

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN
PAIX – TRAVAIL – PATRIE

COOPÉRATION 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

MARCHE N° 002/M/PADESCE/UCP/CG/SPM/2024

REFERENTIEL DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Selon l'Approche Par Compétences (APC)

**GUIDE D'ORGANISATION PEDAGOGIQUE ET
MATERIELLE (GOPM)**

SECTEUR : AGRO-INDUSTRIE

METIER : PRODUCTEUR ET RAFFINEUR D'HUILES VEGETALES

NIVEAU DE QUALIFICATION : OUVRIER



Le Consultant



FISCAGEST CONSULTING AND CONTRACTOR

Situé Face SHO-YAOUNDE : / BP : 5545 / Tél : 699 89 40 69

E-mail : gedeonjoe@yahoo.fr / NIU : M031100037145A / RC/YAO/2011/B216

Août 2024

TABLE DES MATIERES

EQUIPE DE PRODUCTION	III
REMERCIEMENTS	IV
LISTE DES PERSONNES CONSULTEES	V
ABREVIATIONS ET ACRONYMES	VI
I. INTRODUCTION ET PRÉSENTATION DU GUIDE D'ORGANISATION PÉDAGOGIQUE ET MATÉRIELLE	1
II- BUTS DU RÉFÉRENTIEL DE FORMATION	2
II. DESCRIPTION DU REFERENTIEL DE FORMATION	3
III. ORGANISATION DE LA FORMATION	7
1. IV-1- CONDITIONS D'ADMISSION	7
2. IV -2- PRÉSENTATION DU LOGIGRAMME	9
3. IV-3- PRÉSENTATION DU CHRONOGRAMME	11
4. IV-4- MODES D'ORGANISATION À PRIVILÉGIER	14
5. IV-5- PROMOTION DU PROGRAMME	18
IV. LES RESSOURCES HUMAINES	19
6. V-1- QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES	19
7. V-2- BESOINS QUANTITATIFS EN MATIERE DE RESSOURCES HUMAINES	20
8. V-3- ORIENTATION DU RECRUTEMENT ET COMPETENCES RECHERCHEES	20
9. V-4- PERFECTIONNEMENT DES FORMATEURS	21
V. L'ORGANISATION PHYSIQUE ET MATÉRIELLE	22
10. VI- 1- RESSOURCES MATERIELLES	23
a) VI-1-1 Machinerie, équipement et nécessaires	24
b) VI-1-2 Outils et instruments.....	27
c) VI-1-3 Matériels de sécurité	29
d) VI-1-4 Matière d'œuvre et matière première.....	31
e) VI-1-5 Mobilier et équipements de bureau.....	32
f) VI-1-6 Matériel audiovisuel et informatique.	33
g) VI-1-7 Matériel didactique	35
11. VI- 2- RESSOURCES PHYSIQUES	36
a) Types d'aménagement physique à considérer	36
b) Autres.....	39
VI. SCENARIO DE RECHANGE	39
ANNEXES	40
I. PLAN D'AMENAGEMENT (PROPOSITION) D'UNE SALLE DE CLASSE	40
II. EXEMPLE DE PLAN DE MASSE D'UNE STRUCTURE DE FORMATION	41
III. EXEMPLE DE PLAN D'OCCUPATION D'ATELIER, METIER PRODUCTEUR ET RAFFINEUR D'HUILES VEGETALES	42
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	43

EQUIPE DE PRODUCTION

N°	Noms et Prénoms	Structures	Qualifications
1	Dr. TCHOMGOUO NZALLI Gédéon	Fiscagest Consulting and Contractor	Directeur de projet, Directeur Général
2	BELINGA BESSALA Simon	Fiscagest Consulting and Contractor	Chef de mission
3	ANONG Léon	Fiscagest Consulting and Contractor	Méthodologue
4	Dr. TELLA NEGOU Martial Larios	Fiscagest Consulting and Contractor	Méthodologue
5	AMOUSSOU Nicoé	Fiscagest Consulting and Contractor	Formateur
6	POUTONG TCHASSEM Rodrigue	Fiscagest Consulting and Contractor	Formateur
7	TIOZANG TSAGUE Eric	Fiscagest Consulting and Contractor	Expert Métier
8	NGOMO YE MILOUMI Etienne	Fiscagest Consulting and Contractor	Expert Métier
9	NNOUBIGNIE Yves Emmanuel	Fiscagest Consulting and Contractor	Révision linguistique
10	TOUKAM Diandra	Fiscagest Consulting and Contractor	Révision linguistique
11	NTEDE Rosine Marina	Fiscagest Consulting and Contractor	Révision linguistique

REMERCIEMENTS

Ce Guide d'Organisation Pédagogique et Matérielle (GOPM) 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'Ouvrier Producteur et Raffineur d'huiles végétales et sa valorisation 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 Guide d'Organisation Pédagogique et Matérielle (GOPM).

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.

LISTE DES PERSONNES CONSULTEES

N°	NOMS ET PRENOMS	ENTREPRISES	LOCALITES	CONTACTS
01	NOAH MENOUNGA Vincent Balise	Professionnel exerçant en auto-emploi	Yaoundé	Tél 699 913 311
02	MANFO Robert	Professionnel exerçant en auto-emploi	Douala	Tél 691 802 788
03	MBOUMA GOUETH Francois	Professionnel exerçant en auto-emploi	Obala	Tél 697 109 573
04	EONE Joseph René	Professionnel exerçant en auto-emploi	Eséka	Tél 680 238 014
05	BELL OMA Simon	Professionnel exerçant en auto-emploi	Eséka	Tél 677 782 598
06	MINYEM Josué	Professionnel exerçant en auto-emploi	Yaoundé	Tél 699 076 094

ABREVIATIONS ET ACRONYMES

APC	Approche Par Compétences
CTD	Collectivités Territoriales Décentralisés
CMR	Cameroun
DQP	Diplôme de Qualification Professionnelle
GOPM	Guide d'Organisation Pédagogique et Matérielle
GP	Guide Pédagogique
IGF	Inspection Générale des Formations
ONG	Organisation Non Gouvernementale
PADESCE	Projet d'Appui au Développement de l'Enseignement Secondaire et des Compétences pour la Croissance et l'emploi
RF	Référentiel de Formation
RMC	Référentiel de Métier-Compétences
RAST	Rapport d'Analyse de Situation de Travail
REVA	Référentiel d'évaluation
SND30	Stratégie Nationale de Développement 2020-2030
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience

I. 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 rencontrer, 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 repartis 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, des 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.

