électronique – Ou Pesage mécanique avec plateau châssis-cornière PM 40. – Portes avant et arrière double-battant PM 88 *(peut être remplacées par d'autres portes).* – Facilement déplaçable dans la ferme grâce à la prise trois points. – Plancher en tôle larmée. – Peut aussi convenir aux chevaux avec réhausses de 2,20 m. **Dimensions Intérieures** longueur : 2,40 m largeur : 0,82 m hauteur : 1,70 m duit proposé en peinture ou galvanisé. – POIDS BRUT : 500 kg	AT	9, 10, 11, 12, 13, 16 et 18	2
5	**Brouette**	"Roue gonflée Ø 400mm Roulement à rouleaux Jante en métal à rayons Épaisseur paroi : 0,9mm Epaisseur : 1,5mm Capacité : 160L est en acier galvanisé Charge utile : 250kg."	AT	7, 9, 10, 11, 12, 13, 15 et 18	10

N°	Designation	Description	Type de local	Compétence	Quantités
6	**Moisonneuses-batteuses**	largeur de la table de coupe : 3,50 m à 7 m – largeur sans la table de coupe : 3 à 4 mètres – hauteur de la machine : 3,7 à 4,2 m avec cabine – longueur : 9 à 11 mètres avec la table de coupe – puissance du moteur : 60 à 230 kW – capacité de la trémie : 2 000 à 10 000 litres (1,5 à 8 tonnes environ) – poids de la machine à vide avec la table de coupe : 7 000 à 11 000 kg – vitesse au travail : 3 à 9 km/h (0,5 à 3 ha/h), débit : 40 à 300 qx/h, selon l'état de la récolte et la capacité de la machine	AT	7, 9, 11 et 18	1
7	**Broyeur de paille BC "P" version Prise de force**	• Broie toutes céréales, épis de maïs, pailles et fourrages, dechets grossiers ou volumineux • Un châssis autoporteur en acier • dimensions (L x l x H) 1370 x 680 x 1270 • Un attelage de 200 kg • Prise de force tracteur 540 tr/min • Multiplicateur à bain d'huile • Performance 2 à 5 tonnes / heure selon les produits et grilles utilisées	AT	7, 9, 11 et 18	1
8	**Broyeur-Mélangeur**	• puissance broyeur 10 chevaux, soit 3000 tours/min ; • puissance melangeur 7,5 chevaux, soit 1500 tours/min • Capacité de production 1 Tonne/ 35-45 mn	AT	7, 9, 11 et 18	1
9	**Aplatisseur " Api 1 "**	Aplatit : Céréales à paille: Le système d'entraînement synchrone combiné au serrage mécanique des rouleaux sans ressort, permet d'écraser les	AT	7, 9, 11 et 18	1

N°	Designation	Description	Type de local	Compétence	Quantités
		grains simultanément sans réglages et de façon parfaitement homogène avec un minimum de farines. capacité 100 litres avec protection magnétique et trappe de réglage de débit serrage par vis de pression / Ø300 - largeur 120 mm, 510 tr/min, 4 kW (5.5 CV)			
10	Remorque canne à sucre	Charge Utile : 10 T Poids à Vide : 2600 Kg Essieu : 100 - 10 Axes Frein : 406x120 Freinage : hydraulique + Parking	AT	7, 9, 10, 11, 16 et 18	1
11	Électrificateur de cloture M3 4,5 J - 7 W - FARMA	Alimentation électrique : 230 V Consommation : 7 W Tension de sortie : 11500 V Tension de charge : 5700 V Energie stockée : 4,5 J Energie d'impulsion : 3 J Longueur de max théorique de clôture : 90 km Longueur de clôture max sans végétation : 20 km Végétation normale : 6 km Végétation importante : 3 km Nombre maximal de filets : 9 pièces Nombre minimal de prises de terre conseillé : 2+	AT	7, 11 et 18	1

N°	Designation	Description	Type de local	Compétence	Quantités
12	Machine à traire pour vache	Pompe à vide: 50 KPA Fréquence de pulsation : 64 fois/min Puissance du moteur: 11000 w moteur: électrique + essence Tension : 220 volts Productivité : 11-12 vaches/heure Poids de la machine: 83 kg Taille: 82*77*87 ; « gobelets », posés sur chaque trayon, qui effectueront les manœuvres de massage et d'aspiration de manière discontinue (via les manchons pompe, qui permet la succion via passage par le vide sous le trayon régulateur, qui contrôle les flux d'air et ainsi le niveau de vide pulsateur, qui réalise le massage via les mouvements des manchons capteurs : absence de lait, voire qualité de la lactation griffe à lait : point de convergence du lait provenant de tous les manchons	AT	13,15	2
13	Vêleuse pour laitière	Tige tube carré: 30x30 mm ; Matière: Acier inoxydable ; Longueur: 180 cm ; Type de traction: traction alternative (patte par patte) ; Force de traction: 340-500 kg ;	AT	13	5

N°	Designation	Description	Type de local	Compétence	Quantités
		Levier glissant ; Accessoires: cordes souples (2) de couleurs différentes ; Poids: 14-20 kg ;			
14	Coupe queue électrique 220V avec lame	Coupe queue électrique pour la caudectomie des agneaux et des porcelets. Fonctionne par lame chauffée, ce qui permet de couper la queue et de cautériser la plaie en un geste. La première lame coupe la queue, la seconde vient ensuite cautériser la plaie. Ce procédé permet de réduire fortement les risques d'infection chez les animaux. Puissance : 220V	AT	12, 13 et 15	1
15	Groupe électrogène (Diesel inso pm 15 kva+inserseur 25a)	DIESEL INSO PM 15 KVA+INSERSEUR 25A	AT	4, 7, 9, 11, 12, 13, 15, 17 et 18	1
16	Presse à balles rondes de foin	Presse à balles rectangulaires tracteur agricole ou motoculteur 9yk870 de la machinerie Type: Presse à balles rondes Grade automatique: Automatique Source d'énergie: Tracteur	AT	9 ,11	2

6.1.2. Outils et instruments

Cette catégorie comprend les outils et les instruments servant à agir sur la matière, à exécuter un travail, à faire une opération ou à prendre des mesures. Ils peuvent être mécaniques ou manuels. On y trouve également des petits outils et instruments mis à la disposition des

apprenants. Pour prévenir les pertes, les disparitions et les bris, pour assurer la disponibilité, il faut mettre en place des mesures particulières de gestion.

N°	Désignation	Description	Type de local	Compétence	Quantité
3	**Tapis pédiluve**	**Le tapis pédiluve est très solide notamment au niveau des surfaces poreuses ainsi qu'au niveau des bordures (évitant les débordements et la perte de produit).** **Il s'utilise aux entrées de bâtiments d'élevage ou de pièces spécifiques (salle de traite, laboratoire, salle de découpe, maternité, etc.).** **Longueur : 85cm** **Largeur : 60cm** **Épaisseur : 3cm.**	AT/MA	7, 9, 10, 12, 13, 15 et 18	10
4	**Bol de traite**	**Matière : plastique** **Tamis ou fonds noir: conique** **Couleur: toute les couleurs (sauf noir/blanc) telle que MétaboTKZ059 ou équivalent.**	AT	15	5
5	**Papier indicateur de mammite (pour vache)**	**Papier réactif au bromothymol changeant de couleur à l'acidité du lait.** **Quartier sain = couleur vert clair à jaune**	AT	15	50

N°	Désignation	Description	Type de local	Compétence	Quantité
		Quartier malade = couleur vert foncé a bleu vert. **Sachet de 25 papiers.**			
6	**Gobelet de trempage**	**Le rebord de protection possède une sortie d'écoulement vers un trop-plein** **Il empêche le débordement et le gaspillage du produit de trempage** **Son large tuyau d'aspiration convient parfaitement aux produits de trempage visqueux** **Son réservoir translucide pour une meilleure visibilité est gradué** **Il possède un crochet de ceinture très pratique** **De couleur verte** **Contenance : réservoir env. 300 ml, chapeau de soupape env. 30 ml**	AT	15 et 18	5
7	**Seaux à traite**	**Seau avec anse de transport. Polissage intérieur et extérieur. Idéal pour contact alimentaire, laitage et autres denrées. Avec graduation. Capacité : 12.3 L.**	AT	15	5

