

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
PAIX – TRAVAIL – PATRIE

COOPERATION CAMEROUN
BANQUE MONDIALE

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

UNITÉ 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

SECTEUR : AGRO-INDUSTRIE

METIER : ELEVEUR DE BOVINS ET PETITS-RUMINANTS

NIVEAU DE QUALIFICATION : OUVRIER



SUPERVISION ADMINISTRATIVE

Président :

- Mme FORCHAP ESANDEM Prudence, Secrétaire Général du Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ;

Membres :

- M. EPOUNE YETNA Arsen, Inspecteur Général des Formations ;
- Mme BAYIHA Paulette Marceline, Coordonnateur Général du PADESCE.

SUPERVISION TECHNIQUE

- Mme MBENOUN, née NGO NGUIDJOL Sophie, CTC2 - PADESCE-MINEFOP ;
- M. IBRAHIM ABBA, DFOP-MINEFOP;
- M. NJOYA Jean, RIF/PADESCE ;
- Dr. Noël KONAÏ, RDLI 4a ;
- M. BONONGO Mathias, RDLI 5a.

EQUIPE DE REDACTION

Attributions	Noms et Prénoms	Fonction	Téléphone
Script	M. NZEUGANG ANNIE Epse NGANSOP	CE/MINEFOP	699388838
Membre	Mme MIWOU Mireille	Professionnel	671492865
	M. KOUSSIGA Michel		693099782
	M. TCHANDJIN MBIABO ROUSSEL		696148988
	Mme BOUNOUGOU MEKONGO Clementine Nadège		697621422
	M. DJOUKOUO SOH Arlette Pulchérie		657564003

REMERCIEMENTS

Ce Référentiel de Métier – Compétences (RMC) 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
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

TABLE DES MATIÈRES

SUPERVISION ADMINISTRATIVE.....	2
SUPERVISION TECHNIQUE.....	3
EQUIPE DE REDACTION	4
REMERCIEMENTS	5
ABREVIATIONS ET ACRONYMES.....	6
<i>PRÉSENTATION DU RÉFÉRENTIEL DE FORMATION.....</i>	<i>9</i>
<i>SYNTHÈSE DU RÉFÉRENTIEL DE FORMATION</i>	<i>11</i>
<i>PREMIÈRE PARTIE : ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DU RÉFÉRENTIEL DE FORMATION.....</i>	<i>12</i>
I.1- BUTS DU RÉFÉRENTIEL DE FORMATION	13
I.2- INTENTIONS ÉDUCATIVES	13
I.3- COMPÉTENCE.....	13
I.4- MATRICE DES OBJETS DE FORMATION	14
I.5- DUREE	15
I.6- UNITES.....	15
I.7- ASPECTS DE MISE EN ŒUVRE	15
I.8- CURRICULUM	15
I.9- LOGIGRAMME.....	15
I.10- DONNÉES ADMINISTRATIVES.....	16
I.11- CONDITIONS D'ADMISSION	16
I.12- BUTS DE LA FORMATION	16
I.13- INTENTIONS ÉDUCATIVES	17
I.14- MATRICE DES OBJETS DE FORMATION	18
I.15- LOGIGRAMME.....	20
<i>DEUXIÈME PARTIE : PRESENTATION DES COMPÉTENCES DU RÉFÉRENTIEL DE FORMATION.....</i>	<i>22</i>
Compétence 1: Se situer au regard du métier et de la formation.....	23
Compétence 2: Communiquer en milieu professionnel dans les deux langues officielles.....	24
Compétence 3: S'insérer dans la Vie Sociale	26
Compétence 4: Prévenir les atteintes liées à la santé, à la sécurité au travail et à l'environnement.....	28
Compétence 5: Utiliser les fonctions de bases en informatique	30
Compétence 6: Utiliser les notions de bases de la géométrie et de l'arithmétique en contexte professionnel	31
<i>COMPÉTENCE 7: APPLIQUER LES NOTIONS DE BASE EN BIOLOGIE/CHIMIE EN ÉLEVAGE DE BOVINS ET PETITS-RUMINANTS.....</i>	<i>33</i>
Compétence 8: Aménager l'habitat des animaux.....	34
<i>COMPÉTENCE 9 : ALIMENTER LES RUMINANTS.....</i>	<i>36</i>
Compétence 10: Se procurer des animaux.....	37
Compétence 11: Gérer le fourrage.....	38

compétence 12: Prévenir les maladies des ruminants	39
Compétence 13 : Assurer la reproduction des ruminants.	40
Compétence 14 : Effectuer la traite.....	41
Compétence 15: Vendre les produits	42
Compétence 16: Appliquer la législation du travail.....	43
Compétence 17: Appliquer une démarche entrepreneuriale	44
Compétence 18: S'intégrer en milieu de travail	46
<i>REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES</i>	47

PRÉSENTATION DU RÉFÉRENTIEL DE FORMATION

L'Approche par Compétences (APC) a été conçue à partir de théories et de modèles connus et diffusés dans la littérature spécialisée en sciences de l'éducation. Il s'agit d'une approche éprouvée qui a évolué au Québec (Canada) à l'intérieur de la production de programmes d'études depuis 30 ans et qui a été adoptée par l'Organisation Internationale de la Francophonie (OIF).

L'APC est, pour l'essentiel, une démarche de conception de référentiels de formation reposant sur l'analyse des tâches accomplies dans le cadre d'un métier ou d'une profession et sur leur traduction en compétences.

L'APC, pour l'enseignement en formation professionnelle et technique, se traduit par une philosophie d'intervention visant à amener l'apprenant à mobiliser des ressources individuelles et externes, à agir, à réussir et à progresser dans différents contextes, selon des performances définies, avec tous les savoirs nécessaires. L'approche par compétences se réalise à travers des situations reflétant la vie professionnelle et personnelle.

En formation professionnelle et technique, les référentiels de formation visent d'une part à former des personnes qui auront les compétences nécessaires pour réussir leur intégration sur le marché du travail, à exercer leur métier, à évoluer dans leur exercice professionnel, et d'autre part à répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée. Bien qu'il existe plusieurs définitions de la notion de compétence, le secteur de la formation professionnelle et technique la décrit comme *le pouvoir d'agir, de réussir et de progresser qui permet de réaliser adéquatement des tâches, des activités de vie professionnelle ou personnelle qui se fonde sur un ensemble organisé de savoirs (connaissances et habiletés de divers domaines, stratégies, perceptions, attitudes, etc.)*.

L'élaboration de référentiels de formation s'insère dans un processus qui va de l'analyse des besoins de formation au suivi de l'implantation des référentiels de formation. Le schéma ci-après présente les étapes de conception d'un référentiel de formation. Toutes ces étapes permettent de définir les composantes d'un référentiel de formation et de faire en sorte que, chaque fois, ce qui suit dérive de ce qui précède.

Processus d'élaboration d'un référentiel de formation	
Planification	<ul style="list-style-type: none">- Étude sectorielle et préliminaire des besoins en compétences (ESPBC)- Orientations de développement des curricula
Conception et production	<ul style="list-style-type: none">- Analyse de la situation de travail- Définition des buts et des compétences du Référentiel Métier-Compétences (RMC)- Rédaction du Référentiel de Formation (RF)- Validation du Référentiel de Formation (RF)- Rédaction du Guide Pédagogique (GP)- Rédaction du Référentiel d'Évaluation et de Certification (REC)- Guide d'Organisation Pédagogique et Matérielle (GOPM)
Application et suivi	<ul style="list-style-type: none">- Expérimentation- Approbation du référentiel de formation- Implantation- Collecte de données sur l'application des référentiels de formation conduisant à une actualisation, s'il y a lieu

En formation professionnelle et technique, le référentiel de formation est un ensemble cohérent et significatif de compétences à acquérir. Celles-ci sont traduites soit en comportement soit en situation. Le référentiel de formation est conçu selon une approche globale qui tient compte à la fois des facteurs tels que les besoins de formation, la situation de travail, les buts ainsi que les moyens pour atteindre les compétences.