II- 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 secteur de l'Agro-industrie pouvant mener des activités d'Ouvrier de production et raffinage d'huiles végétales, 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 à l'Ouvrier de production et raffinage d'huiles végétales à 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 l'Ouvrier de de production et raffinage d'huiles végétales 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 de production et raffinage d'huiles végétales.

Outre les compétences liées directement au métier d'Ouvrier de production et raffinage d'huiles végétales, 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. DESCRIPTION DU REFERENTIEL DE FORMATION

Le référentiel de formation d'Ouvrier Producteur et Raffineur d'huiles végétales 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 d'Ouvrier Producteur et Raffineur d'huiles végétales prévoit une durée de 1080 heures pour la formation dont, 735 heures consacrées aux compétences particulières et 345 heures aux compétences générales soit respectivement **68,05%** et **31,95%**. 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 15 modules formés de 8 compétences générales et 7 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 315 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°	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 à la santé, à l'hygiène, à la sécurité, à l'intégrité physique et à l'environnement	45	0	45	3	S	G	Hygiène, Santé, Sécurité et Environnement
4	Utiliser les matières végétales pour produire de l'huile	60	0	60	4	C	G	Connaissance des matières végétales
5	Exploiter les procédés d'extraction des huiles végétales	45	0	45	3	C	G	Procédés d'extraction des huiles végétales
6	Exploiter les procédés de raffinage des huiles végétales	45	0	45	3	C	G	Procédés de raffinage des huiles végétales
7	Reconnaître les effets néfastes de l'activité d'extraction et de raffinage d'huiles végétales sur l'environnement	30	0	30	2	C	G	Impact de l'activité de production d'huiles végétales sur l'environnement
8	Préparer la matière végétale pour la production d'huile	60	60	0	4	C	P	Préparation de la matière végétale
9	Extraire l'huile végétale par méthode physique	60	60	0	4	C	P	Extraction d'huile végétale par méthode physique
10	Extraire l'huile végétale par méthode chimique	90	90	0	6	C	P	Extraction d'huile végétale par méthode chimique
11	Raffiner l'huile végétale par méthode physique	60	60	0	4	C	P	Raffinage l'huile végétale par méthode physique
12	Raffiner l'huile végétale par méthode chimique	90	90	0	6	C	P	Raffinage d'huile végétale par méthode chimique

13	Valoriser les déchets issus de l'extraction et du raffinage d'huiles végétales	60	60	0	4	C	P	Traitement des déchets issus de la production d'huiles végétales
14	Rechercher un emploi	45	0	45	3	S	G	Entreprenariat
15	S'intégrer en milieu professionnel	315	315	0	21	S	P	Stage professionnel
	Total	1080	735	345	72			
			68,05%	31,95%				

III. 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 leur mise en œuvre et des contraintes liées aux dites compétences. Pour l'organisation de cette formation, il est aussi nécessaire de connaître les conditions d'admission au centre de formation et de promouvoir cette formation.

1. IV-1- Conditions d'admission

L'admission au CFPS se fait par voie de concours. Les candidats désirant suivre la formation d'Ouvrier Producteur et Raffineur d'huiles végétales doivent avoir au moins le niveau de la classe ayant fréquenté la classe de 1^{ière} de l'enseignement technique ou scientifique ou équivalent.

Il serait avantageux que les postulants au métier d'Ouvrier Producteur et Raffineur d'huiles végétales sachent lire l'anglais parce qu'ils doivent comprendre et interpréter la documentation technique, rédigée la plupart du temps dans cette langue.

Ils doivent en outre aimer le métier, faire preuve d'un esprit logique et d'un jugement sûr, aimer la lecture et se tenir à date sur les nouvelles technologies. En effet, ce métier exige une capacité d'analyse approfondie pour être en mesure de trouver la bonne solution aux problèmes rencontrés.

Il serait souhaitable de vérifier certaines qualités professionnelles chez les candidats qui désirent être admis au programme :

- Une acuité visuelle parfaite;
 - Des gestes précis;
 - Le souci de la qualité du travail;
-

- L'esprit d'équipe;
- La perception artistique;
- L'esprit d'initiative.