N°	Désignation	Description	Type de local	Compétence	Quantité
8	**Tabouret de traite**	**Il permet de se déplacer de bête en bête les mains libres. Pour s'en servir, il convient de se l'attacher autour des reins, avec la sangle, fixée directement sur l'assise. Le siège tient alors tout seul. Le pied en ressort permet une bonne stabilité et donne beaucoup de souplesse.**	AT	15	25
9	**Brosse à animaux**	Pour les soins des animaux tels que le toilettage	AT	15	25
6	**Seringue avec porte-flacon – SOCOREX**	seringue automatique SOCOREX avec porte-flacon, stérilisable à haute température. Instrument fourni avec porte-flacon rigide, sachet de pièces de rechange et mode d'emploi (vendu sans flacon, ni aiguille). Pièces métalliques sur tous les modèles en composé polyamide. Tous les flacons jusqu'à un col de 20 mm s'adaptent sur les seringues. **Existe en plusieurs capacités :** 0,5 ml – 2 ml – 10 ml ou 5 ml.	AT	9, 10,12,13,18	5
7	**Anti-ruade type US pour tout éleveur KAMER**	Recommandé pour tout éleveur ! C'est le moyen le plus sûr, facile, efficace et le plus humain pour éviter les coups de pieds. Immobilise l'animal des deux côtes. Permet de maintenir un animal calme pendant un soin ou tout autre manipulation. Très	AT	9,13,15,16,18	2

N°	Désignation	Description	Type de local	Compétence	Quantité
		robuste. Manivelle de réglage de l'écartement.			
8	**Antitêteur plastique à pointes bleu moyen modèle**	Pratique, efficace, économique. Réglage de l'espace nasal par vis. Evite les blessures de la cloison nasale. Conditionné par 5. Pour veaux et petits animaux.	AT	9,15 ;18	20
9	**Thermomètre digital vétérinaire KAMER**	Thermomètre digital vétérinaire qui mesure de +32°C à + 44°Cavec une précision de 0.1°C (entre +35° et +39°C) sinon 0.2 °C.Arrêt automatique après 15 secondes, avec anneau de suspension et cordon.	Atelier	12,13,15,18	5
10	**Colostromètre pour la détermination rapide et facile de la qualité de lait**	Le colostromètre est idéal pour une détermination rapide et facile de la qualité du lait colostral. Il permet de mesurer la teneur de gammaglobuline à l'aide de la densité spécifique. La qualité du colostrum est indiquée sur l'échelle de couleur de la broche.	AT	9,15,18	5
11	Pistolet drogueur Drencher manuel	**Pistolet drogueur drencher permet de calmer les animaux lors de certaines interventions médicales, ce qui peut réduire le stress et le risque de blessure pour les animaux et le personnel. Il existe de nombreux modèles de produits vétérinaire / désinfectant pour bovins et**	AT	12,13,18	10

N°	Désignation	Description	Type de local	Compétence	Quantité
		ovins, nous vous suggérons de bien vous renseigner avant d'acheter votre pièce.			
12	Entraves Top Quality écart 22 – 42 cm	**Entraves Top Quality facilitent le relevage de la vache après le vêlage. Il existe de nombreux modèles de matériel de contention pour animaux d'élevage, nous vous suggérons de bien vous renseigner avant d'acheter votre pièce.** **Détails du produit :** **Ecart membres : 22 – 42 cm;** **Résistance à l'usure** **Sangle particulièrement épaisse pour usage extrême**	AT	12,13,18	10
13	Fourche à foin avec virole à ressort	**fourche sans manche, laquée moitié en or et moitier en argent. Manches adaptables**	AT	9,11,18	20
14	Crochet de berger pour pattes 95 cm KAMER	**Crochet de berger KAMER pour pattes.** **• Longueur : 95 cm** **• 1 poignée fixe + 1 mobile**	AT	12,13,15,16, 18	10
15	Lance bolus double poignée pistolet 46 cm KAMER	**Lance bolus double poignée pistolet KAMER. Poignée en aluminium qui garantit une bonne prise en main. Permet de pousser deux aimants en même temps.** **Caractéristiques :** **• Longueur : 46 cm** **• Diamètre de la tête : 25 mm**	AT	12,18	5

N°	Désignation	Description	Type de local	Compétence	Quantité
		• **Longueur de la tête : 75 mm** **• Matière : Acier inoxydable**			
16	Ratelier à foin petit modèle 21 x 35 x 50,0 cm KAMER	Ratelier à foin petit modèle KAMER. Avec forme du râtelier : NR. **Caractéristiques :** • Profondeur : 21 cm • Hauteur : 35 cm • Largeur : 50,0 cm	AT	9,18	15
17	Pince mouchette à coulant	Les deux boules assurent une prise parfaite dans les naseaux. Longueur 19 cm. En acier forgé nickelé.	AT	10,12,13,16, 18	5
18	Pince pose anneaux en acier nickelé pour porcs KAMER	Pince pose anneaux en acier nickelé de haute qualité KAMER pour porcs. Extrêmement robuste. Pour anneaux réf. 105 502	AT	10,12,13,16, 18	5
19	Anneaux taureau en acier nickelé vis papillon – KAMER	Se posent sans pince. Affûtage auto-perçant. Ouverture plane des branches. Les diamètres indiqués sont internes et en mm. Livrés avec vis auto-cassante.	AT	10,12,13,16, 18	20
20	Thermomètre d'ambiance en plastique 25 cm KAMER	Thermomètre d'ambiance en plastique KAMER. • Sans mercure • Avec liquide bleu **Caractéristiques :** • Température minimum : -40 °C	AT	7,18	5

N°	Désignation	Description	Type de local	Compétence	Quantité
		• Température maximum : 50 °C • Hauteur : 25 cm			
21	Licol pour vache d 3000 x 12 mm	Licol en sisal/polypropylène, grande boucle. Ø (mm) : 12 Dimensions (mm) : longueur 3000, Ø 12 Longueur (mm) : 3000 Longueur x Ø (mm) : 300	AT	10,12,13,16, 18	5
22	Mangeoire pour veau et mouton	Caractéristiques : Fabriquée en polypropylène haute résistante aux chocs avec bords arrondis. Contenance 8,5 litres. Les inserts de la mangeoire pour poulains s'adaptent également sur ce modèle Dimensions : 35 x 22,5 x 28 sm. Existe en noire et verte.	AT	9,18	50
24	Biberon des nouveaux nés	Bouchon en aluminium, à visser crochet en plastique avec pipette en aluminium	AT	9,18	10
25	Ecorneuse hydraulique bovins 0,73 x 0,29 x 0,24 m	Détails du produit : Marque : RABAUD Dimension : 0,73 x 0,29 x 0,24 m Vérin double effet commandé par un distributeur 2 flexibles de 8 m avec coupleurs rapides à clapet ½ Idéale pour couper les cornes des bovins et des caprins Coupe rapide, franche et sans bruit pour éviter le stress	AT	13,16,18	2

N°	Désignation	Description	Type de local	Compétence	Quantité
		Sécurité d'utilisation Livré dans une caisse de stockage en bois 2 couteaux en acier traité haute résistance Entrainement effectué par l'hydraulique du tracteur (ou tout engin hydraulique			
26	Vêleuse acier inoxydable – VINK	Matériau en Acier inoxydable Marque : VINK Plusieurs longueurs de tige disponible : 2 m, 1,60 m, 1,80 m	AT	13,18	2
27	Détecteur de mammite 4Qmast 9 V DRAMINSKI	Le kit contient : Un détecteur de mammite DRAMIŃSKI Une pile type 6F-22, 9V Un emballage de transport multiple-usage (fait en plastique)	AT	15,18	2
28	**Barrière de prairie 2.2 mètres – Noir**	La barrière de contention DURACORRAL en PE de couleur noire mesure 2,20 mètres de long. En jouant sur la couleur, les bovins sont pris au piège. Installez en bout de parc 4 barrières vertes de la même couleur que l'herbe, les vaches penseront être en liberté, elles se dirigeront directement vers le fond du parc que vous refermerez sur elles. Rapide à installer, les barrières offrent le meilleur rapport robustesse / poids, elles sont ergonomiques, légères et	AT	11,18	5

N°	Désignation	Description	Type de local	Compétence	Quantité
		tout terrain : lumières conçues pour terrains dénivelés.			
29	**Appareil de contention pour soin des onglons VINK**	Appareil de contention pour soin des onglons. Vink appareil des onglons : • L'appareil de contention se fixe facilement sur n'importe quel type de logettes. • Vous disposez ainsi toujours d'un appareil dans lequel vous pouvez traiter l'animal sans aide d'une autre personne et dans un environnement connu de celui-ci. • L'appareil est toujours disponible sur un lieu pratique. Il est équipé d'un treuil auto freinant qui a été spécialement développé pour celui-ci. • Egalement possible de l'utiliser pour les traitements des trayons	AT	12,18	2
30	Lève-vache 900 kg	Pour relever et soutenir des bovins affaiblis (ex. Vêlages difficiles) Détails du produit : Capacité de levage : 900 kg Modèle particulièrement résistant et solide éprouvé depuis des décennies	AT	10;12;13,16, 18	2