Le référentiel de formation constitue un outil de référence en matière d'enseignement et d'apprentissage. Les compétences du référentiel de formation présentent une description des résultats attendus par la formation. Ils ont une influence directe sur le choix des activités d'apprentissage et sur l'enseignement. Par ailleurs, le référentiel de formation ne comprend pas les activités d'apprentissage, les contenus des cours, les stratégies et les moyens d'enseignement.

Le référentiel de formation est aussi un outil de référence en matière d'organisation pédagogique. En effet, sa mise en œuvre dans les établissements exige la mobilisation d'un certain nombre de ressources humaines, financières et matérielles, lesquelles sont choisies ou prises en considération dans le respect de ses exigences.

Le référentiel de formation est également un outil de référence pour l'évaluation des apprentissages et la reconnaissance des acquis. Ainsi, pour obtenir leur diplôme, les apprenants doivent démontrer qu'ils ont acquis les compétences du référentiel de formation. Les instruments d'évaluation des apprentissages et de reconnaissance des acquis résultent donc directement de ces compétences.

Les compétences étant les cibles obligatoires du référentiel de formation, leur acquisition est requise pour l'obtention du diplôme. Le référentiel de formation est donc un outil de référence pour la sanction des études. Il permet aux établissements d'enseignement qui ont la responsabilité de son application d'assurer la comparabilité de la formation à l'ensemble des apprenants, dans un souci d'égalité et de justice.

A titre indicatif, le référentiel de formation présente les buts de la formation. Il est composé :

- d'une brève description du métier visé ;
- des buts de la formation professionnelle et technique adaptés au métier ;
- des données administratives ;
- d'une matrice des objets de formation ;
- des intentions éducatives, d'une proposition de logigramme ;
- et de la description de chacune des compétences du référentiel.

Pour chacune des compétences, une durée est suggérée. Toutes les compétences du référentiel ont un caractère obligatoire. Par ailleurs, celles-ci peuvent être enrichies ou adaptées selon les besoins de l'apprenant, de l'environnement et du milieu du travail.

Finalement, le référentiel de formation est une source d'information exhaustive sur les compétences attendues pour l'exercice d'un métier à l'entrée du marché du travail.

SYNTHÈSE DU RÉFÉRENTIEL DE FORMATION

N°	Énoncé de la compétence	Durée totale	Unités	Traduction	Types
01	Se situer au regard du métier et de la formation	30	2	S	G
02	Communiquer en milieu professionnel dans les deux langues officielles	30	2	C	G
03	S'insérer dans la vie sociale	30	2	S	G
04	Prévenir les atteintes liées à la santé, à la sécurité au travail et à l'environnement	30	2	S	G
05	Utiliser les fonctions de bases en informatique	45	3	C	G
06	Utiliser les notions de bases de la géométrie et de l'arithmétique en élevage de bovins et petits-ruminants	45	3	C	G
07	Appliquer les notions de base en biologie/chimie en élevage de Bovins et petits-ruminants	60	4	C	G
08	Aménager l'habitat des animaux	60	4	C	P
09	Alimenter les ruminants	90	6	C	P
10	Se procurer des animaux	45	3	C	P
11	Gérer le fourrage	90	6	C	P
12	Prévenir les maladies des ruminants	60	4	C	P
13	Assurer la reproduction des ruminants	90	6	C	P
14	Effectuer la traite	45	3	C	P
15	Vendre les produits	45	3	C	G
16	Respecter la législation du travail	30	2	S	G
17	Appliquer une démarche entrepreneuriale	30	2	C	G
18	S'intégrer en milieu de travail	300	20	C	P
Total		1155	77		

**PREMIÈRE PARTIE : ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DU RÉFÉRENTIEL DE
FORMATION**

I.1- BUTS DU RÉFÉRENTIEL DE FORMATION

Les buts du référentiel de formation présentent le résultat recherché au terme de la formation et une description générale du métier. Ils reprennent les quatre buts généraux de la formation professionnelle et technique adaptés au métier.

I.2- INTENTIONS ÉDUCATIVES

Les intentions éducatives sont des visées pédagogiques qui présentent des orientations à favoriser dans la formation de l'apprenant en matière de grandes habiletés intellectuelles ou motrices, d'habitudes de travail ou d'attitudes. Elles touchent généralement des aspects significatifs du développement personnel et professionnel qui n'ont pas fait l'objet de formulations explicites en ce qui concerne les buts du référentiel de formation ou les compétences. Elles visent à orienter l'action pédagogique attendue pour mettre en contexte les apprentissages des apprenants, avec les dimensions sous-jacentes à l'exercice d'un métier. Les intentions éducatives peuvent guider les établissements dans la mise en œuvre du référentiel de formation.

I.3- COMPÉTENCE

La compétence est le pouvoir d'agir, de réussir et de progresser qui permet de réaliser adéquatement des tâches, des activités de vie professionnelle ou personnelle, et qui se fonde sur un ensemble organisé de savoirs : connaissances et habiletés de divers domaines, stratégies, perceptions, attitudes, etc.

La compétence en formation professionnelle et technique est traduite en comportement ou en situation. Elle présente des repères et des exigences précises en termes pratiques pour l'apprentissage.

I.3.1- Compétence traduite en comportement

La compétence traduite en comportement décrit les actions et les résultats attendus de l'apprenant. Elle comprend :

- *L'énoncé de la compétence*, qui résulte de l'Analyse de la Situation de Travail, des orientations et des buts généraux de la formation professionnelle et technique ainsi que d'autres déterminants (orientations ministérielles, etc.)
- *Les éléments de la compétence*, qui décrivent les aspects essentiels à la compréhension de la compétence, sous forme de comportements particuliers. On y évoque les grandes étapes d'exécution d'une tâche ou les principales composantes de la compétence.
- *Le contexte de réalisation*, qui correspond à la situation lors de la mise en œuvre de la compétence, à l'entrée du marché du travail. Le contexte vise à reproduire une situation réelle de travail et ne décrit pas une situation d'apprentissage ou d'évaluation.
- *Les critères de performance*, qui définissent des exigences à respecter et accompagnent soit les éléments de la compétence (critères particuliers), soit l'ensemble de la compétence (critères généraux). Pour chacun des éléments, les critères de performance permettent de porter un jugement sur l'acquisition de la compétence. Pour l'ensemble de la compétence, ils décrivent des

exigences liées à l'accomplissement d'une tâche ou d'une activité et donnent des indications sur la performance recherchée ou sur la qualité globale du produit ou du service attendu.

I.3.2- Compétence traduite en situation

La compétence traduite en situation décrit la situation éducative dans laquelle se trouve l'apprenant pour effectuer ses apprentissages. Les actions et les résultats varient selon les personnes. Elle comprend :

- *L'énoncé de la compétence*, qui résulte de l'Analyse de la Situation de Travail (AST), des orientations et des buts généraux de la formation professionnelle et technique ainsi que d'autres déterminants.
- *Les éléments de la compétence*, qui mettent en évidence les éléments essentiels de la compétence et permettent une meilleure compréhension de celle-ci quant à l'intention poursuivie. Les éléments de la compétence sont au cœur de la mise en œuvre de cette situation éducative.
- *Le plan de mise en situation*, qui décrit, dans ses grandes lignes, la situation éducative dans laquelle on place l'apprenant pour lui permettre d'acquérir la compétence visée. Le plan de mise en situation comporte habituellement les moments clés d'apprentissage traduits en trois étapes reliées à l'information, la réalisation et la synthèse.
- *Les conditions d'encadrement*, qui définissent les balises à respecter par l'enseignant et les moyens à mettre en place, de façon à rendre possibles les apprentissages et à avoir les mêmes conditions partout. Elles peuvent comprendre des principes d'action ou des modalités particulières.
- *Les critères de participation*, qui décrivent les exigences de participation que l'apprenant doit respecter pendant l'apprentissage. Ils portent sur la façon d'agir et non sur des résultats à obtenir en fonction de la compétence visée. Des critères de participation sont généralement présentés pour chacune des phases de la situation éducative.