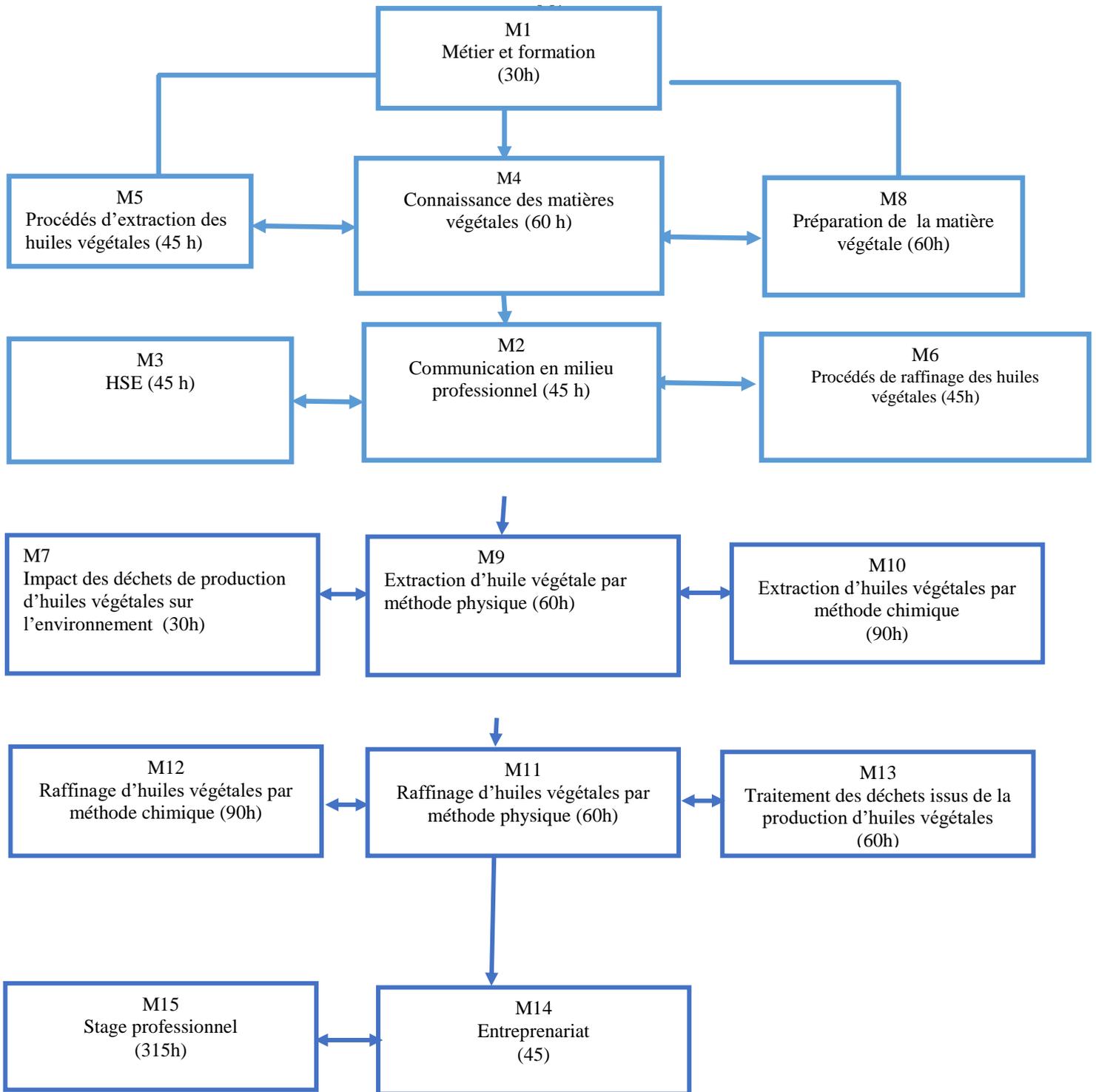
NB. Les diverses séquences de travail imposent le maintien prolongé en position debout

2. IV -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 matériels 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 d'Ouvrier Producteur et Raffineur d'huiles végétales, le logigramme est proposé comme suit :



3. IV-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 d'Ouvrier Producteur et Raffineur d'huiles végétales le chronogramme est proposé comme suit :

CHRONOGRAMME

Numéro	Compétences particulières							Compétences générales								T
	8	9	10	11	12	13	15	01	02	03	04	05	06	07	14	
Durée (H)	60	60	90	60	90	60	315	30	45	45	60	45	45	30	45	1080
Semaine																
01								30								30
02										10	15	10				35
03										10	15	10				35
04										10	15	10				35
05										15	15					30
06	10								10			15				35
07	15								10				10			35
08	15								10				10			35
09	10								15				10			35
10	10												15	10		35
11		10	15											10		35
12		10	15											10		35
13		10	20													30
14		15	20													35
15		15	20													35
16				10	15	10										35
17				10	15	10										35
18				10	15	10										35
19				10	15	10										35
20				10	15	10										35
21				10	15	10										35
22							20								15	35
23							20								15	35

24							20								15	35
25							35									35
26							35									35
27							35									35
28							35									35
29							35									35
30							40									40
31							40									40
TOTAL	60	60	90	60	90	60	315	30	45	45	60	45	45	30	45	1080

4. IV-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(h)	Nature des activités (T ou P)	Locaux ou installation physiques	Équipements spécialisés
1	Métier et Formation	Se situer au regard du métier et de la formation	30	100% T	En salle de classe ou en entreprise	Non

2	Communication en milieu professionnel	Communiquer en milieu professionnel	30	70 % T, 30% P	En salle de classe, atelier, laboratoire	EPI, boîtes à pharmacie, mannequin, ordinateur, vidéo projecteur
3	Hygiène, Santé, Sécurité et Environnement	Prévenir les atteintes à la santé, à la sécurité, à l'intégrité physique et à l'environnement	30	70 % T, 30% P	En salle de classe	Vidéo projecteur
4	Connaissance des matières végétales	Utiliser les matières végétales pour produire de l'huile	60	70 % T, 30% P	En salle de classe en atelier.	Machines, outillages, matière d'œuvre, EPI, ordinateur, vidéo projecteur Etc.
5	Procédés d'extraction des huiles végétales	Exploiter les procédés d'extraction des huiles végétales	45	70 % T, 30% P	En salle de classe en atelier.	Machines, outillages, matière d'œuvre, EPI, ordinateur, vidéo projecteur Etc.
6	Procédés de raffinage des huiles végétales	Exploiter les procédés de raffinage des huiles végétales	45	70 % T, 30% P	En salle, en atelier	Machines, outillages, matière d'œuvre, EPI, ordinateur, vidéo projecteur Etc.
7	Impact de l'activité de production d'huiles végétales sur l'environnement	Reconnaître les effets néfastes de l'activité d'extraction et de raffinage d'huiles végétales sur l'environnement	30	70 % T, 30% P	En salle, en atelier, sur le terrain	Machines, outillages, matière d'œuvre, EPI, ordinateur, vidéo projecteur Etc.
8	Préparation de la matière végétale	Préparer la matière végétale pour la production d'huile	60	30 % T, 70% P	En atelier	Machines, outillages, matière d'œuvre, EPI, ordinateur, vidéo projecteur Etc.

