

# Référentiel pour le métier **ELEVEUR NAISSEUR DES PETITS RUMINANTS**

Niveau: ouvrier qualifié



Edition 2022

Une publication soutenue par le gouvernement fédéral allemand par l'intermédiaire  
du Programme d'Appuis au Développement Rural (PADER) de la Deutsche  
Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

# CONTENU

Référentiel métier compétence

Referentiel de formation

Référentiel d'évaluation

Guide d'organisation pédagogique et matérielle

Guide pédagogique



# SOMMAIRE

LISTE DES ABREVIATIONS ET ACRONYMES .....	7
Préface .....	8
Résumé .....	9
Remerciements .....	10

## **SECTION 1: REFERENTIEL METIER COMPETENCE 11**

INTRODUCTION .....	12
1.1 Métiers de la filière.....	14
1.2 Métiers choisis .....	14
II. DESCRIPTION GÉNÉRALE DU MÉTIER .....	16
III. ANALYSE DES FONCTIONS, TÂCHES ET OPÉRATIONS.....	19
CONCLUSION .....	43

## **SECTION 2: REFERENTIEL DE FORMATION 44**

INTRODUCTION .....	45
I. FONDEMENTS DE LA FORMATION.....	46
1.1 Finalités du secteur de la formation.....	46
1.2 Les nouvelles évolutions des orientations de la formation professionnelle.....	46
II. DESCRIPTION GENERALE DU METIER .....	48
2.1 Définition du métier.....	48
2.2 Contexte professionnel.....	48
2.3 Opportunités d'emploi .....	49
III. TABLEAU DE SYNTHESE DE LA FORMATION .....	50
IV. LISTE DES COMPETENCES VISEES PAR LA FORMATION.....	51
4.1 Compétences particulières.....	51
4.2 Compétences générales .....	51
V. MATRICE DES OBJETS DE FORMATION .....	52
VI. DESCRIPTION DES OBJECTIFS DE FORMATION.....	54
6.1 Compétences particulières traduites en objectifs de comportement .....	54
Objectif de comportement N°1 : Installer une unité d'Élevage Naisseur de petits ruminants	54
Objectif de comportement N°2 : Conduire une exploitation d'Élevage Naisseur de petits ruminants .....	57
6.2 Compétences générales traduites en objectifs de comportement .....	63
Objectif de comportement N° 3 : Vendre les produits d'une exploitation de d'Élevage Naisseur de petits ruminants .....	63
Objectif de comportement N° 4 : Gestion simplifiée d'une unité d'Élevage Naisseur de petits ruminants .....	64
Mettre en place les outils de gestion des stocks .....	64
Entreposer / ranger les stocks .....	64
Renseigner les outils de gestion des stocks .....	64
Objectif de comportement N°6 : Communiquer en milieu professionnel .....	68
Objectif de situation N° 7 : Se situer au regard du métier et de la formation de l'Éleveur-Naisseur de petits ruminants .....	69
VII. LISTE DES MODULES.....	71
VIII. DESCRIPTION DES MODULES .....	72
25.1 Mettre en place les outils de gestion des stocks.....	81
25.2 Entreposer / ranger les stocks .....	81
25.3 Renseigner les outils de gestion des stocks .....	81
25.4 Suivre les stocks.....	81
IX. LOGIGRAMME DES SEQUENCES DE FORMATION .....	88

X. PROGRAMME DE REALISATION DE LA FORMATION .....	89
CONCLUSION .....	91

### **SECTION 3: REFERENTIEL D’EVALUATION** **92**

INTRODUCTION .....	93
I. MODALITES DE FORMATION ET D’EVALUATION .....	94
1.1 Identification du vivier.....	94
1.2 Modalités de formation .....	94
1.3 Modalités d’évaluation.....	94
1.4 Conditions de reprises.....	94
II. LISTE DES COMPETENCES ET MODULES VISEES PAR LA FORMATION.....	95
III. EVALUATION DES MODULES .....	96
3.1 Module : INSTALLATION d’une unité élevage naisseur de petits ruminants .....	96
3.2 Module : Conduite d’une exploitation d’élevage-naisseur de petits ruminants .....	102
3.3 Module : Entrepreneuriat .....	112
3.4 Module 4 : Gestion simplifiée .....	116
Mettre en place les outils de gestion des stocks .....	116
Entreposer / ranger les stocks .....	116
Renseigner les outils de gestion des stocks .....	117
3.5 Module : Techniques d’élaboration des plans de vente, des coûts et de la trésorerie .....	122
3.6 Module : Communication en milieu professionnel .....	126
3.7 Module : Stage en Milieu Professionnel.....	130
CONCLUSION .....	134

### **SECTION 4: GUIDE D’ORGANISATION PÉDAGOGIQUE ET MATÉRIELLE** **135**

INTRODUCTION .....	136
I. ORGANISATION PEDAGOGIQUE .....	138
1.1 SYNTHESE DU REFERENTIEL DE FORMATION.....	138
1.2 Présentation du chronogramme.....	138
Il permet de monter une séquence souhaitable pour donner la formation.....	138
II. L’ORGANISATION PHYSIQUE ET MATERIELLE .....	139
III. ORGANISATION DES RESSOURCES HUMAINES .....	142
CONCLUSION .....	143

### **SECTION 5: GUIDE PEDAGOGIQUE** **144**

I. PRINCIPES PEDAGOGIQUES RECOMMANDES.....	145
II. PROJET EDUCATIF ET INTENTIONS PEDAGOGIQUES.....	146
III. PRESENTATION GENERALE DU REFERENTIEL DE FORMATION .....	147
IV. LISTE DES COMPETENCES.....	147
V. PRESENTATION DES FICHES DE SUGGESTIONS PEDAGOGIQUES .....	148
5.1 Fiche pédagogique du module N°1 : Etablissement d’un élevage naisseur de petits ruminants .....	149
5.2 Fiche pédagogique du module N°2 : Conduite d’une exploitation d’élevage-naisseur de petits ruminants.....	158
5.3 Fiche pédagogique du module N°3 : Entrepreneuriat.....	171
5.4 Fiche pédagogique du module N°4 : Gestion appliquée d’une exploitation d’élevage naisseur de petits ruminants .....	175
5.5 Fiche pédagogique du module N°5 : Vente des produits d’une unité d’élevage de petits ruminants.....	179
5.6 Fiche pédagogique du module N°6 : Techniques de communication en entreprise .....	181
5.7 Fiche pédagogique du module N°7 : Métier et formation.....	182

VI. INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES .....	183
6.1 Sensibilisation et formation des acteurs pour l'implantation de la formation.....	183
6.2 Mobilisation des ressources .....	183
6.3 Application et suivi du programme de formation.....	183
6.4 Mécanisme de suivi des séjours en milieu professionnel.....	184
ANNEXES.....	185

## LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS

<b>ACP</b>	Approche par Compétences
<b>AST</b>	Analyse de la Situation de Travail
<b>CEA2</b>	Chargé d'Etudes Assistant N°2
<b>CEFZVH</b>	Cellule de l'Enseignement, et de la Formation Zootechnique, Vétérinaire et Halieutique
<b>CVA</b>	Chaîne de Valeur Agricole
<b>GIC</b>	Groupement d'Intérêt Commun
<b>GIZ</b>	<i>Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit</i> (Coopération technique allemande)
<b>LANAVET</b>	Laboratoire National Vétérinaire
<b>MINEPIA</b>	Ministère de l'Elevage, des Pêches et des Industries Animales
<b>PADER</b>	Programme d'Appui au Développement Rural
<b>PPR</b>	Peste des Petits Ruminants
<b>PRODEL</b>	Programme de Développement de l'Elevage
<b>RMC</b>	Référentiel Métiers-Compétences

## Préface

Le Cameroun s'est projeté à l'horizon 2035 de devenir « un pays émergent, démocratique, et uni dans sa diversité ». Cette vision est traduite dans le document de Stratégie Nationale de Développement (SND30) adopté en 2020. La Stratégie de Développement du Secteur Rural couplé au Plan National d'Investissement Agricole (SDSR/PNIA 2020-2030) qui en découle s'est fixée comme objectif global, de soutenir une croissance durable du secteur rural pour contribuer à la richesse nationale et améliorer les conditions de vie des populations.

Aussi, en 2019, le Gouvernement a élaboré un Plan d'Action National (PAN) pour la promotion de l'emploi décent des jeunes ruraux et de l'esprit d'entreprise pour la période 2020-2030. Il a pour but de créer les conditions d'emploi pour les jeunes dans les chaînes de valeur agricoles, de soutenir et de faciliter leur entrée préférentielle dans les débouchés agro-alimentaires attractifs et rémunérateurs. L'objectif général du PAN est de promouvoir une nouvelle génération de jeunes, créateurs d'emplois ruraux dans les secteurs agropastoral et agroalimentaire. À travers ce Plan, le Gouvernement souhaite pour la période 2020- 2030 : (i) impulser la mise en place d'un cadre institutionnel de coordination favorable à la création, au développement et au suivi de l'emploi et de l'entrepreneuriat agropastoral des jeunes ruraux, (ii) renforcer les capacités managériales et entrepreneuriales des jeunes ruraux pour accroître la productivité et la compétitivité agropastorales, (iii) faciliter l'accès des jeunes créateurs d'emplois ruraux aux mécanismes financiers diversifiés, adaptés à leurs besoins et (iv) développer un système de communication facilitant la gestion des opportunités d'affaires dans le secteur agropastoral, aux niveaux national, régional et international.

C'est ainsi que le Chef de l'État Camerounais, Son Excellence Paul Biya, n'a de cesse de rappeler l'importance des secteurs de l'agriculture et de l'élevage pour notre économie et la place de la jeunesse dans le processus de sa transformation structurelle. Et plus récemment encore, dans son adresse à la Jeunesse, le 10 février 2022, il a relevé, au nombre des grands défis, celui de la disponibilité des compétences de qualité, à même de répondre aux nouveaux impératifs de développement. Pour cela, il a recommandé l'augmentation de l'offre de formation, afin de donner l'occasion à tous les jeunes d'acquérir des compétences utiles et adaptées, susceptibles de leur ouvrir des opportunités d'emploi dans tous les domaines.

C'est dans ce sens que le présent référentiel de formation pour le métier de l'Éleveur-Naisseur de petits ruminants a été élaboré selon l'Approche Par Compétences dans le but d'élargir et d'améliorer les offres de formation dans le sous-secteur élevage, pêche et industries animales en général et celui de la filière petit ruminant en particulier.

En effet, l'analyse des chaînes de valeur petit ruminant a permis d'identifier dans les maillons les différents métiers et caractériser les déficits des compétences qui en découlent. Ainsi, la professionnalisation des acteurs des chaînes de valeur est une condition sine qua none pour leur développement.

Le présent référentiel est donc un document de référence pour l'ensemble des acteurs du monde de travail et de la formation professionnelle. Par conséquent, nous les exhortons tous à se l'approprier et à contribuer à son implantation.

Au nom du Gouvernement Camerounais, nous réitérons nos remerciements au Gouvernement Allemand à travers la GIZ et plus particulièrement au Programme d'Appui de Développement Rural (PADER), pour son implication déterminante à l'élaboration de ce référentiel.

LE MINISTRE DE L'ÉLEVAGE, DES PÊCHES  
ET DES INDUSTRIES ANIMALES



Docteur TAIGA

LE MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE



ISSA TCHIROMA BAKARY

## Résumé

Le référentiel de formation professionnelle pour le métier de l'Éleveur-Naisseur de petits ruminants est le fruit de la coopération entre d'une part, la République du Cameroun à travers le Ministère de l'Élevage, des Pêches et des Industries Animales (MINEPIA) et le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP) et d'autre part la République Fédérale d'Allemagne représentée par la GIZ à travers le Programme d'Appui au Développement Rural (PADER).

L'élaboration de ce référentiel de formation s'est faite selon l'Approche Par Compétences (APC) conformément aux guides méthodologiques développés par l'Organisation Internationale de la Francophonie (OIF).

Le présent document comporte cinq sections:

- Section 1 : Référentiel de Métier - Compétences (RMC) ;
- Section 2 : Référentiel de Formation (RF) ;
- Section 3 : Référentiel d'Évaluation (RE);
- Section 4 : Guide Pédagogique (GP);
- Section 5 : Guide d'Organisation Pédagogique et Matérielle (GOPM).

Ce référentiel décline les compétences inhérentes à l'exercice de ce métier. Il décrit les différents modules de formation ainsi que les outils d'évaluation. Par ailleurs, il donne les indications sur le cadre infrastructurel et matériel pour une meilleure mise en œuvre de la formation professionnelle. Il sert de point de repère commun aux différents acteurs des milieux du travail et de la formation professionnelle.

## Remerciements

Ce Référentiel de formation du métier de l'Éleveur-Naisseur de petits ruminants a été élaboré selon l'Approche Par Compétences (APC) sous la tutelle technique du Ministère de l'Élevage, des Pêches et des Industries Animales (MINEPIA) en collaboration avec le Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural (MINADER) et le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP), avec l'appui du Programme d'Appui au Développement Rural (PADER)/GIZ.

Les rencontres des acteurs impliqués dans le processus de l'élaboration et de la validation dudit référentiel, n'auraient pas été possible sans le concours de nombreuses personnes et entreprises. Les listes jointes en annexe reprennent les noms des personnes, des organisations et des entreprises consultées. Qu'ils trouvent ici, l'expression de nos remerciements pour leur disponibilité et leur apport précieux à la conception de ce référentiel.

# ELEVEUR NAISSEUR DES PETITS RUMINANTS

## SECTION 1

### REFERENTIEL METIER COMPETENCE



## INTRODUCTION

La situation socioéconomique du Cameroun en rapport avec la production agricole et pastorale montre que le secteur primaire est un grand gisement de métiers et à haut potentiel d'emplois décents. Il ressort de diverses analyses que, compte tenu des ressources propre dont dispose le pays dans le domaine de la formation agropastorale, il s'impose la nécessité de saisir certaines opportunités qu'offre les programmes, les projets, et les organismes multilatéraux en vue de se munir des améliorations possibles. Le programme de la GIZ s'est doté d'une approche par compétence afin de soutenir davantage les acteurs de la filière agropastorale (producteur en activité, les écoles, les organisations paysannes -OP) et avec la collaboration des partenaires institutionnels.

Dans le cadre spécifique des produits de grande consommation nationale, la demande en viande est couverte essentiellement par les gros ruminants (un peu plus de 50%) et suivis par les petits ruminants (ovins et caprins) pour environ 21% de la consommation annuelle par habitant. Il est aussi ressorti de plusieurs analyses que le secteur des petits ruminants est en nette progression malgré des limites : en premier les pathologies (PPR), les mauvaises utilisations des ressources génétiques (accouplements non contrôlés avec l'augmentation de la consanguinité, sélection négative et abattage des femelles gestantes, soit 50-60% du total) et un taux de sevrage faible (40%). L'exploitation des sous-produits (cuirs et peaux) reste faible. Tout ceci décrit la faible professionnalisation du secteur des petits ruminants dont plus 70% du cheptel national, estimé à un peu plus de 8.000.000 de têtes (faisant du Cameroun le second producteur derrière le Tchad dans la Sous-région Afrique Centrale) se trouve dans la partie septentrionale du pays (régions de l'Adamaoua, Nord et Extrême Nord). L'importation des races exotiques n'a pas toujours été concluante pour l'amélioration de la production ovine ou caprine.

Dans le cadre ses objectifs d'amélioration de l'offre en protéines d'origines animales, le MINEPIA via le PRODEL entend mettre à disposition des vaccins et autres produits de couverture sanitaire avec la collaboration du LANAVET. D'autres interventions en cours militent à l'accompagnement de la professionnalisation des opérateurs directs du secteur de la production des petits ruminants par l'implémentation de l'APC (Approche par compétences).

La présente mission a pour objectif de contribuer à identifier les métiers porteurs et élaborer les référentiels métiers compétences, les référentiels de formation, les référentiels d'évaluation, les guides d'organisation matérielles et pédagogique des différents métiers porteurs identifiés et sélectionnées de manière concertée.

Le présent document porte sur le référentiel de métier-compétences de l'Éleveur-Naisseur et développe les points suivants :

- Le contexte général de la chaîne de valeurs petits ruminants ;
- La cartographie des emplois/métiers de la chaîne de valeurs petits ruminants ;
- La description générale du métier d'Éleveur-Naisseur professionnel de petits ruminants (ovins et caprins) ;
- L'analyse des fonctions, des tâches et des opérations du métier d'Éleveur-Naisseur professionnel de petits ruminants (ovins et caprins) ;
- La description des conditions de réalisation et les critères de performances liés à chacune des activités du métier d'Éleveur-Naisseur professionnel de petits ruminants (ovins et caprins) ;
- La description du processus de travail du métier d'Éleveur-Naisseur professionnel de petits ruminants (ovins et caprins) ;
- Les habiletés transférables et comportements socio-affectifs requis du métier d'Éleveur-Naisseur professionnel de petits ruminants (ovins et caprins) ;
- La présentation des compétences d'Éleveur-Naisseur professionnel de petits ruminants

(ovins et caprins) ;

- Les suggestions et recommandations ayant trait à la formation au du métier d'Éleveur-Naisseur professionnel de petits ruminants (ovins et caprins).

Il contient en annexe les listes des personnes ayant contribué, un glossaire et la bibliographie.

.

## I. LA CARTOGRAPHIE DES EMPLOIS/METIERS DE LA FILIERE PETITS RUMINANTS

### 1.1 Métiers de la filière

Les maillons de métiers/emplois identifiés dans l'ordre chronologique sont les producteurs (Éleveur, Emboucheur, Berger, Producteur de lait), les transformateurs (Fabricant de fromage, Braiseur, Tanneur, Transformateur de laiteries) et la commercialisation (Maquignon, Boucher, Prestataire services vétérinaires et autres intrants).

Maillon	Métier/emplois	Résumé des tâches clés
Production	Éleveur	Acquisition des animaux ; alimentation ; nettoyage ; suivi sanitaire)
	Emboucheur	Acquisition des animaux ; alimentation ; nettoyage ; suivi sanitaire)
	Berger	Pâturage/guide ; conduite ; surveillance ; abreuvement ; entretien
	Producteur de lait	Acquisition des animaux ; nettoyage ; alimentation ; traite ; entretien des équipements (stérilisation, pasteurisation)
Transformation	Tanneur	Nettoyage de la peau ; salage ; emballage et conservation ; séchage ; étalage
	Fromager	Acquisition du lait; caillage ; égouttage ; moulage ; pressage ; lavage ; affinage ; nettoyage des équipements (pasteurisation) ; conservation ; salage
	Braiseur	Acquisition de la viande ; nettoyage de la viande ; assaisonnement ; contrôle de la température ; apprêter le brasier ; réguler le feu (variation) ; nettoyage des équipements ; connaissance des appellations des différentes parties de la viande
Commercialisation	Boucher	Contention ; habiller l'animal ; coupe ; préparation de la viande ; nettoyage des équipements ; emballage ; vente
	Maquignon	Sélectionner l'animal ; apprécier l'état de santé ; diagnostic sur l'indice d'état corporel de l'animal ; discussion des prix d'achats ; spéculation des prix sur le marché ; recherche de la clientèle ; revente
	Prestataire services vétérinaires et autres intrants	Connaissance sur les pathologies, les médicaments, des différents marchés ; évaluation de la clientèle

### 1.2 Métiers choisis

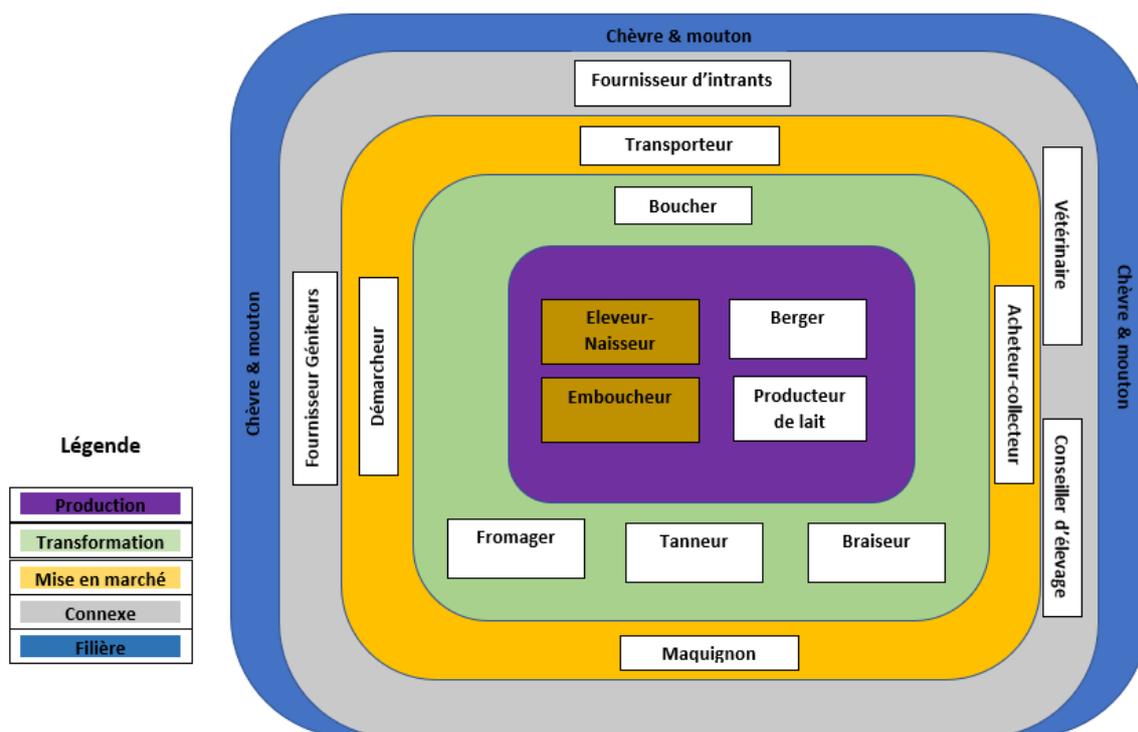
Au regard de la cartographie élaborée qui présente une variété de métiers, il est indiqué dans le cadre de cette mission de choisir deux métiers afin d'élaborer des référentiels y afférents. D'une manière générale, les constats que nous faisons de la filière petits ruminants (ovins et caprins) laissent présager a priori des potentialités ainsi que des opportunités. En effet, au Cameroun, le maillon de l'élevage des petits ruminants participe directement ou indirectement à environ 37% au revenu des populations rurales. Ce qui a un impact assez important sur le

PIB. De plus en plus, des ménages associent à l'élevage, d'autres activités génératrices de revenus. En outre, l'élevage des petits ruminants principalement chèvres et moutons contribue largement à la production de viande.

En revanche, les métiers de la chaîne de valeurs petits ruminants, notamment l'élevage et l'embouche des petits ruminants présente une carte non organisée avec une insuffisance des ressources de références matérielles. En plus, il y a un faible niveau de professionnalisation des acteurs. La cartographie présentée nous a permis de poser des diagnostics pour prendre en compte les situations locales afin de professionnaliser davantage les acteurs.

Fort de cette perspective, à l'issue des différents entretiens relatifs aux enquêtes de terrain ainsi que des ateliers sur la présentation de la cartographie et de l'Analyse de la Situation de Travail (AST) avec les acteurs de la chaîne de valeurs et des échanges avec certains responsables du PADER, deux (02) métiers ont retenu notre attention essentiellement dans le maillon production à cause des opportunités d'emplois et d'insertion qu'ils offrent sur le plan socio-économique. Il s'agit des métiers **d'Éleveurs-Naisseurs professionnels et d'Emboucheurs professionnels des petits ruminants**.

**Figure 1 :** Représentation graphique de la cartographie des métiers de la chaîne de valeur petits ruminants



## II. DESCRIPTION GÉNÉRALE DU MÉTIER

### 2.1 Définition du métier

Le métier d'Éleveur-Naisseur est un élevage spécialisé qui consiste à produire des cabris et agneaux qui seront vendus pour l'engraissement ou la reproduction. C'est un Éleveur spécialisé et qualifié qui doit être capable de mobiliser les connaissances et aptitudes techniques rationnelles pour mener à bien une exploitation de reproduction des chèvres et moutons de manière satisfaisante.

Pour ce faire, l'Éleveur-Naisseur doit être capable de :

- Identifier les ressources génétiques les plus appropriées (espèces et races);
- Maîtriser les normes de construction des logements adaptés ;
- Constituer les lots de reproducteurs performants ;
- Maîtriser l'alimentation des reproducteurs ;
- Conduire la reproduction des animaux;
- Apporter les soins satisfaisants aux produits des gestations;
- Mettre à disposition des Emboucheurs ou autres Producteurs des jeunes animaux viables;
- Gérer efficacement une exploitation d'élevage de cette nature.

Le candidat au métier d'Éleveur-Naisseur pour bien suivre la formation devrait avoir achevé au minimum le cycle Primaire, afin de pouvoir lire, écrire et effectuer des opérations mathématiques plus ou moins complexes, et par exemple avec des outils numériques.

### 2.2 Secteur d'activités

L'Éleveur-Naisseur exerce une activité qui est dans le secteur de l'élevage. Il aura pour partenaires majeurs :

- Les producteurs de petits ruminants (individuels ou organisés);
- Les services administratifs et techniques publics (Elevage, Recherche);
- Les commerçants de petits ruminants;
- Les organisations non gouvernementales ;
- Les laboratoires (vétérinaire et bromatologique) ;
- Les prestataires (produits vétérinaires et autres intrants) ;
- Les structures de formation agropastorale ;
- Les médias ;
- Les collectivités territoriales décentralisées.

### 2.3 Nature du travail

1. Le champ professionnel est celui de Producteur des jeunes petits ruminants (Cabris et Agneaux).
2. Type d'emploi occupé : Chef d'exploitation d'un Elevage-naisseur, Gérant d'une Ferme d'Elevage-Naisseur, Technicien dans une exploitation d'Elevage-Naisseur.
3. Fonctions particulières (grand ensemble d'activités) : Préparation technique, Approvisionnement et Conduite de la Reproduction.
4. Fonctions générales : Entrepreneurat, Gestion de l'exploitation, Commercialisation, Communication et Formation.
5. Types de produits, de résultats ou de services : Petits (cabris et/ou agneaux) viables en priorité, et dans une certaine mesure : géniteurs performants, semence animale, lait cru (chèvre), fumure organique

## 2.4 Technologies utilisées

L'Éleveur-Naisseur va mobiliser les technologies manuelles essentiellement : saillie par monte naturelle, l'insémination artificielle, castration et éventuellement des outils numériques pour la collecte des informations et la communication.

## 2.5 Conditions de travail

Lieu de travail : Ferme

Type d'entreprise : Individuelle, GIC, Coopérative, ...

Environnement technique (*Processus et / ou procédés de production*) :

- Acquisition de terrain
- Mise en place de la bergerie (bâtiments et équipements)
- Acquisition et constitution des lots des reproducteurs (chèvres et boucs/brebis et béliers)
- Reproduction des petits ruminants
- Acquisition des autres intrants (aliments, produits vétérinaires, ...)
- Alimentation des petits ruminants
- Soins des petits ruminants
- Suivi de la gestation et mise bas
- Sevrage et suivi des petits
- Commercialisation des petits ruminants (cabris et agneaux)
- Réalisation du bilan des activités.

Équipements utilisés :

Les types d'équipements techniques sont :

Habitat (Infrastructures)

- Bergerie
- Loges des petits
- Point d'eau permanent (exemple : puits, forage avec réservoir d'eau en cas de panne)
- Champ fourrager
- Magasin/local pour aliments concentrés (tourteaux, son, céréales, sels minéraux, ...)
- Hangar pour le fourrage fauché
- Dispositif de contention (Insémination et traite)
- Loge Isoleur
- Salle d'entreposage du matériel
- Hangar de stockage du fumier
- Local pour gardiennage
- Latrines

Animaux

- Caprins et ovins sélectionnés, métissés ou races pures locales

Production de fourrage

- Équipements de traction animale : pousse-pousse, charrues, sarcler, butteur, pelles, pioches, râteliers...
- Hacheuse (manuelle ou motorisée)
- Fût de stockage des semences
- Appareils de traitements manuels ou motorisés
- Moyen de transport

- Moyen de stockage des semences
- Faucilles

#### Alimentation et soins

- Râteliers
- Abreuvoirs
- Trousse de premiers soins vétérinaires
- Bascules et balances
- Moules pour blocs à lécher
- Equipement de mélange des aliments

#### Reproduction, castration et marquage

- Cordes diverses
- Kit d'insémination artificielle
- Bonbonne
- Gants
- Pince à castrer
- Equipements d'identification

#### Traite (éventuelle)

- Tank
- Bonbonne ou bidon de collecte de lait
- Tamis
- Serviette
- Equipements de test de qualité (thermomètre, pH mètre, ...)
- Seaux
- Bidons à lait conventionnels
- Table à traire pour petits ruminants

L'Éleveur-Naisseur de petits ruminants utilise également les outils classiques de conduite d'élevage suivants (non exhaustif) :

- La fiche de suivi individuel
- Le registre d'intervention journalière
- Le cahier de suivi des naissances
- La fiche d'identification des petits ruminants du troupeau
- Le cahier de suivi de la reproduction
- Le cahier de suivi sanitaire
- La fiche de suivi des sevrés
- La fiche technique de gestion et d'utilisation des fourrages et autres sources alimentaires
- Des documents-modèles de gestion (fiches de gestion de stocks, registre de matériel etc.)