I.4- MATRICE DES OBJETS DE FORMATION

La matrice des objets de formation est un tableau à double entrée qui met en évidence les relations entre les compétences générales, qui correspondent à des activités de travail ou de vie professionnelle, et les compétences particulières, qui sont propres au métier.

Dans la matrice, on trouve l'énoncé des compétences, la position séquentielle des compétences de même que la durée totale du référentiel de formation. Les compétences particulières à la verticale portent sur des tâches qui caractérisent l'exercice de la profession. Les compétences générales à l'horizontale portent sur des activités de travail plus larges, communes et transférables à plusieurs tâches ou à plusieurs situations.

I.4.1- Compétence particulière

Une compétence particulière est étroitement rattachée à une ou plusieurs tâches du métier. Une première analyse des données recueillies au cours de l'atelier d'AST doit donc permettre de faire ressortir l'information de manière à cerner les tâches qui doivent faire l'objet de compétences particulières. Ces dernières doivent emprunter des caractéristiques des tâches, correspondre à des aspects significatifs du métier, décrire les résultats du travail et contribuer à cerner les principales responsabilités de la personne. Elles doivent aussi conduire à un résultat observable et mesurable.

I.4.2- Compétence générale

Par compétence générale, on entend une activité de travail débordant le cadre immédiat de la pratique du métier. La compétence générale vise des acquis plus profonds et utiles à la vie professionnelle et à d'autres contextes de vie ; elle a la caractéristique d'être transférable, ce qui se manifeste par sa mise en œuvre dans l'accomplissement de diverses tâches.

I.5- DUREE

La durée totale du référentiel de formation est prescrite. Elle est associée au temps d'enseignement qui inclut l'évaluation des apprentissages, l'enrichissement ou l'enseignement correctif, selon les besoins de l'apprenant. La durée associée à la compétence indique le temps nécessaire qu'il faut pour la développer.

Le temps d'enseignement est assorti au temps de formation, temps moyen évalué au moment de l'élaboration du référentiel de formation pour l'acquisition de la compétence et pour l'évaluation des apprentissages. La durée est importante pour l'organisation de la formation.

I.6- UNITES

L'unité est un étalon qui sert à exprimer la valeur de chacune des compétences. L'unité correspond à quinze (15) heures de formation.

I.7- ASPECTS DE MISE EN ŒUVRE

I.7.1- Approche programme

L'approche programme s'appuie sur une vision d'ensemble du référentiel de formation et de ses différentes composantes (buts, intentions éducatives, compétences, etc.). Elle nécessite la concertation entre tous les acteurs concernés que ce soit au moment de concevoir le référentiel de formation, au moment de planifier et réaliser sa mise en œuvre, ou encore à celui d'évaluer ses retombées. Elle consiste à faire en sorte que l'ensemble des interventions et des activités proposées visent les mêmes finalités, souscrivent aux mêmes orientations. Pour l'apprenant, l'approche programme rend la formation plus signifiante car les apprentissages se présentent en un tout davantage cohérent.

I.8- CURRICULUM

Ensemble intégré des actions planifiées qui doivent assurer la formation de l'apprenant dans un système d'éducation.

I.9- LOGIGRAMME

Le logigramme est une représentation schématique de l'ordre d'acquisition des compétences ; les compétences 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.

I.10- DONNÉES ADMINISTRATIVES

Niveau de Qualification : Ouvrier

Année d'approbation : 2023

Type de sanction :	Ouvrier
Nombre d'unités :	77
Formation générale liée aux compétences générales	375 heures
Formation spécifique liée aux compétences particulières	780 heures
Durée totale :	1155 heures

I.11- CONDITIONS D'ADMISSION

Pour être admis à la formation d'ouvrier en élevage de bovins et petits ruminants, le candidat(e) doit être âgé(e) d'au moins dix-huit ans, justifiant d'un niveau scolaire de la classe de troisième ou BEPC, GCE O level ou autre niveau scolaire équivalent subir avec succès un test de sélection à l'entrée.

I.12- BUTS DE LA FORMATION

Ce Référentiel de formation vise à former des ouvriers en élevage de bovins et petits ruminants. L'ouvrier en élevage de bovins et petits ruminants est un artisan qui produit du lait et des animaux engraisés.

Dans l'exercice de son métier, l'ouvrier en élevage de bovins et petits ruminants doit maîtriser toutes les espèces et races de bovins et des petits ruminants. Il doit également connaître leur régime alimentaire, leur mode de reproduction. Il utilise un certain nombre d'outils, du simple mètre ruban aux outils et équipements perfectionnés etc....

Conformément aux buts généraux de la formation professionnelle et technique, le référentiel de formation d'ouvrier en élevage des bovins et petits ruminants vise à :

I.12.1- Rendre la personne efficace dans l'exercice de sa profession, soit :

- Lui permettre d'exécuter correctement et avec une performance acceptable, dès l'entrée sur le marché du travail, les tâches et les activités associées à la profession.
- Lui permettre d'évoluer convenablement dans son milieu de travail en favorisant :
 - L'acquisition des habiletés intellectuelles, psychomotrices et socio affectives nécessaires à l'exécution des tâches de la profession ;
 - L'acquisition des habiletés intellectuelles, psychomotrices et socio affectives nécessaires pour communiquer et collaborer efficacement avec les membres de l'équipe et différents intervenants ;
- Le développement de l'éthique professionnelle et du sens des responsabilités ;

I.12.2- Favoriser l'intégration de la personne à la vie professionnelle, soit :

- Lui permettre de connaître le marché du travail en général et le contexte particulier de la profession, notamment la réglementation afférente dans le domaine d'élevage des bovins et des petits ruminants ;
- Lui permettre de connaître ses droits et ses responsabilités en tant que travailleuse ou travailleur.

I.12.3- Favoriser l'évolution de la personne et l'approfondissement des savoirs professionnels, soit :

- Lui permettre de développer l'autonomie, 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.

I.12.4- Favoriser 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 la sensibilisation à l'entrepreneuriat.

I.13- INTENTIONS ÉDUCATIVES

Les intentions éducatives en formation professionnelle et technique s'appuient sur des valeurs et préoccupations importantes qui servent de guide aux 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 peuvent porter sur des attitudes importantes, des habitudes de travail, des habiletés intellectuelles, etc.

Pour le Référentiel de formation d'ouvrier en élevage de bovins et petits ruminants, les intentions éducatives sont les suivantes :

- Développer chez les apprenants, la capacité d'agir avec professionnalisme ;
- 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, le souci de mettre à jour leurs connaissances sur la réglementation ;
- Développer chez les apprenants, le souci d'amélioration continue.