9	Extraction d'huile végétale par méthode physique	Extraire l'huile végétale par méthode physique	60	30 % T, 70% P	En atelier	Machines, outillages, matière d'œuvre, EPI, ordinateur, vidéo projecteur Etc.
10	Extraction d'huile végétale par méthode chimique	Extraire l'huile végétale par méthode chimique	90	30 % T, 70% P	En atelier	Machines, outillages, matière d'œuvre, EPI, ordinateur, vidéo projecteur Etc.
11	Raffinage l'huile végétale par méthode physique	Raffiner l'huile végétale par méthode physique	60	30 % T, 70% P	En atelier	Machines, outillages, matière d'œuvre, EPI, ordinateur, vidéo projecteur Etc.
12	Raffinage l'huile végétale par méthode chimique	Raffiner l'huile végétale par méthode chimique	90	30 % T, 70% P	En atelier	Machines, outillages, matière d'œuvre, EPI, ordinateur, vidéo projecteur Etc.
13	Traitement des déchets issus de la production d'huiles végétales	Valoriser les déchets issus de l'extraction et du raffinage d'huiles végétales	60	30 % T, 70% P	En atelier	Machines, outillages, matière d'œuvre, EPI, ordinateur, vidéo projecteur Etc.
14	Entrepreneuriat	Rechercher un emploi	45	40 % T, 60 % P	En salle, en atelier,	Equipements divers et outillages
15	Intégration en milieu professionnel	S'intégrer en milieu professionnel	315	100%P	En atelier	Equipements divers et outillages

5. *IV-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 Ouvrier Producteur et Raffineur d'huiles végétales
- 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.

IV. LES RESSOURCES HUMAINES

Ce chapitre précise les besoins de formateurs / enseignants et de personnel de soutien. Il 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 les conventions en vigueur. Ce chapitre 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 transformation des produits d'origine végétale.

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 formateur en matière de pédagogie, de didactologie et d'andragogie, il sera peut-être souhaitable de recourir aux services de techniciens ou de spécialistes du métier.

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

6. *V-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'Ouvrier Producteur et Raffineur d'huiles végétales_sont appelés à faire état des savoirs et des compétences suivantes :

- une formation technique en agro-industrie;
- des habiletés en transformation des produits d'origine végétale;
- des habiletés et aptitudes en procédés de transformation des produits d'origine végétale;
- des habiletés en Biochimie.

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'habileté manuelle et technique.

7. V-2- Besoins quantitatifs en matière de ressources humaines

Pour l'implantation du référentiel de formation professionnelle du métier d'Ouvrier Producteur et Raffineur d'huiles végétales, le besoin exprimé en ressources humaines est le suivant :

Qualité	Nombre	Niveau académique	Formation professionnelle	Expérience professionnelle
Formateur spécialiste	2	Baccalauréat +3 ans	Ingénieur ou BTS en agro-alimentaire	Au moins 2 ans
Technicien agro-alimentaire	1	≥ BT	Souhaitée	Au moins 3 ans
Spécialiste en normes et contrôle qualité	1	Baccalauréat +3 ans	≥ licence ou équivalent	Au moins 2 ans
Enseignant de psychologie du travail	1	Baccalauréat +3 ans	PCEG	Au moins 2 ans
Manœuvre	2	Sans qualification ou qualification sommaire		

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).

8. V-3- Orientation du recrutement et compétences recherchées

Pour le recrutement de nouveaux formateurs, on recommande :

- les diplômés des grandes écoles et/ou d'Instituteurs de l'Enseignement Technique justifiant d'une expérience d'au moins deux ans (02) dans le domaine de compétence.
- un baccalauréat auquel on aura associé au moins trois (03) années d'expériences avérées dans le domaine de compétence ;
- Une expérience de 10 ans au moins pour les titulaires d'un CAP ou équivalent dans son domaine de compétence ;
- 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.

9. V-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 informés des nouvelles techniques et d'équipements nouveaux. À cet effet, le perfectionnement pourrait faire l'objet des domaines suivants :

Domaine technique

- Contrôle qualité des huiles alimentaires
- Procédés de pressage des huiles végétales
- Techniques d'extraction traditionnelle et industrielle des huiles végétales
- Techniques de raffinage traditionnel et industriel des huiles végétales
- Traitement des déchets d'origine végétale
- Etc.

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. A 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.

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. L'ORGANISATION PHYSIQUE ET MATÉRIELLE

Pour déterminer les besoins en matière de ressources physique et matérielle, 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.

10. VI- 1- RESSOURCES MATERIELLES

Ce volet présente la liste des ressources matérielles nécessaires à la mise en œuvre du référentiel du métier d'Ouvrier Producteur et Raffineur d'huiles végétales.