N°	Désignation	Description	Type de local	Compétence	Quantité
		Pinces latérales protégées pour éviter toutes blessures			
31	Fil de clôture ø 2.5mm 625 m	Fil en acier pour clôture Permanente High Tensile. Particularités : • alliage zinc aluminium. • protection contre la corrosion 3 x plus efficace que les fils usuels. • très bonne conductivité. • idéal pour l'installation de clôtures permanentes. • débit de courant optimal au point de contact avec l'animal. • garantie de 10 ans contre la corrosion.	AT	7,11	5
32	Abreuvoir	Abreuvoir niveau constant universel avec cadre métallique anti-gaspillage. - Large bol en fonte d'une capacité de 5 litres, légèrement incliné vers l'avant pour plus de confort de buvée. - Rebord métallique anti-lapage à l'efficacité éprouvée depuis plus de 15 ans sur les abreuvoirs F60 et F30A. - Capot de robinetterie en inox, robuste et durable. Compact, il permet d'offrir une plus grande surface d'accès à l'eau.	AT	9,18	50

N°	Désignation	Description	Type de local	Compétence	Quantité
		- Le LAC5A reprend les atouts du LAC5 qui font son succès depuis plus de 40 ans : • une robinetterie fiable et performante avec flotteur réglable et épingle d'arrêt • une vidange pratique sans outil • des trous de fixation oblongs (entraxes identiques au LAC5 classique)			
33	**Coupe-sabots joues interchangeables**	Coupe-sabots avec joues interchangeables, longueur = 420 mm, vert	AT	12,13,18	4
34	**Auge rectangulaire métallique pour bovin**	Auge en métal modèle lourd ultra resistant, galvanisé à chaud. Longue durée de vie grâce aux tubes ronds (protection supplémentaire contre les risques de blessures) Avec évacuation.	AT	9,18	5
35	**Kit double d'enclos modulaire zingué complet pour veaux**	Ce kit double modulaire en métal galvanisé vous offre la possibilité d'élever vos veaux à moindre coût en petits groupes ou en groupes plus grands. Les endroits appropriés sont les aires spacieuses et couvertes, les halles ou les stabulations.	AT	7,11,18	4
38	**Lavettes trayons 25 pièces**	Lavettes trayons, coton. **Caractéristiques** - L: 390 mm;	AT	9,12,15,18	5

N°	Désignation	Description	Type de local	Compétence	Quantité
		-l : 380 mm -Poids : 140 g/m² -Contenu : 25 pièces			
39	**Support pour pierre à lécher**	- en polyester chargé de fibres de verre; - Permet de recevoir 3 pierres : 1 de 25 kg et 2 de 15 kg ou 3 de 15 kg; - Fixation par 2 pattes d'accrochage en acier galvanisé ou à l'aide de 4 chevilles (non fournies)	AT	9,18	5
40	**Boucle de marquage**	Marquage Laser : de 1 à 100 Largeur : 10 mm Longueur : 30 mm Existent en plusieurs couleurs : Jaune, Bleu ou Rouge résistantes aux U.V. Dimensions 3 cm x 1 cm	AT	9,10,12,13,15,16,18	200
41	**Panneau d'avertissement clôture électrifiée**	un panneau rouge avec un texte blanc qui informe d'une interdiction de franchir la clôture sous peine d'électrocution.	AT	7, 11,18	50
42	**Pince pose marque d'oreille**	Pince pose marque d'oreille Allflex, couleur noir	AT	9,10,12,13,15,16,18	5
43	**Abreuvoir ovin / caprin à soupape laiton 1/2 »**	Abreuvoir mouton / ovin / caprin avec réserve d'apprentissage, modèle SUEVIA 370 à soupape laiton 1/2 ». Cet accessoire est robuste et facile à utiliser grâce à sa soupape à boisseau sphérique en laiton. De	AT	9, 18	20

N°	Désignation	Description	Type de local	Compétence	Quantité
		plus, il est facile à nettoyer, hygiénique et économise de l'eau.			
44	**Bidon à lait en aluminium**	Bidon à lait en aluminium dur, robuste et très résistant aux impacts. Ne capte pas les odeurs et très faciles à nettoyer. Avec couvercle et charnières ! Avec anse **Existe en plusieurs capacités :** 20 l	AT	15,16, 18	10
45	**Pince à castrer 40 cm**	Articulée, avec arrêt de fermeture. Fabrication en acier nickelé de haute qualité. Livrée avec une clé de serrage. La castration avec une pince à castrer s'effectue dès que les testicules ont atteint leur fermeté définitive (pas leur taille définitive), avant l'âge de 6 mois. La pince à castrer permet d'écraser le cordon testiculaire à travers la peau du scrotum.	AT	13,18	2
46	**Testeur d'humidité Alimentaire numérique**	− Idéal pour mesurer l'humidité dans les céréales et les aliments − Grâce à la technologie des micro-ordinateurs (CPU), le test est plus rapide et plus précis. − La fonction de compensation automatique de la température compense l'influence des différentes températures sur la mesure.	AT	9,11 et 18	20

N°	Désignation	Description	Type de local	Compétence	Quantité
		− L'écran LCD avec rétro-éclairage vous montre les lectures clairement et visuellement. − L'humidimètre pour aliments fournit le verrouillage automatique de la lecture et affiche automatiquement le symbole de basse tension.			
47	**Climatiseur Mobile 3 en 1 à Faible Consommation | 7000BTU | 2050W |**	Ventilateur, faible consommation, fonctionnement silencieux, Télécommandé, Fonction de chauffage et de refroidissement, Déshumidificateur	En salle de classe, au bloc administratif et en provenderie	1, 7, 9,	4
48	**Panneau solaire**	Système Complet 8 Kw Marque GOWE Dimensions de l'article L x l x H 116 x 2.5 x 53 centimètres Efficacité Haute efficacité Style Traditionnel Composants inclus étui Intensité en ampères 5.71 A Puissance maximale 8 Kilowatt et 20 kilowatt	En salle de calsse, au bloc administratif, à la bibliothèque, atélier, salle multimédia		4 * 8 KVA et 1 * 20 KVA

6.1.3. Matériels de sécurité

Cette partie concerne tout objet nécessaire à la sécurité au travail.

N°	Désignation	Description	Type de local	Compétence	Quantité	
1	**Combinaison de travail lavable**	Ensemble de pluie PVC vert Norme EN 340. Double enduction PVC sur support coton/polyester qui rend cet ensemble de pluie imperméable. Epaisseur 0,32 mm, cousu et soudé. VESTE 2 poches bas droites avec un rabat horizontal. Longueur 85 cm **Existe en plusieurs tailles :** M, L, XL ou XXL	AT	3,7, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16 et18	26	Acquisition par chaque participant
2	**Tablier de protection Isofranc Isolatech - Guy Cotten**	Ce tablier pour les professionnelles est conçu sans ourlets soudés sur les bords du tablier, afin de le rendre plus hygiénique, pratique dans le cadre des activités laitières. Il possède des bretelles simples et une lanière d'ajustement à la taille. Grammage : 420g/m² Composition : Tissu 420 enductions double face Largeur : 95cm	AT	15	26	Acquisition par chaque participant
3	**Botte de sécurité**	Les bottes de sécurité en polyuréthane avec un embout acier confortable et une semelle intermédiare en acier offrant ainsi une protection anti-perforation.	AT	3,7, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16 et18		Acquisition par chaque participant
4	**LAVE-BOTTE Inox anti-dérapant avec 5 brosses de nettoyage**	Ce lave-bottes complet avec cinq brosses de nettoyage et grille-grattoir vous permet de nettoyer vos bottes à l'eau. Il possède un dispositif de mélange de produits désinfectants ou de nettoyage. Fabriqué en inox, il se pose simplement au sol. Très stable et anti-dérapant. Branchement 1/2".	AT	3,7, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16 et18	5	

N°	Désignation	Description	Type de local	Compétence	Quantité	
5	**Gant de travail Spécial Clôture en Latex**	Gant de protection spécialement conçu pour résister à la déchirure et la perforation. Gant fabriqué sur tricot lourd polyester/coton avec paume en latex vert et poignet en tricot. Ce gant de travail conviendra parfaitement pour le placement de clôture grillagée ainsi que la pose de fils barbelés, les entretiens des espaces verts, etc.	AT	3,7, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16 et18		Acquisition par chaque participant
6	**Gant de travail en Cuir**	Gant cuir fleur de vachette jaune Normes EN 388 et EN 420 Pouce palmé Poignet élastique de serrage Norme EN 388 (2111) Fleur de bovin Index d'une pièce Serrage élastique Liseret rouge couleur jaune - Tailles 8, 9, 10 et 11	AT	3,7, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16 et18		Acquisition par chaque participant
7	**Extincteur à poudre ABC 6 kg - capacité d'extinction 27A, 183B**	– Hauteur hors tout : 545 mm – Diamètre extérieur : 160 mm – Capacité d'extinction : 27A, 183B – Agent propulseur : azote à 20° 15 bar – Numéro de certification : EP6 045 569 – Extincteur 6 kg poudre polyvalente ABC – Corps en tôle acier, revêtement anti-corrosion – Extincteur à pression permanente – Extincteur conforme aux normes NF-EN3 et NFS 61-919 – Participe à la sécurisation du local phytosanitaire – Manomètre indicateur de pression – Vanne chromée et poignée ergonomique avec manomètre, revêtement anti-corrosion vendu avec socle de couleur et support mural	AT	3,7, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16 et18	20	