I.14- MATRICE DES OBJETS DE FORMATION

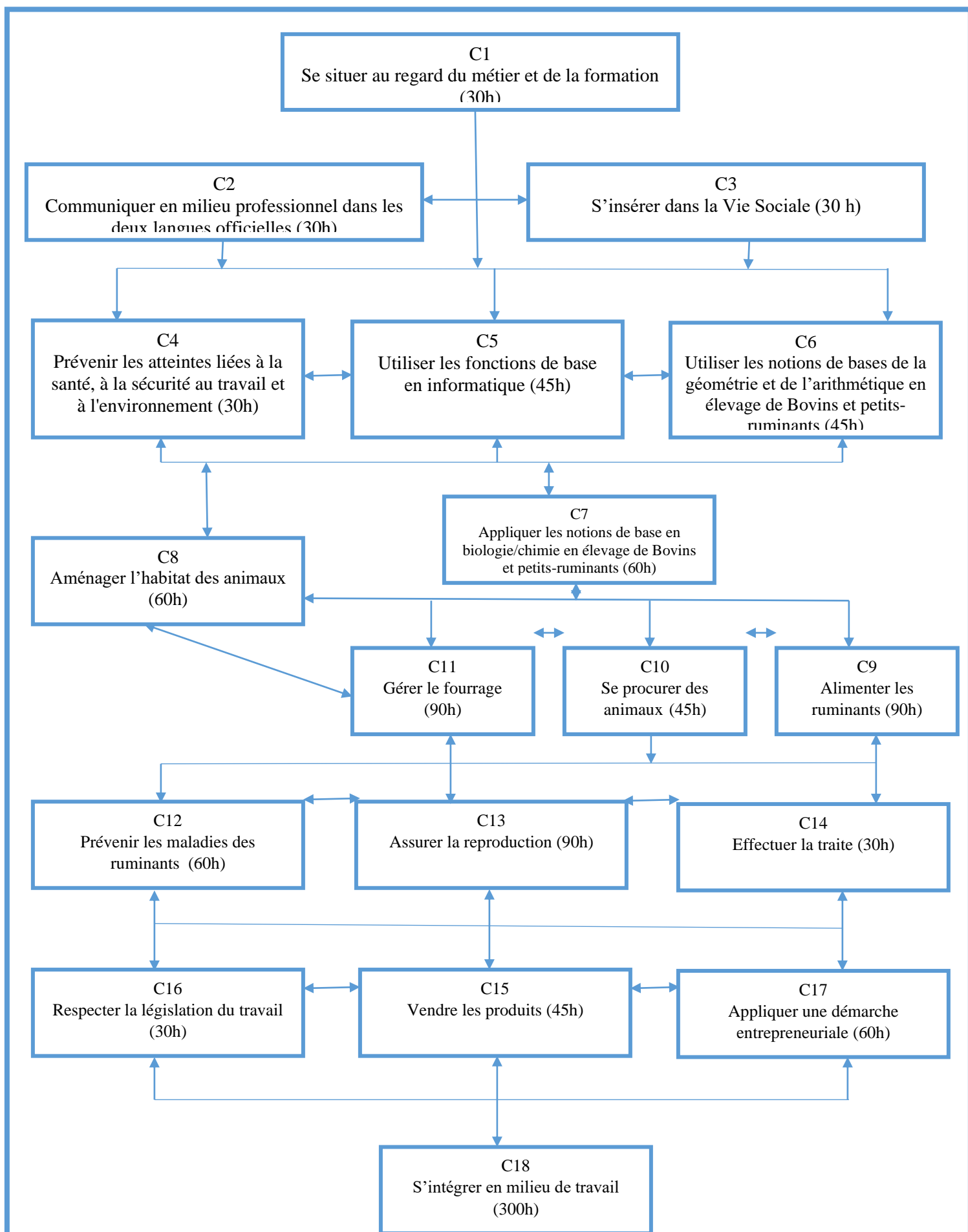
La matrice des objets de formation met en évidence les relations entre les compétences générales, qui correspondent à des activités de travail ou de vie professionnelle, et les compétences particulières, qui sont propres au métier.

Le tableau étant à double entrée, la matrice permet de voir les liens qui unissent les éléments placés à l'horizontale et ceux placés à la verticale. Le symbole (○) marque un rapport entre une compétence générale et une compétence particulière. Le symbole (Δ) montre, quant à lui, qu'il existe une relation entre une compétence particulière et une étape du processus de travail. Lorsque les symboles sont noircis, cela indique en outre que l'on tient compte de ces liens fonctionnels pour l'acquisition de compétences particulières. La logique qui a présidé à la conception de la matrice influe sur la séquence d'enseignement des compétences. De façon générale, on prend en considération une certaine progression relativement à la complexité des apprentissages et au développement de l'autonomie de l'apprenant. De ce fait, l'axe vertical présente les compétences particulières dans l'ordre où elles devraient être acquises et sert de point de départ à l'agencement de l'ensemble des compétences.

Ouvrier en élevage des bovins et petits ruminants																		
COMPÉTENCES GENERALES		NUMÉROS	Type d' objet	Durée (heures)	se situer au regard du métier et de la formation	Communiquer en milieu professionnel dans les deux langues officielles	S' insérer dans la vie Sociale	Prévenir les atteintes liées à la santé, à la sécurité au travail et à l'environnement	Utiliser les fonctions de bases en informatiques	Utiliser les notions de bases de la géométrie et de l' arithmétique en de Bovins et petits-ruminants	Appliquer les notions de base en biologie/chimie en élevage de Bovins et petits-ruminants	Vendre les produits	Respecter la législation du travail	Appliquer une démarche entrepreneuriale	Planifier e travail	Exécuter le travail en adoptant les mesures de sécurité	Contrôler la qualité de travail	NOMBRE DE COMPÉTENCES
COMPÉTENCES PARTICULIÈRES																		
NUMÉROS					1	2	3	4	5	6	7	15	16	17				10
Type d'objet					S	C	S	S	C	C	S	C	S	C				
Durée (heures)					30	30	30	30	45	45	60	45	45	60				375
Aménager l'habitat des animaux		8	C	60	○	●		●	●	●	●	●	●	●	▲	▲	▲	
Alimenter les ruminants		9	C	90	○	●		●	●	●	●	●	●	●	▲	▲	▲	
Se procurer des animaux		10	C	45	○	●		●	●	●	●	●		●	▲	▲	▲	
Gérer le fourrage		11	S	90	○	●		●	●	●	●	●		●	▲	▲	▲	
Prévenir les maladies		12	S	60	○	●		●	●	●	●	●		●	▲	▲	▲	
Assurer la reproduction des ruminants		13	C	90	○	●		●	●	●	●	●	●	●	▲	▲	▲	
Effectuer la traite		14	C	45	○	●		●	●	●	●	●	●	●	▲	▲	▲	
S'intégrer en milieu de travail		18	C	300	○	●		●	●	●	●	●		●	▲	▲	▲	
NOMBRE DE COMPÉTENCES		08																18
Volume horaire total				780														1155

I.15- 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.



**DEUXIÈME PARTIE : PRESENTATION DES COMPÉTENCES DU RÉFÉRENTIEL DE
FORMATION**

Module N° 01 : Métier et formation

Compétence 1: Se situer au regard du métier et de la formation.

Code : MEF01

Durée : 30 h

Compétence traduite en situation

ELEMENTS DE COMPETENCE :

- S'informer des réalités du métier et des perspectives professionnelles.
- S'informer sur le référentiel et la démarche de formation.
- Confirmer ou infirmer son orientation professionnelle.

PLAN DE MISE EN SITUATION

PHASE 1 : PREPARATION, INFORMATION

- S'informer sur la situation actuelle et les perspectives du marché du travail.
- S'informer sur les spécificités des différents secteurs d'activités où l'on retrouve les techniciens du métier.
- S'informer sur la nature des tâches et les exigences de l'emploi, les avantages et les inconvénients.
- S'informer sur les principales tendances du secteur d'activité.
- S'informer sur les principes de la gestion du temps et du stress.
- S'informer sur le référentiel de formation et la démarche de formation.