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.

a) VI-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°	Désignation	Caractéristiques Principales	Type de local	Compétences	Quantité
1	Décortiqueur de graines oléagineuses	Mécanique ou électrique Rendement: 100 à 200kg/heure	AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	
2	Torréfacteur	Mécanique ou électrique Débit horaire: 20 à 30 kg/heure	AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	
3	Dépelliculeur	Electrique Débit horaire: 100 à 150 kg/heure	AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	
4	Broyeur	Version manuelle, thermique ou électrique, à meules, à marteaux ou à couteaux, avec grille de diamètre 1,5 mm Puissance: 02CV Débit horaire: 50 à 100 kg/heure	AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	
5	Trieuse	Electronique colorimétrique Débit horaire:	AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	
6	Peseuse-doseuse		AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	
7	Concasseur de noix	Électrique de puissance 3CV, ou à essence 10CV	AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	
8	Presse pour tests	Débit: 02 à 05 kg de graines par heure	AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	
9	Presse à vis verticale manuelle	Capacité: 70 à 90 kg de fruits à l'heure	AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	
10			AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	

N°	Désignation	Caractéristiques Principales	Type de local	Compétences	Quantité
11	Presse a vis horizontale pour graines Oléagineuses	Débit: 15kg/h Rendement d'extraction :75%	AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	05
12	Presse à vis horizontale manuelle, électrique ou à essence, pour fruits oléagineux	Débit: 85 à 170 kg/h Taux d'extraction: 16 à 18%	AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	05
13	Unité complète de production d'huile artisanale	Composé de: <ul style="list-style-type: none"> - un poste de broyage, - un poste de cuisson (chauffeur électrique), - un poste d'extraction par presse, - un poste de filtration. Capacité: 120 à 150 kg/h	AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	01
14	Décanteur pour clarification d'huile végétale	Turbine réglable Débit:		4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	05
15	Démucilagineur			4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	05
16	Blanchisseur d'huile végétale			4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	05
17	Désacidificateur			4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	05
18	Malaxeur			4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	05
19	Trieur			4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	05
20	Refroidisseur			4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	05
21	Conditionneuse			4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	05

N°	Désignation	Caractéristiques Principales	Type de local	Compétences	Quantité
22	Thermoscelleuse		AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	05

b) VI-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
1	Tank de stockage		AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	02
2	Balance	Balance électronique— 150Kg Plaques de pesée 50cm x 40cm H - 90cm, Ecran 18cm x 25cm	AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	05
3	Pont bascule		AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	05
4	Peson		AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	05
5	Thermomètre		AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	05
6	Chronomètre	Chronomètre- minuteur	AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	05
7	Eprouvette		AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	05
8	Tube à essai		AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	05
9	Pétri-films		AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	05
10	Mesure à huile		AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	05
11	Bidons conventionnels	Bidon en acier inoxydable de 20 L avec couvercle et à fermeture hermétique et étanche	AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	05

N°	Désignation	Description	Type de local	Compétence	Quantité
12	Filtre à huile		AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	05
13	Louche		AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	05
14	Support d'affinage		AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	05
15	Cuve de pasteurisation		AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	05
16	Baratte		AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	05
17	Remplisseuse spécifique	Sur 02 postes de remplissage bouteille Volume 40 litres /continu L'ensemble en acier inoxydable	AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	05
18	Seau gradué	Seau acier inoxydable avec bec verseur et anse de transport avec graduation d'une capacité de 20L	AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	05
19	Entonnoir	Entonnoir en acier inoxydable avec anse de transport d'une capacité de 1L	AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	05
20	Sceau ménage	Seau ménage en plastique, coloré, en plastique, d'une dimension de Ø 28 x H 25,5 cm avec anse de transport métallique	AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	05
21	Bassines (cuvettes) ménage	Cuvette ménage en plastique, coloré, en plastique, d'une dimension de L.29 x l.29 x H. 11 cm, de contenance : 5,5 L	AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	05
22	Spatule	Spatule en acier inoxydable	AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	05

N°	Désignation	Description	Type de local	Compétence	Quantité
23	Emballage	Bouteille en plastique blanc opaque de 250 mL, 500 mL et 1L Sachet cellophane plat et opaque pour emballage alimentaire 70 x 135 cm (paquet de 100)	AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	PM
24	Etiquettes	Etiquettes, colle à papier, dateur et Encrier	AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	PM
25	Tamis	Tamis tout inox maille Ø 20 x H35 cm agréé contact alimentaire	AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	
26	Container homologué pour les déchets	Conteneur à déchets mobile en polypropylène (PP) antichoc, beige, Transport facilité par les 2 grandes roues, avec une poignée ergonomique sur la partie arrière: couvercle basculant amovible en 6 couleurs pour le tri des matières recyclables	AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	05
27	Bidon pour eaux usées	Bidon en plastique de 20L avec couvercle et fermeture hermétique et étanche	AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	05

c) VI-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	Blouse blanche	Taille M à XXL	AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	45

2	Gants	Epais en plastique très solide à utiliser plusieurs fois de taille S, M L et XL (boite de 50)	AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15	45
3	Charlotte non tissée ou foulard		AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15	45
5	Bottes blanche	Avec sécu en PVC qualité alimentaire, double jersey nylon, embout sécurité, taille 38 à 46,	AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15	45
6	Sur chaussures	En plastique bleu pour les visiteurs occasionnels	AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15	45

d) VI-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	Arachide	A identifier selon le contexte	AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	
2	Soja	A identifier selon le contexte	AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	
3	Coton	A identifier selon le contexte	AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	
4	Tournesol	A identifier selon le contexte	AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	
5	Olive	A identifier selon le contexte	AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	
6	Noix de palme	A identifier selon le contexte	AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	
7	Noix de coco	A identifier selon le contexte	AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	
8	Solvants	Hexane	AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	
9	Conservateurs alimentaires	A identifier selon le contexte	AT	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	