N°	Désignation	Description	Type de local	Compétence	Quantité	
8	**Bouchon antibruit**	Pour les oreilles paquet de 12	AT	9, et 11	10	
9	**Casque antibruit**	Comprend le casque et les protèges-oreilles	AT	9, et 11	5	Acquisition par chaque apprenant
10	**Gants d'utilité**	Pour manutention	AT	6, 9, 10 et 11	30	
11	**Lunettes de sécurité**	Avec protecteurs latéraux	AT	6, 9, 10 et 11	20	
12	**Trousse de premiers soins**	Selon les normes exigées	AT	6, 9, 10, 11 et 12	2	
13	**Un diagnostic au fumigène**	Un diagnostic d'ambiance avec un fumigène permet de vérifier que la bergerie ventile correctement. Cette intervention doit être réalisée dans des conditions climatiques habituelles pour être fiable, par exemple sans vent excessif ou brouillard.	AT	3 ;7,12,18	10	
14	**La lampe torche**	- lampe LED blanche 1 Watt Power pour une clarté extrême et un grand rayon lumineux - jusqu'à 30 lumens - boîtier en aluminium, laqué et avec dragonne amovible - boîtier résistant aux chocs mesure : 15 cm poids: 100 g (avec piles 120 g) alimentation électrique: 3x piles Micro (AAA),non fournies	AT	3,18	10	

N°	Désignation	Description	Type de local	Compétence	Quantité	
		intensité: 50 lumen durée d´éclairage: environ 4 heures rayon lumineux max.: 50 m				
15	Caméra de surveillance IPCam 360 FHD	Caméra IPCam 360 FHD d'extérieur, 6 LED, à balayage rapide avec immense champ de vision (panoramique / inclinaison / zoom) : pivotement horizontal de 355° et vertical de 90°. Cet accessoire est doté d'un zoom numérique, d'un capteur d'images 2,7CMOS. Mode de transmission : LAN / WiFi, Disponible en plusieurs modèles : petit/moyen gabarit ou grand gabarit (race boucherie). Prend en charge ONVIF.	AT et en salle de cours	3,7, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16 et18	20	
16	Ceinture Lombaire	La ceinture est fabriquée en Spandex élastique de première qualité, Elle est dotée de bretelles élastiques (38 mm de largeur) ajustables et amovibles. L'ajustement de la ceinture lombaire est optimal, grâce à des positionneurs renforcés brevetés. Recommandée pour la prévention des TMS (Troubles musculo-squelettiques). Tailles S à XL	AT	3,7,9,11,15, 18	10	Acquisition par chaque apprenant

6.1.4. Matière d'œuvre et matière première

Dans cette section, on précise la matière d'œuvre nécessaire à la prestation du programme à un groupe de 25 élèves.

N°	Désignation	Description	Type de local	Compétence	Quantité
1	Bovin laitier	Une vache laitière est une vache élevée pour produire du lait destiné à la consommation humaine. Les vaches laitières produisent des veaux, des génisses pour le renouvellement des troupeaux et de la viande.			
		Races Importées : Holstein Monbéliarde	AT	6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 15 et 18	6 (05 femelles et 01 male)
		Races locales : White fulani Gudali Kuri	AT		5
		Hybrides	AT		4
2	Bovin à viande	Les bovins à viande sont des animaux élevés pour leur viande. Ils sont généralement de races spécifiques, sélectionnées pour leur capacité à produire de la viande de qualité supérieure. La viande st généralement plus tendre et plus savoureuse que celle des bovins laitiers, car les bovins à viande sont élevés pour leur viande plutôt que pour leur lait	AT	6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 15 et 18	
		Races Importées (**Charolaise, Aberdeen, …)**			6
		Races locales (Gudali, Red Bororo,			5

N°	Désignation	Description	Type de local	Compétence	Quantité
		Hybrides (simmental			4
3	chèvre	Une chèvre est un mammifère ruminant appartenant à la famille des Bovidés. Elle est élevée pour sa viande, son lait et sa laine. Races locales : Chèvre du sahel Chèvre de Maradi Chèvre naine d'Afrique de l'ouest Race à viande exotique **La Boer** Savannah	AT	6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 15 et 18	30
4	Mouton	Un mouton est un mammifère ruminant appartenant à la famille des Bovidés. Il est élevé pour sa viande, son lait et sa laine. **Races de moutons locaux :** Uda Mouton du sahel	AT	6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 15 et 18	30
5	Champ fourrager	Sol fertile et bien drainé comportant une variété de plantes fourragères, sémé à une densité adéquate, bien irrigué avec une bonne des nutriments	Champ	11	30 hectares
6	Forrage amenagé	Suffisamment profond pour atteindre la nappe phréatique et fournir de l'eau en quantité suffisante avec un bon débit sur toute l'année pour les			02

N°	Désignation	Description	Type de local	Compétence	Quantité
		animaux, exempte de contaminants tels que les bactéries, les virus et les produits chimiques. Accessible, de préférence à proximité des pâturages et des loges.			
7	Acétol	Désinfectant liquide pour l'élevage,	AT	6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 15 et 18	
8	Solfac	Utilisé pour la désinsectisation		7 et 9	
	Raviox	Utilisés pour la dératisation			
9	Bombe d'Oxytétrin	Pour éviter l'infection du nombril chez les nouveau-nés			
10	l'Alumisol				
11	Dectomax	Dès la naissance, ce produit évitera toute infestation cutanée où interne	AT		
12	Lithothamne	Details du produit : Permet une meilleure valorisation de la ration (sucres, fibres, ...) Réduit fortement l'impact des principales maladies métaboliques (acidose notamment) Composé de 100 % de calcaire marin Dose préconisée : 70 à 80 g/vache/jour ou 10 à 15 g/ovins et caprins/jour Forme : Poudre DLUO : 3 ans Condionnement : Sac 25kg ou palette de 1.2 tonnes (48 sacs)	AT	9, 11 et 18	10 tonnes/an
13	sel	**la pierre de sel pur à lécher pour favoriser l'engraissement et la lactation de vos animaux Pierre de 25kg - Palette de 45 blocs**	AT	9, 11 et 18	10 tonnes/an

N°	Désignation	Description	Type de local	Compétence	Quantité
		Composition : **Chlorure de sodium : 100 %** **- Exprimé en sodium : 39.3 %**			
14	magnésie	**l'apport de magnésium permet de limiter le risque de tétanie d'herbage.** **Le chlorue de magnésium impacte sur la BACA, minimisant le risque de fièvre de lait**	AT	9, 11 et 18	10 tonnes/an
15	carbonate de calcium	**38 % de calcium garantis** **Existe en sac de 25kg ou big-bag de 1t** **Avantages** **Le carbonate de calcium fournit le calcium nécessaire au bon fonctionnement du métabolisme et plus particulièrement à une bonne ossification chez toutes les espèces animales en général.** **Caractéristiques** **Valeurs analytiques garanties :** **CaCO3 : 96.8 %** **Teneur en calcium : 38.7 %** **Poudre : < 500 µm : 99 %** **Semoulette : < 1.6mm : 97 %.** **Mode d'emploi** **Bovins : 50 à 200g/animal/jour** **Ovins - caprins : 5 à 40g/animal/jour.** **Implantation du fourrage : épandre 100g/m² sur terrain avant travail du sol.** **Sa forme en poudre trés fine demande une application soignée et précise.**	AT	9, 11 et 18	5 tonnes/an

N°	Désignation	Description	Type de local	Compétence	Quantité
16	bicarbonate de soude	**Le bicarbonate de soude pour maîtriser les variations de pH du rumen** **Sac de 25kg - Palette de 48 sacs** **Le bicarbonate de soude peut s'utiliser de façon curative dès les premiers signes d'acidose.** **Teneur en sodium garantie : 27 %.** **Matière première à utiliser en complément de la ration.**	AT	9, 11 et 18	5 tonnes/an
17	Monopropylène Glycol	**Précurseur de glucose** **Le Monopropylène est une matière active qui aide à lutter contre la cétose des vaches laitières** **Caractéristiques** **Composition :** **Monopropylène Glycol Feed : 99 %** **n°CAS : 57-55-6** **Aspect : liquide clair à incolore** **Densitée à 20°C : 1.04** **Valeurs nutritionnelles : 2.2 UFL/kg brut.**			10 tonnes/an
18	Urée alimentaire	**Sac de 25kg - Palette de 50 sacs** **Avantages** **Urée pour ruminants** **L'urée alimentaire (100 % d'urée 46 alimentaire garantis) est une source d'azote non protéique pour les microorganismes du rumen.** **L'apport d'urée alimentaire dans la ration contribue à améliorer l'efficacité alimentaire.** **Caractéristiques**			20 tonnes/an