PHASE 2 : PARTICIPATION, REALISATION OU MISE EN APPLICATION

- Discuter de sa perception du métier :
 - les avantages et les inconvénients ;
 - les exigences des employeurs ;
- Discuter des moyens de tenir à jour ses connaissances.
- Échanger sur l'information obtenue au cours d'une visite d'entreprise ou auprès de spécialistes du métier.
- Faire part de ses premières réactions concernant le référentiel de formation et la démarche de formation.

PHASE 3 : AUTO- EVALUATION, SYNTHÈSE OU INTEGRATION

- Évaluer son choix professionnel en comparant les exigences du métier avec ses propres aptitudes et intérêts, ses forces et ses limites.
- Présenter le résultat de son évaluation.

CONDITIONS D'ENCADREMENT

- Créer un climat favorable au respect mutuel.
- Se rendre disponible aux apprenants.
- Valoriser les apports de chaque personne lors des échanges en groupe.
- Encourager les apprenants à adhérer aux activités proposées.
- Fournir aux apprenants les moyens d'évaluer leur orientation professionnelle avec honnêteté et objectivité.
- Organiser des activités représentatives de la réalité du travail : invitation de conférenciers, visite d'entreprises, des fabricants, etc.
- Assurer la disponibilité de supports d'informations pertinentes.

CRITERES DE PARTICIPATION

PHASE 1 : INFORMATION

- Recueille des données relatives aux sujets traités.

PHASE 2 : PARTICIPATION, RÉALISATION OU MISE EN APPLICATION

- Exprime sa perception du métier et du référentiel de formation au cours d'une rencontre de groupe.
- Participe au déroulement des diverses activités proposées.

PHASE 3 : AUTO-ÉVALUATION, SYNTHÈSE OU INTÉGRATION

- Produit un rapport dans lequel sont présentés ses goûts et ses intérêts, ses forces et ses limites, son choix par rapport au métier.

Module N° 02: Communication**Compétence 2: Communiquer en milieu professionnel dans les deux langues officielles****Code : COM02****Durée : 30h****Compétence traduite en comportement****CONTEXTE DE REALISATION**

- En tout lieu.
- En français et en anglais.
- Pour des situations liées :
 - à l'exercice de son métier ;
 - aux situations courantes de la vie;
- A partir :
 - des directives ;
 - des formulaires ;
 - des notes techniques ;
 - des rapports ;
 - des divers documents.
- A l'aide :
 - des documents de référence (dictionnaires de la langue française, de la langue anglaise, livres de grammaire, de conjugaison et d'orthographe, journaux, documents techniques, revues et ouvrages spécialisés...);
 - des modèles de documents écrits (rapports, comptes rendus, notes, etc.).
- En relation avec ses collègues de travail, ses supérieurs et d'autres professionnels du milieu.
- Dans des situations professionnelles variées, y compris les réunions, les discussions formelles ou informelles, les rencontres de formation ou d'information, etc.
- Individuellement, en équipe ou auprès d'un groupe.

CRITERES GENERAUX DE PERFORMANCE :

- Emploi correct des règles, des outils grammaticaux et linguistiques en français et en anglais.
- Utilisation appropriée de formules et de la terminologie du métier.
- Utilisation appropriée des outils de communication.
- Respect du rôle et des responsabilités des autres membres du personnel.
- Respect à l'égard des différents points de vue d'autrui.
- Adoption de comportements éthiques.
- Participation active à la résolution de problèmes et à la prise de décisions.

	Éléments de compétence	Critères particuliers de performance
1.	Exploiter des ressources des langues officielles.	<ul style="list-style-type: none"> • Appropriation correcte des expressions et terminologie professionnelle • Utilisation correcte des différents registres de langues officielles. • Utilisation correcte du schéma de la communication
2.	Utiliser les outils de communication	<ul style="list-style-type: none"> • Utilisation judicieuse des données • Respect strict des règles de grammaire et d'orthographe. • Lecture correcte des bulletins d'analyse
3.	Interagir avec les membres de l'équipe et la hiérarchie.	<ul style="list-style-type: none"> • Reconnaissance des attitudes à adopter dans un contexte professionnel. • Démonstration de comportements éthiques, d'intégrité et de conduite responsable. • Respect des droits et des obligations des personnes en milieu de travail et dans les communautés.
4.	Produire des écrits généraux et	<ul style="list-style-type: none"> • Rédaction correcte d'une production dans la langue

Module N° 02: Communication**Compétence 2: Communiquer en milieu professionnel dans les deux langues officielles****Code : COM02****Durée : 30h**

	professionnels	recommandée. <ul style="list-style-type: none">• Utilisation efficace des ouvrages relatifs à la qualité de la langue.• Rédaction claire et concise de messages.• Production de rapports clairs et concis.
5.	Encadrer une équipe de travail	<ul style="list-style-type: none">• Reconnaissance de l'importance d'une communication franche et adaptée aux situations.• Identification des activités qui ont trait à :<ul style="list-style-type: none">- la formation ;- l'évaluation du rendement ;- l'approche disciplinaire ;- la gestion des conflits, etc.• Identification des aspects favorables à la conduite de réunions.• Qualité des conseils techniques prodigués

Compétence traduite en situation

ELEMENTS DE COMPETENCE :

- Développer une démarche de découverte de son environnement professionnelle.
- Comparer les exigences de l'environnement social à ses exigences personnelles.
- Développer et mobiliser ses ressources pour un bien-être physique et psychologique.
- Distinguer les principales libertés et droits fondamentaux.
- Prendre conscience de soi.
- S'auto gérer.
- Disposer des compétences relationnelles.
- Prendre des décisions responsables.
- Différencier le régime juridique des libertés et droits fondamentaux.

PLAN DE MISE EN SITUATION

PHASE 1 : PREPARATION, INFORMATION

- S'informer sur les Droits de l'Homme, les droits de l'enfant, de la femme et les règles principales du Droit International Humanitaire (DIH).
- S'informer de ses droits en tant que citoyen.
- S'informer sur les principales libertés et droits fondamentaux.
- S'informer sur les compétences relationnelles.
- S'informer sur les instruments, les mécanismes et les moyens juridiques de protection et de promotion des droits de l'Homme et des droits de l'enfant.
- S'informer sur le rôle et le mode de fonctionnement des institutions de la République, des collectivités territoriales et les principes de la démocratie.
- S'informer sur les régimes juridiques des libertés et droits fondamentaux.
- Comprendre la citoyenneté, la culture de la paix et la cohésion sociale.
- S'informer sur les moyens de développement et de mobilisation de ses ressources pour un bien-être physique et psychologique.
- Comprendre les règles de vie communautaire (mariages, funérailles, naissances, baptêmes etc.). les problèmes de santé et d'environnement.
- Prendre des décisions responsables.
- Comprendre la gestion rationnelle des ressources (eau, électricité, ressources financières...)
- Comprendre la corrélation entre la santé de l'individu, la protection de l'environnement, et le bien-être.
- Comprendre les stratégies de lutte contre la pauvreté.
- S'informer sur les réalités du monde contemporain (actualités, films documentaires, archives, coupures de presse...).

PHASE 2 : PARTICIPATION, REALISATION OU MISE EN APPLICATION

- Participer aux échanges interpersonnels.
- Appliquer les principes de la démocratie, des droits de l'homme, de l'enfant, de la femme et du Droit International Humanitaire (DIH).
- Pratiquer les règles de vie communautaire, les règles de préservation de la santé et de la protection de l'environnement.
- Mettre en corrélation la santé de l'individu, la protection de l'environnement, et le bien-être.
- Réaliser un projet communautaire.
- Pratiquer une gestion rationnelle des ressources communautaires.
- Pratiquer la citoyenneté, la culture de la paix, de la cohésion sociale.