e) **VI-1-5 Mobilier 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	Tables de travail apprenants	Support métallique et en Bois	Salle de classe	1, 2, 3,4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	40
2	Chaises pour tables de travail	Support métallique en tube rond de 25 lourd	Salle de classe	1, 2, 3,4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	40
3	Tableau	Mural	Salle de classe	1, 2, 3,4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	02
4	Tableau flipchart sur eds et papier inclus	Dimensions : 100*70*186 cm	Salle de classe	1, 2, 3,4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	02
5	Tables de bureau	Ossature métallique avec caissons	Bureau formateur	1, 2, 3,4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	02
6	Armoires	Métallique à 2 battants tôle de 10/10e 5 compartiments	Salle de classe et bureau formateur	1, 2, 3,4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	02
7	Fauteuil	Fauteuil dossier en bois dos courbé rembourrée avec têtière et accoudoirs métallique rembourrée	Bureau formateur	1, 2, 3,4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	02
8	Chaises visiteurs	Chaises-visiteur rembourrées au siège et au dossard avec mousse épaisse de 5 cm	Bureau formateur	1, 2, 3,4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	04

f) VI-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	1, 2, 3,4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	2
2	Lecteur DVD et moniteur (TV) :	Avec support, TV, LCD de 100 mm	Salle multimédia	1, 2, 3,4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	1
3	Vidéoprojecteur	2500 lumens avec deux lampes supplémentaires et tous les raccords pour les ordinateurs alimentation de 220-1-50	Salle multimédia	1, 2, 3,4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	1
4	Projecteur à diapositives	Système à carrousel compris avec 2 carrousels de 2 1 mapes, alimentation 220-1-50	Salle multimédia	1, 2, 3,4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	1
5	Rétroprojecteur	A 2 lampes, complets avec 2 lampes supplémentaires	Salle multimédia	1, 2, 3,4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	2
6	Classeur latéral	A devants fixes, 4 tiroirs	Bureau formateur	1, 2, 3,4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	3
7	Logiciel spécialisé	Pour la formation	Salle de classe	1, 2, 3,4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	26
8	Classeur de dessus de bureau	En plastique, trois niveaux pour format A4	Salle de classe	1, 2, 3,4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	25
2	Micro-ordinateur portable	Pour formateur	Bureau formateur	1, 2, 3,4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	6
3	Micro-ordinateur PC	Pour apprenant	Salle multimédia	1, 2, 3,4, 5, 6,	26

N°	Désignation	Description	Type de local	Compétence	Quantité
				7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	
6	Connexion internet	Pour accès internet au niveau de la structure (live box)	Salle multimédia	1, 2, 3,4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	3
7	Photocopieur/scanneur	Pour multiplication des documents, canon IR 2025	Salle multimédia	1, 2, 3,4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	2
8	Imprimante	Pour impression des documents, Hp laser couleur	Salle multimédia	1, 2, 3,4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	3

g) VI-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	Fiche de production		SC	1, 2, 3,4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	25
2	Fiche de suivi de nettoyage et désinfection		SC	1, 2, 3,4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	25
3	Plans de nettoyage et désinfection		SC	1, 2, 3,4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	05
4	Espace pédagogique des produits		AT	1, 2, 3,4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	01
5	Echantillons d'huiles végétales		AT	1, 2, 3,4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	10
Manuels et fascicules pour les élèves ou ouvrages de référence et revues (abonnements)					
8	<i>Daniel Ribier, André Rouzière:</i>	La transformation artisanale des plantes à huiles, expériences et procédés; Guide pratique. 1995, 108p	SC	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	25
9	<i>Christian Bedrossian, Gilles Vaitilingom :</i>	Guide technique pour une utilisation énergétique des huiles végétales. 2006. 272p.	SC	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	25
10	<i>Publication du Ministère de la transition écologique et solidaire, France</i>	« La fabrication des huiles végétales : une activité à risques », novembre 2018. 30p.	SC	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	25

11. VI- 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'Ouvrier producteur et raffineur d'huiles végétales. 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.

a) Types d'aménagement physique à considérer

Les locaux

Pour répondre aux normes de sécurité, les locaux doivent être spacieux. La ventilation naturelle doit être en phase avec l'orientation des bâtiments. Si nécessaire, la ventilation mécanique ou la climatisation pourra être installée. L'approvisionnement en éclairage naturel et en électricité doit être adéquat. La porte de secours doit être prévue. En tout état de cause, 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 et la sécurité des apprenants tout au long 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 animaux rampants.

Le vestiaire

Avant d'entrer dans l'atelier, les apprenants et formateurs devront se changer et laver les mains au niveau du vestiaire maintenu toujours propre et doté d'un équipement sanitaire.

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

Un bureau est aménagé pour recevoir un ou plusieurs formateurs. Il devra être équipé de chaises, table et un ou deux 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 activités pédagogiques.

L'atelier des travaux pratiques

Les aires de travail en atelier, vu leur usage, leurs dimensions et leurs caractéristiques, devraient être dotées de conduites d'eau. 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.

La salle de classe

Pour un effectif de 25 à 30 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.

Le bloc 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 à 30 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.

Le Centre de Documentation et d'Information (CDI) - La bibliothèque

Le CDI est commun pour les personnels et les apprenants.. C'est le lieu où seront déposés les ouvrages de référence et tous les documents nécessaires à la formation ainsi qu'à l'information (quotidiens, journaux, offres, etc.).

L'entrepôt extérieur

L'entrepôt extérieur servira de lieu pour le stockage des intrants, suivant les bonnes conditions hygiéniques, sécuritaires et environnementales.

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. On devra veiller à ce que les toilettes des hommes soient séparées de celles des femmes.

Autres aménagements

Circuits : 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 5 000l pourrait être construit. Il sera réalisé en béton armé, implanté à proximité de la borne d'eau CAMWATER à une hauteur minimale de 12 mètres par rapport au niveau de la plateforme. 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 approuvées avant leur raccordement.