Pour ce qui est du niveau de la responsabilité, l'Éleveur-Naisseur exerce son travail individuellement ou en équipe et en autonomie. Il doit fréquemment prendre des décisions qui sont importantes et avec une certaine marge de manœuvre.

Les facteurs de stress du métier sont liés aux : aléas climatiques, pertes d'animaux (maladies et autres causes de mortalités), contraintes de temps, contraintes liées à la qualité des cabris et agneaux produits, feux de brousse (destruction des investissements), acquisitions difficiles des intrants, difficultés liées à l'acquisition des équipements adaptés (coût, quantité et qualité) et risques de vol (animaux et équipements).

S'agissant de la Santé et de la sécurité, les risques encourus dans ce métier sont ceux liés aux bris de matériels, aux incendies et aux maladies professionnelles (troubles musculaires, maladies pulmonaires) et aux risques d'accidents (morsures de reptiles, chutes, coups de cornes...). L'utilisation de certains produits chimiques dans l'élevage nécessite des mesures de sécurité spécifiques pour prévenir des intoxications et des inhalations.

Pour ce qui est des relations entre services / équipes / ateliers, il existe un lien fonctionnel entre les équipes de travail concernées. Egalement, il existe des relations entre les services/ équipes/ateliers de la ferme et le monde professionnel, les structures techniques, la clientèle, les fournisseurs et d'autres acteurs du secteur Elevage-Naisseur.

Au sujet de l'organisation des équipes de travail, il existe une répartition des tâches dans l'exploitation de reproduction des petits ruminants (Elevage-Naisseur) selon les postes de travail existants. Les différentes équipes peuvent être affectées à des tâches plus spécifiques selon la taille de l'entreprise et le niveau de performance recherché.

Pour exercer ses activités en tenant compte de caractéristiques psychomotrices : L'Eleveur-Naisseur, a besoin :

- d'un degré de coordination et d'attention,
- de la souplesse
- de la dextérité digitale et manuelle
- des facultés perceptuelles, auditives, olfactives et d'allocution.

Il a en outre besoin une grande mobilité car se déplaçant sur l'ensemble de son exploitation.

## **2.6 Conditions d'entrée sur le marché du travail**

Les critères d'entrée sur le marché du travail sont à la fois la qualification et l'expérience.

Les modalités de sélection des candidats à l'emploi sont en général le test et l'essai.

Les emplois existants sont : Chef d'Exploitation, Chef de Ferme, Technicien spécialisé

L'auto-emploi est le mode le plus répandu d'insertion professionnelle. Le candidat formé peut aussi exercer comme salarié auprès des Exploitations d'élevage de Petits Ruminants (Coopératives, Fermes étatiques...).

Les perspectives de rémunération sont le salaire et ensuite des avantages.

Afin de s'adapter aux nouvelles données du secteur, l'Eleveur-Naisseur pourra effectuer des formations de recyclage selon les opportunités. De même, il pourra être affecté à d'autres endroits dans une même entreprise selon la taille.

## **III. ANALYSE DES FONCTIONS, TÂCHES ET OPÉRATIONS**

Selon les conclusions de l'Analyse de la Situation de Travail (AST), il est apparu deux catégories de fonctions :

*Particulières* (directement en lien avec l'activité): Préparation technique, Approvisionnement et Conduite de la Reproduction ;

*Générales* (fortement utiles même si transversales et externes, mais d'une forte influence): Entrepreneurat, Gestion de l'exploitation, Commercialisation, Communication en milieu professionnel.

Chaque fonction sera déclinée en tâches et opérations

### 3.1 Fonctions particulières

#### Fonction 1 : Préparation Technique

<i>TACHES</i>	<i>OPERATIONS</i>
<b>T1 : Choix de l'espèce et la race à reproduire</b>	1.1 Lister les avantages comparés 1.2 Evaluer les risques 1.3 Effectuer le choix
<b>T2 : Choix du système de production à mettre en place</b>	2.1 Lister les éléments disponibles 2.2 Lister les contraintes locales 2.3 Organiser le meilleur plan
<b>T3 : Choix site du logement des animaux</b>	3.1 Calculer les besoins d'espaces 3.2 Visiter des sites disponibles 3.3 Planifier l'exploitation
<b>T4 : Identification des matériaux de construction du logement des animaux</b>	4.1 Consulter les services techniques 4.2 Lire des synthèses d'informations sur les matériaux disponibles
Prérequis (condition particulière) : <b>être disponible, avoir des notions empiriques sur l'élevage</b>	
Moyens (technologie et matériel) : <b>documentation appropriée, maquettes diverses et exploitation-type (à visiter)</b>	

## Fonction 2 : Approvisionnement

TACHES	OPERATIONS IL FAUT NUMEROTER LES OPERATIONS
<b>T5 : Identification des sources d'approvisionnement, des animaux géniteurs (en fonction des espèces et races)</b>	5.1 Visiter des producteurs de géniteurs 5.2 exploiter des informations sur les géniteurs disponibles
<b>T6 : Acquisition des géniteurs sélectionnés</b>	6.1 Consulter les commémoratifs 6.2 Evaluer les bons géniteurs 6.3 Acheter les bons géniteurs
<b>T7 : Transport des animaux au site</b>	7.1 Choisir un transporteur 7.2 Choisir un moment convenable 7.3 Protéger les animaux contre les accidents de transport
<b>T8 : Acquisition des équipements et intrants (compléments alimentaires et produits vétérinaires)</b>	8.1 Faire la liste des besoins 8.2 Estimer les besoins financiers 8.3 Acheter les intrants 8.4 Installer les équipements
Prérequis (condition particulière) : <b>connaissance de l'environnement du secteur des petits ruminants</b>	
Moyens (technologie et matériel) : <b>Documentation (rapports et informations disponibles)</b>	

## Fonction 3 : Conduite de la reproduction

TACHES	OPERATIONS IL FAUT NUMEROTER LES OPERATIONS
<b>T9 : Logement des animaux</b>	9.1 Mettre des bonnes litières sèches 9.2 Mettre des lots d'animaux 9.3 Aménager des box par lots
<b>T10 : Alimentation des animaux (Formuler la ration alimentaire ; Fabriquer les blocs minéraux)</b>	10.1 Peser les aliments 10.2 Servir des aliments 10.3 Apporter des blocs minéraux 10.4 Apporter des vitamines
<b>T11 : Abreuvement des animaux</b>	11.1 Disposer les abreuvoirs (poser, placer, etc.) 11.2 Servir de l'eau
<b>T12 : Eliminer les déchets</b>	12.1 Mettre des désinfectants aux entrées 12.2 Changer les litières 12.3 Soigner des blessures 12.4 Apporter des produits préventifs aux animaux 12.5 Trier les déchets 12.6 Détruire les déchets dangereux 12.7 Composter les crottins
<b>T13 : Constitution des lots de reproduction et suivi de la réforme</b>	13.1 Séparer les animaux en lots 13.2 Noter les groupes 13.3 Sortir les animaux défectueux
<b>T14 : Estimation de la puberté et des chaleurs</b>	14.1 Noter les entrées de femelles 14.2 Relever les âges 14.3 Observer les signes de chaleurs

<b>T15 : Conduite de la saillie (monte naturelle ou insémination artificielle)</b>	15.1 Choisir et introduire les mâles performants 15.2 Préparer les femelles
<b>T16 : Suivi de la fertilité et de la gestation</b>	16.1 Noter les retours des chaleurs 16.2 Palper les femelles gestantes 16.3 Séparer les gestantes des autres lots 16.4 Injecter des produits adéquats
<b>T17 : Assistance à la parturition et apport des soins aux nouveaux nés</b>	17.1 Préparer le local de mise bas 17.2 Estimer les dates de mise-bas 17.3 Être présent et suivre 17.4 Vérifier le bon état des nouveaux nés
<b>T18 : Marquage des animaux</b>	18.1 Poser des boucles auriculaires 18.2 Ecrire les codes/numéros aux marqueurs
<b>T19 : Sevrage et sélection des futurs géniteurs</b>	19.1 Relever les poids individuels (par période) 19.2 Estimer l'état général des animaux 19.3 Mettre en lots les petits (selon des critères)
<b>T20 : Evaluation des mortalités</b>	20.1 Relever les mortalités 20.2 Relever les causes 20.3 Calculer les différences (entre vivants et morts)
<b>Prérequis (condition particulière) : connaissance de la reproduction des petits ruminants</b>	
<b>Moyens (technologie et matériel) : documentation et expériences avérées, maquettes, mannequins, outils</b>	

## 3.2 Fonctions connexes

### Fonction 4 : Entrepreneuriat

TACHES	OPERATIONS
T21 : Elaboration du plan d'affaires	21.1 Choisir son idée d'affaires 21.2 collecter les informations 21.3 analyser les informations 21.4 monter le plan d'affaire
T22 : Rechercher le financement du plan d'affaires	22.1 Prospecter les sources de financement 22.2 négocier le financement 22.3 Mobiliser le capital initial requis
T23: Mettre en œuvre son plan d'affaires	23.1 Acquérir le matériel 23.2 Recruter le personnel 23.3 Mettre en œuvre les activités 23.4 Evaluer la mise en œuvre du plan d'affaires
<u>Prérequis</u> (condition particulière) : <b>savoir lire, écrire, entretenir une conversation, avoir une idée d'entreprise</b>	
<u>Moyens</u> (technologie et matériel) : <b>outils bureautiques (stylo à bille, calculatrice, ...), outils modernes de communication (Internet)</b>	

### Fonction 5 : Gestion de l'exploitation

TÂCHES	OPERATIONS
T24 Gérer la famille et l'entreprise et la productivité	24.1 Gérer l'influence de la famille dans les affaires 24.2 Recruter un personnel productif 24.3 Planifier, organiser le travail en équipe 24.4 Encourager la productivité
T25 Gérer les stocks	25.1 Mettre en place les outils de gestion des stocks 25.2 Entreposer / ranger les stocks 25.3 Renseigner les outils de gestion des stocks 25.4 Suivre les stocks 25.5 Inventorier les stocks
T26 Calculer les coûts	26.1 Calculer les coûts directs 26.2 Calculer les coûts indirects 26.3 Calculer les coûts de revient unitaires 26.4 Calculer le seuil de rentabilité 26.5 Fixer les prix 26.6 Analyser les coûts
T27 Mettre en œuvre une Comptabilité simplifiée	27.1 Mettre en place des outils de gestion financière 27.2 Enregistrer les opérations au comptant et à crédit dans les outils dédiés 27.3 Elaborer un compte d'Exploitation 27.4 Renseigner la carte de performance 27.5 Analyser les comptes
T28 Elaborer les plans financiers	28.1 Établir le plan des ventes 28.2 Établir le plan des coûts 28.3 Établir le Plan de trésorerie

Pré-requis (conditions particulières) :

**1- Savoir lire et écrire l'une des deux langues officielles**

**2- Savoir effectuer des calculs simples**

Moyens (technologie et matériel): **ordinateur, carnets, facturier, calculatrice, registre, stylo à mine etc.**

## Fonction 6 : Commercialisation

TÂCHES	OPÉRATIONS
T29 : prospecter le marché	29.1 Identifier les clients potentiels et leurs besoins 29.2 Négocier les conditions de vente et enregistrer les commandes des clients 29.3 Etablir un plan de vente
T30 : Vendre les animaux	30.1 Préparer le matériel de transport et de livraison 30.2 livrer les commandes 30.3 Animer le réseau de vente
T31 : Evaluer les ventes	31.1 Tenir à jour le registre des ventes et de suivi des clients (traçabilité) 31.3 Calculer les performances de vente

Prérequis (condition particulière) : **savoir calculer le coût unitaire de production, toujours obtenir le certificat sanitaire avant de livrer les poussins**

Moyens (technologie et matériel) : **caisses, paniers et cartons**

## Fonction 7 : Communication et Formation

TÂCHES	OPERATIONS
T32 Collaborer avec les acteurs et les structures partenaires	32.1 Accueillir les visiteurs dans l'unité 32.2 Rechercher les informations sur son métier et les opportunités d'appui 32.3 Participer à des formations continues 32.4 Produire et diffuser des informations sur son unité 32.5 Participer aux réunions, foires, journées portes ouvertes 32.6 Visiter d'autres unités pour partager les expériences

Prérequis (condition particulière) : **savoir lire, écrire, entretenir une conversation**

Moyens (technologie et matériel) : **outils bureautiques (stylo à bille, calculatrice, ...), outils modernes de communication (Internet)**

#### IV. DESCRIPTION DES CONDITIONS DE RÉALISATION ET DES CRITÈRES DE RÉUSSITE DES TÂCHES ET OPÉRATIONS

##### Fonction 1 : Préparation Technique

Tâches	Conditions de réalisations	Critères de réussite
<b>T1 : Choix de l'espèce et la race à reproduire</b>	<p><b>Degré d'autonomie</b> : seul et avec la collaboration des partenaires techniques</p> <p><b>Données</b> : description et bonnes connaissances des ressources animales et des conditions climatiques</p> <p><b>Conditions environnementales</b> : site (reconnaissance) et lieux d'approvisionnement des animaux</p> <p><b>Moyens</b> : Ressources humaines et documentaires</p>	<p>Concordance des choix avec les objectifs de l'unité</p> <p>Nombre des géniteurs conformes disponibles dans l'exploitation</p>
<b>T2 : Choix du système de production à mettre en place</b>	<p><b>Degré d'autonomie</b> : seul et avec la collaboration des partenaires techniques</p> <p><b>Données</b> : description et bonnes connaissances des ressources animales et des conditions climatiques</p> <p><b>Conditions environnementales</b> : site</p> <p><b>Moyens</b> : Ressources humaines et documentaires</p>	<p>Rendement économique du système</p>
<b>T3 : Choix du site du logement des animaux</b>	<p><b>Degré d'autonomie</b> : seul et avec la collaboration des partenaires techniques</p> <p><b>Données</b> : description et bonnes connaissances des ressources animales et des conditions climatiques</p> <p><b>Conditions environnementales</b> : site</p> <p><b>Moyens</b> : Ressources humaines et financières</p>	<p>Site répondant aux exigences de l'unité</p> <p>Site et animaux sécurisés</p>

<b>T4 : Identification des matériaux de construction du logement des animaux</b>	<b>Degré d'autonomie :</b> seul et avec la collaboration des partenaires techniques <b>Données :</b> description et bonnes connaissances des matériaux <b>Conditions environnementales :</b> site et marchés locaux <b>Moyens :</b> Ressources humaines, documentaires et financières	Logement répondant aux principes et exigences de l'unité ou du métier
--	--	---

## Fonction 2 : Approvisionnement

<i>Tâches</i>	<i>Conditions de réalisations</i>	<i>Critères de réussite</i>
<b>T5 : Identification des sources d'approvisionnement, des animaux géniteurs (en fonction des espèces et races)</b>	<b>Degré d'autonomie :</b> seul et avec la collaboration des partenaires techniques <b>Données :</b> bonnes connaissances des fournisseurs et de la qualité des géniteurs <b>Conditions environnementales :</b> site et localités des fournisseurs <b>Moyens :</b> Ressources financières, humaines et documentaires	Existence d'un répertoire des meilleurs producteurs des géniteurs des espèces et races recherchées
<b>T6 : Acquisition des géniteurs sélectionnés</b>	<b>Degré d'autonomie :</b> seul <b>Données :</b> qualité des géniteurs <b>Conditions environnementales :</b> localités des fournisseurs <b>Moyens :</b> Ressources financières	Nombre des géniteurs de qualité disponible  Fiches de suivi des géniteurs tenue à jour
<b>T7 : Transport des animaux au site</b>	<b>Degré d'autonomie :</b> seul et avec la collaboration d'un transporteur expérimenté <b>Données :</b> conditions adéquates de transport <b>Conditions environnementales :</b> localités d'acquisition et site <b>Moyens :</b> Ressources financières et logistique de transport	Nombre d'animaux arrivés à destination en bon état Respect des normes du transport des petits ruminants

<b>T8 : Acquisition des équipements et intrants (compléments alimentaires et produits vétérinaires)</b>	<p><b>Degré d'autonomie :</b> seul et avec la collaboration des partenaires techniques</p> <p><b>Données :</b> besoins des géniteurs chez les petits ruminants</p> <p><b>Conditions environnementales :</b> lieux d'acquisition et site</p> <p><b>Moyens :</b> Ressources financières et documentaires, logistique de transport</p>	<p>Nature, Quantité et qualité d'aliments disponible selon les besoins de l'unité</p> <p>Nature et Nombre d'équipements de qualité disponible selon les besoins de l'unité</p> <p>Nature et quantité d'intrant disponible selon les besoins de l'unité</p>
---	---	--

### Fonction 3 : Conduite de la reproduction

<i>Tâches</i>	<i>Conditions de réalisations</i>	<i>Critères de réussite</i>
<b>T9 : Logement des animaux</b>	<p><b>Degré d'autonomie :</b> Seul</p> <p><b>Données :</b> Normes de logement des géniteurs chez les petits ruminants (et selon les races)</p> <p><b>Conditions environnementales :</b> Site</p> <p><b>Moyens :</b> Ressources humaines et documentaires</p>	<p>Conformité du site</p> <p>Respect des normes de construction des bâtiments d'élevage</p>
<b>T10 : Alimentation des animaux (Formuler la ration alimentaire ; Fabriquer les blocs minéraux)</b>	<p><b>Degré d'autonomie :</b> Seul</p> <p><b>Données :</b> Normes de formulation et service des aliments chez des géniteurs chez les petits ruminants (et selon les races)</p> <p><b>Conditions environnementales :</b> Site</p> <p><b>Moyens :</b> Ressources humaines et documentaires</p>	<p>Nombre de sacs d'aliments et de bottes foin disponible selon les besoins de l'unité</p> <p>Maitrise des valeurs nutritives des ingrédients disponibles</p> <p>Maitrise de la formulation alimentaire</p> <p>Maitrise de l'itinéraire technique de production et de conservation de fourrage</p> <p>Faible gaspillage des aliments</p>
<b>T11 : Abreuvement des animaux</b>	<p><b>Degré d'autonomie :</b> Seul</p> <p><b>Données :</b> Normes d'abreuvement des géniteurs chez les petits ruminants (et selon les races)</p> <p><b>Conditions environnementales :</b> Site</p> <p><b>Moyens :</b> Ressources humaines et documentaires</p>	<p>Abreuvement selon les consignes</p> <p>Respect du Plan de prophylaxie sanitaire et médicale</p>

<b>T12 : Eliminer les déchets</b>	<b>Degré d'autonomie</b> : Seul et avec le concours ponctuel des tâcherons ou autres ouvriers <b>Données</b> : Normes d'hygiène chez les petits ruminants (reproducteurs surtout) <b>Conditions environnementales</b> : Site <b>Moyens</b> : Ressources humaines et documentaires	Nettoyage selon les prescriptions de l'unité Respect des principes de biosécurité
<b>T13 : Constitution des lots de reproduction et suivi de la réforme</b>	<b>Degré d'autonomie</b> : Seul et avec les conseils éventuels des spécialistes disponibles <b>Données</b> : Normes de constitution des lots de géniteurs chez les petits ruminants (et selon les races) <b>Conditions environnementales</b> : Site <b>Moyens</b> : Ressources humaines et documentaires	Homogénéité des lots  Disponibilité des informations sur la carrière et performance des animaux
<b>T14 : Estimation de la puberté et des chaleurs</b>	<b>Degré d'autonomie</b> : Seul <b>Données</b> : Critères de manifestation de la puberté et des chaleurs <b>Conditions environnementales</b> : Site <b>Moyens</b> : Ressources humaines et documentaires	Disponibilité des informations sur l'âge de animaux  Détection des chaleurs Application de ratio mâle et femelle
<b>T15 : Conduite de la saillie (monte naturelle ou insémination artificielle)</b>	<b>Degré d'autonomie</b> : Seul <b>Données</b> : Normes d'accouplement ou saillie chez les petits ruminants (et selon les races) <b>Conditions environnementales</b> : Site <b>Moyens</b> : Ressources humaines, matérielles et documentaires	Taux de monte réussie  Détection des chaleurs et bonne gestion de la carrière de reproduction
<b>T16 : Suivi de la fertilité et de la gestation</b>	<b>Degré d'autonomie</b> : Seul <b>Données</b> : Normes de fertilité et évolution de la gestation chez les petits ruminants (et selon les races) <b>Conditions environnementales</b> : Site <b>Moyens</b> : Ressources humaines, matérielles et documentaires	Taux de fécondité élevé

<p><b>T17 : Assistance à la parturition et apport des soins aux nouveaux nés</b></p>	<p><b>Degré d'autonomie :</b> Seul et avec l'appui conseil des partenaires techniques  <b>Données :</b> Normes de gestion de parturition chez les petits ruminants  <b>Conditions environnementales :</b> Ferme  <b>Moyens :</b> Ressources humaines, matérielles et documentaires</p>	<p>Taux de natalité élevé</p>
<p><b>T18 : Marquage des animaux</b></p>	<p><b>Degré d'autonomie :</b> Seul et avec l'appui conseil des partenaires techniques  <b>Données :</b> Normes de marquage chez les petits ruminants  <b>Conditions environnementales :</b> Ferme  <b>Moyens :</b> Ressources humaines, matérielles et documentaires</p>	<p>Traçabilité des animaux capitalisée</p>
<p><b>T19 : Sevrage et sélection des futurs géniteurs</b></p>	<p><b>Degré d'autonomie :</b> Seul et avec l'appui conseil des partenaires techniques et des reproducteurs partenaires  <b>Données :</b> Normes de sevrage chez les petits ruminants  <b>Conditions environnementales :</b> Ferme  <b>Moyens :</b> Ressources humaines, matérielles et documentaires</p>	<p>Taux de sevrage élevé</p>
<p><b>T20 : Evaluation des mortalités</b></p>	<p><b>Degré d'autonomie :</b> Seul  <b>Données :</b> Facteurs de survie chez les petits ruminants  <b>Conditions environnementales :</b> Ferme  <b>Moyens :</b> Ressources humaines, matérielles et documentaires</p>	<p>Informations notées  Taux de survie élevé</p>

## Fonction 4 : Entrepreneuriat

Tâches	Conditions de réalisations	Critères de réussite
<b>T21 : Elaboration de son plan d'affaires</b>	<b>Degré d'autonomie</b> : besoin d'assistance <b>Données</b> : étude de marché <b>Conditions environnementales</b> : ferme <b>Moyens</b> : ordinateur et calculatrice	Plan d'affaires élaboré selon canevas
<b>T22 : Recherche de financement du plan d'affaires</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Liste des partenaires de financement identifiés et négociés</li> </ul> Financement acquis pour la mise en œuvre du plan d'affaires
<b>T23 : Mise en œuvre de son plan d'affaires</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de mise en œuvre, disponible</li> </ul> Bilan de mise en œuvre établi

## Fonction 5 : Gestion de l'exploitation

Tâches	Conditions de réalisation	Critères de réussite
T24 Gérer la famille et l'entreprise et la productivité	<b>Lieu et conditions environnementales</b> : dans atelier d'abattage (partie bureau) <b>Degré d'autonomie</b> : ce travail peut se faire seul ou avec l'assistance d'un expert ou d'une structure d'incubation des entreprises <b>Données</b> : les informations sur le marché, les données de la comptabilité, des achats, etc <b>Moyens</b> : Ordinateur, Calculatrice, diverses fiches, documents comptables	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les mesures prises pour séparer l'entreprise et la famille</li> <li>Besoins de recrutement décrits</li> <li>Adéquation besoins de recrutement et recrutés</li> <li>Equipe de travail fonctionnel</li> <li>Objectifs de travail atteints</li> </ul>
T25 Gérer les stocks		<ul style="list-style-type: none"> <li>Principes et règles de stockage suivis</li> <li>Outils de gestion et de suivi des stocks à jours</li> <li>Principes et règles de l'inventaire suivis</li> </ul>
T26 Calculer les coûts		<ul style="list-style-type: none"> <li>Identification des éléments de coûts</li> <li>Coûts unitaires calculés conforme</li> <li>Seuil de rentabilité calculé conforme</li> <li>Fixation des prix, conforme</li> </ul>
T27 Mettre en œuvre une Comptabilité simplifiée		<ul style="list-style-type: none"> <li>Outils de comptabilité tenus à jour</li> <li>Comptes d'exploitation périodiques établis et conformes</li> <li>Carte de performance tenue à jour</li> </ul>
T28 Elaborer les plans financiers		<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan des ventes établi et conforme</li> <li>Plan des coûts établi et conforme</li> <li>Plan de trésorerie établi et conforme</li> </ul>

## Fonction 6 : Commercialisation

Tâches	Conditions de réalisations	Critères de réussite
T29 : prospecter le marché	<p><b>Degré d'autonomie :</b> Travail seul et assisté</p> <p><b>Données :</b> Information sur les clients potentiels, prix du marché des animaux, informations sur les concurrents</p> <p><b>-Conditions environnementales :</b> bureau, site de vente</p> <p><b>Moyens :</b> documents de gestion, téléphone, rencontres</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Détermination des besoins des clients (produits, services et prix)</li> <li>• Informations sur le marché disponibles</li> </ul>
T30 : Vendre les animaux	<p><b>-Degré d'autonomie :</b> Travail seul et assisté</p> <p><b>-Données :</b> Information sur les marchés des petits ruminants (périodes de disponibilité et de pénurie)</p> <p><b>-Conditions environnementales :</b> Site de vente</p> <p><b>-Moyens :</b> Bordereau de livraison, cahier de livraison</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Produits et services connus et accessibles par les clients (distribution et outils de communication)</li> <li>• Produits et services livrés aux clients selon les règles</li> </ul>
T31 : Evaluer les ventes	<p><b>Degré d'autonomie :</b> Travail seul et assisté</p> <p><b>Données :</b> Informations sur les ventes (quantité par types) et les acheteurs</p> <p><b>Conditions environnementales :</b> bureau</p> <p><b>Moyens :</b> Bordereau de livraison, cahier de vente</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tenue des outils de suivi de la satisfaction des clients</li> <li>• Niveau des marges bénéficiaires calculées et analysées</li> <li>• Carte de performance renseignée</li> </ul>

## Fonction 7 : Communication en milieu professionnel

Tâches	Conditions de réalisations	Critères de réussite
<b>T32 : Entretien des relations avec ses collaborateurs et les structures partenaires</b>	<p><b>Degré d'autonomie :</b> seul ou avec ses collaborateurs</p> <p><b>Données :</b> informations sur les partenaires potentiels et leurs activités, informations des coopératives et leurs activités, offres de formation continues du milieu</p> <p><b>Conditions environnementales :</b> bureau et extérieur</p> <p><b>Moyens :</b> cahier de rencontres, rapport et compte rendus, téléphone...</p>	<p>Exploitation des opportunités de son environnement</p> <p>Informations sur l'environnement du métier connu</p> <p>Compte rendu de rencontres ou de participation à des activités disponibles</p>

### V. DESCRIPTION DU PROCESSUS DE TRAVAIL

Le travail pour le métier de l'Eleveur-Naisseur de petits ruminants est un processus constitué des étapes comme suit : Planification-Exécution-Suivi-Evaluation

## VI. INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES RELATIVES AUX TÂCHES

Le métier d'Éleveur-Naisseur présente des complexités diverses pour ce qui est des tâches, allant de fait au degré de complexité, du temps relatif consacré, à la fréquence d'exécution, au degré de difficulté relative, au niveau de dangerosité à l'importance relative. Chaque tâche est notée entre 1 à 5 sur l'ensemble de ces critères et l'ensemble est présenté au tableau ci-dessous.