N°	Désignation	Description	Type de local	Compétence	Quantité
		N° CAS : 57-13-6 **Aspect : Perles blanches** **Valeurs analytiques garanties :** **Urée > 98 %** **Azote total calculé > 46.2 %** **Valeurs nutritionnelles : 1472g PDIN/kg brut.**			
19	foin	**IL doit être sec, avec une teneur en humidité inférieure à 15 % pour éviter la moisissure et la détérioration, de couleur verte ou jaune pâle, avec une odeur agréable et fraîche, sans odeur de moisissure ou de fermentation avec une texture douce et souple, aux brins fins et flexibles. Exempt de corps étrangers tels que les pierres, les débris et les mauvaises herbes. Une valeur nutritive élevée, avec une teneur en protéines, en fibres et en énergie suffisante pour répondre aux besoins des animaux et stocké dans des conditions appropriées pour éviter la moisissure et la détérioration.** **entraîner une perte énergétique de l'ordre 30%**	AT	9, 11 et 18	100 tonnes/an
20	les fourrages verts	**Il doit avoir une teneur en humidité élevée, généralement entre 70 % et 85 %, pour assurer une bonne digestion chez les animaux. de couleur verte, ce qui indique qu'il est frais et riche en nutriments avec une odeur agréable et fraîche, sans odeur de fermentation ou de pourriture, tendre et juteux, avec des feuilles et des tiges souples, exempt de corps étrangers tels**	AT	9, 11 et 18	150 tonnes/an

N°	Désignation	Description	Type de local	Compétence	Quantité
		que les pierres, les débris et les mauvaises herbes. Une valeur nutritive élevée, avec une teneur en protéines, en fibres et en énergie suffisante pour répondre aux besoins des animaux, récolté et consommé rapidement pour éviter la détérioration et la perte de nutriments.			
21	enrubannage	**L'enrubannage coute 40 % plus cher que le foin ramené à la tonne de matière sèche : Sa valeur alimentaire reste exclusivement liée à celle du fourrage fauché et donc au stade de la plante. L'identification des bottes par le nom de la parcelle facilite la répartition et distribution en fonction du type d'animaux**	AT	9, 11 et 18	100
22	Mélasse de canne	**Conditionnements disponibles, 500, 1000 ou 1400 Kg Appétence et sucre simple pour l'amélioration des foins et de l'ensilage Co-produit constitué par le résidu sirupeux recueilli lors de la fabrication du sucre de canne. Se présente sous la forme d'un liquide visqueux et homogène, de couleur marron foncé à noire, d'odeur et de saveur caractéristiques du réglisse. Robinet livré avec le cubitainer. Cet aliment est idéal pour améliorer l'appétence des pailles et fourrages.** **Utilisation :** **Laisser imprégner 2 kg par ballot de paille de 200 kg.**	AT	9, 11 et 18	200 kg

N°	Désignation	Description	Type de local	Compétence	Quantité
23	Ensilage	**Humidité comprise entre 60 % et 70 % pour permettre une fermentation anaérobie efficace, pH doit être compris entre 3,8 et 4,2, de couleur verte ou jaune pâle, une odeur agréable et fermentée, sans odeur de pourriture ou de fermentation excessive, stocké dans des conditions appropriées pour éviter la moisissure et la détérioration.**	AT	9, 11 et 18	100 tonnes/an
24	Paille	**Elle doit avoir avec une teneur en humidité inférieure à 15 %, de couleur jaune pâle, avec une odeur agréable et fraîche, sans odeur de moisissure ou de fermentation, douce et souple, avec des brins fins et flexibles, exempte de corps étrangers tels que les pierres, les débris et les mauvaises herbes. Des brins de paille doivent être suffisants pour permettre une bonne digestion chez les animaux.**	AT	9, 11 et 18	125 tonnes/an
25	Maïs	**Le maïs est une plante céréalière originaire d'Amérique centrale et du Sud, cultivée pour ses grains comestibles. Le maïs est utilisé comme fourrage pour le bétail et pour la production de biomasse énergétique. Le maïs est une culture importante dans de nombreuses régions du monde en raison de sa polyvalence et de sa capacité à pousser dans une grande variété de conditions climatiques et de sols. Il existe de nombreuses variétés de maïs, y compris le maïs**			10 tonnes/an

N°	Désignation	Description	Type de local	Compétence	Quantité
		doux, le maïs denté, le maïs à éclater et le maïs à farine.			
26	Les Sons (blé, maïs, sorgho, riz)	**Les sons sont des sous-produits de la production de farine à partir de grains de céréales tels que le blé, le riz, le maïs et l'orge. Les sons sont la couche externe du grain qui est enlevée lors du processus de mouture pour produire de la farine. Les sons sont riches en fibres alimentaires, en protéines, en vitamines et en minéraux, ce qui en fait un aliment nutritif pour les humains et les animaux. Les sons sont souvent utilisés comme ingrédient dans les aliments pour animaux de compagnie et les aliments pour le bétail, ainsi que dans les produits de boulangerie et les céréales pour petit déjeuner. Les sons peuvent également être consommés directement par les animaux sous forme de supplément alimentaire pour améliorer la digestion et la santé intestinale**			10 tonnes/an
27	Tourteau de coton	**Le tourteau de coton avec une humidité < 11% matière grasse < 5%, de proteine brute 30 à 40 % et de cellulose 12 à 20 %**	AT	9	1 tonne/an
28	Tourteau de soja	soja est riche en nutriments tels que les protéines, les fibres, les vitamines et les minéraux, ce qui en fait un aliment de choix pour les animaux d'élevage. une humidité < 10% matière grasse < 7%, de proteine brute 32 à 48 % et de cellulose 8 à 20 %	AT	9	0.5 tonne/an

6.1.5Mobilier et équipements de bureau

Cette section précise les ameublements non fixés et non intégrés aux immeubles, par exemple des chaises, des pupitres des bureaux, des tables de travail, des fauteuils, etc.

N°	Désignation	Description	Type de local	Compétence	Quantité
1	Bureau formateur	1500x750X750 mm	Salle de classe	2, 3, 5, 6, 7, 8,	1
2	Tableau noir	1m40x1m40	Salle de classe	2, 3, 5, 6, 7, 8,	1
3	Ordinateur portable de 15 po DELL	Disque dur 160 GO, Mémoire vive 1 GO processeur double cores de 2 GHZ DDR Lecteur-graveur CD-DVD carte graphique modem intégré, cartes réseaux 1 GO 3 Ports USB, Clavier AZERTY, Souris USB, Fire wire compatible avec les projecteurs, tous raccords	Bureau formateur	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,1415,16,17.	3
4	Réseau Ethernet	Système pour 24 machines et tous les appareils informatiques et bureautiques en réseau	Salle de classe et bureau formateur	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,1415,16,17.	1
5	Réseau sans fil, WIFI	Système pour que l'ensemble des unités informatiques installées soient connectées dans le	Salle de classe et bureau formateur	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,1415,16,17.	1

N°	Désignation	Description	Type de local	Compétence	Quantité
		périmètre du centre de formation			
6	Internet	Système avec serveur pour desservir toutes les unités informatiques et bureautiques de la structure de formation	Salle de classe et bureau formateur	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,1415,16,17.	1
7	Logiciel d'assistance	Logiciel pour formulation de recette et autres	Bureau formateur	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,1415,16,17.	2
8	Imprimante	Imprimante compatible avec le logiciel de formulation des recettes	Bureau formateur	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,1415,16,17.	1
9	Armoire de rangement	En métal, 0,82mx1,22mx0,33m	Atelier	9,10,11,12,13, 1415,	2
10	Bibliothèque	1220x1800x300mm en bois massif	Bureau formateur	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,1415,16,17.	1
11	Chaise pour personnel enseignant	Noire, ajustable (hauteur et dos) 5 roulettes	Bureau formateur	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,1415,16,17.	4
12	Classeur	Brand format, ouverture latérale (3 tiroirs), métal	Bureau formateur	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,1415,16,17.	2
13	Poubelle de bureau	Plastique 380x350x400mm	Bureau formateur	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,1415,16,17.	2
14	Présentoir pour revues	4 tablettes réglables, métallique 200x1850mm	Bureau formateur	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,1415,16,17.	1
15	Table d'utilité	750x1500x750mm	Bureau formateur et atelier	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,1415,16,17.	6

N°	Désignation	Description	Type de local	Compétence	Quantité
16	Taille-crayon	Modèle conventionnel métallique, à suspendre	Bureau formateur et atelier	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,1415,16,17.	3

6.1.6. Matériel audiovisuel et informatique.

Cette section précise les appareils, équipements associés à l'informatique, par exemple, un ordinateur, un projecteur, une imprimante, un logiciel et un didacticiel, un film, une vidéocassette, un diaporama, etc.