Pour le drainage des eaux pluviales, il sera construit des cunettes de 40 cm environs au pied du talus ou de chaque bâtiment. 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 m³ sera construite avec tous les dispositifs d'infiltration, d'évacuation, d'épuration et de filtration.

Alimentation en électricité et éclairage public

La structure de formation pourra être dotée de trois (3) sources d'énergies à savoir :

Energie normale produite par ENEO :

Un poste de transformation MT/BT 380V+N permettra d'alimenter le centre de formation. La puissance du transformateur sera déterminée en fonction des équipements installés.

Energie de secours produite par un Groupe Electrogène

L'installation électrique du centre sera secourue par un Groupe Électrogène. La capacité du groupe électrogène supérieure à 100KVA. Le groupe électrogène sera doté d'une réserve de carburant de 2000l pouvant assurer une autonomie de plusieurs jours.

Energie solaire destinée en priorité pour l'éclairage de chaque bâtiment

Les bâtiments de l'administration, le Centre de documentation et d'information, le centre multimédia, les salles de classe et les ateliers seront chacun dotés d'une centrale solaire, 10h de fonctionnement par jour, 3 jours d'autonomie.

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.

Alimentation téléphonique et en réseau internet

La connexion aux différents réseaux sera assurée par des passerelles GSM. La liaison du local informatique vers les bâtiments sera réalisée en câble fibre optique cheminant en souterrain dans les buses PVC de 63.

b) Autres

Il est important de prévoir les éléments ci-après :

- Les systèmes d'alarme et de détection,
- Les aires de sports,
- Les parkings,
- Les espaces verts et paysagés.

VI. 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.

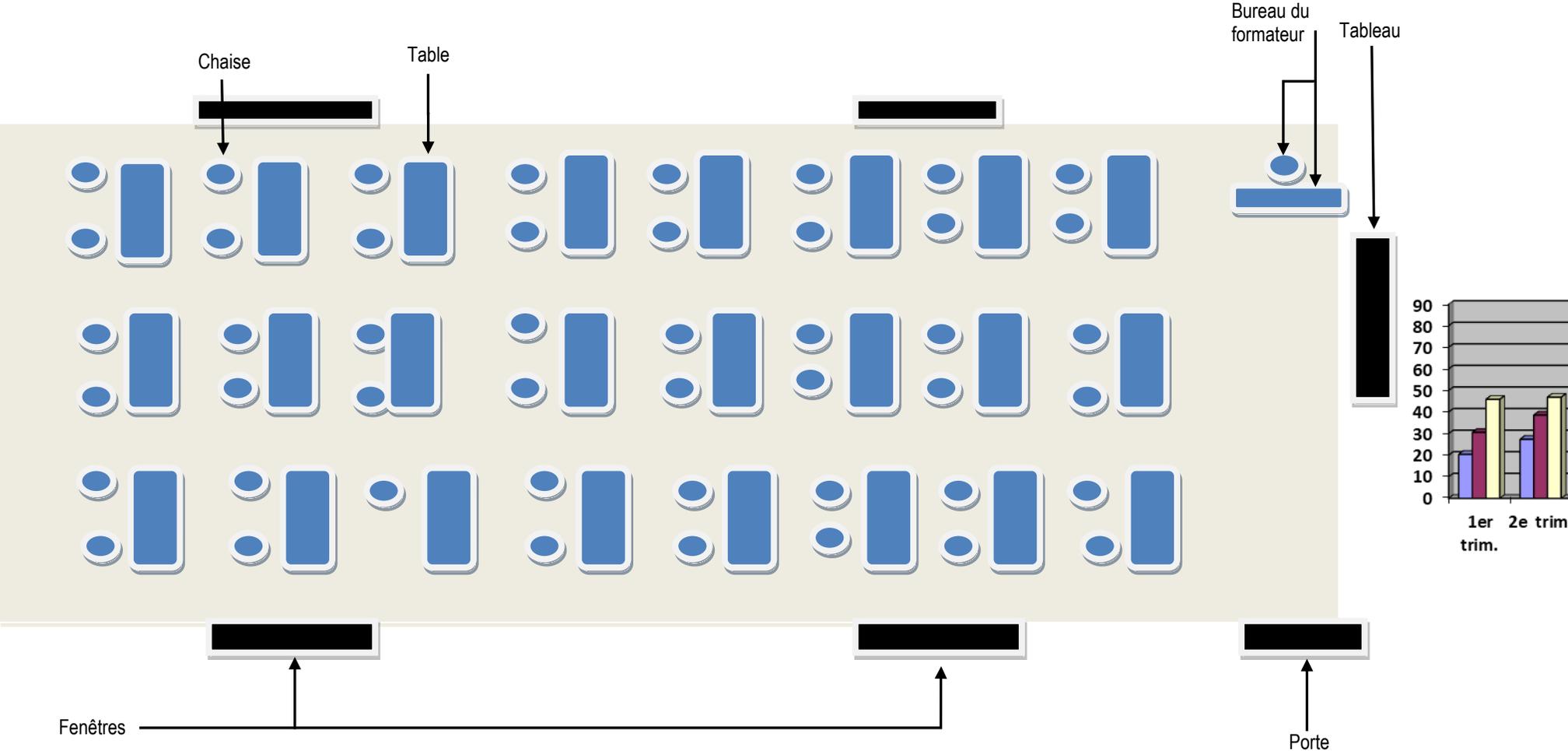
Une formation de qualité exige un minimum d'équipements et de matières d'œuvre. Les ressources financières étant rares, il faut chercher systématiquement le partenariat avec les entreprises pour contribuer à l'augmentation du potentiel des structures de formation et à faciliter l'accès aux ressources 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.