N° TACHES	DEGRE DE COMPLEXITE 1 à 5	% DU TEMPS CONSACRE	FREQUENCE D'EXECUTION 1 à 5	DEGRE DE DIFFICULTE 1 à 5	NIVEAU DE DANGEROUSITE 1 à 5	IMPORTANCE RELATIVE 1 à 5
Fonction : Préparation Technique		(% du temps relatif de la fonction dans le métier)				
<b>T1 : Choix de l'espèce et la race à produire</b>	4	40%	2	3	2	5
<b>T2 : Identification du système de production à mettre en place</b>	2	30%	3	2	3	4
<b>T3 : Identification du site du logement des animaux</b>	3	20%	2	2	1	5
<b>T4 : Identification des matériaux de construction du logement des animaux</b>	3	10%	2	2	1	4
<i>Pondération relative du temps</i>		<b>15%</b>				
Fonction : Approvisionnement						
<b>T5 : Identification des sources d'approvisionnement, des animaux géniteurs (en fonction des espèces et races)</b>	4	15%	2	2	2	5
<b>T6 : Acquisition des géniteurs sélectionnés</b>	3	55%	3	4	4	5
<b>T7 : Transport des animaux au site</b>	4	10%	3	4	3	5

<b>T8 : Acquisition des équipements et intrants (compléments alimentaires et produits vétérinaires)</b>	3	25%	2	2	1	3
<i>Pondération relative du temps</i>		<b>15%</b>				
Fonction : Conduite de la reproduction						
<b>T9 : Logement des animaux</b>	4	5%	2	3	2	4
<b>T10 : Alimentation des animaux (Formuler la ration alimentaire ; Fabriquer les blocs minéraux)</b>	3	10%	2	3	3	4
<b>T11 : Abreuvement des animaux</b>	4	5%	3	4	3	5
<b>T12 : Eliminer les déchets</b>	3	5%	2	2	1	3
<b>T13 : Constitution des lots de reproduction et suivre la réforme</b>	4	20%	2	3	2	4
<b>T14 : Estimation de la puberté et des chaleurs</b>	3	5%	2	3	3	4
<b>T15 : Conduite de la saillie (monte naturelle ou insémination artificielle)</b>	3	5%	3	4	4	5
<b>T16 : Suivi de la fertilité et de la gestation</b>	4	8%	3	4	3	5
<b>T17 : Assistance à la parturition et apport des soins aux nouveaux nés</b>	3	15%	2	2	1	3
<b>T18 : Marquage des animaux</b>	4	2%	2	3	2	4
<b>T19 : Sevrage et sélection les futurs géniteurs</b>	3	10%	3	4	4	5
<b>T20 : Evaluation des mortalités</b>	3	5%	2	2	1	3
<i>Pondération relative du temps</i>		<b>30%</b>				
Fonction : Entrepreneuriat						
<b>T21 : Elaboration de son plan d'affaires</b>	3	40%	2	3	1	5
<b>T22 : Recherche de financement du plan d'affaires</b>	3	40%	3	3	3	5
<b>T23 : Mise en œuvre de son plan d'affaires</b>	4	20%	2	3	2	4

<i>Pondération relative du temps</i>		<b>10%</b>				
Fonction : Gestion de l'exploitation						
<b>T24 : Calcul des coûts</b>	4	40%	2	3	2	4
<b>T25 : Comptabilité simplifiée</b>	3	20%	2	3	3	4
<b>T26 : Planification financière</b>	4	40%	3	4	3	5
<i>Pondération relative du temps</i>		<b>10%</b>				
Fonction : Commercialisation						
<b>T27 : Etudier le marché</b>	3	30%	2	2	1	3
<b>T28 : Ecouler (vendre) son produit au client</b>	3	50%	2	2	1	3
<b>T29 : Evaluer les ventes</b>	4	10%	2	3	2	4
<i>Pondération relative du temps</i>		<b>10%</b>				
Fonction : Communication et Formation						
<b>T30 : Entretenir des relations avec ses collaborateurs et les structures partenaires</b>		100%	2	3	3	4
<i>Pondération relative du temps</i>		<b>10%</b>				

## VII. HABILITÉS TRANSFÉRABLES ET LES COMPORTEMENTS SOCIO-AFFECTIFS REQUIS POUR EXERCER LE MÉTIER

L'Éleveur-Naisseur devra mobiliser un ensemble d'habilités et de comportements dans le cadre de l'exercice de son métier, relativement aux tâches identifiées. Il s'agit de présenter dans le tableau ci-dessous des connaissances, des savoir-faire et des savoir-être qui sont nécessaires.

### Fonction 1 : Préparation technique

<b>HABILETES</b>	
<b>Cognitives : Quelles sont les connaissances requises pour l'exécution des tâches ?</b>	
1. <b>Principes des productions animales</b>	
2. <b>Éléments de Génétique des Petits Ruminants</b>	
3. <b>Éléments de Bio climatologie</b>	
<b>Psychomotrices : Quels sont les savoir-faire requis pour l'exécution des tâches ?</b>	
4. <b>Identifier les caractères de reproduction</b>	
5. <b>Sélectionner les géniteurs sur des standards</b>	
6. <b>Evaluer les éléments d'un système de production au niveau local</b>	
7. <b>Evaluer les conditions moyennes d'un site pour élevage</b>	
8. <b>Evaluer les caractéristiques moyennes des matériaux</b>	

Comportements socio-affectifs requis : **Quelles sont les attitudes à observer pour l'accomplissement des tâches ?**

9. **Ambitieux**
10. **Innovateur**
11. **Curieux**
12. **Méthodique**

## **Fonction 2 : Approvisionnement**

Cognitives : **Quelles sont les connaissances requises pour l'exécution des tâches ?**

- **Connaissances sur les performances de l'espèce et de la race**
- **Connaissances sur l'état d'engraissement des animaux**
- **Connaissances sur les principes de biosécurité**
- **Principes et règles d'approvisionnement**
- **Étapes de l'approvisionnement**

Psychomotrices : **Quels sont les savoir-faire requis pour l'exécution des tâches ?**

- **Évaluer les caractéristiques moyennes et standards de petits ruminants de boucherie**
- **Évaluer les besoins de l'unité d'embouche**
- **Appliquer les principes et règles de l'approvisionnement**
- **Acheter la quantité appropriée au bon moment et de bon prix**
- **Tenir à jour des outils appropriés**

Comportements socio - affectifs requis : **Quelles sont les attitudes à observer pour l'accomplissement des tâches :**

- **Etre curieux**
- **Etre innovateur**
- **Etre méthodique**
- **Etre rigoureux**
- **Etre négociant**
- **Etre sociable**
- **Etre proactif.**

## **Fonction 3 : Conduite de la reproduction**

**Cognitives : Quelles sont les connaissances requises pour l'exécution des tâches ?**

- **Physiologie de la digestion des Petits Ruminants**
- **Zootecnie des Petits Ruminants**
- **Physiologie de la reproduction des Petits Ruminants**
- **Amélioration génétique des Petits Ruminants**
- **Zoohygiène des Petits Ruminants**
- **Economie de production des Petits Ruminants**

**Psychomotrices : Quels sont les savoir-faire requis pour l'exécution des tâches ?**

- **Evaluer les besoins d'espace, de confort des animaux**
- **Evaluer les besoins alimentaires**
- **Formuler les rations**
- **Servir les aliments aux animaux**
- **Constituer un système d'abreuvement**
- **Evaluer les risques de blessures et accidents de transport**
- **Evaluer les standards des animaux**
- **Respecter les normes de reproduction des petits ruminants**
- **Mettre les animaux en accouplement**
- **Induire la chaleur**
- **Procéder à l'insémination artificielle**
- **Détecter les chaleurs**
- **Identifier les femelles gestantes**
- **Organiser les espaces de mise bas**
- **Soigner les nouveaux nés et les femelles après mise bas**
- **Poser des boucles auriculaires**
- **Insérer un système de marquage permanent des animaux**
- **Tenir un registre des animaux de l'exploitation**
- **Evaluer les caractéristiques moyennes et standards de géniteurs**
- **Appliquer les techniques de prévention des mortalités**

**Comportements socio-affectifs requis : Quelles sont les attitudes à observer pour l'accomplissement des tâches :**

- **Proactif**
- **Curieux**
- **Méthodique**
- **Avoir le sens de l'observation, être patient et attentif,**
- **Être habile**
- **Précis,**
- **Actif**
- **Discipliné**

## Fonction 4 : Entrepreneuriat

Cognitives : Quelles sont les connaissances requises pour l'exécution des tâches ?

- **Entrepreneuriat, esprit d'entreprise, compétences entrepreneuriales, caractéristiques d'une bonne idée d'entreprise, étude de marché,**
- **Segmentation de marché**
- **Contenu d'un plan d'affaires**
- **Organisation administrative et fonctionnelle**
- **Contenu du plan marketing opérationnel**
- **Contenu du plan financier**
- **Analyse des comptes**
- **Démarrage d'un projet**
- **Opportunités de financement existantes**
- **Techniques de recherche de financement**
- **Techniques de négociation d'un projet**
- **Démarche et condition de création d'une entreprise au Cameroun**

Psychomotrices : Quels sont les savoir-faire requis pour l'exécution des tâches ?

- **Elaborer le plan ou projet d'affaires**
- **Appliquer des techniques de recherche et de négociation de financement,**
- **Mobiliser les ressources pour le démarrage de son projet**
- **Créer son entreprise**
- **Démarrer ses activités**

Comportements socio - affectifs requis :

- **Etre ambitieux**
- **Etre rigoureux**
- **Développer un esprit entrepreneurial**
- **Avoir le flair des affaires, sociable**
- **Etre responsable**
- **Etre sociable**
- **Etre méthodique**
- **Etre discipliné**
- **Etre passionné**
- **Etre créatif**
- **Etre dynamique**
- **Etre organisé**
- **Etre humble**

## Fonction 5 : Gestion de l'Exploitation

**Cognitives : Quelles sont les connaissances requises pour l'exécution des tâches ?**

- **Organisation et fonctionnement d'une TPE**
- **Gestion de l'influence de la famille dans les affaires**
- **Comment recruter, gérer une équipe productive, encourager la productivité**
- **Principes et règles de la gestion de stocks**
- **La tenue des outils de gestion des stocks**
- **Démarche de l'inventaire des stocks**
- **Différents coûts**
- **Technique de calcul des différents coûts, analyse des coûts et fixation des prix de vente**
- **Définition et importance de la comptabilité**
- **Système simplifié de comptabilité**
- **Enregistrement des opérations au comptant**
- **Enregistrement des opérations à crédit**
- **Enregistrement des opérations dans le journal de synthèse**
- **Techniques d'élaboration du compte d'exploitation et d'analyse des comptes**
- **Techniques d'élaboration des plans de vente, des coûts et de la trésorerie**

**Psychomotrices : Quels sont les savoir-faire requis pour l'exécution des tâches ?**

- **Définir l'organisation et les procédures de gestion de son unité**
- **Mesures prises pour gérer la famille et l'unité**
- **Mesures prises pour stimuler la productivité**
- **Tenue à jour des outils de gestion des stocks**
- **Conduite de l'inventaire**
- **Identifier les coûts de l'unité et les classer en catégorie**
- **Calculer les coûts directs d'un produit ou service**
- **Calculer les coûts indirects d'un produit ou service**
- **Calculer le coût de revient d'un produit ou service**
- **Analyser les coûts et fixer ses prix de vente**
- **Tenir à jour les documents de comptabilité**
- **Etablir son compte d'exploitation**
- **Analyser les comptes et prendre des décisions**
- **Elaborer les plans des ventes, des coûts et de la trésorerie**

**Comportements socio - affectifs requis :**

**Quelles sont les attitudes à observer pour l'accomplissement des tâches ?**

- **Etre proactif**
- **Etre méthodique**
- **Etre curieux**
- **Etre rigoureux**
- **Etre organisé**
- **Etre prévoyant**
- **Etre assidu**
- **Etre sociable**

## Fonction 6 : Commercialisation

Cognitives : Quelles sont les connaissances requises pour l'exécution des tâches ?

- **Connaître le client**
- **Satisfaire le client**
- **Techniques de vente**
- **Réseau de distribution**

Psychomotrices : Quels sont les savoir-faire requis pour l'exécution des tâches ?

- **Caractérisation de son marché**
- **Description de la stratégie de satisfaction des clients**
- **Animation de son réseau de vente**
- **Tenue des outils de vente**

Comportements socio - affectifs requis :

**Quelles sont les attitudes à observer pour l'accomplissement des tâches ?**

- **Etre accueillant**
- **Etre courtois**
- **Etre honnête**
- **Etre convaincant**
- **Etre flexible**
- **Etre à l'écoute de la clientèle**

## Fonction 7 : Communication en milieu professionnel

Cognitives : Quelles sont les connaissances requises pour l'exécution des tâches ?

- **Méthode de prise de notes**
- **Règles de présentation d'une information**
- **Techniques de communication**
- **Formes de partenariat et d'échanges**
- **Structuration et fonctionnement des organisations de la profession**
- **L'environnement de la Micro, Petite et Moyenne Entreprise au Cameroun**
- **Opportunités et structures d'appui et d'accompagnement des entreprises**
- **Notion de formation professionnelle et d'apprentissage**

Psychomotrices : Quels sont les savoir-faire requis pour l'exécution des tâches ?

- **Elaborer un rapport**
- **Echanger sur le métier et la formation**
- **Communiquer avec les acteurs sur le métier et sur les pratiques professionnelles**
- **Exploiter les opportunités d'appui et d'accompagnement des entreprises**
- **Choisir ses partenaires**
- **Prendre la parole dans un groupe**
- **Prendre des décisions opérationnelles et prospectives.**

Comportements socio - affectifs requis : Quelles sont les attitudes à observer pour l'accomplissement des tâches ?

- **Etre accueillant**
- **Etre courtois**
- **Etre sympathique**
- **Etre discret**
- **Dynamique**

## VIII. PRÉSENTATION DES COMPÉTENCES VISÉES PAR LE MÉTIER

### 8.1 Compétences particulières

N°	Activités principales/Tâches	Compétences : l'apprenant doit être capable de
1	T1 à T8	1-Installer une unité d'élevage naisseur de petits ruminants
2	T9 à T20	2-Conduire une exploitation d'élevage naisseur de petits ruminants

### **8.2 Compétences générales**

N°	Tâches	Compétences : l'apprenant doit être capable de
3	T21 à T23	3- Elaborer un plan d'affaires d'une exploitation d'élevage naisseur de petits ruminants
4	T24 à T28	4- Gérer une exploitation d'élevage naisseur de petits ruminants
5	T29 à T31	5- Vendre les produits d'une exploitation de d'élevage naisseur de petits ruminants
6	T32	6-Communiquer en milieu professionnel

## IX. Matrice des compétences

MATRICE DES COMPETENCES		PROCESSUS				COMPETENCES GENERALES				TOTAL
	NUMEROS	Planification	Exécution	Suivi	Evaluation	Elaborer un plan d'affaires d'une exploitation d'élevage naisseur de petits ruminants	Gérer une exploitation d'élevage naisseur de petits ruminants	Vendre les produits d'une exploitation de d'élevage naisseur de petits ruminants	Communiquer en milieu professionnel	
<b>Éleveur-Naisseur professionnel de petits ruminants</b>										
<b>NUMEROS</b>						<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	
Installer une unité d'élevage naisseur de petits ruminants	<b>1</b>	Δ	Δ	Δ	Δ	●	○	○	○	
Conduire une exploitation d'élevage naisseur de petits ruminants	<b>2</b>	Δ	Δ	Δ	Δ	●	●	○	○	
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>									<b>6</b>

### Légende :

- ▲ Application d'un lien fonctionnel entre le processus et les compétences particulières.
- Δ Existence d'un lien fonctionnel entre le processus et les compétences particulières.
- Application d'un lien fonctionnel entre les compétences générales et les compétences particulières.
- Existence d'un lien fonctionnel entre les compétences générales et les compétences particulières.

## X. SUGGESTIONS AYANT TRAIT À LA FORMATION

Contenu	Suggestions
Ordre pédagogique	<b>Effectif des apprenants par salle de cours : en fonction de la capacité d'accueil de la structure.</b> Nous suggérons 30 apprenants par classe et 20 en formation continue. <b>Formation continue :</b> cibler des producteurs en activité. <b>Organisation des enseignements :</b> Par alternance <b>Formation en milieu professionnel :</b> 70% sur le terrain Durée de la formation : 06 mois
Ordre organisationnel	<b>Organisation ou agencement formation et pratique :</b> la théorie et certains travaux pratiques se feront au centre de formation (30%) et la pratique se fera en milieu professionnel (70%)
Ordre matériel	Matériel pédagogique, didactique, équipements du plateau technique, outils numériques

## CONCLUSION

Le présent référentiel des métiers-compétences de l'Éleveur-naisseur (de petits ruminants) est une émanation de la démarche concertée et participative de fixer les modalités de renforcement des capacités des opérateurs actuels et potentiels dans la filière. Ce référentiel tout en décrivant le métier dans ses particularités ressort les tâches, leurs niveaux de complexité, et surtout les besoins de connaissances associées, aussi bien pour les aspects directs que généraux. Ce faisant, construit avec l'appui des acteurs professionnels, il a un contenu descriptif et analytique, susceptible de doter les utilisateurs et les futurs candidats à la formation, des compétences novatrices. Ainsi, la mise en œuvre de ce référentiel complété avec les outils pertinents sera d'un apport indéniable dans le secteur des petits ruminants au Cameroun.

# ELEVEUR NAISSEUR DES PETITS RUMINANTS

## SECTION 2

### REFERENTIEL DE FORMATION



## INTRODUCTION

Le référentiel de formation est l'outil de référence et d'opérationnalisation du programme de formation en vue du développement des compétences recherchées chez les apprenants. Il amorce le troisième grand bloc de la mise en place de l'approche par compétences (APC) : le développement pédagogique. Il permet de jeter les bases des contenus de la formation, en proposant un plan de construction de chaque module de formation mais également de déterminer les moyens pour les mettre en œuvre. Il comprend tous les éléments nécessaires à la planification de la formation ainsi qu'à la préparation du matériel d'évaluation des acquis des apprenants et des outils pédagogiques et organisationnels.

Le référentiel de formation est formulé par objectifs et est découpé en modules de formation, chaque module permettant l'acquisition d'une compétence. Il est conçu selon une approche globale qui tient compte à la fois de facteurs tels que les besoins de formation, la situation de travail, les buts et objectifs de la formation ainsi que les moyens pour atteindre lesdits objectifs.

Le présent référentiel de formation est celui de l'Éleveur-Naisseur de petits ruminants, élaboré sous la tutelle du Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural (MINADER) avec l'appui des Ministères de l'Élevage, des Pêches et des Industries Animales (MINEPIA), de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP), du Programme Appui au Développement Rural (PADER)/GIZ, et du Projet Centres d'Innovations vertes pour le Secteur Agro-alimentaire de la GIZ (ProCISA). Il s'inscrit à la suite de l'élaboration du référentiel de métier-compétences dudit métier.

Plus spécifiquement, elle traduit et concrétise la stratégie Gouvernementale dans le domaine des productions animales à promouvoir l'amélioration l'élevage à cycle court comme le précise la Stratégie du Sous-secteur de l'Élevage, des Pêches et des Industries Animales et la Politique de Santé Animale et de Santé Publique Vétérinaire par la réduction de l'impact des maladies sur la productivité des cheptels.

Le référentiel de formation de l'Éleveur-Naisseur décrit les objectifs de formation des compétences à acquérir et nécessaires pour conduire une unité d'élevage-naisseur de petits ruminants selon les bonnes pratiques. Il comprend les rubriques suivantes :

- Les fondements de la formation,
- La description générale du métier,
- La liste des compétences visées par le métier,
- La matrice des objets de formation,
- La description des objectifs de formation,
- La liste des modules de formation,
- La description des modules de formation,
- Le logigramme des séquences de formation,
- Le programme de réalisation de la formation.

## I. FONDEMENTS DE LA FORMATION

### 1.1 Finalités du secteur de la formation

La Stratégie pour la croissance et l'emploi au Cameroun, cadre de référence de l'action gouvernementale 2013-2020 comprend pour le secteur de l'éducation et de la formation, des priorités de la formation professionnelle orientées vers le marché de l'emploi à travers<sup>1</sup> :

- l'augmentation et la diversification de l'offre de formation par la diversification des modes de formation et des filières de formation, l'amélioration et la standardisation des référentiels de formation. Cela implique des études des besoins de formation, la production de curricula appropriés, la création des conditions appropriées de leur implantation ainsi que l'appui à l'insertion des jeunes formés ;
- une formation reposant sur un dispositif pouvant dispenser une formation professionnelle modernisée et considérablement renforcée aux élèves ayant au moins un niveau post-éducation de base, un paquet solide de connaissances axées sur la maîtrise des savoir-faire requis sur le marché de l'emploi et préparant les bénéficiaires à la création d'emplois ;
- une formation continue étendue et doublée d'un système de valorisation des acquis de l'expérience.

Dans les orientations stratégiques du Plan d'Action National pour l'Emploi des Jeunes (PANEJ) 2016-2020 et leur ancrage avec le Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE), la première orientation préconise l'adaptation de la qualification professionnelle aux besoins du marché de l'emploi en mettant l'accent sur plusieurs objectifs spécifiques :

- améliorer la qualité de la formation professionnelle ;
- accroître la place de la formation professionnelle dans le système éducatif ;
- améliorer le système d'orientation scolaire, universitaire et professionnelle ;
- densifier les partenariats institutionnels avec les entreprises.

Cette orientation nécessite une amélioration des ressources formatives notamment celle des contenus de formation adaptés aux fonctions et activités des métiers porteurs d'emploi ou suscitant l'auto-emploi des jeunes.

En complément de la stratégie pour la croissance et l'emploi, la loi N°2018/010 du 11 juillet 2018 régissant la formation professionnelle au Cameroun précise les nouvelles orientations fondamentales de la formation professionnelle.

### 1.2 Les nouvelles évolutions des orientations de la formation professionnelle

La formation professionnelle agropastorale s'inscrit dans les orientations fondamentales définies par la loi N°2018/010 du 11 juillet 2018 régissant la formation professionnelle au Cameroun. Cette loi définit que le champ de la formation professionnelle est constitué de l'ensemble des formations post-éducation de base, assurées soit par les structures publiques, soit par les structures privées agréées par l'Etat. Elle vise à donner aux apprenants et aux apprentis des savoirs, des habiletés et des aptitudes nécessaires à l'exercice d'un métier et/ou permettant l'accès à un emploi.

Elle encourage (article 5) :

- Un système de formation professionnelle qui permet aux individus de s'épanouir sur les plans professionnel et personnel et de s'intégrer dans la société, en particulier dans le monde du travail, tout en les rendant aptes et disposés à faire preuve de flexibilité

1 Document de stratégie pour la croissance et l'emploi au Cameroun, cadre de référence de l'action gouvernementale 2013-2020

- professionnelle et à rester dans le monde du travail ;
- Un système de formation professionnelle qui serve la compétitivité des entreprises;
  - L'égalité des chances de formation sur le plan social ;
  - L'égalité entre les sexes, de même que l'élimination des inégalités qui frappent les personnes handicapées dans la formation professionnelle ;
  - La perméabilité des types et des filières de formation au sein de la formation professionnelle, ainsi qu'entre la formation professionnelle et les autres secteurs du système éducatif ;
  - La transparence du système de formation professionnelle.

La loi 2018/10 dispose également (article 35) que les normes de formation professionnelle sont fixées par l'Etat et portent sur l'objectif, les méthodes et les modules de la formation, le profil des formateurs, les caractéristiques des infrastructures et équipements, la période et les heures de formation théorique, la période et la durée de la formation pratique. Aussi pour

l'élaboration ou la modification des normes, il est tenu compte des spécificités de chaque secteur d'activités, des référentiels de formation, des avis des experts des domaines concernés ainsi que des besoins en compétences des entreprises. C'est dans cette vision que s'inscrit la construction des différents référentiels des formations des chaînes de valeurs des filières agropastorales porteurs d'emplois et de revenus pour les populations camerounaises.

## **II. DESCRIPTION GENERALE DU METIER**

### **2.1 Définition du métier**

Le métier d'Eleveur-Naisseur est un élevage spécialisé qui consiste à produire des cabris et agneaux qui seront vendus pour l'engraissement ou la reproduction. C'est un Eleveur spécialisé et qualifié qui doit être capable de mobiliser les connaissances et aptitudes techniques rationnelles pour mener à bien une exploitation de reproduction des chèvres et moutons de manière satisfaisante.

### **2.2 Contexte professionnel**

L'Eleveur-Naisseur exerce une activité qui est dans le secteur de l'élevage. Le champ professionnel est celui de Producteur des jeunes petits ruminants (Cabris et Agneaux).

Il aura pour partenaires majeurs :

- Les producteurs de petits ruminants (individuels ou organisés);
- Les services administratifs et techniques publics (Elevage, Recherche);
- Les commerçants de petits ruminants;
- Les organisations non gouvernementales ;
- Les laboratoires (vétérinaire et bromatologique) ;
- Les prestataires (produits vétérinaires et autres intrants) ;
- Les structures de formation agropastorale ;
- Les médias ;
- Les collectivités territoriales décentralisées.

L'Eleveur-Naisseur de petits ruminants utilise également les outils classiques de conduite d'élevage suivants (non exhaustif) :

- La fiche de suivi individuel
- Le registre d'intervention journalière
- Le cahier de suivi des naissances
- Le cahier de suivi de la reproduction
- Le cahier de suivi sanitaire
- La fiche de suivi des sevrés
- La fiche technique de gestion et d'utilisation des fourrages et autres sources alimentaires
- Des documents-modèles de gestion (fiches de gestion de stocks, registre de matériel etc.)

Pour ce qui est du niveau de responsabilité, l'Eleveur-Naisseur exerce son travail individuellement ou collectivement. Il doit fréquemment prendre des décisions qui sont importantes avec une certaine marge de manœuvre.

Les facteurs de stress du métier sont liés aux : aléas climatiques, pertes d'animaux (maladies et autres causes de mortalités), contraintes de temps, contraintes liées à la qualité des cabris

et agneaux produits, feux de brousse (destruction des investissements), acquisitions difficiles des intrants, difficultés liées à l'acquisition des équipements adaptés (coût, quantité et qualité) et risques de vol (animaux et équipements).

S'agissant de la Santé et de la sécurité, les risques encourus dans ce métier sont ceux liés aux bris de matériels, aux incendies et aux maladies professionnelles (troubles musculaires, maladies pulmonaires) et aux risques d'accidents (morsures de reptiles, chutes, coups de cornes...). L'utilisation de certains produits chimiques dans l'élevage nécessite des mesures de sécurité spécifiques pour prévenir des intoxications.

Pour ce qui est des relations entre services / équipes / ateliers, il existe un lien fonctionnel entre les équipes de travail concernées. Egalement, il existe des relations entre les services/équipes/ateliers de la ferme et le monde professionnel, les structures techniques, la clientèle, les fournisseurs et d'autres acteurs du secteur Elevage-Naisseur.

Au sujet de l'organisation des équipes de travail, il existe une répartition des tâches dans l'exploitation de reproduction des petits ruminants (Elevage-Naisseur) selon les postes de travail existants. Les différentes équipes peuvent être affectées à des tâches plus spécifiques selon la taille de l'entreprise et le niveau de performance recherché.

Pour exercer ses activités en tenant compte de caractéristiques psychomotrices : L'Éleveur-Naisseur, a besoin :

- D'un degré de coordination et d'attention,
- De la souplesse
- De la dextérité digitale et manuelle
- Des facultés perceptuelles, auditives, olfactives et d'allocution.

Il a en outre besoin une grande mobilité car se déplaçant sur l'ensemble de son exploitation.

### **2.3 Opportunités d'emploi**

Types d'emploi occupé : Chef d'exploitation d'un Élevage-naisseur, Gérant d'une Ferme d'Élevage-Naisseur, Technicien dans une exploitation d'Élevage-Naisseur.

L'Éleveur-Naisseur va mobiliser les technologies manuelles essentielles : saillie par monte naturelle, l'insémination artificielle, castration (éventuellement) et des outils numériques pour la collecte des informations et la communication.

Les critères d'entrée sur le marché du travail sont à la fois, la qualification et l'expérience. Les modalités de sélection des candidats à l'emploi sont en général le test et l'essai.

Les emplois existants sont : Chef d'Exploitation, Chef de Ferme, Technicien spécialisé. L'auto-emploi est le mode le plus répandu d'insertion professionnelle. Le candidat formé peut aussi exercer comme salarié auprès des Exploitations d'élevage de Petits Ruminants (Coopératives, Fermes étatiques...). Les perspectives de rémunération sont le salaire et ensuite des avantages.

Afin de s'adapter aux nouvelles données du secteur, l'Éleveur-Naisseur pourra effectuer des formations de recyclage selon les opportunités. De même, il pourra être affecté à d'autres endroits dans une même entreprise selon la taille.