N°	Désignation	Description	Type de local	Compétence	Quantité
1	Ecran de projection	Au mur ou mobile	Salle multimédia	4	2
2	Lecteur DVD et moniteur (TV) :	Avec support, TV, LCD de 100 mm	Salle multimédia	4	1
3	Vidéoprojecteur	2500 lumens avec deux lampes supplémentaires et tous les raccords pour les ordinateurs alimentation de 220-1-50	Salle multimédia	4	1
4	Projecteur à diapositives	Système à carrousel compris avec 2 carrousels de 2 1 mapes, alimentation 220-1-50	Salle multimédia	4	1
5	Rétroprojecteur	A 2 lampes, complets avec 2 lampes supplémentaires	Salle multimédia	4	2
6	Classeur latéral	A devants fixes, 4 tiroirs	Bureau formateur	4	3
7	Logiciel spécialisé	Pour la formation	Salle de classe	4	26
8	Classeur de dessus de bureau	En plastique, trois niveaux pour format A4	Salle de classe	4	25
2	Micro-ordinateur portable	Pour formateur	Bureau formateur	4	6
3	Micro-ordinateur PC	Pour apprenant	Salle multimédia	4	26

N°	Désignation	Description	Type de local	Compétence	Quantité
6	Connexion internet	Pour accès internet au niveau de la structure (live box)	Salle multimédia	4	3
7	Photocopieur/scanneur	Pour multiplication des documents, canon IR 2025	Salle multimédia	4	2
8	Imprimante	Pour impression des documents, Hp laser couleur	Salle multimédia	4	3

6.1.7. Matériel didactique

Cette section précise les livres, dictionnaires, manuels techniques et fascicules destinés aux apprenants, ouvrages de référence et revues, cartes, diagrammes, tableaux et graphiques, planches, etc.

N°	Désignation	Description	Type de local	Compétence	Quantité
1	Ouvrage de référence et revues	Voir références à la fin du document Ensemble des volumes de la bibliothèque du département d'élevage bovin et de petits ruminants.	SC	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13, 14,15,16,17.	2
2	Cartes, chartes, tableaux, graphiques etc.	Affiches de sécurité, documents descriptifs de l'anatomie, des machines de l'atelier et du laboratoire.	SC	3,6, ,,9,10,11,12,13,,15	1
3	Document d'information	La santé et la sécurité dans les ateliers de formation	BP	3,6,7,9,10,11,12,13,15	10
4	Lexique de l'industrie de la production animale	Marché international, au Cameroun, en Afrique	BP	1,2,4,7,9,10,11,12,13,15,16.1 7,18	10
5	Loi et règlements sur la protection du consommateur		BP	1,2,3,7,8,9,10,11,12,13,15,16, 17,18	10
6	Livrets techniques des machines		BP	1,2,3,5,7,9,11,12,13,15,18	
7	Dessin		SC	1,5,6,7,9,11,13,15	30
8	Éléments et organes des bovins et petits ruminants		SC	1,2, 3,6,9,11,12,13,15,18	30
9	Tableau de la composition chimique des aliments		SC	1,2, 3,6,9,11,12,13,15,18	30

N°	Désignation	Description	Type de local	Compétence	Quantité
10	Tableau des besoins alimentaires des bovins et petits ruminants		SC	1,2, 3,6,9,11,12,13,15,18	30
11	Machinery's Handbook		SC	2,5,9,11,12,13,15,18	30
12	Plan de disposition des infrastructures			1,2,5,7,9,12,18	

6.2. RESSOURCES PHYSIQUES

Les ressources physiques du guide d'organisation présentent ici les renseignements portant sur les aménagements qu'exige la mise en œuvre d'un référentiel de formation pour le métier d'éleveur de bovins et petits ruminants. Pour la construction d'une nouvelle structure de formation, ces informations sont essentielles. Que ce soit les classes, les laboratoires, les ateliers ou les espaces de travail, les informations présentées permettent de mettre en évidence les besoins de création, d'adaptation et de modification des locaux et des installations existantes.

Tout aménagement est dépendant de son contexte d'apprentissage. Il est donc important de mettre en relation les aménagements et les activités d'apprentissage. Vu dans ce sens, à l'occasion de l'implantation d'un nouveau référentiel conçu selon l'APC, si la situation et les moyens le permettent, il faut procéder à la mise à niveau de l'ensemble des dispositifs de formation.

Des plans d'aménagements des locaux et des équipements devant répondre aux exigences de la formation doivent donc être suggérés. Les espaces délimités doivent être bien calculés en tenant compte du nombre d'apprenants et du poste de travail, du nombre d'appareils et du type d'équipement utilisé dans les ateliers et les autres locaux.

La mise en place de certaines installations exige le respect des normes et de règlements.

6.2.1. Types d'aménagement physique à considérer

Les locaux

Locaux	Longueur en m	Largeur en m	Total en m^2	Durée : 1230 heures	
				Heures	%
Magasin de stockage (MA)	7	5	35		
Bureau des formateurs (BP)	4,5	3	13,5		
Laboratoire (LB)	6	4	24		
Atelier des travaux pratiques (AT)	18	10	180	825	67,07
Salle de classe (SC)	10,5	7	73,5	405	32,93
Bloc administratif	10	4	40		
Salle multimédia	20	7	140		
Bibliothèque	20	7	140		
Infirmerie et salle de salle de repos	5	4	20		
Salle de conférence	20	9	180		
Salle des formateurs	10	5	50		
Clinique vétérinaire	10	5	50		
Pâturage	800	400	32 000		
Blocs de toilettes	7	3	21		

Pour répondre aux normes de sécurité, les locaux doivent être spacieux. La ventilation naturelle doit être en phase avec l'orientation des bâtiments et la ventilation mécanique ou la climatisation devra être une nécessité. L'approvisionnement en éclairage naturel et en électricité doit être adéquat. La porte de secours doit être prévue.

Tout ce qui est présenté dans le tableau est à titre indicatif, car chaque structure de formation doit prendre en compte les réalités de son environnement. Ce qui compte, c'est l'aménagement des espaces qui puissent assurer le développement efficace des compétences des apprenants et la sécurité de la formation.

Pour la mise en place de certains équipements, les normes et les règles de protection de l'environnement, les normes de construction particulières doivent être respectées. Il faudra tenir compte de l'accessibilité pour les personnes à mobilité réduite, de l'extraction mécanique de toutes formes de pollution, de l'étanchéité des espaces aux insectes et autres rampants.

La salle de stockage des équipements et outillages.

Les équipements de préférence sur roulettes et outillages seront stockés dans une salle gérée par un formateur. La sortie des équipements et outillages sera programmée dans une fiche de décharge, selon le type de pratique à réaliser.

Le bureau des formateurs.

Le bureau est aménagé pour contenir trois postes de travail muni chacun d'un ordinateur connecté au réseau internet haut débit. Ce bureau pourrait servir à la recherche et à la préparation des enseignements.

L'atelier des travaux pratiques.

Les aires de travail en atelier, vu leurs usages, leurs dimensions et leurs caractéristiques, devraient être dotés de conduites d'eau, comprimés en air et de gaz. Les normes d'alimentation en ventilation et en électricité devront être respectées pour assurer la sécurité des formateurs et des apprenants. Il faudrait aménager ici un espace d'enseignement théorique et un espace de stockage d'intrants.

Des aires de regroupement isolé s'avèrent nécessaires pour les travaux d'équipe.

Un plan d'aménagement de l'atelier est proposé en annexe.

La salle de classe.

Pour un effectif de 25 apprenants, la salle devrait contenir 3 rangés de tables et un bureau de formateurs.

Chaque table devrait avoir 120 cm de long, 80 cm de large et 2 chaises. La mobilité dans la salle devrait être favorisée par des espaces prévus à cet effet.

Un plan d'aménagement d'une salle de classe est proposé en annexe.

Le boc administratif.

Le bloc administratif sera constitué du bureau du chef de la structure, du secrétariat, de l'infirmerie, du service de finance, du service de suivi de stage, de la salle de conférence.

La salle multimédia.

La salle multimédia devrait être aménagée pour contenir 25 postes de travail pour les apprenants et 1 poste pour le formateur. Cette salle devrait être connectée à l'internet haut débit. Un espace d'impression et de reprographie devrait être prévu.

La bibliothèque.

La bibliothèque est commune pour la structure de formation. C'est le lieu où seront déposés les ouvrages de référence pour le métier d'éleveur de bovins et petits ruminants et tous les documents nécessaires à la formation.