ANNEXES

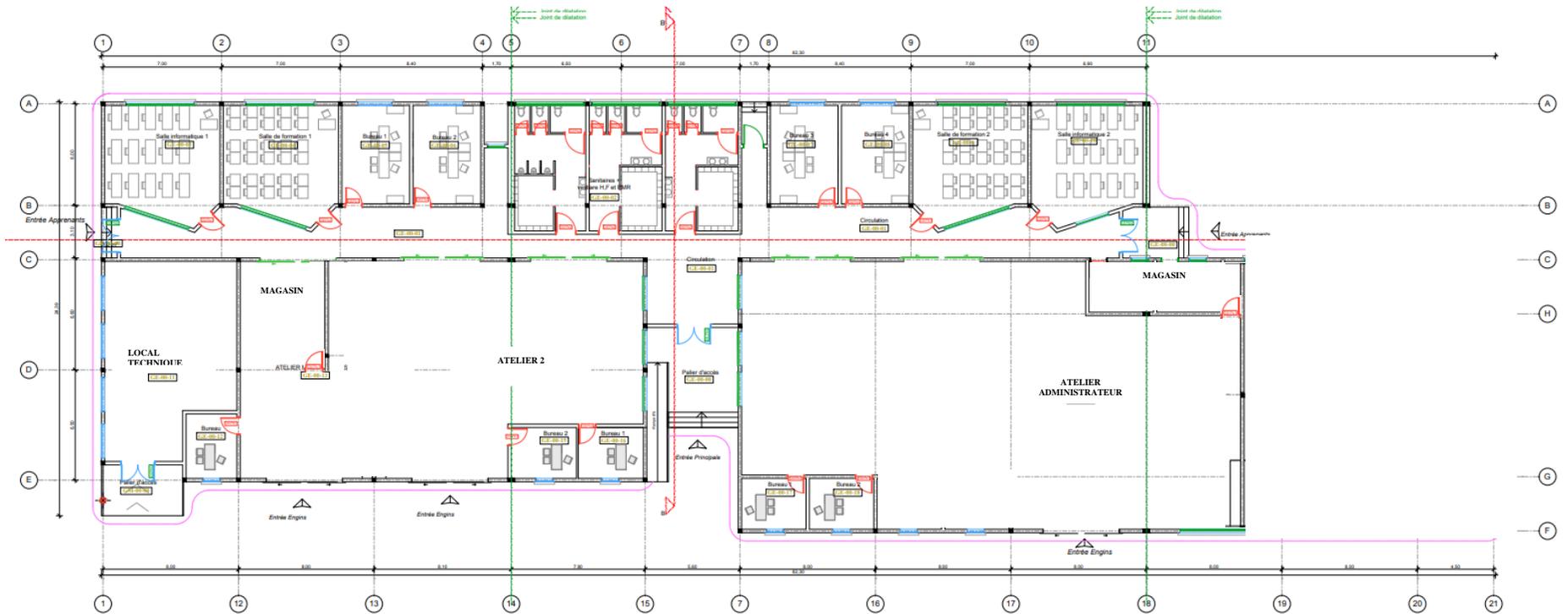
I. PLAN D'AMENAGEMENT (PROPOSITION) D'UNE SALLE DE CLASSE



II. EXEMPLE DE PLAN DE MASSE D'UNE STRUCTURE DE FORMATION



III. EXEMPLE DE PLAN D'OCCUPATION D'ATELIER, METIER PRODUCTEUR ET RAFFINEUR D'HUILES VEGETALES



REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- 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. 77p.
- 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 d'un référentiel de formation, 2007. 77p.
- BURKINA FASO : Arrêté conjoint 2011-0264 /MICA/MEF/MS/MEDD/MFPTSS du 09 décembre 2011 portant règlementation des installations d'unités de production d'huiles alimentaires au Burkina Faso. 15 p.
- *HAMAILI Ikram, BOUDJABI Ramzi Amine* : Mémoire de fin d'études « Contrôle qualité de deux huiles alimentaires tournesol et soja au cours du raffinage au sein de l'industrie CEVITAL » : Université Frères Mentouri Constantine 1, République Algérienne Démocratique et Populaire. 2021. 121p.
- *Christian Bedrossian, Gilles Vaitilingom* : Guide technique pour une utilisation énergétique des huiles végétales. 2006. 272p.
- Publication du Ministère de la transition écologique et solidaire, France : « La fabrication des huiles végétales : une activité à risques », novembre 2018. 30p.
- *Daniel Ribier, André Rouzière*: La transformation artisanale des plantes à huiles, expériences et procédés; Guide pratique. 1995, 108p.
- *UNIVERSITE SIDI MOHAMED BEN ABDELLAH-Maroc ; Projet de fin d'études présenté par l'Etudiant DIB MANALE*: Procédé industriel et mise en place du système HACCP à l'unité de raffinage de l'huile SOJA au sein de la SIOF; 2013, 42p.
- *Programme d'Appui au Développement Rural (PADER) mise en œuvre par la GIZ*: Référentiel pour le métier OUVRIER (IÈRE) POLYVALENT (E) DE LIGNE DE TRANSFORMATION DE L'ARACHIDE, 2022, 220p.
- *Cervical.,Nihad Nia*. Suivi et comparaison des paramètres physico-chimiques de l'huile de soja raffinée chimiquement et enzymatiquement. Lignes directrices du codex concernant l'application du système HACCP. Publié par le Secretariat du Programme mixte FAO/OMS sur les normes alimentaires, FAO, Rome, 2011.

- *Archives de documents de la FAO*, système de qualité et de sécurité sanitaire des aliments, 2009. FAO. Glossaire d'agriculture biologique.(www.Fao.org)