### III. TABLEAU DE SYNTHÈSE DE LA FORMATION

Nombre de modules : 07			
Durée en heure : 770			
N°	CODE	TITRE DU MODULE	DUREE (HEURES)
1	IUE01	INSTALLATION D'UNE UNITÉ D'ELEVAGE NAISSEUR DE PETITS RUMINANTS	90
2	CEE02	CONDUITE D'UNE EXPLOITATION D'ELEVAGE NAISSEUR DE PETITS RUMINANTS	550
4	VEE03	VENTE DES PRODUITS D'UNE EXPLOITATION D'ELEVAGE NAISSEUR DE PETITS RUMINANTS	15
3	ENT04	ENTREPRENEURIAT	36
5	GSI05	GESTION SIMPLIFIEE D'UN ELEVAGE NAISSEUR DE PETITS RUMINANTS	45
6	CMP06	COMMUNICATION EN MILIEU PROFESSIONNEL	24
7	MEF07	METIER ET FORMATION	10
<b>TOTAL</b>			<b>770</b>

## **IV. LISTE DES COMPETENCES VISEES PAR LA FORMATION**

### **4.1 Compétences particulières**

**1-Installer une unité d'Élevage Naisseur de petits ruminants**

**2-Conduire une exploitation d'Élevage Naisseur de petits ruminants**

### **4.2 Compétences générales**

**3- Elaborer un plan d'affaires d'une exploitation d'Élevage Naisseur de petits ruminants**

**4- Gérer une exploitation d'Élevage Naisseur de petits ruminants**

**5- Vendre les produits d'une exploitation d'Élevage Naisseur de petits ruminants**

**6-Communiquer en milieu professionnel**

**7- Se situer au regard du métier**

## V. MATRICE DES OBJETS DE FORMATION

MATRICE DES OBJETS DE FORMATION		OBJECTIFS OPERATIONNELS DUREE		Processus				Compétences générales					Total
				Planification	Exécution	Suivi	Évaluation	Elaborer un plan d'affaires d'une exploitation d'Élevage Naisseur de petits ruminants	Gérer une exploitation d'Élevage Naisseur de petits ruminants	Vendre les produits d'une exploitation d'Élevage Naisseur de petits ruminants	Communiquer en milieu professionnel	Se situer au regard du métier et de la formation	
NUMEROS	NUMEROS							<b>3</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	
	OBJECTIFS OPERATIONNELS							C	C	S	S	S	<b>5</b>
	DUREE							<b>36</b>	<b>45</b>	<b>15</b>	<b>24</b>	<b>10</b>	<b>130</b>
1	Installer une unité d'Élevage Naisseur de petits ruminants	C	<b>90</b>	Δ	Δ	Δ	Δ	○	○	○	○	○	
2	Conduire une exploitation d'Élevage Naisseur de petits ruminants	C	<b>550</b>	Δ	Δ	Δ	Δ	○	○	○	○	○	
Total	Nombre d'objectifs	<b>2</b>											
	Durée de la formation		<b>640</b>										<b>770</b>

- Légende:**    Δ Existence d'un lien fonctionnel entre le processus et les compétences particulières.  
Δ Application d'un lien fonctionnel entre le processus et les compétences particulières.
- Existence d'un lien fonctionnel entre les compétences générales et les compétences particulières. comportement
  - Application d'un lien fonctionnel entre les compétences générales et les compétences particulières. de situation

C : Objectif de

S : Objectif

## VI. DESCRIPTION DES OBJECTIFS DE FORMATION

### 6.1 Compétences particulières traduites en objectifs de comportement

#### Objectif de comportement N°1 : Installer une unité d'Élevage Naisseur de petits ruminants

Comportement attendu	Conditions d'évaluation	Critères généraux de performance	Précisions sur le comportement attendu	Critères particuliers de performance
<p><b>Pour démontrer sa compétence, l'apprenant doit être capable</b> d'installer une unité d'Élevage Naisseur de petits ruminants <b>selon les conditions d'évaluation, les critères de performances et les précisions indiqués dans les colonnes qui suivent:</b></p>	<p><b>Travail :</b> seul et avec la collaboration des partenaires techniques</p> <p><b>Lieux :</b> Site de la ferme, lieux d'acquisition, et environnement de la ferme</p> <p><b>Données :</b> description et bonnes connaissances des ressources animales et des conditions climatiques</p> <p><b>Consigne :</b> Ressources humaines et documentaires</p>	<p>Concordance des choix avec les objectifs de l'unité</p> <p>Nombre des géniteurs conformes disponibles dans l'exploitation</p>	<p><b>T1 Choisir l'espèce et la race à reproduire</b></p>	
			Lister les avantages comparés	Choix conformes aux objectifs recherchés
			Evaluer les risques	Application des consignes
			Effectuer le choix	Choix des animaux conforme aux objectifs envisagés

	Rendement économique du système Nature, Quantité et qualité d'aliments disponible selon les besoins de l'unité	<b>T2 Choisir le système de production à mettre en place</b>		
		Lister les éléments disponibles	Choix conforme aux animaux à élever	
		Lister les contraintes locales	Choix des solutions conformes aux objectifs envisagés	
	Fiches de suivi des géniteurs tenue à jour	Organiser le meilleur plan	Plan élaboré selon canevas	
	Site répondant aux exigences de l'unité	<b>T3 Choisir le site du logement des animaux</b>		
		Calculer les besoins d'espaces	Espaces conformes aux normes de logement	
		Visiter les sites disponibles	Normes d'implantation respectées	
	Site et animaux sécurisés	Planifier l'exploitation	Plan de mise en œuvre élaboré conforme	
	Logement répondant aux principes et exigences de l'unité ou du métier	<b>T4 Identifier des matériaux de construction du logement des animaux</b>		
		1.4.1 Consulter les services techniques	Besoins d'informations recueillies	
		1.4.2 Lire des synthèses d'informations sur les matériaux disponibles	Notes de synthèse des lectures	
	Existence d'un répertoire des meilleurs producteurs des géniteurs des espèces et races recherchées	<b>T5 Identifier des sources d'approvisionnement, des animaux géniteurs (en fonction des espèces et races)</b>		
1.5.1 Visiter des producteurs de géniteurs		Caractéristiques des Fournisseurs identifiés notées		
1.5.2 Exploiter des informations sur les géniteurs disponibles		Informations notées sur les géniteurs		

	Nombre des géniteurs de qualité disponible	<b>T6 Acquérir des géniteurs sélectionnés</b>	
		1.6.1 Consulter les commémoratifs	Informations collectées
		1.6.2 Evaluer les bons géniteurs	Géniteurs identifiés conforme aux besoins de la ferme
		1.6.3 Acheter les bons géniteurs	Géniteurs achetés conforme aux besoins de la ferme
	Nombre d'animaux arrivés à destination en bon état	<b>T7 Transporter des animaux au site</b>	
		1.7.1 Choisir un transporteur	Transport des animaux assuré selon les prescriptions de la ferme ou de la profession
		1.7.2 Choisir un moment convenable	Niveau de stress animal conforme
	Respect des normes du transport des petits ruminants	1.7.3 Protéger les animaux contre les accidents de transport	Animaux livrés sur le site en bon état de santé physique
	Nature et Nombre d'équipements de qualité disponible selon les besoins de l'unité	<b>T8 Acquérir des équipements et intrants (compléments alimentaires et produits vétérinaires)</b>	
1.8.1 Faire la liste des besoins		Nature et quantité des besoins évalués conformes	
1.8.2 Estimer les besoins financiers		Coûts déterminés exact selon les termes de négociation	
Nature et quantité d'intrant disponible selon les besoins de l'unité		1.8.3 Acheter les intrants	Procédures d'achat appliquées Preuves des achats
	1.8.4 Installer les équipements	Équipements installés selon les prescriptions et fonctionnels	

## Objectif de comportement N°2 : Conduire une exploitation d'Élevage Naisseur de petits ruminants

Comportement attendu	Conditions d'évaluation	Critères généraux de performance	Précisions sur le comportement attendu	Critères particuliers de performance
<p><b>Pour démontrer sa compétence, l'apprenant doit être capable</b> de conduire une exploitation d'Élevage Naisseur de petits ruminants <b>selon les conditions d'évaluation, les critères de performances et les précisions indiqués dans les colonnes qui suivent :</b></p>	<p><b>Travail :</b> Seul et en collaboration avec des partenaires techniques (services vétérinaires)</p> <p><b>Lieu :</b> Ferme</p> <p><b>Données :</b> Normes diverses d'élevage et de reproduction (hygiène, logement, alimentation, saillie, puberté, gestation, parturition, sevrage)</p> <p><b>Consigne :</b> Ressources humaines et documentaires (fiches diverses d'élevage)</p>	<p>Conformité du site</p> <p>Respect des normes de construction des bâtiments d'élevage</p>	<b>T9 Loger les animaux</b>	
			Mettre des bonnes litières sèches	Litières conformes
			Mettre des lots d'animaux	Lots conformes
			Aménager des box par lots	Animaux logés par box

			<b>T10 Alimenter les animaux (Formuler la ration alimentaire ; Fabriquer les blocs minéraux)</b>	
		Nombre de sacs d'aliments et de bottes foin disponible selon les besoins de l'unité	Peser les aliments	Application conforme de la procédure de pesée
			Servir des aliments	Application conforme de l'alimentation des animaux
		Maitrise des valeurs nutritives des ingrédients disponibles	Apporter des blocs minéraux	Application conforme de l'alimentation des animaux en blocs minéraux
		Maitrise de la formulation alimentaire	Apporter des vitamines	Application conforme de l'administration des vitamines aux animaux
		Maitrise de l'itinéraire technique de production et de conservation de fourrage		
		Faible gaspillage des aliments		

			<b>T11. Abreuver Les animaux</b>	
		Abreuvement selon les consignes	Disposer les abreuvoirs (poser, placer, etc.)	Matériels pour abreuvement placés selon les prescriptions de la ferme
		Disponibilité des informations sur l'âge des animaux	Servir de l'eau	Eau rendue disponible Abreuvement des animaux conforme aux prescriptions de la ferme
			<b>T12 Eliminer les déchets</b>	
		Nettoyage selon les prescriptions de l'unité	Mettre des désinfectants aux entrées	Système de biosécurité aux entrées mis en œuvre
			Changer les litières	Litière changée selon les critères définis
			Soigner des blessures	Animaux soignés
		Respect des principes de biosécurité	Apporter des produits préventifs aux animaux	Programme prophylactique mis en œuvre
		Respect du Plan de prophylaxie sanitaire et médicale	Trier les déchets	Déchets triés selon les prescriptions de la ferme
			Détruire les déchets dangereux	Fonctionnement d'un système de destruction de déchets dangereux
			Composter les crottins	Compostage des crottins conforme aux prescriptions de la ferme

		Application de ratio mâle et femelle	<b>T13 Constituer des lots de reproduction et suivi de la réforme</b>	
		Homogénéité des lots	Séparer les animaux en lots	Lots de reproduction établis
		Disponibilité des informations sur la carrière et performance des animaux	Noter les groupes	Fiche des lots renseignée
			Sortir les animaux défectueux	Bilan des réformes animales
			<b>T14 Estimer la puberté et les chaleurs</b>	
		Détection des chaleurs	Noter les entrées de femelles	Fiche individuelle des femelles renseignée
			Relever les âges	Fiche individuelle des reproducteurs renseignée
			Observer les signes de chaleurs	Repérage des signes de chaleur chez les femelles
		Taux de monte réussie	<b>T15 Conduire la saillie (monte naturelle ou insémination artificielle)</b>	
		Détection des chaleurs et bonne gestion de la carrière de reproduction	Choisir et introduire les mâles performants	Mâles performants identifiés et introduits chez les femelles
			Préparer les femelles	Femelles conformes pour l'accouplement

			<b>T16 Suivre la fertilité et la gestation</b>	
		Taux de fécondité élevé  Taux de natalité élevé	Noter les retours des chaleurs	Femelles en chaleur identifiées
			Palper les femelles gestantes	Femelles gestantes identifiées Application des techniques de palpation des femelles gestantes
			Séparer les gestantes des autres lots	Lots des gestantes constitués
			Injecter des produits adéquats	Animaux en bonne santé
			<b>T17 Assister à la parturition et apporter des soins aux nouveaux nés</b>	
		Taux de survie élevé	Préparer le local de mise bas	Local de mise-bas conforme aux normes
			Estimer les dates de mise-bas	Dates de mise-bas déterminée exactes
			Être présent et suivre les mises-bas	Fiche individuelle des petits nés renseignée
			Vérifier le bon état des nouveaux nés	Fiche de suivi des nouveaux nés
			<b>T18 Marquer les animaux</b>	
		Traçabilité des animaux capitalisée	Poser des boucles auriculaires	Boucles auriculaires posées
			Ecrire les codes/numéros aux marqueurs	Animaux marqués ou encodés

		Taux de sevrage élevé	<b>T19 Sevrer et sélectionner les futurs géniteurs</b>	
			Relever les poids individuels (par période)	Poids relevés selon les prescriptions
			Estimer l'état général des animaux	Etat général des animaux notés selon les prescriptions
			Mettre en lots les petits (selon des critères)	Répartition des lots de petits conforme
		Informations notées	<b>T20 Evaluer les mortalités</b>	
			Relever les mortalités	Fiche des mortalités renseignées
			Relever les causes	Fiche des causes renseignées
			Calculer les différences (entre vivants et morts)	Fiche des bilans établie

## 6.2 Compétences générales traduites en objectifs de comportement

### Objectif de comportement N° 3 : Vendre les produits d'une exploitation de d'Élevage Naisseur de petits ruminants

Comportement attendu	Conditions d'évaluation	Critères généraux de performance	Précisions sur le comportement attendu	Critères particuliers de performance	
<p><b>Pour démontrer sa compétence, l'apprenant doit être capable</b> de vendre les produits d'une exploitation de d'Élevage Naisseur de petits ruminants <b>selon les conditions d'évaluation, les critères de performances et les précisions indiqués dans les colonnes qui suivent :</b></p>	<p><b>Travail :</b></p> <p><b>-Degré d'autonomie :</b> Travail seul et assisté</p> <p><b>-Données :</b> Informations sur les ventes (quantité par types) et les acheteurs</p> <p><b>-Conditions environnementales :</b> bureau</p> <p><b>-Moyens :</b> Bordereau de livraison, cahier de vente</p>		<b>T29 Prospecter le marché</b>		
			4.1.1 Identifier les clients potentiels et leurs besoins	Connaître les clients et leurs besoins	
			4.1.2 Négocier les conditions de vente et enregistrer les commandes des clients		
		4.1.3 Etablir un plan de vente			
				<b>T30 Vendre les animaux</b>	
				4.2.1 Préparer le matériel de transport et de livraison	Satisfaire les clients
				4.2.2 Livrer les commandes	
		4.2.3 Animer le réseau de vente			
				<b>T31 Evaluer les ventes</b>	
				4.3.1 Tenir à jour le registre des ventes et de suivi des clients (traçabilité)	Registres de ventes tenus à jour et conforme
			4.3.2 Calculer les performances de vente	Performances calculées périodiques exactes	

## Objectif de comportement N° 4 : Gestion simplifiée d'une unité d'Élevage Naisseur de petits ruminants

Comportement attendu	Conditions d'évaluation	Critères généraux de performance	Précisions sur le comportement attendu	Critères particuliers de performance		
<p><b>Pour démontrer sa compétence, l'apprenant doit être capable</b> d'appliquer les principes de gestion simplifiée des activités de l'entreprise ou de l'unité <b>selon les conditions d'évaluation, les critères de performances et les précisions indiqués dans les colonnes qui suivent :</b></p>	<p><b>Lieu et conditions environnementales :</b> dans un bureau de l'unité  <b>Degré d'autonomie :</b> ce travail peut se faire seul ou avec l'assistance d'un expert  <b>Données :</b> les informations sur le marché, les données de la comptabilité, des achats, etc.  <b>Consigne :</b> organiser, classer et ranger les pièces</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les mesures prises pour séparer l'entreprise et la famille</li> <li>• Besoins de recrutement décrits</li> <li>• Adéquation besoins de recrutement et recrutés</li> <li>• Equipe de travail fonctionnelle</li> <li>• Objectifs de travail atteints</li> </ul>	<b>T24 Gérer l'entreprise et la famille</b>			
			Gérer l'influence de la famille dans les affaires	Principes et règles de gestion établis		
			Recruter un personnel productif	Procédure de recrutement défini Recrutements justifiés		
			Planifier, organiser le travail en équipe	Programme de travail établi Rendement par poste défini		
			Encourager la productivité	Mesures d'encouragement prises Mesures de protection des lieux de travail et de la personne prises		
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Principes et règles de stockage suivis</li> <li>• Outils de gestion et de suivi des stocks à jours</li> <li>• Principes et règles de l'inventaire suivis</li> </ul>	<b>T25 Gérer les stocks</b>	
					<b>Mettre en place les outils de gestion des stocks</b>	Outils de gestion de stocks disponibles
					<b>Entreposer / ranger les stocks</b>	Stocks entreposés et rangés selon les prescriptions de l'entreprise
					<b>Renseigner les outils de gestion des stocks</b>	Outils de gestion tenus à jour
					Suivre les stocks	Etablissement périodique de l'état des stocks Vérification périodique de l'état des stocks
			Inventorier les stocks	Liste d'inventaire établi PV d'inventaire établi		

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identification des éléments de coûts</li> <li>• Coûts unitaires calculés conformes</li> <li>• Seuil de rentabilité calculé conforme</li> <li>• Fixation des prix, conforme</li> </ul>	<b>T26 Calculer les coûts</b>	
	Calculer les coûts directs	Coûts directs des produits et services calculés exacts
	Calculer les coûts indirects	Coûts indirects des produits et services calculés exacts
	Calculer les coûts de revient unitaires	Coûts de revient unitaires des produits et services calculés exacts
	Calculer le seuil de rentabilité	Seuil de rentabilité calculé exact
	Fixer les prix	Prix de vente fixé, justifié
	Analyser les coûts	Marges calculées et justifiées
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Outils de comptabilité tenus à jour</li> <li>• Comptes d'exploitation périodiques établis et conformes</li> <li>• Carte de performance tenue à jour</li> </ul>	<b>T27 Mettre en œuvre une Comptabilité simplifiée</b>
Mettre en place des outils de gestion financière		Description du système de comptabilité mis en place Outils de gestion élaborés disponibles
Enregistrer les opérations au comptant et à crédit dans les outils dédiés		Enregistrements des opérations aux comptants conformes dans les outils appropriés Enregistrements des opérations à crédit conforme dans les outils appropriés
Elaborer un compte d'Exploitation		Compte d'Exploitation établi exact
Renseigner la carte de performance		Carte de performance renseignée conforme
Analyser les comptes		Résultats des comptes justifiés

- Plan des ventes établi et conforme
- Plan des coûts établi et conforme
- Plan de trésorerie établi et conforme

### T28 Elaborer les plans financiers

Établir le plan des ventes	Plan de vente établi conforme
7.2 Établir le plan des coûts	Plan des coûts établi conforme
7.3 Établir le Plan de trésorerie	Plan de trésorerie établi conforme

## Objectif de comportement N°5 : Entrepreneuriat

Comportement attendu	Conditions d'évaluation	Critères généraux de performance	Précisions sur le comportement attendu	Critères particuliers de performance
<p><b>Pour démontrer sa compétence, l'apprenant doit être capable</b> d'appliquer les principes de gestion simplifiée des activités de l'entreprise ou de l'unité <b>selon les conditions d'évaluation, les critères de performances et les précisions indiqués dans les colonnes qui suivent :</b></p>	<p><b>Lieu et conditions environnementales :</b> dans un bureau de l'unité  <b>Degré d'autonomie :</b> ce travail peut se faire seul ou avec l'assistance d'un expert  <b>Données :</b> les informations sur le marché, les données de la comptabilité, des achats, etc.  <b>Consigne :</b> organiser, classer et ranger les pièces</p>	<p>Plan d'affaires élaboré selon canevas</p>	<b>T21 Elaborer son plan d'affaires</b>	
			Choisir son idée d'affaires	Caractéristiques de l'idée d'entreprise justifiées
			Collecter les informations	Besoins d'informations connus Informations collectées disponibles
		Analyser les informations	Canevas de plan d'affaires renseigné conforme	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Liste des partenaires de financement identifiés et négociés</li> <li>Financement acquis pour la mise en œuvre du plan d'affaires</li> </ul>	<b>T22 Rechercher le financement du plan d'affaires</b>	
			Prospecter les sources de financement	Sources de financement identifiées
			Négocier le financement	Conditions de financement par source, connues Résumé du plan d'affaires pour les négociations établi
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de mise en œuvre, disponible</li> <li>Bilan de mise en œuvre établi</li> </ul>	<b>T23 Mettre en œuvre son plan d'affaires</b>	
			Elaborer un plan de mise en œuvre	Plan de mise en œuvre établi, conforme
			Mobiliser le capital initial requis	Capital initial requis calculé
			Mobiliser les ressources humaines et matérielles	Etat des ressources humaines et matérielles pour le démarrage établi
			Mettre en œuvre les activités	Programme de mise en œuvre des activités établi
Evaluer la mise en œuvre du plan d'affaires	Bilan de mise en œuvre établi			

## Objectif de comportement N°6 : Communiquer en milieu professionnel

Comportement attendu	Conditions d'évaluation	Critères généraux de performance	Précisions sur le comportement attendu	Critères particuliers de performance
<p><b>Pour démontrer sa compétence, l'apprenant doit être capable</b> d'appliquer les principes de gestion simplifiée des activités de l'entreprise ou de l'unité <b>selon les conditions d'évaluation, les critères de performances et les précisions indiqués dans les colonnes qui suivent :</b></p>	<p><b>Lieu et conditions environnementales</b> : dans un bureau de l'unité</p> <p><b>Degré d'autonomie</b> : ce travail peut se faire seul ou avec l'assistance d'un expert</p> <p><b>Données</b> : les informations sur le marché, les données de la comptabilité, des achats, etc.</p> <p><b>Consigne</b> : organiser, classer et ranger les pièces</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informations sur l'environnement du métier, recensées</li> <li>• Identification et exploitation des opportunités de son environnement</li> <li>• Compte rendu de rencontres ou de participation à des activités disponibles</li> </ul>	<b>T32 Entretien des relations avec les structures collaborateurs et les partenaires</b>	
			Accueillir les visiteurs dans l'unité	Dispositif ou modalités d'accueil des clients connus
			Rechercher les informations sur son métier et les opportunités d'appui	Informations, sur l'environnement du métier, connus
			Participer à des formations continues	Structures d'appui et conditions d'appui connues
			Produire et diffuser des informations sur son unité	Besoins de formation connus
			Participer aux réunions, foires, journées portes ouvertes	Outils de communication utilisés
			Visiter d'autres unités pour partager les expériences	PV et compte rendus de participation établis
	Expériences significatives recensées			

## Objectif de situation N° 7 : Se situer au regard du métier et de la formation de l'Éleveur-Naisseur de petits ruminants

Intention poursuivie	Précisions	Plan de mise en situation	Conditions d'encadrement	Critères de participation
<p><b>Acquérir la compétence pour se situer au regard du métier et de la formation de l'Éleveur-Naisseur de petits ruminants en tenant compte des précisions, du plan de mise en situation, des conditions d'encadrement et des critères de participation</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaître la réalité du métier</li> <li>- Comprendre le programme de formation.</li> <li>- Confirmer son orientation professionnelle</li> </ul>	<p><b>Phase 1 Informations :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• S'informer sur le marché du travail correspondant au domaine de l'élevage-naisseur de petits ruminants et des opportunités qu'elle offre : perspectives d'emploi, rémunération,</li> <li>• S'informer sur l'organisation des entreprises de l'élevage de petits ruminants formes juridiques, secteurs d'activités, structures organisationnelles, organisation du travail, environnement de travail et outils utilisés, etc.</li> <li>• S'informer sur la nature et les exigences du métier (tâches, conditions de travail, critères d'évaluation, droits et responsabilités des travailleurs) au cours de visites, d'entrevues, de rencontres d'information animées par un représentant de la filière, d'examens de documentation, etc.</li> <li>• S'informer sur la formation (référentiel de formation, démarche de formation, modes d'évaluation et sanction des études).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Privilégier les échanges d'opinions entre les apprenants et favoriser l'expression de tous.</li> <li>• Motiver les apprenants</li> <li>• Permettre aux apprenants d'avoir une vision juste du métier</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Recueillir des données sur la majorité des sujets à traiter.</b></li> <li>• <b>Donner son opinion sur les exigences auxquelles il faut satisfaire pour pratiquer le métier.</b></li> </ul>

### Phase 2 Application :

- Inventorier les habiletés, aptitudes et connaissances nécessaires pour pratiquer le métier.
- Vérifier la concordance entre le référentiel de formation et la situation de travail correspondante. Faire part de ses réactions par rapport au métier et à la formation. Voir la possibilité de créer son entreprise après un certain nombre d'années d'exercice du métier. Présenter les données recueillies ainsi que sa perception du métier et de la formation.

- Organiser des rencontres avec les producteurs expérimentés du métier

- **Présenter la perception du métier et le référentiel de formation**
- **Présenter un bilan des préférences, des aptitudes et des connaissances du domaine.**

### Phase 3 Synthèse, intégration et auto-évaluation :

- **Faire un bilan de ses préférences, de ses connaissances du domaine et de ses qualités personnelles. Comparer son bilan avec les exigences liées à la formation et à l'exercice du travail.**
- **Reconnaître les forces qui faciliteront son travail ainsi que les faiblesses qu'il faudra pallier. Donner les raisons qui motivent son choix de poursuivre ou non la démarche de formation.**

- **Fournir aux apprenants les moyens d'évaluer avec objectivité leur orientation professionnelle**

- **Justifier sa décision quant au fait de poursuivre ou non le programme de formation.**

## VII. LISTE DES MODULES

La formation au métier d'Éleveur-Naisseur professionnel de petits ruminants est composée de sept modules correspondant à ses compétences. Ce sont :

N°	COMPETENCES	MODULES
C1.	Installer une unité d'Élevage Naisseur de petits ruminants	Module 1 : <b>Etablissement d'un Élevage Naisseur de petits ruminants</b>
C1.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sous-module 1.1 : Planification d'une activité d'élevage de petits ruminants</b></li> </ul>
C1.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sous-module 1.2 : Choix de la ressource génétique animale</b></li> </ul>
C1.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sous-module 1.3 : Approvisionnement d'une unité d'Élevage Naisseur en géniteurs de petits ruminants</b></li> </ul>
C1.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sous-module 1.4 : Acquisition des géniteurs</b></li> </ul>
C1.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sous-module 1.5 : Acquisition des équipements et intrants divers</b></li> </ul>
C1.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sous module 1.6 : Eléments de Bio-climatologie</b></li> </ul>
C2.	Conduire une exploitation d'Élevage Naisseur de petits ruminants	Module 2 : <b>Conduite d'une exploitation d'élevage-naisseur de petits ruminants</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sous-module 2.1 : Alimentation des Petits Ruminants</b></li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sous-module 2.2 : Techniques de reproduction des petits ruminants</b></li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sous-module 2.3 : Eléments de zoohygiène</b></li> </ul>
C3.	Élaborer son plan d'affaires	Module 3 : <b>Entrepreneuriat</b>
C4.	Gérer une unité d'Élevage Naisseur de petits ruminants	Module 4 : <b>Gestion appliquée d'une exploitation d'Élevage Naisseur de petits ruminants</b>
C5.	Vendre les produits d'une exploitation de l'élevage de petits ruminants	Module 5 : <b>Techniques d'élaboration des plans de vente, des coûts et de la trésorerie</b>
C6.	Communiquer en milieu professionnel	Module 6 : <b>Techniques de Communication en entreprise</b>
C7.	<b>Se situer au regard du métier et de la formation</b>	Module 7 : <b>Métier et Formation</b>

## VIII. DESCRIPTION DES MODULES

### Module 1 : installation d'une unité Élevage Naisseur de petits ruminants

CODE DU MODULE : IUE01		DUREE : 90 heures		
OBJECTIF DE COMPORTEMENT VISE : Installer une unité d'Élevage Naisseur de petits ruminants	<b>CRITERES GENERAUX</b>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Concordance des choix avec les objectifs de l'unité</li> <li>- Nombre d'animaux arrivés à destination en bon état</li> <li>- Respect des normes du transport des petits ruminants</li> <li>- Nature, Quantité et qualité d'aliments disponible selon les besoins de l'unité</li> <li>- Nature et Nombre d'équipements de qualité disponible selon les besoins de l'unité</li> <li>- Nature et quantité d'intrant disponible selon les besoins de l'unité données d'entretien des équipements enregistrées et disponibles</li> </ul>			
PLACE DANS LE REFERENTIEL :				
Modules préalables : <b>Présentation générale du métier</b>				
Impact du module sur d'autres modules : <b>Conduite générale de l'exploitation</b>				
Rôle et importance du module dans le référentiel et dans le métier : <b>ce module vise à familiariser l'apprenant avec les connaissances et principes des productions animales en général et l'introduit dans la démarche de production rationnelle des petits ruminants. Les activités pédagogiques vont inclure des observations, expériences et réflexions des apprenants sur les productions animales et pousser à distinguer ce métier particulier de reproducteur.</b>				
CONTENUS ESSENTIELS				
Objet de formation	Connaissances	Durée		Balises de connaissance
<b>Sous module 1.1 : Planification d'une activité d'élevage de petits ruminants</b>				
		<b>T</b>	<b>P</b>	
T1 Choisir le système de production à mettre en place				
<b>1.1 Lister les éléments disponibles</b>	Zootechnie	<b>4</b>	<b>6</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Types et caractéristiques de fermes : traditionnelle, semi-intensive, intensive</li> <li>- Principales contraintes</li> <li>- Contenu d'un système de production</li> </ul>
<b>1.2 Lister les contraintes locales</b>	Planification			
<b>1.2 Organiser le meilleur plan</b>	Génétique animale			

<b>Sous-total 1.1</b>		<b>4</b>	<b>6</b>	
<b>Sous-module 1.2 : Choix de la ressource génétique animale</b>				
T2 Choisir l'espèce et la race à reproduire	Zootecnie	<b>8</b>	<b>12</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Animaux choisis en conformité avec les performances visées</li> <li>- Objectivité des choix effectués</li> </ul>
<b>2.1 Visiter des producteurs de géniteurs</b>	Génétique animale			
<b>2.2 Exploiter des informations sur les géniteurs disponibles</b>				
<b>Sous-total 1.2</b>		<b>8</b>	<b>12</b>	
<b>Sous module 1.3 : Approvisionnement d'une unité d'Élevage Naisseur en géniteurs de petits ruminants</b>				
T3 Identifier des géniteurs sélectionnés				
<b>3.1 Consulter les commémoratifs</b>	Stress animal	<b>8</b>	<b>12</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Profils des bons géniteurs</li> <li>- Conditions de transport</li> </ul>
<b>3.2 Evaluer les bons géniteurs</b>				
<b>3.3 Acheter les bons géniteurs</b>				
T4 Transporter des animaux au site				
<b>4.1 Choisir un transporteur</b>				
<b>4.2 Choisir un moment convenable</b>				
<b>4.3 Protéger les animaux contre les accidents de transport</b>				
<b>Sous-total 1.3</b>		<b>8</b>	<b>12</b>	
<b>Sous-module 1.4 : Acquisition des géniteurs</b>				
T5 Identifier des sources d'approvisionnement des géniteurs	Zootecnie Stress animal	<b>5</b>	<b>5</b>	- Fournisseurs identifiés
<b>5.1 Consulter les commémoratifs</b>				
<b>5.2 Evaluer les bons géniteurs</b>				
<b>Sous-total 1.4</b>		<b>5</b>	<b>5</b>	
<b>Sous-module 1.5 : Acquisition des équipements et intrants divers</b>				
T6 Acquérir des équipements et intrants	Gestion financière	<b>5</b>	<b>5</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaissance des besoins d'une Exploitation</li> <li>- Connaissance des prestataires</li> </ul>
<b>6.1 Faire la liste des besoins</b>	Zootecnie			
<b>6.2 Estimer les besoins financiers</b>				
<b>6.3 Acheter les intrants</b>				
<b>6.4 Installer les équipements</b>				
<b>Sous-total 1.5</b>		<b>5</b>	<b>5</b>	
<b>Sous module 1.6 : Eléments de Bio-climatologie</b>				
T 7 Choisir le site du logement des animaux				