Module N° 03: Insertion dans la vie sociale**Compétence 3: S'insérer dans la Vie Sociale**

Code : ISV03

Durée : 30 h

- Suivre l'actualité, participer aux débats sur l'évolution du monde contemporain.

PHASE 3 : AUTO- EVALUATION, SYNTHÈSE OU INTEGRATION

- Faire le bilan de ses acquis en termes de respect des droits et devoirs, de procédures, de pratiques de vie saine et d'intégration sociale.
 - Participer à des échanges d'idées avec les personnes ressources (ONG, responsables d'institution, club service...):
- discuter de ses observations et des problèmes survenus ;
 - évaluer son intérêt pour son intégration en milieu social.

CONDITIONS D'ENCADREMENT

- Créer un climat favorable aux échanges et au respect mutuel
- Maintenir une relation de confiance entre les apprenants, les formateurs et le personnel d'encadrement.
- S'assurer de la supervision des apprenants par des personnes responsables au comportement exemplaire.
- S'assurer des conditions favorables de mise en situation de la formation.
- Intervenir en cas de difficultés ou de problèmes.
- Favoriser les échanges d'opinions entre les parents, le personnel d'encadrement, les apprenants et les autres acteurs de la société.
- Favoriser le maintien de la dynamique du groupe.

CRITERES DE PARTICIPATION**PHASE 1 : INFORMATION**

- Est réceptif aux informations.
- Observe attentivement le contexte d'application des règles de vie saine.

PHASE 2 : PARTICIPATION, RÉALISATION OU MISE EN APPLICATION

- Recueille des données pertinentes sur les sujets traités.
- Connaît ses droits en tant que citoyen.
- Remplit ses devoirs de citoyen (respect des règles de procédure, de pratiques de citoyen).
- Se conforme aux règles de l'environnement social.
- Participe aux échanges interpersonnels.

PHASE 3 : AUTO-ÉVALUATION, SYNTHÈSE OU INTÉGRATION

- Fait le bilan de ses acquis en termes de respect des droits et devoirs, de procédures et de pratiques de vie saine.
 - Participe à des échanges d'idées avec les personnes ressources (ONG, responsables d'institution, club service...):
- discute de ses observations et des problèmes survenus ;
 - évalue son intégration en milieu social.

Module N°04: Santé et sécurité au travail**Compétence 4: Prévenir les atteintes liées à la santé, à la sécurité au travail et à l'environnement.****Code : HSE04****Durée : 30 h****Compétence traduite en comportement****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.
- A 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.	<ul style="list-style-type: none"> • 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.	<ul style="list-style-type: none"> • Repérage correct des situations à risques et des sources de dangers. • Anticipation juste des dangers actuels ou potentiels. • Reconnaissance juste des comportements et des attitudes comportant des risques. • Appréciation juste des risques associés à la situation.
3.	Appliquer des mesures préventives liées à l'hygiène, la santé et la sécurité au travail.	<ul style="list-style-type: none"> • Association appropriée des normes d'hygiène, de santé et de sécurité aux zones de travail. • Reconnaissance juste des mesures préventives. • Reconnaissance appropriée des conséquences du non-respect des normes sur le plan individuel et celui de l'entreprise. • Utilisation conforme des équipements de protection individuelle et collective.
4.	Intervenir en situation d'urgence.	<ul style="list-style-type: none"> • 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.	<ul style="list-style-type: none">• Collecte d'information pertinente sur les modes de transmission, l'évolution et les moyens de prise en charge.• Reconnaissance des conséquences possibles de comportements inappropriés.
----	--	---

Module N°05 : Informatique**Compétence 5: Utiliser les fonctions de bases en informatique****Code : INF05****Durée : 45 h****Compétence traduite en comportement****CONTEXTE DE REALISATION :**

- Dans le contexte du travail effectué en entreprise.
- Dans des situations de la vie courante.
- A partir de consignes et d'instructions.
- A l'aide :
 - d'un poste informatique standard connecté ;
 - de logiciels de bureautique usuels et récents ;
 - de manuels d'utilisation ;
 - de périphériques.

CRITERES GENERAUX DE PERFORMANCE :

- Utilisation appropriée des manuels d'utilisation.
- Respect des principes relatifs à l'ergonomie.
- Exploitation judicieuse et responsable de l'outil informatique.

Éléments de compétence		Critères particuliers de performance
1.	Préparer son poste de travail.	<ul style="list-style-type: none"> • Repérage et identification précise 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.	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • Personnalisation appropriée d'un système d'exploitation en fonction des besoins. • Application rigoureuse des mesures de protection des données.
3.	Saisir des données.	<ul style="list-style-type: none"> • 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.	<ul style="list-style-type: none"> • Manipulation adéquate des fichiers de présentation. • Utilisation appropriée des principales fonctions d'un logiciel de présentation.
5.	Naviguer sur Internet.	<ul style="list-style-type: none"> • Choix approprié des outils et des critères de recherche. • Utilisation appropriée des logiciels de recherche et de courrier électronique.

MODULE N° 06 : Géométrie et Arithmétique**Compétence 6: Utiliser les notions de bases de la géométrie et de l'arithmétique en contexte professionnel****Code : GA06****Durée : 45 h****Compétence traduite en comportement****CONTEXTE DE REALISATION :**

- En atelier ou en salle.
- Pour la détermination du nombre
- Pour les estimations en vue de la prise des décisions
- A 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 trigonométrie) ;
 - 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.	Convertir des unités de mesure	<ul style="list-style-type: none"> • Utilisation correcte de table de conversion; • Détermination juste des unités de mesure.
2.	Utiliser les différents types des nombre	<ul style="list-style-type: none"> • 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; • Utilisation judicieuse de la calculatrice.
3.	Résoudre des équations algébriques à une ou à deux inconnues.	<ul style="list-style-type: none"> • Résolution judicieuse des équations du premier et second degré ; • Résolution précise d'un système d'équation et d'inéquation à 2 inconnues.

MODULE N° 06 : Géométrie et Arithmétique**Compétence 6: Utiliser les notions de bases de la géométrie et de l'arithmétique en contexte professionnel****Code : GA06****Durée : 45 h**

4.	Effectuer les calculs algébriques	<ul style="list-style-type: none">• Développement et réduction judicieuse d'une expression• Factorisation judicieuse d'une somme des termes
5.	Résoudre des problèmes de figure géométrique	<ul style="list-style-type: none">• Ecrire correctement 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	<ul style="list-style-type: none">• Détermination précise des angles• Utilisation judicieuse des formules trigonométriques• Calcul correcte des dimensions

Module N° 7: Notions de biologie/chimie**Compétence 7: Appliquer les notions de base en biologie/chimie en élevage de bovins et petits-ruminants****Code : BC07****Durée : 60 h****Compétence traduite en comportement****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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Description judicieuse de la physiologie de la reproduction chez les ruminants; • Description judicieuse de la physiologie de l'alimentation chez les ruminants.
3.	Appliquer les notions de base en chimie	<ul style="list-style-type: none"> • Description judicieuse du procédé des mélanges. • Utilisation correcte des verreries ;
4.	Gérer les déchets produits dans la ferme	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion judicieuse du procédé de fabrication des engrais organiques. • Gestion judicieuse des déchets non organique.

Module N° 08 : Infrastructures d'élevages
Compétence 8: Aménager l'habitat des animaux
Code : INE08

Durée : 60 h

Compétence traduite en comportement

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 ;
- de matériaux, de matériel, de pièces de fixation, d'adhésifs et de produits ;
- d'équipement de levage ;
- de supports informatiques.