L'entrepôt extérieur.

L'entrepôt extérieur servira de magasin pour le stockage des intrants, suivant des bonnes conditions hygiéniques afin de favoriser la sécurité alimentaire.

La salle de conférence.

Celle-ci est réservée pour les grandes réunions et les fêtes. Elle devrait être spacieuse et contenir au moins 200 places.

La salle des professeurs.

La salle des professeurs et celle construite pour les préparations ou causeries pédagogiques**.**

Les blocs de toilettes.

Deux blocs de toilettes pourraient être construits. Un au niveau du bloc administratif et l'autre au niveau de la salle des cours théoriques et travaux pratiques.

Autres aménagements.

Circuit d'alimentation en eau, de drainage des eaux pluviales et de traitement des eaux usées.

Pour l'alimentation en eau, un château d'eau d'une capacité de 5000l pourrait être construit. Il sera réalisé en béton armé, implanté à proximité de la borne d'eau CAMWATER à une hauteur minimale de 12m par rapport au niveau de la plate forme. La réserve sera alimentée simultanément par le forage

et le branchement CAMWATER. Le branchement Camwater sera exécuté à partir d'une dérivation de la borne existante. Les eaux issues du forage seront analysées et approuvé avant leur raccordement.

Pour le drainage des eaux pluviales, il sera construit une cunette de 40cm au pied du talus. Les eaux de ruissellement seront déversées directement dans cette cunette. La cunette est raccordée au caniveau public de la route. Il sera réalisé une forme de pente pendant la mise en œuvre des pavées pour diriger les eaux de ruissellement. Pour le traitement des eaux usées, une fosse septique toute eau, à 3 compartiments de 10 m^3 sera construite avec tous les dispositifs d'infiltration, d'évacuation, d'épuration et de filtration.

Alimentation en électricité et éclairage public.

Le CF au métier d'éleveur de bovins et petits ruminants sera doté de 3 sources d'énergies :

Energie normale produite par ENEO :

Le poste de transformation pour l'alimentation du centre sera de type sur poteau de caractéristiques 30kv/400v
160KVA. Le poste sera raccordé au réseau par une liaison souterraine depuis la ligne ENEO longeant la voix principale. Le poste de transformation est logé dans le bloc technique situé à l'entrée du centre.

Energie de secours produite par un Groupe Electrogène

L'installation électrique du centre sera secourue par un Groupe Électrogène. La capacité du groupe électrogène est de 100KVA. Le groupe électrogène sera doté d'une réserve de carburant de 2000l pouvant assurer une autonomie de 3 jours.

Energie solaire destinée en priorité pour l'éclairage de chaque bâtiment

6.2.2. SCENARIO DE RECHANGE

La formation professionnelle développe les compétences rattachées directement à l'exercice d'un métier. Dans les milieux où les ressources humaines et financières sont limitées, cette formation représente un défi à relever. Pour y parvenir, trois conditions doivent être réunies, à savoir :

- disposer d'instruments de qualité ;
- avoir accès à des personnes de qualité ;
- disposer d'équipements et de matières d'œuvre permettant de recréer ou d'accéder à un environnement représentatif de la fonction de travail visée.

Pour remplir la première condition, la documentation dans le cadre de la démarche d'ingénierie pédagogique, le matériel didactique et d'évaluation ont été produits.
La réponse appropriée à la deuxième condition est la sélection rigoureuse des nouveaux formateurs, la formation et le perfectionnement du personnel en place.
Une formation de qualité exige un minimum d'équipements et de matières d'œuvre. Les ressources financières étant rares, il faut chercher systématiquement le partenariat avec les entreprises pour

contribuer à l'augmentation du potentiel des structures de formation et à faciliter l'accès aux ressources professionnelles.

Les principales pistes à explorer sont les suivantes :

- la production et la commercialisation des biens et des services ;
- la formation en entreprise ;
- le partage d'équipements avec les entreprises (locaux, machines) ;
- la collaboration à l'entretien du parc immobilier et des équipements de la structure de formation ;
- l'organisation des services aux entreprises comme la formation et le perfectionnement du personnel.

La production et la commercialisation des biens et des services

La formation professionnelle exige que les apprenants soient placés en situation de production des biens et des services à travers l'exercice de l'apprentissage du métier. Cette production pendant la formation donne lieu à une valeur commerciale. Il est donc possible d'exploiter ce potentiel pour contribuer à une partie du coût de financement d'une structure de formation. Cependant, il faudra développer un cadre rigoureux qui vise à assurer aux apprenants une bonne formation au détriment de la production et d'autofinancement.

Pour les activités de commercialisation, il faudrait envisager une révision des lois et des règlements qui régissent la gestion des structures de formation, accordant à celle-ci une certaine autonomie et une autorisation de disposer une partie des profits réalisés.

Ces activités de commercialisation nécessitent une révision des modes de gestion des structures de formation afin d'assurer une transparence de gestion, un processus rigoureux de compte rendu et de vérification.

Ces activités de commercialisation nécessitent également une sensibilisation de la communauté pour éviter de considérer les apprenants comme des personnels disponibles à bon marché. Ces activités, considérées comme une concurrence déloyale pour certains, pourraient nuire à la mission de la structure de formation et à son rayonnement.

La formation en entreprise

Dans un contexte où l'accès aux équipements spécialisés est limité, il est avantageux d'établir un partenariat avec les entreprises. Pour cela, il est proposé une approche selon laquelle, l'exploration et l'apprentissage de base se réalisent à la structure de formation et par la suite, le stage en entreprise pourrait compléter la formation, développer la dextérité et approfondir certaines notions ou compétences en relation avec l'environnement de l'entreprise.

Le partage d'équipements avec les entreprises

Dans certains domaines, il est possible que la structure de formation fasse l'achat d'équipement, seul ou avec les entreprises. Cet équipement sera mis partiellement à sa disposition, selon des modalités précises. Cette forme de collaboration permet à la structure de formation de réduire les coûts de d'implantation et de réaliser la formation tout en permettant aussi aux entreprises du milieu d'avoir accès à certains équipements qu'elle ne pourrait pas normalement se procurer.

La collaboration à l'entretien du parc immobilier et des équipements de la structure de formation

Il est possible d'obtenir la collaboration des entreprises du milieu pour l'entretien ou le renouvellement d'une partie du parc d'équipements, puisqu'il est de l'intérêt des deux parties que ce parc demeure disponible et fonctionnel.

L'organisation des services aux entreprises comme la formation et le perfectionnement du personnel

Par la voie d'échanges, la structure de formation peut offrir aux entreprises des places pour la formation de son personnel en contrepartie de leur contribution à l'appui pour la formation (matériel, équipement, entretien, stage en entreprise, etc.).

Ce type de scénario ne peut être généralisé et uniformisé, mais peut être adapté au contexte du milieu d'implantation de chaque structure de formation.

Les bâtiments de l'administration, la bibliothèque, le centre multimédia, la salle de classe et l'atelier seront chacun dotés d'une centrale solaire, 10h de fonctionnement par jour, 3 jours d'autonomie. Le scenario d'alimentation du réseau d'éclairage de chaque bâtiment est comme suivi :

- Centrale solaire en bon état de fonctionnement=Alimentation électrique par l'énergie solaire ;
- Centrale solaire en panne=Alimentation électrique par ENEO ou par groupe électrogène.

Les puissances des kits solaires sont les suivantes :

- Administration : 8 KVA
- Salle de classe : 8 KVA
- Atelier : 8 KVA
- Bibliothèque : 8 KVA
- Salle multimédia : 20 KVA

Le branchement de chaque bâtiment aura pour origine de branchement le tableau General basse tension situé dans le bloc technique à l'entrée du centre.

L'éclairage public du pourtour de la plateforme sera assuré par Candélabre solaire 1x84w.

Alimentation téléphonique et en réseau internet

La connexion aux différents réseaux sera assurée par des passerelles GSM situé dans la salle multimédia. La liaison du local informatique vers les bâtiments sera réalisée en câble fibre optique cheminant en souterrain dans les buses PVC de 63.

Les systèmes d'alarme et de détection

Les aires de sports

Ils permettront aux apprenants de pratiquer les activités sportives qui leur permet d'assurer leur sécurité ; d'entretenir leur santé, de développer l'image et leur estime de soi, pour construire une relation entre eux. Ces aires favorisent la recherche du bien-être de la santé et de la forme physique.

Le parking est un espace aménagé spécialement pour tous les usagers du centre de formation afin qu'ils puissent stationner leurs véhicules en toute sécurité. Les dimensions minimales sont de 5m de longueur et 2,30m de largeur, la largeur de la voix de circulation doit être au minimum de 5m.