<b>7.1 Calculer les besoins d'espaces</b>	Zootchnie	<b>4</b>	<b>6</b>	- Normes respectées
<b>7.2 Visiter les sites disponibles</b>	Génétique animale			- Espaces adaptés aux besoins du cheptel
<b>7.3 Planifier l'exploitation</b>				
T 8 Identifier des matériaux de construction du logement des animaux	Zootchnie	<b>4</b>	<b>6</b>	- Choix des matériaux conformes aux normes
<b>8.1 Consulter les services techniques</b>	Stress animal			-
<b>8.2 Lire des synthèses d'informations sur les matériaux disponibles</b>				
<b>Sous-total 1.6</b>		<b>8</b>	<b>12</b>	
<b>TOTAL</b>		<b>38</b>	<b>52</b>	
		<b>90</b>		
<b>DEMARCHE PEDAGOGIQUE : Exposé magistral, Démonstration (Poster), Cas pratique, Travaux Pratiques et visites de terrain</b>				
<b>TYPE D'EPREUVE : Epreuves de connaissances théoriques et épreuves pratiques : exercices individuels et de groupes</b>				

## Module 2 : Conduite d'une unité d'Élevage Naisseur de petits ruminants

CODE DU MODULE : CUE02

DUREE : 550 heures

OBJECTIF DE COMPORTEMENT VISE : Conduire une exploitation d'Élevage Naisseur de petits ruminants

### CRITERES GENERAUX

- Nombre de sacs d'aliments et de bottes de foin disponible selon les besoins de l'unité
- Maitrise des valeurs nutritives des ingrédients disponibles
- Maitrise de la formulation alimentaire
- Maitrise de l'itinéraire technique de production et de conservation de fourrage
- Abreuvement selon les consignes
- Nombre de géniteurs conformes disponibles dans l'exploitation
- Existence d'un répertoire des meilleurs producteurs des géniteurs, des espèces et races recherchées
- Fiches de suivi des géniteurs tenue à jour
- Conformité du site
- Respect des normes de construction des bâtiments d'élevage
- Respect du Plan de prophylaxie sanitaire et médicale
- Nettoyage selon les prescriptions de l'unité
- Respect des principes de biosécurité
- Taux de sevrage élevé
- Informations notées

PLACE DANS LE REFERENTIEL :

Modules préalables : **Etablissement d'un Élevage Naisseur**

Impact du module sur d'autres modules : **Conduite rationnelle de l'alimentation en vue de la reproduction des petits ruminants**

Rôle et importance du module dans le référentiel et dans le métier : **Il existe une diversité de petits ruminants et le choix d'une race est déterminant pour la réussite de toute l'entreprise. Ce module expose les potentiels et avantages comparatifs des races disponibles mises dans les meilleures conditions de leur exploitation**

CONTENUS ESSENTIELS

Objet de formation	Connaissances	Durée		Balises de connaissance
<b>Sous module 2.1 Alimentation des Petits Ruminants</b>				
		T	P	

T9 Alimenter les animaux (Formuler la ration alimentaire ; Fabriquer les blocs minéraux)	Bromatologie			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Choix des aliments appropriés</li> <li>- Formules équilibrées et adaptées aux besoins du cheptel</li> <li>- Croissance conforme aux standards</li> </ul>	
<b>9.1 Peser les aliments (choix des ingrédients)</b>	Zootecnie	<b>40</b>	<b>100</b>		
<b>9.2 Servir des aliments</b>	Physiologie de la digestion				
<b>9.3. Apporter des blocs minéraux</b>					
<b>9.4 Apporter des vitamines</b>					
T10 Abreuver les animaux	Zootecnie				
<b>10.1 Disposer les abreuvoirs (poser, placer, etc.)</b>	Physiologie de la digestion	<b>10</b>	<b>50</b>		
<b>10.2 Servir de l'eau</b>	Stress animal				
<b>Sous-total 2.1</b>				<b>50</b>	<b>150</b>
<b>Sous module 2.2 Techniques de reproduction des petits ruminants</b>					
T11 Constituer des lots de reproduction et suivi de la réforme	Zootecnie			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lots conformes aux standards</li> </ul>	
<b>11.1 Séparer les animaux en lots</b>	Physiologie de la reproduction	<b>5</b>	<b>15</b>		
<b>11.2 Noter les groupes</b>					
<b>11.3 Sortir les animaux défectueux</b>					
T 12 Marquer les animaux	Zootecnie				
<b>12.1 Poser des boucles auriculaires</b>		<b>5</b>	<b>15</b>		
<b>12.2 Ecrire les codes/numéros aux marqueurs</b>					
T13 Estimer l'âge de saillie/monte	Physiologie reproduction				
<b>13.1 Noter les entrées de femelles</b>	Zootecnie	<b>8</b>	<b>25</b>		
<b>13.2 Relever les âges</b>					
<b>13.3 Observer les signes de chaleurs</b>					
T14 Conduire la saillie (monte naturelle ou insémination artificielle)	Zootecnie				
<b>14.1 Choisir et introduire les mâles performants</b>	Physiologie reproduction	<b>8</b>	<b>23</b>		
<b>14.2 Préparer les femelles</b>					

T15 Suivre la fertilité et la gestation	Zootechnie Physiologie reproduction	<b>7</b>	<b>22</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Taux de fertilité conforme</li> <li>- Taux de fécondité conforme</li> </ul>
<b>15.1 Noter les retours des chaleurs</b>				
<b>15.2 Palper les femelles gestantes</b>				
<b>15.3 Séparer les gestantes des autres lots</b>				
<b>15.4 Injecter des produits adéquats</b>	Zootechnie Physiologie reproduction	<b>11</b>	<b>35</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Taux de mise bas viable</li> </ul>
T16 Assister à la parturition et apporter des soins aux nouveaux nés				
<b>16.1 Préparer le local de mise bas</b>				
<b>16.2 Estimer les dates de mise-bas</b>				
<b>16.3 Être présent et suivre</b>	Zootechnie Physiologie reproduction	<b>6</b>	<b>15</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Taux de sevrage conforme</li> <li>- Performances de croissance pondérale conforme</li> </ul>
<b>16.4 Vérifier le bon état des nouveaux nés</b>				
T17 Sevrer et sélectionner les futurs géniteurs				
<b>17.1 Relever les poids individuels (par période)</b>				
<b>17.2 Estimer l'état général des animaux</b>	Zootechnie Physiologie reproduction	<b>6</b>	<b>15</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Taux de sevrage conforme</li> <li>- Performances de croissance pondérale conforme</li> </ul>
<b>17.3 Mettre en lots les petits (selon les critères)</b>				
<b>17.4 Relever les poids individuels (par période)</b>				
<b>Sous-total 2.2</b>				
<b>Sous module 2.3 Éléments de zoohygiène</b>				
T18 Loger les animaux	Zootechnie Santé animale	<b>8</b>	<b>30</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Litières conformes</li> <li>- Logements adéquats selon les standards</li> </ul>
<b>18.1 Mettre des bonnes litières sèches</b>				
<b>18.2 Mettre des lots d'animaux</b>				
<b>18.3 Aménager des box par lots</b>	Zootechnie Santé animale	<b>8</b>	<b>30</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respect des Normes d'hygiène</li> <li>- Facteurs de la bonne forme des animaux</li> <li>- Déchets éliminés selon les standards</li> <li>- Compostage des crottins</li> </ul>
T19 Eliminer les déchets				
<b>19.1 Mettre des désinfectants aux entrées</b>				
<b>19.2 Changer les litières</b>				
<b>19.3 Soigner des blessures</b>				
<b>19.4 Apporter des produits préventifs aux animaux</b>				
<b>19.5 Trier les déchets</b>				
<b>19.6 Détruire les déchets dangereux</b>				
<b>19.7 Composter les crottins</b>				

T20 Evaluer les mortalités	Physiologie de la santé Clinique Zootecnie	16	60	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Signes des principales maladies maîtrisés</li> <li>- Relèves efficaces des signes et données de santé</li> <li>- Maîtrise du calcul des taux de mortalités</li> </ul>
<b>20.1 Relever les mortalités</b>				
<b>20.2 Relever les causes</b>				
<b>20.3 Calculer les différences (entre vivants et morts)</b>				
<b>Sous-total 2.3</b>		<b>30</b>	<b>120</b>	
TOTAL		<b>550</b>		
<b>DEMARCHE PEDAGOGIQUE : Exposé magistral, Démonstration (Poster et Mannequins animaux, ustensiles/outils de traitements, images des symptômes des principales maladies), divers types d'aliments, Cas pratique, Travaux Pratiques et visites de terrain</b>				
<b>TYPE D'EPREUVE : Epreuves de connaissances théoriques et épreuves pratiques : exercices individuels et de groupes</b>				

### Module 3 : Entrepreneuriat

Code du module : ENT03		Durée : 36 H		
Objectif de comportement visé : <b>Suivre les étapes pour élaborer son plan d'affaires</b>		<b>Critères généraux :</b>		
Place dans le référentiel				
a) Modules préalables : <b>Tous les modules</b>				
b) Impact du module sur d'autres modules : <b>Concrétise une application du métier à travers un projet d'entreprise</b>				
c) Rôle et importance du module dans le référentiel et dans le métier : <b>Prépare à l'auto emploi dans le métier et la professionnalisation</b>				
Contenu essentiel				
Objet de formation	<b>Connaissances</b>	<b>Durée</b>	<b>Limite des connaissances</b>	
T21Elaborer son plan d'affaires				

<b>Choisir son idée d'affaires</b>			
<b>Collecter les informations</b>			Définition de l'Entrepreneuriat, caractéristiques d'un bon entrepreneur, sources d'idée d'entreprise, définition de l'esprit d'entreprise, les compétences entrepreneuriales, caractéristiques d'une bonne idée d'entreprise, étude de marché
<b>Analyser les informations</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrepreneuriat, esprit d'entreprise, compétences entrepreneuriales, caractéristiques d'une bonne idée d'entreprise, étude de marché,</li> <li>• Segmentation de marché</li> <li>• Contenu d'un plan d'affaires</li> <li>• Organisation administrative et fonctionnelle</li> <li>• Contenu du plan marketing opérationnel</li> <li>• Contenu du plan financier</li> <li>• Analyse des comptes</li> </ul>	<b>31</b>	Démarche d'élaboration et contenu d'un plan marketing stratégique Démarche d'élaboration et contenu d'un plan marketing opérationnel (description des stratégies des 7 P) Choix : formes juridique, assurance, organisation et fonctionnement Besoins de financement Plan de financement Capital initial requis Contenu d'un plan financier simplifié Quelques indicateurs pertinents d'analyse Activités de démarrage d'un projet d'entreprise Renseigner le canevas du plan d'affaires
<b>T22 Rechercher le financement du plan d'affaires</b>			
<b>Prospecter les sources de financement</b>			
<b>Négocier le financement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opportunités de financement existantes</li> <li>• Techniques de recherche de financement</li> <li>• Techniques de négociation d'un projet</li> <li>• Démarche et condition de création d'une entreprise au Cameroun</li> </ul>	<b>2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Description des opportunités et conditions de financement</li> <li>• Résumé du projet à négocier</li> <li>• Méthodes de négociation</li> <li>• Formalités de création d'une entreprise au Cameroun</li> </ul>
<b>T23 Mettre en œuvre son plan d'affaires</b>			

<b>Elaborer un plan de mise en œuvre</b>	Démarche et condition de création d'une entreprise au Cameroun	<b>3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contenu d'un plan de mise en œuvre</li> <li>• Exécution du plan de mise en œuvre : réalisation des infrastructures, installation des équipements, recrutement et formation du personnel etc.</li> <li>• Contenu d'un bilan de mise en œuvre</li> </ul>
<b>Mobiliser le capital initial requis</b>			
<b>Mobiliser les ressources humaines et matérielles</b>			
<b>Mettre en œuvre les activités</b>			
<b>Evaluer la mise en œuvre du plan d'affaires</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Démarche pédagogique : <b>Exposé, discussion, exercice, étude de cas</b></li> <li>• Type d'épreuve : <b>connaissances et pratiques</b></li> </ul>			

#### Module 4 : Gestion appliquée d'une exploitation d'Élevage Naisseur de petits ruminants

CODE DU MODULE : GSI04	DUREE : 45 H
OBJECTIF DE COMPORTEMENT VISE : Acquérir des connaissances et des compétences de base en gestion afin de les appliquer dans les opérations quotidiennes une unité d'Élevage Naisseur de petits ruminants	<b>CRITERES GENERAUX</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adopter de meilleurs comportements dans la gestion des activités de l'entreprise et la famille</li> <li>- Satisfaire ses clients à travers les produits, les prix, les modalités d'accès aux produits, les informations incitant à l'achat</li> <li>- Appliquer des principes et règles de gestion efficace des approvisionnements et des stocks</li> <li>- Calculer ses coûts et coûts de revient</li> <li>- Tenir une comptabilité à jour, établir et analyser ses comptes</li> <li>- Établir ses plans prévisionnels des ventes, des coûts et de la trésorerie</li> </ul>
PLACE DANS LE REFERENTIEL Modules préalables : <b>se situer au regard du métier</b> Impact du module sur d'autres modules : <b>Permet de capitaliser les informations sur les activités de l'entreprise et de servir d'appui et d'éclairage des autres modules notamment techniques</b> Rôle et importance du module dans le référentiel et dans le métier : <b>permet à l'apprenant de prendre toutes les mesures en termes de procédures de gestion, d'outils de gestion, de projection, d'analyse des données et de prise de décisions</b>	
CONTENUS ESSENTIELS	

Objet de formation	Connaissances	Durée	Limites de connaissances
T24 Gérer la famille, l'entreprise et la productivité	<p>Organisation et fonctionnement d'une TPE</p> <p>Gestion de l'influence de la famille dans les affaires</p> <p>Comment recruter, gérer une équipe productive, encourager la productivité</p>	<b>4</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les procédures de gestion : correspondances, achats, comptabilité, recrutement employés, règlement intérieur</li> <li>- Définitions, raisons d'être dans les affaires, meilleurs comportements entrepreneuriales</li> <li>- Comment séparer l'entreprise de la famille (étude de cas)</li> <li>- Comment encourager la productivité</li> <li>- Comment prévenir ou gérer les conflits</li> <li>-</li> </ul>
<b>24.1 Gérer l'influence de la famille dans les affaires</b>			
<b>24.2 Recruter un personnel productif</b>			
<b>24.3 Planifier, organiser le travail en équipe</b>			
<b>24.4 Encourager la productivité</b>			
T25 Gérer les stocks	<p>Principes et règles de la gestion de stocks</p> <p>La tenue des outils de gestion des stocks</p> <p>Démarche de l'inventaire des stocks</p>	<b>6</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Définition et importance de la gestion des stocks</li> <li>- Principes et règles de la gestion de stocks</li> <li>- Tenue des fiches de stocks ou cahier de stock</li> <li>- Fiche d'inventaire</li> <li>- Comment faire un inventaire</li> <li>-</li> </ul>
25.1 Mettre en place les outils de gestion des stocks			
25.2 Entreposer / ranger les stocks			
25.3 Renseigner les outils de gestion des stocks			
25.4 Suivre les stocks			
<b>Inventorier les stocks</b>			
T26. Calculer les coûts	<p>Différents coûts</p> <p>Technique de calcul des différents coûts, analyse des coûts et fixation des prix de vente</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	<b>12</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Définition et importance du calcul des coûts</li> <li>- Différents coûts d'une entreprise</li> <li>- Calcul des coûts directs d'un produit</li> <li>- Calcul des coûts indirects d'un produit</li> <li>- Calcul du coût de revient d'un produit</li> <li>- Calcul du seuil de rentabilité</li> <li>- Fixation d'un prix</li> <li>-</li> </ul>
<b>26.1 Calculer les coûts directs</b>			
<b>26.2 Calculer les coûts indirects</b>			
<b>26.3 Calculer les coûts de revient unitaires</b>			
<b>26.4 Calculer le seuil de rentabilité</b>			
<b>26.5 Fixer les prix</b>			
<b>26.6 Analyser les coûts</b>			

T27 Mettre en œuvre une Comptabilité simplifiée	Définition et importance de la comptabilité	<b>18</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Définition et importance de la comptabilité</li> <li>- Système simplifié de comptabilité</li> <li>- Les étapes de l'enregistrement des opérations au comptant</li> <li>- Les étapes de l'enregistrement des opérations à crédit</li> <li>- L'enregistrement des opérations dans le journal</li> <li>- Tenue d'un compte client</li> <li>- Établissement du compte d'Exploitation</li> <li>- Examen des comptes</li> <li>- Contenus d'une carte de performance</li> <li>- Exploitation d'une carte de performance</li> <li>-</li> </ul>
<b>27.1 Mettre en place des outils de gestion financière</b>			
<b>27.2 Enregistrer les opérations au comptant et à crédit dans les outils dédiés</b>	Système simplifié de comptabilité		
<b>27.3 Élaborer un compte d'Exploitation</b>	Enregistrement des opérations au comptant		
<b>27.4 Renseigner la carte de performance</b>	Enregistrement des opérations à crédit		
<b>27.5 Analyser les comptes</b>	Enregistrement des opérations dans le journal de synthèse		
	Techniques d'élaboration du compte d'exploitation et d'analyse des comptes		
T28 Élaborer les plans financiers		<b>5</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Définition et importance de la planification financière</li> <li>- Comment planifier les ventes, les coûts et la trésorerie</li> <li>-</li> </ul>
<b>28.1 Établir le plan des ventes</b>	Techniques d'élaboration des plans de vente, des coûts et de la trésorerie		
<b>28.2 Établir le plan des coûts</b>			
<b>28.3 Établir le Plan de trésorerie</b>			
<b>DEMARCHE PEDAGOGIQUE : animation des cours en utilisant les techniques d'animation suivantes : exposé, questions-réponses, exercices, études de cas</b>			
<b>TYPE D'EPREUVE : Épreuves de connaissances théoriques et épreuves pratiques.</b>			

## Module 5 : Vente des produits d'une unité d'Élevage Naisseur des petits ruminants

CODE DU MODULE : VPE05		DUREE : 15 heures	
OBJECTIF DE COMPORTEMENT VISE : Vendre les produits de l'exploitation	<b>CRITERES GENERAUX</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Détermination des besoins des clients (produits, services et prix)</li> <li>- Informations disponibles sur le marché</li> <li>- Produits et services connus et accessibles par les clients (distribution et outils de communication)</li> <li>- Produits et services livrés aux clients selon les règles</li> <li>- Tenue des outils de suivi de la satisfaction des clients</li> <li>- Niveau des marges bénéficiaires calculées et analysées</li> <li>- Carte de performance renseignée</li> </ul>		
PLACE DANS LE REFERENTIEL :			
Modules préalables : <b>Éléments de création d'entreprise, Principes de productions animales, Techniques de reproduction des petits ruminants, Éléments de Zoohygiène,</b>			
Impact du module sur d'autres modules : <b>Gestion de l'exploitation de l'Élevage Naisseur de petits ruminants</b>			
Rôle et importance du module dans le référentiel et dans le métier : <b>Ce module vise à familiariser l'apprenant avec les outils de développement des plans de vente et des coûts dans une exploitation</b>			
CONTENUS ESSENTIELS			
Objet de formation	Connaissances	Durée	Balises de connaissance

T29 Prospector le marché			
<b>29.1 Identifier les clients potentiels et leurs besoins</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qui sont les clients</li> <li>• Collecter les informations sur les clients, les fournisseurs, les concurrents, les revues professionnelles,</li> <li>• Les 7 P du marketing</li> <li>• Les compétences de vendeur</li> <li>• Organiser et animer son réseau de distribution</li> </ul>	<b>15</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Définition et importance du marketing</li> <li>• Les types de clients</li> <li>• Comment faire une étude de marché</li> <li>• Les 7 P du marketing</li> <li>• Connaître ses produits, accueillir ses clients et savoir vendre ses produits</li> <li>• Un réseau de distribution ?</li> <li>• Comment animer un réseau de distribution</li> <li>• Comment présenter / disposer les produits</li> <li>• Tenue des registres de vente</li> <li>• Calcul de la performance des ventes</li> <li>• Analyse des ventes</li> </ul>
<b>29.2 Négocier les conditions de vente et enregistrer les commandes des clients</b>			
<b>29.3 Etablir un plan de vente</b>			
T30 Vendre les animaux			
<b>30.1 Préparer le matériel de transport et de livraison</b>			
<b>30.2 Livrer les commandes</b>			
<b>30.3 Animer le réseau de vente</b>			
T31 Evaluer les ventes			
<b>31.1 Tenir à jour le registre des ventes et de suivi des clients (traçabilité)</b>			
<b>31.2 Calculer les performances de vente</b>			
<b>TOTAL</b>		<b>15</b>	
<b>DEMARCHE PEDAGOGIQUE : Exposé magistral, Démonstration (Poster, formulaires, registres-type), Cas pratique, Travaux Pratiques et visites de terrains</b>			
<b>TYPE D'EPREUVE : Epreuves de connaissances théoriques et épreuves pratiques : exercices individuels et de groupes</b>			

## Module N°6 : Communication en milieu professionnel

Code du module : CMP06	Durée : 24 H
Objectif de comportement visé : <b>S'informer sur le métier et les opportunités d'appui</b> <b>Interagir avec les acteurs de son environnement professionnel</b>	<b>Critères généraux :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informations sur le métier et son environnement</li> <li>- Développer des aptitudes d'écoute de synthèse, de communication et de négociation</li> <li>- Informations sur les acteurs de la filière</li> <li>- Information sur les opportunités de la filière</li> </ul>

Place dans le référentiel

d) Modules préalables : **Tous les modules**

e) Impact du module sur d'autres modules : **Concrétise une application du métier à travers un projet d'entreprise**

f) Rôle et importance du module dans le référentiel et dans le métier : **Prépare à l'auto emploi dans le métier et la professionnalisation**

Contenu essentiel

Objet de formation

**Connaissances**

**Durée**

**Limite des connaissances**

T32 Entretien des relations avec les structures collaboratrices et les partenaires

**Accueillir les visiteurs dans l'unité**

**Rechercher les informations sur son métier et les opportunités d'appui**

**Participer à des formations continues**

**Produire et diffuser des informations sur son unité**

**Participer aux réunions, foires, journées portes ouvertes**

**Visiter d'autres unités pour partager les expériences**

- Méthode de prise de notes
- Règles de présentation d'une information
- Techniques de communication
- Formes de partenariat et d'échanges
- Structuration et fonctionnement des organisations de la profession
- L'environnement de la Micro, Petite et Moyenne Entreprise au Cameroun
- Opportunités et structures d'appui et d'accompagnement des entreprises
- Notion de formation professionnelle et d'apprentissage
- Elaborer un rapport

**24**

- Techniques de rédaction d'une lettre, d'un rapport, d'un compte rendu
- Les outils de communication
- Recherche sur Internet
- Le partenariat et ses principes
- Les principales organisations professionnelles de la filière et les services et appui qu'elles offrent
- Description de l'environnement de la MPME du Cameroun
- Les besoins d'appui et de financement de la MPME
- Les Opportunités et structures d'appui et d'accompagnement des entreprises
- Techniques de négociation
- Techniques de recherche d'emploi

Démarche pédagogique : **Exposé, discussion,**

Type d'épreuve : **connaissances**

## Module N°7 : Métier et formation

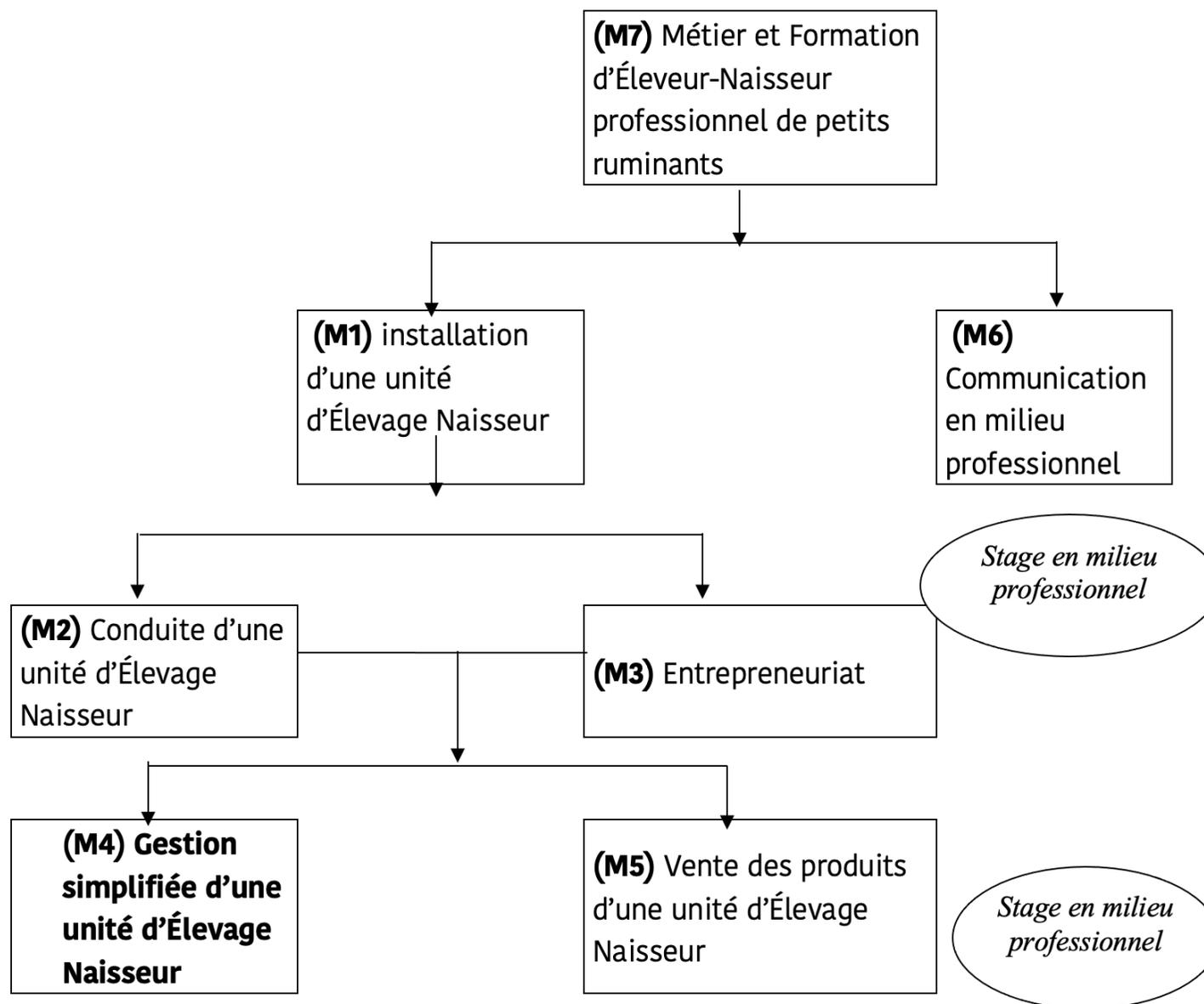
CODE DU MODULE : MEF 07		DUREE : 10 heures	
OBJECTIF DE SITUATION VISE : <b>Se situer au regard du métier d'opérateur (trice)</b>		<b>CRITÈRES DE PARTICIPATION :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Opinion sur les exigences auxquelles il faut satisfaire pour pratiquer le métier</li> <li>- Climat favorable à l'apprentissage</li> <li>- Bien-être physique et psychologique</li> </ul>	
PLACE DANS LE REFERENTIEL : Modules préalables : <b>néant</b> Impact du module sur d'autres modules : <b>Ce module permet en priorité de suivre tous les autres modules</b> Rôle et importance du module dans le référentiel et dans le métier : <b>Le module est assuré en début de formation. Il permet à l'apprenant, d'acquérir une vision globale de l'exercice du métier et du programme de formation auquel il s'est inscrit. Il confirmera aussi les choix optés par l'apprenant pour se former dans ce métier.</b>			
CONTENUS ESSENTIELS			
Objet de formation	Connaissances	Durée	Balises de connaissance
<u>Phase 1</u> Informations : <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>S'informer sur le marché du travail correspondant au domaine de la production du lait et des opportunités qu'elle offre</b></li> <li>• <b>S'informer sur l'organisation des entreprises et des fermes d'éleveurs de production laitière</b></li> <li>• <b>S'informer sur la nature et les exigences du métier d'opérateur de traite de lait (s'informer sur la formation ce, référentiel de formation, démarche de formation, modes d'évaluation et sanction des études.)</b></li> </ul>	Recherche des informations sur le métier Perspectives d'emploi Conditions de travail organisation du travail, environnement de travail Perception du métier Référentiel de métier-compétences : tâches, conditions de travail, indicateurs de performance, Référentiel de formation	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Données sur le métier</li> <li>• Informations sur le marché de l'emploi du métier</li> <li>• Nature et exigences du métier et la formation</li> <li>• Notion de formation professionnelle</li> <li>• Les offres de formation existantes</li> </ul>

<p>Phase 2 Application :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Inventorier les habiletés, aptitudes et connaissances nécessaires pour pratiquer le métier.</b></li> <li>• <b>Vérifier la concordance entre le référentiel de formation et la situation de travail correspondante.</b></li> <li>• <b>Faire part de ses réactions (apprenant) par rapport au métier et à la formation.</b></li> <li>• <b>Faire part des informations recueillies ainsi que sa perception (apprenant) du métier et de la formation.</b></li> </ul>	<p>Information orale par les professionnels. Pratique du métier Inventaire des habiletés, aptitudes et connaissances sur le métier</p>	<p>4</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Situation des habiletés, aptitudes et connaissances pour pratiquer le métier</li> <li>• Echanges par rapport au métier et à la formation</li> </ul>
<p>Phase 3 Synthèse, intégration et auto-évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Faire un bilan de ses connaissances et de ses qualités personnelles.</b></li> <li>• <b>Comparer son bilan avec les exigences liées à la formation et à l'exercice du métier</b></li> <li>• <b>Reconnaître ses forces ainsi que les faiblesses à corriger</b></li> <li>• <b>Donner les raisons qui motivent son choix</b></li> </ul>	<p>Notions de bilan, aptitudes et connaissances Présentation d'un bilan de ses aptitudes et connaissances</p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aptitudes et connaissances</li> <li>• Forces et faiblesses par rapport aux exigences liées à la formation et au métier</li> <li>• Les motivations</li> </ul>
<p>TOTAL</p>		<p><b>10</b></p>	
<p>DEMARCHE PEDAGOGIQUE : <b>Exposé oral, Conférence (invité)</b></p>			
<p>TYPE D'EPREUVE : <b>Ce module n'est pas évalué. Il est déroulé pour susciter les motivations de l'apprenant à la formation à ce métier.</b></p>			

IX.