CRITERES GENERAUX DE PERFORMANCE :

- Respect des règles de santé, de sécurité et de protection de l'environnement.
- Conformité aux recommandations du fabricant.
- Utilisation appropriée de l'outillage, des machines-outils et de l'équipement.
- Utilisation appropriée des instruments de mesure.
- Travail soigné.
- Souci constant de la propreté dans l'exécution du travail.

Éléments de compétence		Critères particuliers de performance
1.	Choisir le système de production	<ul style="list-style-type: none"> • Identification judicieuse des types de production • Détermination précise du système de production
2.	Aménager le site de construction	<ul style="list-style-type: none"> • Choix judicieux du site • Sécurisation précise du site • Nettoyage judicieux du site
3.	Construire la ferme	<ul style="list-style-type: none"> • Établissement précis d'un plan opérationnel de construction de l'étable/chèvrerie/bergerie, puits d'eau et le fenil • Identification exacte des différents matériaux de construction et les équipements • Établissement correcte d'un planning de chantier; • Mobilisation judicieuse des ressources financières et humaines; • Respect scrupuleux des normes de construction et des plans établis

Module N° 08 : Infrastructures d'élevages**Compétence 8: Aménager l'habitat des animaux****Code : INE08****Durée : 60 h**

4.	Équiper l'étable/chèvreerie/bergerie et le fenil	<ul style="list-style-type: none">• Identifier les équipements nécessaires à la conduite d'un élevage des ruminants;• S'approprier des équipements pour le démarrage de son élevage.
----	--	---

Module N° 9 : Alimentation des ruminants**Compétence 9 : Alimenter les ruminants****Code : ALR09****Durée : 90h****Compétence traduite en comportement et en situation****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;
- des outils et équipements.

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.
- Application des formules de calcul des rations alimentaires
- Interprétation juste des données et des consignes relatifs aux besoins alimentaires des ruminants et à la composition chimique des aliments des ruminants.
- Utilisation appropriée des outils et équipement de fabrication.

Éléments de compétence		Critères particuliers de performance
1.	Identifier les grands groupes d'aliments	<ul style="list-style-type: none"> • Distinction succincte des groupes d'aliments • Classification correcte des différents groupes alimentaires chez les ruminants
2.	Gérer l'alimentation des ruminants	<ul style="list-style-type: none"> • Identification des valeurs alimentaires des ingrédients ; • Détermination précise de l'ingestion et de la digestion des animaux.
3.	Formuler les aliments selon les stades physiologiques des animaux	<ul style="list-style-type: none"> • Identification précise des besoins des animaux en fonction de leurs stades physiologiques • Recensement rigoureux des ingrédients alimentaires appréciés 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

Module N° 10 : Approvisionnement des animaux**Compétence 10: Se procurer des animaux****Code : APA10****Durée : 45 h****Compétence traduite en situation****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;
 - Du matériel roulant

CRITERES GENERAUX DE PERFORMANCE :

- Respect des règles d'hygiène de sécurité et de protection de l'environnement.
- 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
- Travail soigné.
- Souci constant de la propreté dans l'exécution du travail.

Éléments de compétence		Critères particuliers de performance
1.	Définir les objectifs d'élevage	<ul style="list-style-type: none"> • Identification objective des orientations de production • Détermination judicieuse des races en fonction des objectifs ; • Vérification minutieuse de la génétique des races sélectionnées.
2.	Acquérir les animaux à élever	<ul style="list-style-type: none"> • Identification stricte des techniques d'acquisition ; • Évaluation minutieuse des animaux choisis.
3.	Conduire son élevage	<ul style="list-style-type: none"> • 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.

MODULE No 11 : Culture du fourrage**Compétence 11: Gérer le fourrage.****Code : CF11****Durée : 90h****Compétence traduite en comportement et en situation****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)
- de machines
- des équipements
- outils conventionnel (silo).

CRITERES GENERAUX DE PERFORMANCE :

- Conservation bien exécutée.
- Utilisation des bonnes techniques.
- Propriétés visuelles et olfactives
- Travail sécurisé.
- Respect des délais de conservation (FIFO).
- Dextérité manuelle.
- Souci du travail bien fait.

Éléments de compétence		Critères particuliers de performance
1.	Identifier les différentes familles fourragères	<ul style="list-style-type: none"> • Identification correcte des différents types de plantes fourragères ; • Estimation correcte des valeurs nutritionnelles des différents fourrages
2.	Cultiver le fourrage	<ul style="list-style-type: none"> • Application judicieuse des itinéraires techniques des cultures fourragères ; • Exploitation efficace des modes de gestions des parcours fourragères
3.	Conservé le fourrage	<ul style="list-style-type: none"> • Identification des stades physiologiques de récolte de la plante fourragère, • Exploitation efficace des différents modes de conservations du fourrage

MODULE No 12 : Prévention des maladies des ruminants
compétence 12: Prévenir les maladies des ruminants

CODE : PMR12

Durée : 60 h

Compétence traduite en situation et en comportement

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
- des documents de prophylaxie

À l'aide :

- Des outils;
- Des équipements

CRITERES GENERAUX DE PERFORMANCE :

- Disposition d'une boîte à pharmacie équipée
- Respect des fiches de prophylaxie
- Le respect des règles d'hygiènes
- Utilisation efficace des outils et équipement de prophylaxie.

Éléments de compétence		Critères particuliers de performance
1.	Disposer des connaissances générales en santé animale	<ul style="list-style-type: none"> • Identification correcte des grands groupes de maladies • Identification judicieuses des caractéristiques des maladies
2.	Assurer la prophylaxie sanitaire des animaux	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Application rigoureuse du programme de vaccination des animaux ; • Consignation régulière des modifications de la santé des animaux • Elaboration régulière d'un plan de santé avec un vétérinaire ; • Application scrupuleuse des zones de quarantaine ; • Acquisition contrôlée des médicaments vétérinaires

MODULE N° 13 : Réproduction chez les bovins et petits ruminants**Compétence 13 : Assurer la reproduction des ruminants.****Code : RBP13****Durée : 90h****Compétence traduite en comportement et en situation****CONTEXTE DE REALISATION :**

- En salle et en atelier.

A 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;
- connaissance générale en éthologie animale (comportement des animaux)
- Utilisation des bonnes techniques.
- Propriétés visuelles
- Travail sécurisé.
- Dextérité manuelle.
- Souci du travail bien fait.

Éléments de compétence		Critères particuliers de performance
1.	Gérer les animaux reproducteurs	<ul style="list-style-type: none">• Identification correcte des maturités sexuelles des bovins et des petits ruminants ;• Choix judicieux des bons reproducteurs ;
2.	Identifier le cycle sexuel des animaux	<ul style="list-style-type: none">• 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 ;
3.	Gérer les gestations	<ul style="list-style-type: none">• Détermination correcte des périodes de gestation chez les bovins et les petits ruminants,• Gestion efficace des mises-bas.

Module N° 14: Extraction du lait des ruminants**Compétence 14 : Effectuer la traite****Code : EL14****Durée : 45 h****Compétence traduite en situation****CONTEXTE DE REALISATION :**

- Pour des travaux relatifs à la vente.
- Travail effectué individuellement ou assisté.
- À partir des directives.
- À l'aide :
 - Des machines
 - Des mains.

CRITERES GENERAUX DE PERFORMANCE :

- Respect des règles d'hygiène de sécurité et de protection de l'environnement.
- Utilisation appropriée des machines.
- Utilisation appropriée des instruments de mesure.
- Travail soigné.
- Souci constant de la propreté dans l'exécution du travail.