Les espaces verts et paysage

ANNEXES

PLANS D'AMÉNAGEMENT, ÉQUIPEMENTS ET MATÉRIEL

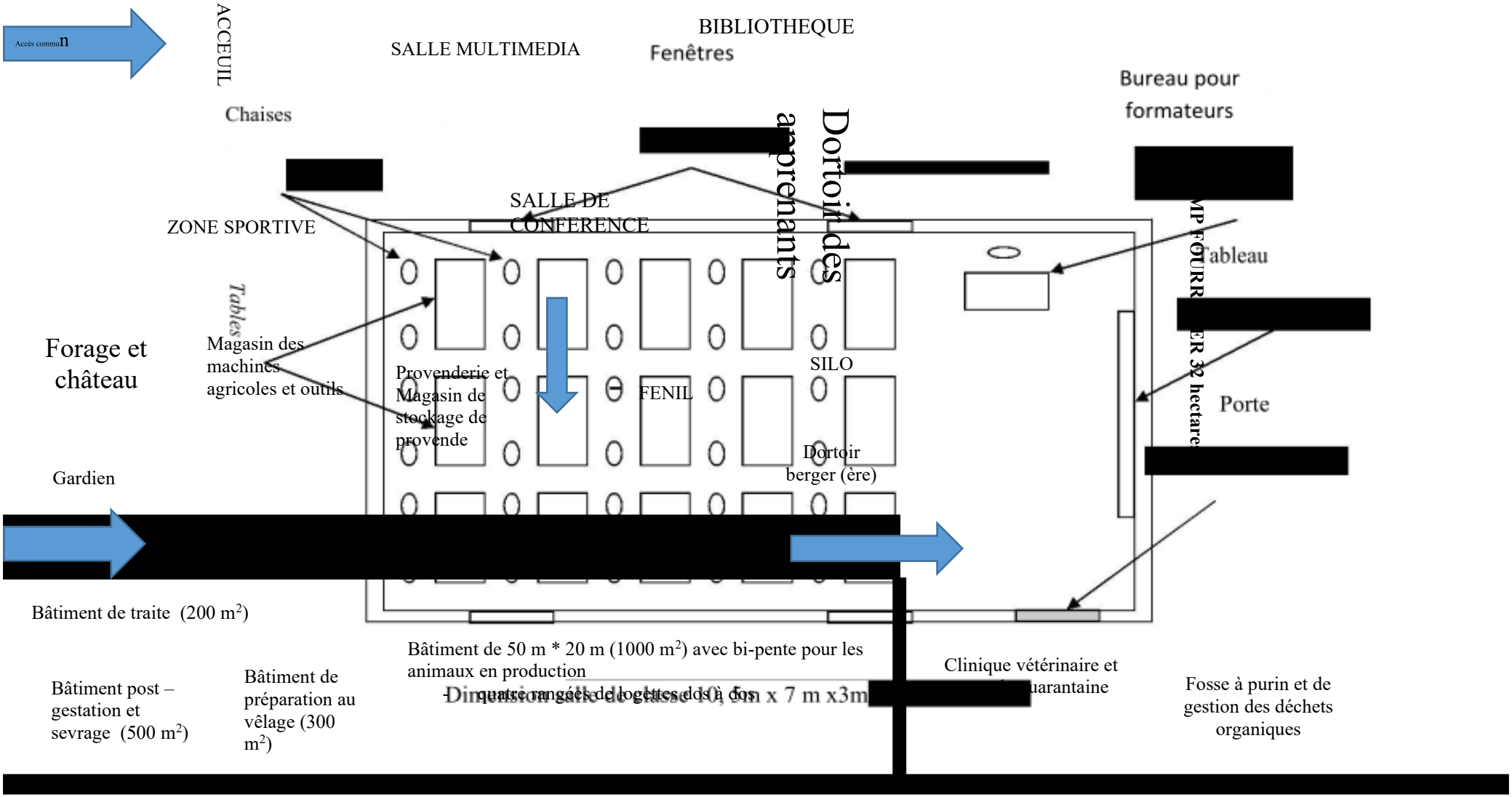
PLAN DE DISPOSITION DES INFRASTUCTURES DU CENTRE DE FORMATION (34 HECTARES)

TOILETTE EXTERNE

I.
BLOC ADMINISTRATIF

SALLE DE CLASSE

PLAN D'AMÉNAGEMENT PROPOSÉ D'UNE SALLE DE CLASSE



RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Organisation Internationale de La Francophonie, Les guides méthodologiques d'appui à la mise en oeuvre de l'approche par compétences en formation professionnelle

- L'approche Par Compétences dans l'enseignement Technique et la Formation Professionnelle, Bénin - Burkina Faso – Mali, Bureau Régional de l'UNESCO à Dakar (Breda), Septembre 2006

- X. Roegiers, De Boeck, Des curricula pour la formation professionnelle initiale, 2010

- République du Cameroun, Élaboration des référentiels en tourisme, hôtellerie et loisirs au Cameroun, MINTOURL 2013

- République du Cameroun. Document de politique nationale genre (version préliminaire). Yaoundé, 2012, 74 pages.

- situation actuelle de l'éducation et de la formation des adultes (Ed.FoA). Yaoundé, 2008, 22 pages.

- République du Cameroun. Politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, Yaoundé, octobre 2008, 58 pages.

- République du Cameroun. Stratégie de la formation professionnelle. Yaoundé, Octobre 2008, 91p

- République du Cameroun. Document de stratégie pour la croissance et l'emploi. Yaoundé, 2009, 167 pages

- Élevage de la vache laitière en zone tropicale, Christian Meyer (coordination éditoriale), Jean-Pierre Denis (coordination éditoriale), 1 janvier 1999 édition Cirad

- La motorisation dans les cultures tropicales, Roland Pirot (coordination éditoriale), 1 avril 2004 édition Cirad

- H.D. KLEIN - G. RIPPSTEIN , LES PARCOURS ET L'ALIMENTATION DES RUMINANTS Dongmo Jean-Louis, De Zborowski Isolde. 1991. Élevage et potentialités pastorales sahéliennes. Synthèses cartographiques : Nord-Cameroun = Livestock production and sahélien rangelands potential. Cartographic synthesis: North-Cameroon. Wageningen : CTA-CIRAD-IEMVT, 24 p. ISBN 2-85985-174-7

- Mémento de zootechnie, 2ème édition , Jean-Pierre Vaissaire **Éditeur :** Edition France Agricole (auteur) janvier 2018

- Manuel de zootechnie comparée Nord-Sud, André Thewis (coordination éditoriale), Alain Bourbouze (coordination éditoriale), Roger Compère (coordination éditoriale), Jean-Maurice Duplan (coordination éditoriale), Jacques Hardouin (coordination éditoriale), Collection : Mieux comprendre, **Éditeur :** Inra , janvier 2005

- Biologie de la lactation, Jack Martinet (auteur), Louis-Marie Houdebine (auteur), Collection : Mieux comprendre, **Éditeur :** Inra mai 2006

- Génétique des animaux d'élevage, Diversité et adaptation dans un monde changeant, Etienne Verrier (coordination éditoriale), Denis Milan (coordination éditoriale), Claire Rogel-Gaillard (coordination éditoriale), Collection : Savoir-faire, **Éditeur :** Éditions Quae , août 2020

- Races bovines de France, 2ème édition, Races de France (auteur), **Éditeur :** Edition France Agricole, mars 2014

- Conduire son troupeau de vaches laitières, 2ème édition, Jean-Marie Perreau (auteur), **Éditeur :** Edition France Agricole, février 2022

- Alimentation des ruminants, **Éditeur :** Éditions Quae, INRA 2018

- Tables de composition et de valeur nutritive des matières premières destinées aux animaux d'élevage, 2 ème édition, revue et corrigée. Porcs, volailles, bovins, ovins, caprins, lapins, chevaux, poissons, Daniel Sauvant (coordination éditoriale), Gilles Tran (coordination éditoriale), Jean-Marc Perez (coordination éditoriale), Collection : Hors Collection, **Éditeur :** Inra, janvier 2004

- Memento de Zootechnie 3e édition, Jean-Pierre Vaissaire, éditeur France AGRICOLE, 24/05/2023

- F. Ménissier, J. Bouix. Les bovins et ovins producteurs de viande. Productions Animales, 1992, hs(hs), pp.11-23. hal-00895994

- LES REGIMES ALIMENTAIRES DES BOVINS, DES OVINS ET DES CAPRINS, EN REGION SOUDANIENNE, Jean CESAR - ZOUMANA Coulibaly, avec la collaboration de NGESSAN AMANI Antoine, CIRDES-URPAN / CIRAD-Emvt / CNRA

- Guide pratique, Tables Inra 2007 « Alimentation des bovins, ovins et caprins Besoins des animaux – Valeurs des aliments », édition Quae.

- ZOOTECHNIE GENERALE DES RUMINANTS, Polycopié pédagogique Par Dr. BOUKHECHEM Saïd Maître de Conférences B, Année universitaire 2020/2021