## LOGIGRAMME DES SEQUENCES DE FORMATION

Le présent logigramme est proposé à titre indicatif



## X. PROGRAMME DE REALISATION DE LA FORMATION

Numéro du module		Compétences particulières		Compétences générales					Total
		M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	
<b>Durée H</b>		<b>90</b>	<b>550</b>	<b>36</b>	<b>45</b>	<b>15</b>	<b>24</b>	<b>10</b>	<b>770</b>
Mois	Se								
1	1	30						10	40
	2	40							40
	3	20							20
	4		40						40
2	1		40						40
	2		40						40
	3		30						30
	4			36					36
3	1				35	5			40
	2				10	10	20		40
	3						4		04
	4		Stage ferme						40
4	1		Stage ferme						40
	2		Stage ferme						40
	3		Stage ferme						40
	4		Stage ferme						40

5	1		Stage ferme						<b>40</b>
	2		Stage ferme						<b>40</b>
	3		Stage ferme						<b>40</b>
	4		Stage ferme						<b>40</b>
6	1		Stage ferme						<b>40</b>
<b>Total</b>		<b>90</b>	<b>550</b>	<b>36</b>	<b>45</b>	<b>15</b>	<b>24</b>	<b>10</b>	<b>770</b>

## CONCLUSION

Le présent référentiel de formation au métier d'Éleveur-Naisseur est la suite logique de l'implémentation des dispositions du référentiel-métier compétences d'Éleveur-Naisseur validé par les parties prenantes. Aussi bien pour les compétences particulières que générales, des objectifs de formation et des modules associés ont été identifiés.

Au total, le référentiel de formation au métier d'Éleveur-Naisseur est constitué de **770 heures**, dont **640 heures** pour la formation concernant les compétences particulières et **130 heures** pour les compétences générales. La formation se déroulant par alternance, la théorie est intimement liée à la phase pratique pour une acquisition maximale des savoirs associés.

# ELEVEUR NAISSEUR DES PETITS RUMINANTS

## SECTION 3 REFERENTIEL D'EVALUATION



## INTRODUCTION

La situation socioéconomique du Cameroun en rapport avec la production agricole et pastorale montre que le secteur primaire est un grand gisement de métiers et à haut potentiel d'emplois décents. Il ressort de diverses analyses que, compte tenu des ressources propre dont dispose le pays dans le domaine de la formation agropastorale, il s'impose la nécessité de saisir certaines opportunités qu'offre les programmes, les projets, et les organismes multilatéraux en vue de se munir des améliorations possibles. Le programme de la GIZ s'est doté d'une approche par compétence afin de soutenir davantage les acteurs de la filière agropastorale (producteur en activité, les écoles, les organisations paysannes -OP) et avec la collaboration des partenaires institutionnels.

Dans le cadre spécifique des produits de grande consommation nationale, la demande en viande est couverte essentiellement par les gros ruminants (un peu plus de 50%) et suivis par les petits ruminants (ovins et caprins) pour environ 21% de la consommation annuelle par habitant. Il est aussi ressorti de plusieurs analyses que le secteur des petits ruminants est en nette progression malgré des limites : en premier les pathologies (PPR), les mauvaises utilisations des ressources génétiques (accouplements non contrôlés avec l'augmentation de la consanguinité, sélection négative et abattage des femelles gestantes, soit 50-60% du total) et un taux de sevrage faible (40%). L'exploitation des sous-produits (cuirs et peaux) reste faible. Tout ceci décrit la faible professionnalisation du secteur des petits ruminants dont plus 70% du cheptel national, estimé à un peu plus de 8.000.000 de têtes (faisant du Cameroun le second producteur derrière le Tchad dans la Sous-région Afrique Centrale) se trouve dans la partie septentrionale du pays (régions de l'Adamaoua, Nord et Extrême Nord). L'importation des races exotiques n'a pas toujours été concluante pour l'amélioration de la production ovine ou caprine.

Dans le cadre ses objectifs d'amélioration de l'offre en protéines d'origines animales, le MINEPIA via le PRODEL entend mettre à disposition des vaccins et autres produits de couverture sanitaire avec la collaboration du LANAVET. D'autres interventions en cours militent à l'accompagnement de la professionnalisation des opérateurs directs du secteur de la production des petits ruminants par l'implémentation de l'APC (Approche par compétences).

La présente mission a pour objectif de contribuer à identifier les métiers porteurs et élaborer les référentiels métiers compétences, les référentiels de formation, les référentiels d'évaluation, les guides d'organisation matérielles et pédagogique des différents métiers porteurs identifiés et sélectionnées de manière concertée.

Le présent document porte sur le référentiel de formation de l'Éleveur-Naisseur et développe les points suivants :

- Les modules de la formation de l'Éleveur-Naisseur petits ruminants ;
- La description de l'évaluation de la formation au de l'Éleveur-Naisseur petits ruminants ;
- La présentation de la fiche de synthèse d'évaluation de la formation de l'Éleveur-Naisseur petits ruminants ;

Il contient en annexe les listes des personnes ayant contribué, un glossaire et la bibliographie consultée.

## I. MODALITES DE FORMATION ET D’EVALUATION

### 1.1 Identification du vivier

L’Eleveur-Naisseur exerce une activité qui est dans le secteur de l’élevage. Le champ professionnel est celui de Producteur des jeunes petits ruminants (Cabris et Agneaux).

Le vivier de cette formation est constitué :

- des apprenants en formation initiale au métier d’exploitant agricole ou à toute autre formation du domaine agropastoral désirant se spécialiser dans le **métier d’Eleveur-Naisseur**.
- des actifs ayant l’intention de se recycler ou de bénéficier d’une formation continue ou à la carte selon la demande.

### 1.2 Modalités de formation

L’acquisition des compétences se fait à la suite de la formation initiale du domaine agropastoral ou bien en formation continue ; dans ce dernier cas, elle et pourra intégrer plus tard la validation des acquis de l’expérience. La formation se déroule pour la partie pratique au centre de formation et/ou en alternance chez un professionnel formé sur le plan pédagogique selon les prescrites dans le référentiel de formation.

La durée totale de la formation est de **770 heures**. Elle comporte **7 modules** (2 pour les compétences particulières et 3 pour les compétences générales) et peut intégrer un stage professionnel selon les niveaux de qualification de départ.

### 1.3 Modalités d’évaluation

Dans le cadre de ce référentiel, il est considéré deux types d’évaluation au cours de la formation :

- Une évaluation formative qui correspond au contrôle effectué par le formateur pour s’assurer que les apprenants ont bien intégré son enseignement et, au besoin, pouvoir apporter les correctifs nécessaires.
- Une évaluation sommative ou de sanction par compétence qui sera organisée sous la responsabilité de l’organisme de gestion de la certification.
- L’apprenant doit à ce titre démontrer à l’issue de la formation par l’intermédiaire d’une évaluation sommative à la fin de chaque module, qu’il a acquis les compétences nécessaires à la réalisation du métier.
- La reconnaissance de la capacité de l’apprenant n’est effective qu’après que toutes les compétences inscrites au programme et arrêté par un règlement d’examen soient réussies et validés. Les attestations de compétences seront décernées aux apprenants qui auront validé les modules concernés.

### 1.4 Conditions de reprises

L’apprenant défaillant dans un module quelconque devra le reprendre dans son intégralité au cours d’une prochaine session ou selon les possibilités pendant la session de rattrapage.

## II. LISTE DES COMPETENCES ET MODULES VISEES PAR LA FORMATION

Code	Titre du module	Durée module	Durée évaluation
<b>IUE01</b>	<i>INSTALLATION D'UN UNITÉ D'ELEVAGE NAISSEUR DE PETITS RUMINANTS</i>	90	3
<b>CEE02</b>	<i>CONDUITE D'UNE EXPLOITATION D'ELEVAGE-NAISSEUR DE PETITS RUMINANTS</i>	550	4
<b>VEE03</b>	<i>VENTE DES PRODUITS D'UNE EXPLOITATION DE D'ELEVAGE NAISSEUR DE PETITS</i>	15	2
<b>ENT04</b>	<i>ENTREPRENEURIAT</i>	36	2
<b>GSI05</b>	<i>GESTION SIMPLIFIEE D'UNE D'ELEVAGE-NAISSEUR DE PETITS RUMINANTS</i>	45	3
<b>CMP06</b>	<i>COMMUNICATION EN MILIEU PROFESSIONNEL</i>	24	1
<b>MEF07</b>	<i>METIER ET FORMATION</i>	10	0
		770	

### III. EVALUATION DES MODULES

#### 3.1 Module : INSTALLATION d'une unité élevage naisseur de petits ruminants

**Titre du référentiel :** FMQ au métier de l'Elevage-Naissance

**Titre du module :** Etablissement d'un élevage naisseur de petits ruminants

**Code du module :** IUE01

**Durée :** 03 (de l'évaluation) H

**Objectif du module :** installer une unité d'élevage naisseur de petits ruminants

##### 1. Tableau de spécification

Objet d'évaluation	Pond.	Type d'éval. (CP/P)	Stratégie d'éval. (PS/PT)	Indicateur/élément de connaissances/aspect observable	Pond.	Critère	Pond.
<b>T1 Choisir l'espèce et la race à reproduire sur 15</b>							
Lister les avantages comparés	5	<b>P</b>	<b>PT</b>	Choix conformes aux objectifs recherchés	5	Critères de choix	5
Evaluer les risques	5	<b>CP</b>	<b>PT</b>		5	Risques possibles	5
Effectuer le choix	5	<b>CP</b>	<b>PS</b>		5	Choix en lien avec les objectifs	5
<b>T2 Choisir le système de production à mettre en place sur 15</b>							
Lister les éléments disponibles	5	<b>P</b>	<b>PT</b>	Choix du système conforme aux animaux à élever	5	Liste des avantages du système	5
Lister les contraintes locales	5	<b>CP</b>	<b>PT</b>		5	Liste des risques du système	5
Organiser le meilleur plan	5	<b>CP</b>	<b>PT</b>		5	Plan élaboré conforme	5
<b>T3 Choisir le site du logement des animaux sur 15</b>							
Calculer les besoins d'espaces	5	<b>CP</b>	<b>PT</b>	Choix justifié du site de logement	5	Critères de choix du site	5
Visiter les sites disponibles	5	<b>CP</b>	<b>PT</b>		5	Besoins d'information identifiés et collectés	5
Planifier l'exploitation	5	<b>CP</b>	<b>PT</b>		5	Description des activités d'installation	5
<b>T4 Identifier des matériaux de construction du logement des animaux = 15</b>							

1.4.1 Consulter les services techniques	5	<b>CP</b>	<b>PT</b>	Matériaux identifiés et quantifiés	5	Description des besoins en matériaux	5
1.4.2 Lire des synthèses d'informations sur les matériaux disponibles	5	<b>CP</b>	<b>PT</b>		5	Caractéristiques des matériaux décrites	5
	5	<b>CP</b>	<b>PT</b>		5	Quantité et coût des matériaux calculés exacts	5
<b>T5 Identifier des sources d'approvisionnement, des animaux géniteurs (en fonction des espèces et races) = 10</b>							
1.5.1 Visiter des producteurs de géniteurs	5	<b>CP</b>	<b>PT</b>	Sources d'approvisionnement connues	5	Critères des sources d'approvisionnement	5
1.5.2 Exploiter des informations sur les géniteurs disponibles	5	<b>CP</b>	<b>PT</b>		5	Caractéristiques des sources d'approvisionnement établies	5
<b>T6 Acquérir des géniteurs sélectionnés</b>							
1.6.1 Consulter les commémoratifs	2	<b>CP</b>	<b>PT</b>	Géniteurs achetés conforme aux besoins de la ferme	2	Besoins d'information établie	2
1.6.2 Evaluer les bons géniteurs	3	<b>CP</b>	<b>PS</b>		3	Caractéristiques des géniteurs à acheter définies	3
1.6.3 Acheter les bons géniteurs	3	<b>CP</b>	<b>PT</b>		3	Conditions d'acquisition négociées	3
	2	<b>CP</b>	<b>PS</b>	2	Géniteurs acquis conforme	2	
<b>T7 Transporter des animaux au site 10</b>							
1.7.1 Choisir un transporteur	2	<b>CP</b>	<b>PT</b>	Transport des animaux assuré selon les prescriptions de la ferme ou de la profession	2	Critères de choix d'un transporteur	2
1.7.2 Choisir un moment convenable	3	<b>CP</b>	<b>PS</b>		3	Conditions de transport des animaux	3
1.7.3 Protéger les animaux contre les accidents de transport	5	<b>CP</b>	<b>PT</b>		5	Transport des animaux réalisé conforme	5
<b>T8 Acquérir des équipements et intrants (compléments alimentaires et produits vétérinaires) sur 10</b>							

1.8.1 Faire la liste des besoins	3	<b>CP</b>	<b>PS</b>	Intrants et équipements acquis conforme	3	Besoins en intrants et équipements déterminé	3
1.8.2 Estimer les besoins financiers	2	<b>CP</b>	<b>PT</b>		2	Quantité et coûts des intrants et équipements calculés exacts	2
1.8.3 Acheter les intrants	3				3	Intrants et équipements	3
1.8.4 Installer les équipements	2				2	Intrants et équipement acquis et installés selon prévisions	2

## 2. Fiche d'évaluation

**Titre du module :** *Etablissement d'un élevage naisseur de petits ruminants*

**Code du module :** PPA100

**Nom de l'apprenant :** .....

**Centre :** .....

**Date de l'évaluation :** .....

**Signature de l'évaluateur :**

**Résultat**

**Succès**

**Echec**

ELEMENTS D'EVALUATION	OUI	NON	RESULTAT
<b>T1 Choisir l'espèce et la race à reproduire sur 15</b>			
Critères de choix			0 ou 5
Risques possibles			0 ou 5
Choix en lien avec les objectifs			0 ou 5
			...../15
<b>T2 Choisir le système de production à mettre en place sur 15</b>			
Liste des avantages			0 ou 5
Liste des risques			0 ou 5
Plan élaboré conforme			0 ou 5
			...../15
<b>T3 Choisir le site du logement des animaux sur 15</b>			
Critères de choix du site			0 ou 5
Besoins d'information identifiés et collectés			0 ou 5
Description des activités d'installation			0 ou 5
			...../15
<b>T4 Identifier les matériaux de construction du logement des animaux sur 15</b>			
Description des besoins en matériaux			0 ou 5
Caractéristiques des matériaux décrites			0 ou 5
Quantité et coût des matériaux calculés exacts			0 ou 5
			...../15
<b>T5 Identifier des sources d'approvisionnement, des animaux géniteurs (en fonction des espèces et races) sur 10</b>			
Critères des sources d'approvisionnement			0 ou 5
Caractéristiques des sources d'approvisionnement établies			0 ou 5
			...../10
<b>T6 Acquérir des géniteurs sélectionnés sur 10</b>			
Besoins d'information établie			0 ou 2
Caractéristiques des géniteurs à acheter définies			0 ou 3
Conditions d'acquisition négociées			0 ou 3
Géniteurs acquis conforme			0 ou 2
			...../10
<b>T7 Transporter des animaux au site SUR 10</b>			
Critères de choix d'un transporteur			0 ou 3
Conditions de transport des animaux			0 ou 2

Transport des animaux réalisé conforme			<b>0 ou 5</b>
			<b>...../10</b>
<b>T8 Acquérir des équipements et intrants (compléments alimentaires et produits vétérinaires sur 10</b>			
Besoins en intrants et équipements déterminé			<b>0 ou 3</b>
Quantité et coûts des intrants et équipements calculés exacts			<b>0 ou 2</b>
Intrants et équipements			<b>0 ou 3</b>
Intrants et équipement acquis et installés selon prévisions			<b>0 ou 2</b>
<b>TOTAL</b>			<b>...../100</b>
<b>SEUIL DE REUSSITE</b>			<b>80/100</b>
<b>REGLE DE VERDICT : T1</b>		OUI	NON

### 3. Description sommaire de l'épreuve

#### RENSEIGNEMENTS GENERAUX

L'épreuve a pour but d'évaluer la compétence de l'apprenant à **installer une unité d'élevage naisseur de petits ruminants**

C'est une épreuve qui repose à la fois sur les connaissances pratiques et des travaux pratiques. Il s'agit d'une épreuve visant l'évaluation d'un produit ou d'un processus de travail et qui privilégie un mode d'observation devant permettre à l'évaluateur de se prononcer sur l'aptitude du candidat à **installer une unité d'élevage naisseur de petits ruminants**

C'est une épreuve individuelle pouvant être administrée à plusieurs candidats selon la disponibilité du matériel et du nombre de postes de travail.

La durée de l'épreuve suggérée est de **3 heures** et porte sur les aspects suivants :

- **Connaissances pratiques sur les systèmes de production de petits ruminants**
- **Conditions de transport des animaux sur pied**
- **Facteurs de choix de l'espèce et de la race de petits ruminants à produire**
- **Critères de choix des géniteurs**
- **Précautions à prendre dans le choix de ses sources d'approvisionnement**
- **Principaux facteurs climatiques sur les petits ruminants**
- **Normes de logements**
- **Critères de choix des matériaux de construction**
- **Typologie des logements des petits ruminants**

#### DEROULEMENT

Après avoir distribué le sujet (incluant la documentation technique et les outils nécessaires), l'évaluateur doit s'assurer que les directives ont été comprises et fournir des explications au besoin. Pendant l'épreuve, l'évaluateur observe et apprécie le processus. A la fin de l'épreuve, il évalue le produit.

#### Consignes particulières

- Le candidat peut disposer du matériel habituellement utilisé ;
- Pendant le déroulement de l'épreuve, interdire toute communication ou aide d'autrui ;
- La réalisation de l'épreuve est individuelle ; toutefois en cas de force majeure, le candidat peut solliciter l'aide de l'évaluateur pour débloquer la situation et celui-ci en tiendra compte dans la notation.
- Le respect des règles d'hygiène et de sécurité ainsi que les consignes de l'évaluateur est impératif.

### 3.2 Module : Conduite d'une exploitation d'élevage-naisseur de petits ruminants

**Titre du référentiel :** FMQ au métier de l'Elevage-Naissance

**Titre du module :** Conduite d'une exploitation d'élevage-naisseur de petits ruminants

**Code du module :** CEE02

**Durée :** 04 (de l'évaluation) H

**Objectif du module :** Conduire une exploitation d'élevage naisseur de petits ruminants

#### 1. Tableau de spécification

Objet d'évaluation	Pond.	Type d'éval. (CP/P)	Stratégie d'éval. (PS/PT)	Indicateur/élément de connaissances/aspect observable	Pond.	Critère	Pond.
<b>T9 Loger les animaux sur 10</b>							
Mettre des bonnes litières sèches	2	CP	PS	Animaux logés conforme	2	Litière constituée conforme	2
Mettre des lots d'animaux	3	P	PT		3	Procédure de logement des animaux	3
Aménager des box par lots	5	CP	PT		2	Constitution des lots	2
					3	Animaux logés conformes	3
<b>T10 Alimenter les animaux (Formuler la ration alimentaire ; Fabriquer les blocs minéraux) 10</b>							
Peser les aliments	3	P	PS/PT	Application conforme de la procédure de pesée	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procédure de pesée</li> <li>• Fiche de suivi pondéral des aliments renseignée</li> </ul>	3
Servir des aliments	2	P	PS/PT	Application conforme de l'alimentation des animaux	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programme et quantité des aliments</li> <li>• Fiche de service d'aliments servis renseignée</li> </ul>	2

<b>Apporter des blocs minéraux</b>	3		<b>PS/PT</b>	Application conforme de l'alimentation des animaux en blocs minéraux	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nature et quantité des blocs minéraux à servir selon le programme</li> <li>Fiche de service des blocs minéraux renseignée</li> </ul>	3
<b>Apporter des vitamines</b>	2		<b>PS/PT</b>	Application conforme de l'administration des vitamines aux animaux	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nature et quantité des vitamines à servir</li> <li>Fiche de service des vitamines renseignée</li> </ul>	2
<b>T11. Abreuver des animaux</b>							
<b>Disposer les abreuvoirs (poser, placer, etc.)</b>	5	<b>P</b>	<b>PT</b>	Matériels pour abreuvement placés selon les prescriptions de la ferme	5	<ul style="list-style-type: none"> <li>Matériels et abreuvoirs listés</li> <li>Matériels et abreuvoirs placés conforme</li> </ul>	5
<b>Servir de l'eau</b>	5	<b>P</b>	<b>PT</b>	Eau rendue disponible Abreuvement des animaux conforme aux prescriptions de la ferme	5	<ul style="list-style-type: none"> <li>Besoins en eau calculés exacts</li> <li>Eaux servie selon programme</li> </ul>	5
<b>T12 Eliminer les déchets = 14</b>							
<b>Mettre des désinfectants aux entrées</b>	2	<b>P</b>	<b>PT</b>	Système de biosécurité aux entrées mis en œuvre	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Description du système de la biosécurité</li> <li>Désinfectants appliqués conforme</li> </ul>	2
<b>Changer les litières</b>	2	<b>P</b>	<b>PT</b>	Litière changée selon les critères définis	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programme de changement de la litière établie</li> <li>Litière changée selon le programme</li> </ul>	2

<b>Soigner des blessures</b>	2			Animaux soignés	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Description du protocole de soin des blessures</li> <li>• Soins des blessures réussis</li> </ul>	2
<b>Apporter des produits préventifs aux animaux</b>	2			Programme prophylactique mis en œuvre	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Description des produits préventifs</li> <li>• Administration des produits conforme</li> </ul>	2
<b>Trier les déchets</b>	2			Déchets triés selon les prescriptions de la ferme	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocole de tri des déchets</li> <li>• Tri conforme</li> </ul>	2
<b>Détruire les déchets dangereux</b>	2			Fonctionnement d'un système de destruction de déchets dangereux	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Description des Déchets dangereux</li> <li>• Déchets dangereux identifiés et détruits selon les prescriptions</li> </ul>	2
<b>Composter les crottins</b>	2			Compostage des crottins conforme aux prescriptions de la ferme	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Description du processus de compostage</li> <li>• Compostage réalisé conforme</li> </ul>	2
<b>T13 Constituer des lots de reproduction et suivi de la réforme (6%)</b>							
<b>Séparer les animaux en lots</b>	2	<b>P</b>	<b>PT</b>	Lots de reproduction établis	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Critères de constitution des lots de reproducteurs</li> <li>• Lots de reproducteurs constitués conforme</li> </ul>	2

<b>Noter les groupes</b>	2	<b>P</b>	<b>PT</b>	Fiche des lots renseignée	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Techniques de référenciations des groupes</li> <li>• Groupes référencés conforme</li> </ul>	2
<b>Sortir les animaux défectueux</b>	2	<b>CP</b>	<b>PS</b>	Bilan des réformes animales	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liste des signes de chaleur</li> <li>• Repérage des animaux en chaleur</li> </ul>	2
<b>T14 Estimer la puberté et les chaleurs sur 6</b>							
<b>Noter les entrées de femelles</b>	2	<b>P</b>	<b>PT</b>	Fiche individuelle des femelles renseignée	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contenu de la fiche de femelle</li> <li>• Fiche femelle renseignée conforme</li> </ul>	2
<b>Relever les âges</b>	2	<b>CP</b>	<b>PT</b>	Fiche individuelle des reproducteurs renseignée	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contenu de la fiche de reproducteur</li> <li>• Fiche de reproducteur renseignée conforme</li> </ul>	2
<b>Observer les signes de chaleurs</b>	2			Repérage des signes de chaleur chez les femelles	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocole d'accouplement</li> <li>• Accouplement observé et noté</li> </ul>	2
<b>T15 Conduire la saillie (monte naturelle ou insémination artificielle) sur 4%</b>							
<b>Choisir et introduire les mâles performants</b>	2	<b>CP</b>	<b>PT</b>	Mâles performants identifiés	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Critères d'identification des mâles performants</li> <li>• Protocole de la saillie</li> </ul>	2
<b>Préparer les femelles</b>	2	<b>P</b>	<b>PT</b>	Femelles conformes pour l'accouplement	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Processus de préparation des femelles</li> <li>• Femelles préparées conforme</li> </ul>	2
<b>T16 Suivre la fertilité et la gestation (10%)</b>							

<b>Noter les retours des chaleurs</b>	2	<b>P</b>	<b>PT</b>	Identification et suivi des femelles gestantes conforme	2	• Identifier les femelles gestants	2
<b>Palper les femelles gestantes</b>	3	<b>CP</b>	<b>PT</b>		3	• Techniques de palpation	3
<b>Séparer les gestantes des autres lots</b>	2	<b>P</b>	<b>PS</b>		2	• Séparation des gestantes conforme	2
<b>Injecter des produits adéquats</b>	3				3	• Injection des produits adéquate	3
<b>T17 Assister à la parturition et apporter des soins aux nouveaux nés sur 10</b>							
<b>Préparer le local de mise bas</b>	2	<b>P</b>	<b>PT</b>	Local de mise-bas conforme aux normes	2	• Lots de mise bas constitués conforme • Fiche renseignée	2
<b>Estimer les dates de mise-bas</b>	3	<b>CP</b>	<b>PT</b>	Dates de mise-bas déterminée exactes	3	• Date de mise bas calculée exacte	3
<b>Être présent et suivre les mises-bas</b>	2	<b>CP</b>	<b>PT</b>	Fiche individuelle des petits nés renseignée	2	• Critères de séparation des petits • Fiche de nouveaux nés renseignée	2
<b>Vérifier le bon état des nouveaux nés</b>	3	<b>P</b>	<b>PT</b>	Fiche de suivi des nouveaux nés	3	• Repérage des signes de bon état des nouveaux nés • Entretien des nouveaux nés conforme	3
<b>T18 Marquer les animaux sur 5</b>							
<b>Poser des boucles auriculaires</b>	3	<b>P</b>	<b>PT</b>	Boucles auriculaires posées	3	• Technique de pose des Boucles auriculaires • Boucles auriculaires posées conforme	3

<b>Ecrire les codes/numéros aux marqueurs</b>	2	<b>CP</b>	<b>PS</b>	Animaux marqués ou encodés	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Technique de marquage des animaux</li> <li>• Marquage des animaux conforme</li> </ul>	2
<b>T19 Sevrer et sélectionner les futurs géniteurs sur 5</b>							
<b>Relever les poids individuels (par période)</b>	2	<b>CP</b>	<b>PS</b>	Poids relevés selon les prescriptions	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relevé des poids conforme</li> <li>• Fiche de suivi individuel de croissance établi</li> </ul>	2
<b>Estimer l'état général des animaux</b>	2	<b>P</b>	<b>PT</b>	Etat général des animaux notés selon les prescriptions	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Critères d'appréciation de l'état des animaux</li> <li>• Fiche de suivi individuel établi</li> </ul>	2
<b>Mettre en lots les petits (selon des critères)</b>	1	<b>CP</b>	<b>PS</b>	Répartition des lots de petits conforme	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Précautions à prendre selon les cas de blessures</li> <li>• Mise en lot des petits conforme</li> </ul>	1
<b>T20 Evaluer les mortalités sur 10</b>							
<b>Relever les mortalités</b>	3	<b>P</b>	<b>PT</b>	Etat de mortalité noté	3	Symptômes notés	3
<b>Relever les causes</b>	2	<b>CP</b>	<b>PT</b>		2	Causes des mortalités renseignées	2
<b>Calculer les différences (entre vivants et morts)</b>	5	<b>P</b>	<b>PT</b>		5	Fiche des mortalités renseignée	5