Éléments de compétence		Critères particuliers de performance
1.	Traire le lait	<ul style="list-style-type: none"> • Identification des modes d'extraction; • Préparation du matériel d'extraction; • Préparation de l'animal à l'extraction du lait; • Mise en condition de la vache; • Mise en œuvre de la contention; • Préparation des trayons.
2.	Conserver le lait	<ul style="list-style-type: none"> • Identification correcte des modes de conservation du lait; • Identification des outils de conditionnement;
3.	Entretien des matériels et équipements de traite	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer la propreté du matériel et équipement de traite; • Vérifier le bon fonctionnement; • Nettoyer le matériel de traite; • Ranger le matériel de traite.

MODULE N° 15 : Commercialisation des produits**Compétence 15: Vendre les produits**

Code : COM 15

Durée : 45 h

Compétence traduite en situation**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.	Elaborer une stratégie commerciale	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion efficace des commandes en fonction des stocks; • Utilisation adéquate des outils et matériel de livraison; • Elaboration correcte des bons de livraisons; • Elaboration d'une facture conforme ; • Mise en œuvre d'un bon service après-vente.

Module N° 16 : Législation du travail
Compétence 16: Appliquer la législation du travail
Code: LT16

Durée : 45 h

Compétence traduite en comportement

CONTEXTE DE RÉALISATION

En atelier, en salle de classe et en usine.

- Pour maîtriser la législation de travail ;
- Pour connaître le droit des travailleurs ;
- Pour connaître les devoirs des travailleurs;
- Pour maîtriser les conventions collectives etc...
- À l'aide de différentes normes et textes règlementaires en vigueur

CRITÈRES GÉNÉRAUX DE PERFORMANCE

- Adoption d'un comportement et des méthodes de travail normées
- Connaissance des Textes de référence liés à la législation de travail
- Application de la convention collective appliquée au menuisier-ébéniste
- Connaissance des droits et obligations de l'affûteur
- Connaissance des types Contrat de travail (exécution et suspension de contrat)
- Connaissance des éléments d'identification d'un contrat de travail : prestation de travail; rémunération et lien de subordination juridique
- Application du Code de travail

	ÉLÉMENTS DE COMPÉTENCE	CRITÈRES PARTICULIERS PERFORMANCE
1	Appliquer les Textes de référence liés à la législation de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Appréhension judicieuse des notions de législation de travail • Respect judicieux des textes de référence liés à la législation de travail
2	Appliquer la convention collective appliquée au métier d'Eleveur des bovins et petits ruminants	<ul style="list-style-type: none"> • Identification judicieuse des conventions collectives • Application judicieuse de la convention collective appliquée
3	Identifier les types de Contrat de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance appropriée du Contrat de travail et de ses éléments constitutifs • Identification judicieuse des différents contrats de travail
4	Appliquer le Code de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Présentation judicieuse du Code de travail • Appropriation judicieuse du Code de travail

MODULE N° 17: Entrepreneuriat Compétence 17: Appliquer une démarche entrepreneuriale Code : ENT17		Durée : 45h
Compétence traduite en Comportement		
CONTEXTE DE REALISATION Individuellement ou en équipe À partir de <ul style="list-style-type: none"> • Signalement ou saisie d’opportunités • Initiatives personnelles A l’aide de <ul style="list-style-type: none"> • Outils informatiques • Modèles courants de plans d’affaire • Sources d’informations spécialisées CRITERES GENERAUX DE PERFORMANCE <ul style="list-style-type: none"> • Collecte d’informations judicieuses et pertinentes • Utilisation efficace des outils de communication numérique • Exploitation judicieuse des ressources publiques et privées • d’aide à l’entrepreneuriat 		
ELEMENTS DE COMPETENCE	CRITERES PARTICULIERS DE PERFORMANCE	
1. Examiner les conditions de réussite d’un projet de création d’entreprise ou d’auto emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Interprétation succincte de l’environnement économique • Interprétation succincte du marché • Positionnement stratégique dans une gamme de produits ou de services 	
2. Situer son talent par rapport à une démarche d’entrepreneuriat ou d’auto-emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Interprétation succincte de l’environnement économique • Interprétation succincte du marché • Positionnement stratégique dans une gamme de produits ou de services 	
3. Situer son talent par rapport à une démarche d’entrepreneuriat ou d’auto-emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Auto-évaluation à l’égard des situations à risques • Identification des atouts et faiblesses personnelles • Identification des avantages d’une démarche avec des associé 	
4. Ébaucher un plan d’affaires	<ul style="list-style-type: none"> • Formulation succincte et claire de la mission et des activités • Repérage du statut juridique approprié • Production et réflexion systématique 	

<p>5. Faire l'examen des ressources disponibles</p>	<ul style="list-style-type: none"> • État objectif des ressources personnelles à investir • Repérage et différenciation des organismes et des programmes ressources. • Repérage et différenciation de partenaires d'affaires
<p>6. Présenter le projet</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Montage d'un dossier de présentation du projet. • Pertinence et qualité du contenu de la communication • Qualité technique des documents imprimés et numériques • Qualité de la présentation
<p>7. Utiliser les moyens de recherche d'emploi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bilan exhaustif de ses compétences • Planification exacte d'une démarche de recherche d'emploi • Rédaction judicieuse d'un curriculum vitae et une lettre de motivation. • Préparation minutieuse d'une entrevue d'embauche

Module 18 : Stage
Compétence 18: S'intégrer en milieu de travail
Code : STG18

Durée : 300 heures

CONTEXTE DE REALISATION

- Dans un milieu professionnel;
- En présence de l'encadreur de stage ou tuteur;
- En présence des responsables de l'entreprise.
- A partir de l'exécution des tâches professionnelles;
- A l'aide de la collaboration étroite entre l'école et l'entreprise.

ELEMENTS DE COMPETENCE	CRITERES PARTICULIERS DE PERFORMANCES
1- Préparer son séjour en milieu de travail	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Respect des consignes, des règlements, de la hiérarchie et des normes environnementales; • Démonstration des qualités personnelles et professionnelles.
3- Exécuter les activités en milieu de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Exécution appropriée des tâches; • Assimilation parfaite et démonstration des opérations liées au métier; • Développement des attitudes professionnelles; • Choix et utilisation adéquats des matériels de l'entreprise.
4- Comparer ses perceptions aux réalités du métier	<ul style="list-style-type: none"> • Résumé de l'expérience de stage; • Démonstration de l'influence du stage sur le choix d'un futur emploi;
5- Rédiger le rapport de stage	<ul style="list-style-type: none"> • Respect des principes de la langue utilisée; • Pertinence du contenu du rapport; • Rédaction soignée et concise.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Alimentation des ruminants, Editeur : Éditions Quae, INRA 2018
- Biologie de la lactation, Jack Martinet (auteur), Louis-Marie Houdebine (auteur), Collection : Mieux comprendre, Inra, mai 2006
- Conduire son troupeau de vaches laitières, 2ème édition, Jean-Marie Perreau (auteur), , Editions France Agricole, février 2022
- Élevage de la vache laitière en zone tropicale, Christian Meyer (coordination éditoriale), Jean-Pierre Denis (coordination éditoriale), édition Cirad, 1 janvier 1999.
- 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, 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, **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), 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 Sauvart (coordination éditoriale), Gilles Tran (coordination éditoriale), Jean-Marc Perez (coordination éditoriale), Collection : Hors Collection, Inra, janvier 2004
- X. Roegiers, De Boeck, Des curricula pour la formation professionnelle initiale, 2010
- ZOOTECHNIE GENERALE DES RUMINANTS, Polycopié pédagogique, Dr. BOUKHECHEM Saïd Maître de Conférences B, Année universitaire 2020/2021