## 2. Fiche d'évaluation

**Titre du module :** Conduite d'une exploitation d'élevage-naisseur de petits ruminants

**Code du module :** CEE02

**Nom de l'apprenant :** .....

**Centre :** .....

**Date de l'évaluation :** .....

**Signature de l'évaluateur :**

**Résultat**

**Succès**

**Echec**

ELEMENTS D'EVALUATION	OUI	NON	RESULTAT
<b>T9 Loger les animaux sur 10%</b>			
Litière constituée conforme			<b>0 ou 3</b>
Procédure de logement des animaux			<b>0 ou 2</b>
Constitution des lots			<b>0 ou 3</b>
Animaux logés conformes			<b>0 ou 2</b>
			<b>...../10</b>
<b>T10 Alimenter les animaux (Formuler la ration alimentaire ; Fabriquer les blocs minéraux)</b>			
• Procédure de pesée			<b>0 ou 1</b>
• Fiche de suivi pondéral des aliments renseignée			<b>0 ou 2</b>
• Programme et quantité des aliments			<b>0 ou 1</b>
• Fiche de service d'aliments servis renseignée			<b>0 ou 1</b>
• Nature et quantité des blocs minéraux à servir selon le programme			<b>0 ou 1</b>
• Fiche de service des blocs minéraux renseignée			<b>0 ou 2</b>
• Nature et quantité des vitamines à servir			<b>0 ou 1</b>
• Fiche de service des vitamines renseignée			<b>0 ou 1</b>
Sur			<b>..../10</b>
<b>T11. Abreuver Les animaux</b>			
• Matériels et abreuvoirs listés			<b>0 ou 3</b>
• Matériels et abreuvoirs placés conforme			<b>0 ou 2</b>
• Besoins en eau calculés exacts			<b>0 ou 3</b>
• Eaux servie selon programme			<b>0 ou 2</b>
			<b>...../10</b>
<b>T12 Eliminer les déchets = 14%</b>			
Description du système de la biosécurité			<b>0 ou 1</b>
Désinfectants appliqués conforme			<b>0 ou 1</b>
Programme de changement de la litière établie			<b>0 ou 1</b>
Litière changée selon le programme			<b>0 ou 1</b>
Description du protocole de soin des blessures			<b>0 ou 1</b>
Soins des blessures réussi			<b>0 ou 1</b>
Description des produits préventifs			<b>0 ou 1</b>
Administration des produits conforme			<b>0 ou 1</b>

Protocole de tri des déchets			<b>0 ou 1</b>
Tri conforme			<b>0 ou 1</b>
Description des Déchets dangereux			<b>0 ou 1</b>
Déchets dangereux identifiés et détruits selon les prescriptions			<b>0 ou 1</b>
Description du processus de compostage			<b>0 ou 1</b>
Compostage réalisé conforme			<b>0 ou 1</b>
			<b>..../14</b>
<b>T13 Constituer des lots de reproduction et suivi de la réforme</b>			
• Critères de constitution des lots de reproducteurs			<b>0 ou 1</b>
• Lots de reproducteurs constitués conforme			<b>0 ou 1</b>
• Techniques de référenciations des groupes			<b>0 ou 1</b>
• Groupes référencés conforme			<b>0 ou 1</b>
• Liste des signes de chaleur			<b>0 ou 1</b>
• Repérage des animaux en chaleur			<b>0 ou 1</b>
			<b>...../6</b>
<b>T14 Estimer la puberté et les chaleurs</b>			
• Contenu de la fiche de femelle			<b>0 ou 1</b>
• Fiche femelle renseignée conforme			<b>0 ou 1</b>
• Contenu de la fiche de reproducteur			<b>0 ou 1</b>
• Fiche de reproducteur renseignée conforme			<b>0 ou 1</b>
• Protocole d'accouplement			<b>0 ou 1</b>
• Accouplement observé et noté			<b>0 ou 1</b>
			<b>...../6</b>
<b>T15 Conduire la saillie (monte naturelle ou insémination artificielle)</b>			
• Critères d'identification des mâles performants			<b>0 ou 1</b>
Protocole du sailli			<b>0 ou 1</b>
• Processus de préparation des femelles			<b>0 ou 1</b>
Femelles préparées conforme			<b>0 ou 1</b>
			<b>...../4</b>
<b>T16 Suivre la fertilité et la gestation</b>			
• Identifier les femelles gestants			<b>0 ou 2</b>
• Techniques de palpation			<b>0 ou 3</b>
• Séparation des gestantes conforme			<b>0 ou 2</b>
• Injection des produits adéquate			<b>0 ou 3</b>
			<b>...../10</b>
<b>T17 Assister à la parturition et apporter des soins aux nouveaux nés</b>			

• Lots de mise bas constitués conforme			<b>0 ou 1</b>
• Fiche renseignée			<b>0 ou 1</b>
• Date de mise bas calculée exacte			<b>0 ou 2</b>
• Critères de séparation des petits			<b>0 ou 2</b>
• Fiche de nouveaux nés renseignée			<b>0 ou 1</b>
• Repérage des signes de bon état des nouveaux nés			<b>0 ou 1</b>
• Entretien des nouveaux nés conforme			<b>0 ou 2</b>
			<b>...../10</b>
<b>T18 Marquer les animaux</b>			
• Technique de pose des Boucles auriculaires			<b>0 ou 2</b>
• Boucles auriculaires posées conforme			<b>0 ou 1</b>
• Technique de marquage des animaux			<b>0 ou 1</b>
• Marquage des animaux conforme			<b>0 ou 1</b>
			<b>...../5</b>
<b>T19 Sevrer et sélectionner les futurs géniteurs</b>			
• Relevé des poids conforme			<b>0 ou 1</b>
Fiche de suivi individuel de croissance établi			<b>0 ou 1</b>
• Critères d'appréciation de l'état des animaux			<b>0 ou 1</b>
• Fiche de suivi individuel établi			<b>0 ou 1</b>
• Précautions à prendre selon les cas de blessures			<b>0 ou 0,5</b>
Mise en lot des petits conforme			<b>0 ou 0,5</b>
			<b>.../5</b>
<b>T20 Evaluer les mortalités</b>			
Symptômes notés			<b>0 ou 3</b>
Causes des mortalités renseignées			<b>0 ou 2</b>
Fiche des mortalités renseignée			<b>0 ou 5</b>
			<b>...../10</b>
<b>TOTAL</b>			<b>..... /100</b>
<b>SEUIL DE REUSSITE</b>			<b>80/100</b>
<b>REGLE DE VERDICT : T10</b>		OUI	NON

### 3. Description sommaire de l'épreuve

#### RENSEIGNEMENTS GENERAUX

L'épreuve a pour but d'évaluer la compétence de l'apprenant à **Conduire une exploitation d'élevage naisseur de petits ruminants**

C'est une épreuve qui repose à la fois sur les connaissances pratiques et des travaux pratiques. Il s'agit d'une épreuve visant l'évaluation d'un produit ou d'un processus de travail et qui privilégie un mode d'observation devant permettre à l'évaluateur de se prononcer sur l'aptitude du candidat à **Conduire une exploitation d'élevage naisseur de petits ruminants**

C'est une épreuve individuelle pouvant être administrée à plusieurs candidats selon la disponibilité du matériel et du nombre de postes de travail.

La durée de l'épreuve suggérée est de **03 heures** et porte sur les aspects suivants :

- **Sources et caractéristiques des aliments pour petits ruminants**
- **Formulation des aliments (selon les âges)**
- **Besoins en minéraux et sources d'approvisionnement**
- **Apports en vitamines chez les petits ruminants**
- **Critères de choix des reproducteurs**
- **Conditions et stratégies de monte/saillie**
- **Caractéristiques clés de la gestation**
- **Opérations de mise-bas**
- **Éléments de suivi des nouveau-nés jusqu'au sevrage**
- **Normes d'hygiène dans une exploitation de petits ruminants**
- **Règles majeures de biosécurité dans une exploitation de petits ruminants**
- **Principales pathologies et traitements chez les petits ruminants**

#### DEROULEMENT

Après avoir distribué le sujet (incluant la documentation technique et les outils nécessaires), l'évaluateur doit s'assurer que les directives ont été comprises et fournir des explications au besoin. Pendant l'épreuve, l'évaluateur observe et apprécie le processus. A la fin de l'épreuve, il évalue le produit.

#### Consignes particulières

- Le candidat peut disposer du matériel habituellement utilisé ;
- Pendant le déroulement de l'épreuve, interdire toute communication ou aide d'autrui ;
- La réalisation de l'épreuve est individuelle ; toutefois en cas de force majeure, le candidat peut solliciter l'aide de l'évaluateur pour débloquer la situation et celui-ci en tiendra compte dans la notation.
- Le respect des règles précisées et de sécurité ainsi que les consignes de l'évaluateur est impératif.

### 3.3 Module : Entrepreneuriat

**Titre du référentiel :** FMQ au métier de l'Elevage-Naissance

**Titre du module :** Entrepreneuriat

**Code du module :** ENT **Durée :** 2 H sur les connaissances pratiques

**Objectif du module :** Acquérir des connaissances et des compétences de base en gestion afin de les appliquer dans les opérations quotidiennes de l'entreprise ou de l'unité

#### 1. Tableau de spécification

Objet d'évaluation	Pond.	Type d'éval. (CP/P)	Stratégie d'éval. (PS/PT)	Indicateur/élément de connaissances/aspect observable	Pond.	Critère	Pond.
<b>T21 Elaborer son plan d'affaires</b>							
<b>Choisir son idée d'affaires</b>	<b>8</b>	<b>CP</b>	<b>PS/PT</b>	Caractéristiques de l'idée d'entreprise justifiées	<b>8</b>	Rubriques de l'idée d'entreprise renseignées conforme	<b>5</b>
						Description des caractéristiques d'une idée d'entreprise	<b>3</b>
<b>Collecter les informations</b>	<b>5</b>	<b>CP</b>	<b>PS</b>	Besoins d'informations connus Informations collectées disponibles	<b>5</b>	Synthèse des informations collectées conforme aux besoins	<b>5</b>
<b>Analyser les informations</b>	<b>22</b>	<b>CP/P</b>	<b>PS/PT</b>	Canevas de plan d'affaires renseigné conforme	<b>22</b>	Description de la structure ou des parties d'un plan d'affaires	<b>2</b>
						Plan d'affaires élaboré et soumis	<b>20</b>
	<b>35</b>				<b>35</b>		<b>35</b>
<b>T22 Rechercher le financement du plan d'affaires</b>							

<b>Prospecter les sources de financement</b>	<b>5</b>	<b>CP</b>	<b>PT</b>	Sources de financement identifiées	<b>5</b>	Liste des sources de financement répertoriée	<b>2</b>
						Description des conditions de financement par source	3
<b>Négocier le financement</b>	<b>10</b>	<b>P</b>	<b>PT</b>	Résumé du plan d'affaires pour les négociations établi	<b>10</b>	Résumé du plan d'affaires répondant aux exigences	<b>10</b>
	<b>15</b>				<b>15</b>		<b>15</b>
<b>T23 Mettre en œuvre son plan d'affaires</b>							
<b>Elaborer un plan de mise en œuvre</b>	<b>2</b>	<b>CP</b>	<b>PS</b>	Plan de mise en œuvre établi, conforme	<b>2</b>	Contenu d'un plan de mise en œuvre	<b>2</b>
<b>Mobiliser le capital initial requis</b>	<b>2</b>	<b>CP</b>	<b>PT</b>	Capital initial requis calculé	<b>2</b>	Détermination du capital initial exact	<b>2</b>
<b>Mobiliser les ressources humaines et matérielles</b>	<b>2</b>	<b>CP</b>	<b>PS</b>	Etat des ressources humaines et matérielles pour le démarrage établi	<b>2</b>	Etat établi conforme aux objectifs	<b>2</b>
<b>Mettre en œuvre les activités</b>	<b>2</b>	<b>CP</b>	<b>PS</b>	Programme de mise en œuvre des activités établi	<b>2</b>	Programme de mise en œuvre établi conforme	<b>2</b>
<b>Evaluer la mise en œuvre du plan d'affaires</b>	<b>2</b>	<b>CP</b>	<b>PS</b>	Bilan de mise en œuvre établi	<b>2</b>	Bilan de mise en œuvre établi conforme	<b>2</b>
	<b>10</b>				<b>10</b>		<b>10</b>
<b>Total module</b>							<b>60</b>

## 2. Fiche d'évaluation

### Résultat

Titre du module : Entrepreneuriat

Code du module : ENT

Nom de l'apprenant : .....

Centre : .....

Date de l'évaluation : .....

Signature de l'évaluateur :

Succès

Echec

ELEMENTS D'EVALUATION	OUI	NON	RESULTAT
<b>T21 Elaborer son plan d'affaires</b>			
Rubriques de l'idée d'entreprise renseignées conforme			<b>0 ou 5</b>
Description des caractéristiques d'une idée d'entreprise			<b>0 ou 3</b>
Synthèse des informations collectées conforme aux besoins			<b>0 ou 5</b>
Description de la structure ou des parties d'un plan d'affaires			<b>0 ou 2</b>
Plan d'affaires élaboré et soumis			<b>0 ou 20</b>
			<b>...sur 35</b>
<b>T22 Rechercher le financement du plan d'affaires</b>			
Liste des sources de financement répertoriée			<b>0 ou 2</b>
Description des conditions de financement par source			<b>0 ou 3</b>
Résumé du plan d'affaires répondant aux exigences			<b>0 ou 10</b>
			<b>... sur 15</b>
<b>T23 Mettre en œuvre son plan d'affaires</b>			
Contenu d'un plan de mise en œuvre			<b>0 ou 2</b>
Détermination du capital initial exact			<b>0 ou 2</b>
Etat établi conforme aux objectifs			<b>0 ou 2</b>
Programme de mise en œuvre établi conforme			<b>0 ou 2</b>
Bilan de mise en œuvre établi conforme			<b>0 ou 2</b>
			<b>... sur 10</b>
<b>TOTAL</b>			<b>.... /60</b>
<b>SEUIL DE REUSSITE</b>			<b>40/100</b>
<b>REGLE DE VERDICT</b> : moins de 25 sur 35 de la note du plan d'affaire élaboré et soumis		OUI	NON

### 3. Description sommaire de l'épreuve

#### RENSEIGNEMENTS GENERAUX

L'épreuve a pour but d'évaluer la compétence de l'apprenant en entrepreneuriat  
C'est une épreuve qui repose sur les connaissances pratiques.

Il s'agit d'une épreuve visant l'évaluation d'un produit ou d'un processus de travail et qui privilégie un mode d'observation et de constatation devant permettre à l'évaluateur de se prononcer sur l'aptitude du candidat à restituer les connaissances acquises, à calculer ou déterminer des produits demandés, notamment son plan d'affaires élaboré.

C'est une épreuve individuelle devant être administrée à plusieurs candidats selon la disponibilité du matériel de salle de cours sur les aspects de connaissance.

Un temps d'au moins 3 mois est accordé à l'apprenant pour élaborer et soumettre son plan d'affaires pour évaluation

La durée de l'épreuve écrite sur table suggérée est de **2 heures** et porte sur les aspects suivants : questions de cours et les cas pratiques.

#### DEROULEMENT

Après avoir distribué le sujet (incluant la documentation technique et les outils nécessaires), l'évaluateur doit s'assurer que les directives ont été comprises et fournir des explications au besoin. Pendant l'épreuve, l'évaluateur observe et apprécie son déroulement.

#### Consignes particulières

- Le candidat peut disposer du matériel habituellement utilisé (calculatrice, règle etc.);
- Pendant le déroulement de l'épreuve, interdire toute communication ou aide d'autrui;
- La réalisation de l'épreuve est individuelle ; toutefois en cas de force majeure, le candidat peut solliciter l'aide de l'évaluateur pour débloquer la situation et celui-ci en tiendra compte dans la notation.
- Le respect des consignes de l'évaluateur est impératif.

### 3.4 Module 4 : Gestion simplifiée

**Titre du référentiel :** FMQ au métier de l'Elevage-Naissance

**Titre du module :** Gestion simplifiée

**Code du module :** GSI

**Durée :** 3 (de l'évaluation) H

**Objectif du module :** Acquérir des connaissances et des compétences de base en gestion afin de les appliquer dans les opérations quotidiennes de l'entreprise ou de l'unité

#### 1. Tableau de spécification

Objet d'évaluation	Pond.	Type d'éval. (CP/P)	Stratégie d'éval. (PS/PT)	Indicateur/élément de connaissances/aspect observable	Pond.	Critère	Pond.
<b>T24 Gérer l'entreprise et la famille</b>							
Gérer l'influence de la famille dans les affaires	4	CP	PS/PT	Principes et règles de gestion établis	4	Contenu ou élaboration d'un règlement intérieur	2
						Description de l'organisation et fonctionnement	2
Recruter un personnel productif	2	CP	PS/PT	Procédure de recrutement défini	2	Description de la procédure de recrutement en vigueur	2
Planifier, organiser le travail en équipe	4	CP	PS/PT	Equipe productive	4	Description des mesures d'encouragement de la productivité prises	2
						Calcul de la productivité	2
	<b>10</b>				<b>10</b>		<b>10</b>
<b>T25 Gérer les stocks</b>							
Mettre en place les outils de gestion des stocks	2	CP	PS	Outils de gestion de stocks disponibles	2	Contenus d'une fiche de stock décrits	2
Entreposer / ranger les stocks	2	CP	PT	Stocks entreposés et rangés selon les prescriptions de l'entreprise	2	Stockage selon les prescriptions de l'unité	2

Renseigner les outils de gestion des stocks	2	CP	PT	Outils de gestion tenus à jour	2	Fiches de stocks tenues à jour conforme	2
Suivre les stocks	2	CP	PT	Etablissement périodique de l'état des stocks Vérification périodique de l'état des stocks	2	Etat récapitulatif des stocks établi exact	2
Inventorier les stocks	2	CP	PT	Liste d'inventaire établi PV d'inventaire établi	2	PV d'inventaire établi exact	2
	10				10		10
<b>T26 Calculer les coûts</b>							
Calculer les coûts directs	4	CP	PS/PT	Coûts directs des produits et services calculés exacts	4	Liste des coûts directs d'un produit ou service de l'unité Calcul des coûts directs d'un produit ou service de l'unité exact	2 2
Calculer les coûts indirects	4	CP	PS/PT	Coûts indirects des produits et services calculés exacts	4	Liste des coûts indirects d'un produit ou service de l'unité Calcul des coûts indirects d'un produit ou service de l'unité exact	2 2
Calculer les coûts de revient unitaires	2	CP	PT	Coûts de revient unitaires des produits et services calculés exacts	2	Calcul du coût de revient d'un produit ou service de l'unité exact	2
Calculer le seuil de rentabilité	4	CP	PT	Seuil de rentabilité calculé exact	4	Seuil de rentabilité calculé exact	4
Fixer les prix	2	CP	PS	Prix de vente fixé, justifié	2	Processus de fixation d'un prix de vente	2
Analyser les coûts	4	CP	PT	Marges calculées et justifiées	4	Marge calculée exacte	4
	20				20		20
<b>T27 Mettre en œuvre une Comptabilité simplifiée</b>							

<b>Mettre en place des outils de gestion financière</b>	<b>2</b>	<b>CP</b>	<b>PS</b>	Description du système de comptabilité mis en place Outils de gestion élaborés disponibles	<b>2</b>	Explication du système de comptabilité mis en place	<b>2</b>
<b>Enregistrer les opérations au comptant et à crédit dans les outils dédiés</b>	<b>6</b>	<b>CP</b>	<b>PT</b>	Enregistrements des opérations au comptant conformes dans les outils appropriés	<b>6</b>	Enregistrement exact des opérations au comptant	<b>2</b>
				Enregistrements des opérations à crédit conforme dans les outils appropriés		Enregistrement exact des opérations à crédit	<b>2</b>
						Enregistrement exact des opérations dans le journal	<b>2</b>
<b>Elaborer un compte d'Exploitation</b>	<b>4</b>	<b>CP</b>	<b>PT</b>	Compte d'Exploitation établi exact	<b>4</b>	Compte d'Exploitation établi exact	<b>4</b>
<b>Renseigner la carte de performance</b>	<b>4</b>	<b>CP</b>	<b>PT</b>	Carte de performance renseignée conforme	<b>4</b>	Carte de performance renseignée conforme	<b>4</b>
<b>Analyser les comptes</b>	<b>4</b>	<b>CP</b>	<b>PS/PT</b>	Résultats des comptes justifiés	<b>4</b>	Indicateurs calculés exacts	<b>2</b>
						Interprétation exacte des indicateurs calculés	<b>2</b>
	<b>20</b>				<b>20</b>		<b>20</b>
<b>T28 Elaborer les plans financiers</b>							
<b>Établir le plan des ventes</b>	<b>2</b>	<b>CP</b>	<b>PT</b>	Plan de vente établi conforme	<b>2</b>	Plan de vente établi exact	<b>2</b>
<b>Établir le plan des coûts</b>	<b>4</b>	<b>CP</b>	<b>PT</b>	Plan des coûts établi conforme	<b>4</b>	Plan des coûts établi exact	<b>4</b>
<b>Établir le Plan de trésorerie</b>	<b>4</b>	<b>CP</b>	<b>PT</b>	Plan de trésorerie établi conforme	<b>4</b>	Plan de trésorerie établi exact	<b>4</b>
	<b>10</b>				<b>10</b>		<b>10</b>
<b>Total module</b>							<b>100</b>

## 2. Fiche d'évaluation

**Titre du module : Gestion simplifiée**

**Code du module : GSI**

**Nom de l'apprenant : .....**

**Centre : .....**

**Date de l'évaluation : .....**

**Signature de l'évaluateur :**

**Résultat**

**Succès**

**Echec**

<b>ELEMENTS D'EVALUATION</b>	<b>OUI</b>	<b>NON</b>	<b>RESULTAT</b>
<b>T24 Gérer l'entreprise et la famille</b>			
Contenu ou élaboration d'un règlement intérieur			<b>0 ou 2</b>
Description de l'organisation et fonctionnement			<b>0 ou 2</b>
Description de la procédure de recrutement en vigueur			<b>0 ou 2</b>
Description des mesures d'encouragement de la productivité prises			<b>0 ou 2</b>
Calcul de la productivité			<b>0 ou 2</b>
			<b>...sur 10</b>
<b>T25 Gérer les stocks</b>			
Contenus d'une fiche de stock décrits			<b>0 ou 2</b>
Stockage selon les prescriptions de l'unité			<b>0 ou 2</b>
Fiches de stocks tenues à jour conforme			<b>0 ou 2</b>
Etat récapitulatif des stocks établi exact			<b>0 ou 2</b>
PV d'inventaire établi exact			<b>0 ou 2</b>
			<b>... sur 10</b>
<b>T26 Calculer les coûts</b>			
Liste des coûts directs d'un produit ou service de l'unité			<b>0 ou 2</b>
Calcul des coûts directs d'un produit ou service de l'unité exact			<b>0 ou 2</b>
Liste des coûts indirects d'un produit ou service de l'unité			<b>0 ou 2</b>
Calcul des coûts indirects d'un produit ou service de l'unité exact			<b>0 ou 2</b>
Calcul du coût de revient d'un produit ou service de l'unité exact			<b>0 ou 2</b>
Seuil de rentabilité calculé exact			<b>0 ou 4</b>
Processus de fixation d'un prix de vente			<b>0 ou 2</b>
Marge calculée exacte			<b>0 ou 4</b>
			<b>.... Sur 20</b>
<b>T27 Mettre en œuvre une comptabilité simplifiée</b>			
Explication du système de comptabilité mis en place			<b>0 ou 2</b>
Enregistrement exact des opérations au comptant			<b>0 ou 2</b>
Enregistrement exact des opérations à crédit			<b>0 ou 2</b>

Enregistrement exact des opérations dans le journal			<b>0 ou 2</b>
Compte d'Exploitation établi exact			<b>0 ou 4</b>
Carte de performance renseignée conforme			<b>0 ou 4</b>
Indicateurs calculés exacts			<b>0 ou 2</b>
Interprétation exacte des indicateurs calculés			<b>0 ou 2</b>
			<b>.... Sur 20</b>
<b>T28 Elaborer les plans financiers</b>			
Plan de vente établi exact			<b>0 ou 2</b>
Plan des coûts établi exact			<b>0 ou 4</b>
Plan de trésorerie établi exact			<b>0 ou 4</b>
			<b>... sur 10</b>
<b>TOTAL</b>			<b>.... /70</b>
<b>SEUIL DE REUSSITE</b>			<b>40/100</b>
<b>REGLE DE VERDICT</b> : moins de 50% de la note sur le module « calcul des coûts »	OUI		NON

### 3. Description sommaire de l'épreuve

#### RENSEIGNEMENTS GENERAUX

L'épreuve a pour but d'évaluer la compétence de l'apprenant en gestion simplifiée

C'est une épreuve qui repose sur les connaissances pratiques.

Il s'agit d'une épreuve visant l'évaluation d'un produit ou d'un processus de travail et qui privilégie un mode d'observation et de constatation devant permettre à l'évaluateur de se prononcer sur l'aptitude du candidat à restituer les connaissances acquises, à calculer ou déterminer des produits demandés.

C'est une épreuve individuelle devant être administrée à plusieurs candidats selon la disponibilité du matériel de salle de cours.

La durée de l'épreuve suggérée est de **3 heures** et porte sur les aspects suivants : questions de cours et les cas pratiques.

#### DEROULEMENT

Après avoir distribué le sujet (incluant la documentation technique et les outils nécessaires), l'évaluateur doit s'assurer que les directives ont été comprises et fournir des explications au besoin. Pendant l'épreuve, l'évaluateur observe et apprécie son déroulement.

#### Consignes particulières

- Le candidat peut disposer du matériel habituellement utilisé (calculatrice, règle etc.) ;
- Pendant le déroulement de l'épreuve, interdire toute communication ou aide d'autrui ;
- La réalisation de l'épreuve est individuelle ; toutefois en cas de force majeure, le candidat peut solliciter l'aide de l'évaluateur pour débloquer la situation et celui-ci en tiendra compte dans la notation.
- Le respect des consignes de l'évaluateur est impératif.

### 3.5 Module : Techniques d'élaboration des plans de vente, des coûts et de la trésorerie

**Titre du référentiel :** FMQ au métier de l'Elevage-Naissance

**Titre du module :** *Techniques d'élaboration des plans de vente, des coûts et de la trésorerie*

**Code du module :** TEP105      **Durée :** 03 (de l'évaluation) H

**Objectif du module :** Vendre les produits de l'exploitation

#### 1. Tableau de spécification

Objet d'évaluation	Pond.	Type d'éval. (CP/P)	Stratégie d'éval. (PS/PT)	Indicateur/élément de connaissances/aspect observable	Pond.	Critère	Pond.
<b>T 29 Prospecter le marché sur 40</b>							
Identifier les clients potentiels et leurs besoins	20	P	PS	CONNAÎTRE LES CLIENTS ET LEURS BESOINS	20	Démarche d'une étude de marché Besoins des clients connus	20
Négocier les conditions de vente et enregistrer les commandes des clients	10	CP	PS		10	Caractéristiques des clients établies Fiche de commande enregistrée	10
Etablir un plan de vente	10	CP	PS		10	Contenu d'un plan de vente Plan de vente établi conforme	10
<b>T30 Vendre les animaux sur 30</b>							

<b>Préparer le matériel de transport et de livraison</b>	8	<b>CP</b>	<b>PS</b>	Satisfaire des clients	8	Conditions de transport négociées Stratégie produit élaborée	8
<b>Livrer les commandes</b>	10	<b>CP</b>	<b>PS</b>		10	Stratégie prix élaborée Stratégie place élaborée	10
<b>Animer le réseau de vente</b>	12	<b>CP</b>	<b>PT</b>		12	Stratégie promotion élaborée Description du réseau de distribution	12
<b>T31 Evaluer les ventes sur 30</b>							
<b>Tenir à jour le registre des ventes et de suivi des clients (traçabilité)</b>	10	<b>CP</b>	<b>PS</b>	Registres de ventes tenus à jour et conforme	10	Contenu d'un registre de vente Enregistre dans le registre, conforme	10
<b>Calculer les performances de vente</b>	20	<b>CP</b>	<b>PS</b>	Performances calculées périodiques exactes	20	Critères de performances Performances calculées exactes	20

## 2. Fiche d'évaluation

**Titre du module :** *Techniques d'élaboration des plans de vente, des coûts et de la trésorerie*

**Résultat**

**Code du module :** TEP105

**Succès**

**Echec**

**Nom de l'apprenant :** .....

**Centre :** .....

**Date de l'évaluation :** .....

**Signature de l'évaluateur :**

ELEMENTS D'EVALUATION	OUI	NON	RESULTAT
<b>T 29 Prospecter le marché</b>			
Démarche d'une étude de marché			<b>0 ou 2</b>
Besoins des clients connus			<b>0 ou 1</b>
Caractéristiques des clients établies			<b>0 ou 2</b>
Fiche de commande enregistrée			<b>0 ou 1</b>
Contenu d'un plan de vente			<b>0 ou 1</b>
Plan de vente établi conforme			<b>0 ou 1</b>
			<b>...../8</b>
<b>T30 Vendre les animaux</b>			
Conditions de transport négociées			<b>0 ou 1</b>
Stratégie produit élaborée			<b>0 ou 1</b>
Stratégie prix élaborée			<b>0 ou 1</b>
Stratégie place élaborée			<b>0 ou 1</b>
Stratégie promotion élaborée			<b>0 ou 1</b>
Description du réseau de distribution			<b>0 ou 1</b>
			<b>...../6</b>
<b>T31 Evaluer les ventes</b>			
Contenu d'un registre de vente			<b>0 ou 2</b>
Enregistre dans le registre, conforme			<b>0 ou 1</b>
Critères de performances			<b>0 ou 2</b>
Performances calculées exactes			<b>0 ou &amp;</b>
			<b>...../6</b>
<b>TOTAL</b>			<b>..... /20</b>
<b>SEUIL DE REUSSITE :</b>			<b>12/20</b>
<b>REGLE DE VERDICT :</b>		OUI	NON
<b>total des points de la tâche 30</b>			

### 3. Description sommaire de l'épreuve

#### RENSEIGNEMENTS GENERAUX

L'épreuve a pour but d'évaluer la compétence de l'apprenant à **vendre les produits de l'exploitation**.

C'est une épreuve qui repose à la fois sur les connaissances pratiques et des travaux pratiques.

Il s'agit d'une épreuve visant l'évaluation d'un produit ou d'un processus de travail et qui privilégie un mode d'observation devant permettre à l'évaluateur de se prononcer sur l'aptitude du candidat à **vendre les produits de l'exploitation**.

C'est une épreuve individuelle pouvant être administrée à plusieurs candidats selon la disponibilité du matériel et du nombre de postes de travail.

La durée de l'épreuve suggérée est de **03 heures** et porte sur les aspects du cours et pratiques suivants :

- **Éléments constitutifs d'un plan de vente**
- **Critères de réussite de la vente des produits d'une exploitation**
- **Construction d'un réseau de clients**
- **Calculs des coûts de l'exploitation**

#### DEROULEMENT

Après avoir distribué le sujet (incluant la documentation technique et les outils nécessaires), l'évaluateur doit s'assurer que les directives ont été comprises et fournir des explications au besoin. Pendant l'épreuve, l'évaluateur observe et apprécie le processus. A la fin de l'épreuve, il évalue le produit.

#### Consignes particulières

- Le candidat peut disposer du matériel habituellement utilisé ;
- Pendant le déroulement de l'épreuve, interdire toute communication ou aide d'autrui ;
- La réalisation de l'épreuve est individuelle ; toutefois en cas de force majeure, le candidat peut solliciter l'aide de l'évaluateur pour débloquer la situation et celui-ci en tiendra compte dans la notation.
- Le respect des règles ainsi que les consignes de l'évaluateur est impératif.

### 3.6 Module : Communication en milieu professionnel

**Titre du référentiel :** FMQ au métier de l'Élevage-Naissance

**Titre du module :** Communication en milieu professionnel

**Code du module :** CMP **Durée :** 1 H sur les connaissances pratiques

**Objectif du module :** Acquérir des connaissances et des compétences de base en gestion afin de les appliquer dans les opérations quotidiennes de l'entreprise ou de l'unité

#### 1. Tableau de spécification

Objet d'évaluation	Pond.	Type d'éval. (CP/P)	Stratégie d'éval. (PS/PT)	Indicateur/élément de connaissances/aspect observable	Pond.	Critère	Pond.
<b>T32 Entretenir des relations avec les structures collaboratrices et les partenaires</b>							
Accueillir les visiteurs dans l'unité	2	CP	PS	Dispositif ou modalités d'accueil des clients connus	2	Description Disposition prises pour l'accueil des clients	2
Rechercher les informations sur son métier et les opportunités d'appui	2	CP	PS	Structures d'appui et conditions d'appui connues	2	Canevas d'informations sur les structures et leurs conditions d'appui renseigné exact	2
Participer à des formations continues	2	CP	PS	Besoins de formation connus	2	Description des besoins de formation selon canevas	2
Produire et diffuser des informations sur son unité	2	CP	PS	Outils de communication utilisés	2	Description des outils de communication utilisés dans l'entreprise	2

<b>Participer aux réunions, foires, journées portes ouvertes</b>	<b>1</b>	<b>CP</b>	<b>PS</b>	PV et compte rendus de participation établis	<b>1</b>	PV de rencontres établis conformes au canevas	<b>1</b>
<b>Visiter d'autres unités pour partager les expériences</b>	<b>1</b>	<b>CP</b>	<b>PS</b>	Expériences significatives recensées	<b>1</b>	Notes rédigées sur les expériences similaires	<b>1</b>
	<b>10</b>				<b>10</b>		<b>10</b>
<b>Total module</b>							<b>10</b>

## 2. Fiche d'évaluation

**Titre du module : Communication en milieu professionnel**

**Code du module : CMP**

**Nom de l'apprenant : .....**

**Centre : .....**

**Date de l'évaluation : .....**

**Signature de l'évaluateur :**

**Résultat**

**Succès**

**Echec**

<b>ELEMENTS D'EVALUATION</b>	<b>OUI</b>	<b>NON</b>	<b>RESULTAT</b>
<b>T32 Entretien des relations avec les structures collaboratrices et les partenaires</b>			
Description des dispositions prises pour l'accueil des clients			<b>0 ou 2</b>
Canevas d'informations sur les structures et leurs conditions d'appui renseigné exact			<b>0 ou 2</b>
Description des besoins de formation selon canevas			<b>0 ou 2</b>
Description des outils de communication utilisés dans l'entreprise			<b>0 ou 2</b>
PV de rencontres établis conformes au canevas			<b>0 ou 1</b>
Notes rédigées sur les expériences similaires			<b>0 ou 1</b>
<b>TOTAL</b>			<b>/10</b>
<b>SEUIL DE REUSSITE</b>			<b>5/10</b>
<b>REGLE DE VERDICT :</b> Description des dispositions prises pour l'accueil des clients		OUI	NON

### 3. Description sommaire de l'épreuve

#### RENSEIGNEMENTS GENERAUX

L'épreuve a pour but d'évaluer la compétence de l'apprenant en communication dans son milieu professionnel

C'est une épreuve qui repose sur les connaissances pratiques.

Il s'agit d'une épreuve visant l'évaluation d'un produit ou d'un processus de travail et qui privilégie un mode d'observation et de constatation devant permettre à l'évaluateur de se prononcer sur l'aptitude du candidat à restituer les connaissances acquises, à produire des états.

C'est une épreuve individuelle devant être administrée à plusieurs candidats selon la disponibilité du matériel de salle de cours sur les aspects de connaissance.

La durée de l'épreuve écrite sur table suggérée est de **1 heure** et porte sur les aspects suivants : questions de cours et les cas pratiques.

#### DEROULEMENT

Après avoir distribué le sujet (incluant la documentation technique et les outils nécessaires), l'évaluateur doit s'assurer que les directives ont été comprises et fournir des explications au besoin. Pendant l'épreuve, l'évaluateur observe et apprécie son déroulement.

#### Consignes particulières

- Le candidat peut disposer du matériel habituellement utilisé (calculatrice, règle etc.);
- Pendant le déroulement de l'épreuve, interdire toute communication ou aide d'autrui ;
- La réalisation de l'épreuve est individuelle ; toutefois en cas de force majeure, le candidat peut solliciter l'aide de l'évaluateur pour débloquer la situation et celui-ci en tiendra compte dans la notation.
- Le respect des consignes de l'évaluateur est impératif.

### 3.7 Module : Stage en Milieu Professionnel

**Titre du référentiel :** FMQ au métier de l'Elevage-Naissance

**Titre du module :** *Stage en Milieu Professionnel*

**Code du module :** SMP

**Durée :** 01 (de l'évaluation) H

**Objectif du module :** Organiser, mener et résumer sous forme de rapport (écrit et oral) une activité professionnelle

#### 1. Tableau de spécification

Objet d'évaluation	Pond.	Type d'éval. (CP/P)	Stratégie d'éval. (PS/PT)	Indicateur/élément de connaissances/aspect observable	Pond.	Critère	Pond.
<b>T1 Choisir un thème professionnel original sur 25</b>							
Evaluer la pertinence du thème	15	CP	PT		15	Cohérence avec les besoins du métier	15
Effectuer le choix du milieu	10	CP	PS		10	Choix en lien avec les objectifs	10
<b>T2 Organiser convenablement le rendu sur 25</b>							
Présenter correctement le plan du rendu	15	CP	PT		15	Structure du plan	15
Illustrer les sections	10	CP	PT		10	Qualité des illustrations	10
<b>T3 Présenter convenablement le rendu sur 25</b>							
Résumer oralement le travail	15	CP	PT		15	Esprit de synthèse	15
Répondre aux questions	10	CP	PT		10	Qualité des réponses	10
<b>T4 Identifier des contraintes et proposer des solutions sur 25</b>							

<b>Inventorier les contraintes</b>	15	<b>CP</b>	<b>PT</b>		15	Caractéristiques des contraintes	15
<b>Proposer des solutions techniques</b>	10	<b>CP</b>	<b>PT</b>		10	Pertinence des solutions proposées	10

## 2. Fiche d'évaluation

**Titre du module :** *Stage en milieu professionnel*

**Code du module :** SMP

**Nom de l'apprenant :** .....

**Centre :** .....

**Date de l'évaluation :** .....

**Signature de l'évaluateur :**

**Résultat**

**Succès**

**Echec**

ELEMENTS D'EVALUATION	OUI	NON	RESULTAT
<b>T1 Choisir un thème professionnel original sur 25</b>			
Evaluer la pertinence du thème			<b>0 ou 15</b>
Effectuer le choix du milieu			<b>0 ou 10</b>
			<b>...../25</b>
<b>T2 Organiser convenablement le rendu sur 25</b>			
Présenter correctement le plan du rendu			<b>0 ou 15</b>
Illustrer les sections			<b>0 ou 10</b>
			<b>...../25</b>
<b>T3 Présenter convenablement le rendu sur 25</b>			
Résumer oralement le travail			<b>0 ou 15</b>
Répondre aux questions			<b>0 ou 10</b>
			<b>...../25</b>
<b>T4 Identifier des contraintes et proposer des solutions sur 25</b>			
Inventorier les contraintes			<b>0 ou 15</b>
Proposer des solutions techniques			<b>0 ou 10</b>
			<b>...../25</b>
<b>TOTAL</b>			<b>...../100</b>
<b>SEUIL DE REUSSITE</b>			<b>80/100</b>
<b>REGLE DE VERDICT : T3</b>		OUI	NON

### 3. Description sommaire de l'épreuve

#### RENSEIGNEMENTS GENERAUX

L'épreuve a pour but d'évaluer la compétence de l'apprenant à **organiser, mener et résumer sous forme de rapport (écrit et oral) une activité professionnelle en lien avec une unité d'élevage naisseur de petits ruminants**

C'est une épreuve qui repose à la fois sur les connaissances pratiques et des travaux pratiques. Il s'agit d'une épreuve visant l'évaluation d'un produit ou d'un processus de travail et qui privilégie un mode d'observation devant permettre à l'évaluateur de se prononcer sur l'aptitude du candidat à **organiser, mener et résumer sous forme de rapport (écrit et oral) une activité professionnelle relative à l'élevage naisseur des petits ruminants**

C'est une épreuve individuelle pouvant être administrée à plusieurs candidats selon la disponibilité du nombre de postes de travail.

La durée de l'épreuve suggérée est de **1 heure** et porte sur les aspects suivants :

- **Choix d'un thème professionnel original**
- **Organisation convenable du rendu**
- **Présentation convenable du rendu**
- **Identification des contraintes et proposition des solutions**

#### DEROULEMENT

Après avoir reçu le rapport de stage (canevas fourni et durée autour de 380h), l'équipe de d'évaluateurs (02) doit s'assurer que les directives ont été comprises et fournir des explications au besoin en début de l'exercice. Pendant l'épreuve, l'évaluateur observe et apprécie le rapport et son processus d'élaboration. A la fin de l'épreuve, il évalue l'ensemble.

#### Consignes particulières

- Le candidat peut disposer du matériel habituellement utilisé ;
- Pendant le déroulement de l'épreuve, interdire toute communication ou aide d'autrui ;
- La réalisation de l'épreuve est individuelle ; toutefois en cas de force majeure, le candidat peut solliciter l'aide de l'évaluateur pour débloquer la situation et celui-ci en tiendra compte dans la notation.

## CONCLUSION

Le référentiel d'évaluation de la formation au métier d'Eleveur-Naisseur définit les critères d'appréciation des compétences indispensables à l'exercice dudit métier. Ce référentiel un document qui est à la fois normatif et prescriptif. Il s'agit d'un outil didactique et d'évaluation pédagogique, mais aussi une référence pour tous les formateurs et les structures d'évaluation de la formation.

Ce document permet de disposer de repères pour vérifier que le bénéficiaire de la formation a acquis les compétences de son métier et mérite une reconnaissance officielle.

Dans le contexte d'une formation qualifiante telle que celle de l'éleveur, l'évaluation intervient dès qu'un module s'achève et la reconnaissance de la capacité de l'apprenant n'est effective qu'après que toutes les compétences inscrites au programme et arrêtés par le règlement d'examen soient réussies. Les apprenants en situation d'échec ont droit à une ou des reprises après la mise en place d'activités de récupération.

# ELEVEUR NAISSEUR DES PETITS RUMINANTS

## SECTION 4

Guide d'organisation  
pédagogique et matérielle



## INTRODUCTION

La situation socioéconomique du Cameroun en rapport avec la production agricole et pastorale montre que le secteur primaire est un grand gisement de métiers et à haut potentiel d'emploi décent. Il ressort de diverses analyses que, compte tenu des ressources propre dont dispose le pays dans le domaine de la formation agropastorale, il s'impose la nécessité de saisir certaines opportunités qu'offre les programmes, les projets, et les organismes multilatéraux en vue de se munir des améliorations possibles. Le programme de la GIZ s'est doté d'une approche par compétence afin de soutenir d'avantages les acteurs de la filière agropastorale (producteurs en activité, les écoles, les organisations paysanne -op) et avec la collaboration des partenaire institutionnels. Dans le cadre spécifique des produits de grande consommation nationale, la demande en viande est couverte essentiellement par les gros ruminants (un peu plus de 50%) et suivi par les petits ruminants (ovins et caprins) pour environ 17 à 21% de la consommation annuelle par habitant (Njoya *et al*, 2005). Il est aussi ressortir de plusieurs analyses que le secteur des petits ruminants est en nettes progressions malgré des limites : en premier, les pathologies (PPR), les mauvaises utilisations des ressources génétiques (accouplements non contrôlés avec l'augmentation des consanguinités, sélection négative avec abatages des femelles gestante, soit 50-60% du total) et un taux de sevrage faible (40%). L'exploitation des sous-produits (cuirs et peaux) reste faible. Tout ceci décrit la faible professionnalisation du secteur des petits ruminants dont plus de 70% du cheptel national, estimé à un peu plus de 8 000 000 de têtes (faisant du Cameroun le second producteur derrière le Tchad dans la sous-région Afrique centrale) se trouve dans la partie septentrionale du pays (régions de l'Adamaoua, Nord et Extrême-Nord). L'importation des races exotiques n'a pas toujours été concluante pour l'amélioration de la production ovine ou caprine.

Dans le cadre de ses objectifs d'amélioration de l'offre en protéine d'origine animales, le MINEPIA via les Services Vétérinaires organise depuis deux années des campagnes de vaccination gratuites des petits ruminants dans le cadre du plan mondial d'éradication de la PPR avec l'appui financier du PRODEL et du CICR avec des vaccins produits par le LANAVET. D'autres interventions en cours militent à l'accompagnement de la professionnalisation des opérateurs directs du secteur de la production des petits ruminants par l'implémentation de l'APC (approche par compétences).

De l'analyse qui précède, la mise en œuvre et l'opérationnalisation des différentes formations traduit et concrétise la stratégie Gouvernementale dans le domaine des productions animales à promouvoir l'amélioration l'élevage à cycle court comme le précise la Stratégie du Sous-secteur de l'Élevage, des Pêches et des Industries Animales et la Politique de Santé Animale et de Santé Publique Vétérinaire par la réduction de l'impact des maladies sur la productivité des cheptels.

La présente missions a pour objectifs de contribuer à identifier les métiers porteurs et élaborer les référentiels métiers compétence, les référentiels de formation, les référentiels d'évaluation, les guides d'organisation matérielles et pédagogique des différents métiers porteurs identifiés et sélectionnées de manière concertée.

Le présent document porte sur le GOMP de formation de l'Éleveur-Naisseur et développe les points suivants :

- Les moyens matériels de la formation de l'Éleveur-Naisseur petits ruminants ;
- La description des équipements de formation pour le métier de l'Éleveur-Naisseur petits ruminants ;

Il contient en annexe les listes des personnes ayant contribué, un glossaire et la bibliographie consultée.

## I. ORGANISATION PEDAGOGIQUE

### 1.1 SYNTHÈSE DU REFERENTIEL DE FORMATION

La durée du programme est de **770** heures dont **450** consacrées à l'acquisition de compétences liées directement à la maîtrise des tâches du métier et **260** à l'acquisition de compétences générales. Cette durée comprend le temps consacré à l'évaluation des apprentissages aux fins de la sanction des études et à l'enseignement correctif.

Code		Titre du module	Durée module	Durée évaluation
IUE01	1-Installer une unité d'élevage naisseur de petits ruminants	<i>INSTALLATION D'UN UNITÉ D'ELEVAGE NAISSEUR DE PETITS RUMINANTS</i>	90	3
CEE02	2-Conduire une exploitation d'élevage naisseur de petits ruminants	<i>CONDUITE D'UNE EXPLOITATION D'ELEVAGE-NAISSEUR DE PETITS RUMINANTS</i>	550	4
VEE03	3- Elaborer un plan d'affaires d'une exploitation d'élevage naisseur de petits ruminants	VENTE DES PRODUITS D'UNE EXPLOITATION DE D'ELEVAGE NAISSEUR DE PETITS	15	2
ENT04	4- Gérer une exploitation d'élevage naisseur de petits ruminants	<i>ENTREPRENEURIAT</i>	36	2
GSI05	5- Vendre les produits d'une exploitation de d'élevage naisseur de petits ruminants	<i>GESTION SIMPLIFIEE D'UNE D'ELEVAGE-NAISSEUR DE PETITS RUMINANTS</i>	45	3
CMP06	6-Communiquer en milieu professionnel	<i>COMMUNICATION EN MILIEU PROFESSIONNEL</i>	24	1
MEF07	7- Se situer au regard du métier	<i>METIER ET FORMATION</i>	10	0
			770	

### 1.2Présentation du chronogramme

Le chronogramme présente une organisation logique de l'ensemble des modules qui favorisera un apprentissage cohérent du métier par les apprenants. Ce chronogramme doit respecter certaines contraintes organisationnelles dont :

- la durée totale du programme et celle de chaque module;
- le nombre d'heures d'apprentissage hebdomadaire et annuel;
- la logique de la matrice des compétences et du logigramme;
- les périodes durant lesquelles les acteurs de l'administration se montrent disponibles pour organiser les stages.

**Il permet de monter une séquence souhaitable pour donner la formation**

## II. L'ORGANISATION PHYSIQUE ET MATERIELLE

### 2.1 Ressources matérielles

- Machinerie, équipements et accessoires

DESIGNATION	CARACTERISTIQUES	QUANTITE	COMPETENCES Y AFFERENTES
Hacheuse d'herbes	Manuelle et électrique	01	C1 & C2
Pelleteuse d'herbes	Electrique	01	C1 à C5
Moules à blocs à lécher	Manuelle (pluri dimensions)	02	C1 à C5
Faucheuse d'herbes	Manuelle ou électrique	02	C1 à C5
Pince à castrer Burdizzo	Jeu de 03	01 jeu	C1 à C5
Pince à poser des boucles auriculaires	Matière inox	01	C1 à C5
Boucles auriculaires numérotées	Matières plastiques	100	C1 à C5
Seringues	Paquet	100	C1 à C5
Tubes de laboratoire	Paquet	100	C1 à C5
Brouettes	Unités	03	C1 à C5
Pelles	Unités	03	C1 à C5
Fourches	Unités	03	C1 à C5
Manteau	Unités	03	C1 à C5
Corde de contention	Unités	03	C1 à C5
Kit d'insémination	Unités	03	C1 à C5
Seaux	Unités	03	C1 à C5
Bonbonnes	Unités	03	C1 à C5
Cubiteinaire	Unités	03	C1 à C5
Thermomètre	Unités	03	C1 à C5
Balance bascule	Electronique portée de 300kg	01	C1 à C5
Balance manuelle	Portée de 75kg	04	C1 à C5

Gants multi usages	En Cuir et en plastiques lavables	10 paires	C2
Gants uni usage	Latex	Paquet de 100	C2
Bottes	Lavables en caoutchouc	05 paires	C2
Combinaisons/blouses	Tissus solides	10 unités	C2
Régulateur de tension	20.000 watts	03 unités	C2

### Matières d'œuvres et matières premières

DESIGNATION	CARACTERISTIQUES	QUANTITE	COMPETENCES Y AFFERENTES
Chèvre	Locale	10	C1 à C5
Mouton	Local	10	C1 à C5
Ingrédients pour blocs minéraux	Fabrication locale	10	C1 à C5
Ingrédients pour aliments concentrés	Ressources locales	Forfait	C1 à C5
Déparasitants	Tablettes	Paquet de 100	C3
Vaccins PPR et PP	Thermostable	Fiole de 100 doses	C3
Vitamines injectables	Mutivitamines	Fiole de 100ml	C3

### Mobilier et équipement de bureau

DESIGNATION	CARACTERISTIQUES	QUANTITE	COMPETENCES Y AFFERENTES
Tables de travail	Amovibles	50	C1 à C5
Chaises	Lavables	75	C1 à C5
Armoires	Démontables	10	C1 à C5
Imprimantes	Laser	02	C1 à C5
Poubelles	Plastiques à couvercles	15	C1 à C5

### Matériel audiovisuel et informatique

DESIGNATION	CARACTERISTIQUES	QUANTITE	COMPETENCES Y AFFERENTES
Ordinateur portable	Anti casse	05	C1 à C5
Vidéoprojecteur	EPSON	05	C1 à C5
Ecran de projection	Amovible	02	C1 à C5
Amplificateur-Baffle	Rechargeable	05	C1 à C5
Microphone	Sans fil	05	C1 à C5

### Matériel didactique

DESIGNATION	CARACTERISTIQUES	UNITE	QUANTITE
Poster anatomie digestive caprine et ovine	Large et simplifié		02
Poster anatomie reproductive caprine et ovine			02

## 2.2 Ressources documentaires

TITRES	AUTEURS	COMPETENCES Y AFFERENTES	QUANTITE	OBSERVATIONS
Elevage des moutons et chèvres	FAO	C1 à C5	02	Disponible sur le web
Zootchnie des régions chaudes : les systèmes d'élevage Small Ruminant Production Techniques	Lhoste P., Dollé V., Rousseau J., Soltner	C1 à C5	02	Voir CIRAD
L'élevage de chèvres dans zones tropicales (Agrodok 7)	ILRI	C1 à C5	02	Disponible sur le web
	Jansen C., Van den Burg K	C1 à C5	02	Disponible sur le web

## 2.3 Ressources physiques

- Infrastructures et aménagements

DESIGNATION	CARACTERISTIQUES	QUANTITE	COMPETENCES Y AFFERENTES
Chèvrerie/Bergerie	Modèle	02	C1 à C5
Bain détiqueur	Simple	01	C1 à C5
Couloir de vaccination	Moyen	01	C1 à C5
Fosses à crottins	Démontables	02	C1 à C5
Incinérateur	Démontable	01	C1 à C5
Petit laboratoire	Modèle	01	C1 à C5

### III. ORGANISATION DES RESSOURCES HUMAINES

#### 3.1 Besoin et profil des formateurs

- **Besoin des formateurs : varie en fonction du nombre d'heure et de module**
- **Profil** : niveau de qualification, prérequis, expérience, qualité personnelle, etc

#### 3.2 Personnel de soutien (responsables des ateliers pédagogiques, maitre de stage, les référents,...)

- **Responsables des ateliers** : nécessité de responsable
- **Maitre de stage** : nécessité de sélection et formation de ces maitres
- **Autres mesures d'accompagnement**

#### 3.3 Formation continue des formateurs

- **Importance de la formation continue** : capitale et déterminante
- **Domaines de perfectionnement** :
  - *Manipulation des animaux*
  - *Insémination artificielle*
  - *Gestion des grandes classes*
  - *Utilisation des guides*
  - *Collecte et gestion des données dans une ferme*
  - *Formulation des aliments de bétail*

## CONCLUSION

La formation de l'Éleveur-Naisseur nécessite des moyens et logistiques particuliers pour le déroulement réussi. Les détails des besoins sont clairement exprimés en tenant compte des particularités soulignées dans le Guide Pédagogique.

# ELEVEUR NAISSEUR DES PETITS RUMINANTS

## SECTION 5

## GUIDE PEDAGOGIQUE



## PRESENTATION GENERALE DU GUIDE

Le guide pédagogique de la formation est un outil d'accompagnement qui s'adresse particulièrement aux formateurs et à l'équipe pédagogique, responsables de la mise en œuvre de cette formation.

Il présente :

- les indications pédagogiques nécessaires à la planification de la formation ;
- les éléments de contenus qui renseignent sur l'étendue et les balises des savoirs à mettre en œuvre ;
- les précisions sur les activités d'enseignement des formateurs et les apprentissages essentiels et significatifs que l'apprenant doit maîtriser pour acquérir chaque compétence.

Le guide pédagogique de la formation vise donc à accompagner les formateurs ainsi que leur pratique. Il contribue à diffuser les valeurs qui président la réalisation de la formation et à consolider les différentes approches pédagogiques et modalités de collaboration entre formateurs et responsables de l'encadrement pédagogique. Son utilisation permet d'atteindre plus efficacement les résultats d'apprentissage définis dans les référentiels de formation.

## I. PRINCIPES PEDAGOGIQUES RECOMMANDES

L'approche par compétences place l'apprenant au centre de la démarche de formation et le reconnaît comme premier acteur responsable de ses apprentissages sur la base de quelques principes pédagogiques.

Les principes pédagogiques sont les lignes directrices devant permettre aux formateurs et encadreurs pédagogiques de choisir les stratégies d'enseignement et d'apprentissage permettant aux apprenants d'atteindre les buts de la formation. Les principes<sup>1</sup> suivants sont recommandés pour guider la mise en œuvre de la formation :

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

---

1 Guide 4 : Conception et réalisation d'un guide pédagogique, OIF, 2009, p 18

## II. PROJET EDUCATIF ET INTENTIONS PEDAGOGIQUES

La loi N°2018/010 du 11 juillet 2018, donne les orientations fondamentales régissant la formation professionnelle au Cameroun. Elle encourage un projet éducatif axé sur :

- un système de formation professionnelle qui permet aux individus de s'épanouir sur les plans professionnel et personnel et de s'intégrer dans la société, en particulier dans le monde du travail, tout en les rendant aptes et disposés à faire preuve de flexibilité professionnelle et à rester dans le monde du travail ;
- un système de formation professionnelle qui serve la compétitivité des entreprises ;
- l'égalité des chances de formation sur le plan social ;
- l'égalité entre les sexes, de même que l'élimination des inégalités qui frappent les personnes handicapées dans la formation professionnelle ;
- la perméabilité des types et des filières de formation au sein de la formation professionnelle, ainsi qu'entre la formation professionnelle et les autres secteurs du système éducatif;
- la transparence du système de formation professionnelle.

Pour mettre en œuvre ce projet éducatif, quelques intentions pédagogiques doivent faire l'objet d'attention. Les intentions pédagogiques sont des visées éducatives qui découlent des orientations générales de la formation professionnelle et qui servent de guides pour les interventions auprès de l'apprenant. Elles touchent généralement les dimensions significatives du développement professionnel et personnel de l'apprenant qui n'ont pas fait l'objet de formulations explicites dans le référentiel de formation.

Les intentions pédagogiques incitent le formateur à intervenir auprès de l'apprenant dans une direction donnée chaque fois qu'une situation s'y prête.

Pour des raisons d'ordre pratique, chacune des intentions peut être mise en évidence dans un module où elle est particulièrement appropriée. Les intentions pédagogiques<sup>2</sup> suivantes orienteront la mise en œuvre de la formation au métier **d'Eleveur-Naisseur** :

- 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, une discipline personnelle et une méthode de travail ;
- Augmenter, chez les apprenants, le souci de protéger l'environnement ;
- Développer, chez les apprenants, la préoccupation du travail bien fait ;
- Développer, chez les apprenants, le sens de l'économie du temps et des ressources ;
- Développer, chez les apprenants, la préoccupation d'utiliser avec soin les différents équipements.

---

2 Guide 4 : Conception et réalisation d'un guide pédagogique, OIF, 2009, p 18

### III. PRESENTATION GENERALE DU REFERENTIEL DE FORMATION

Le référentiel de formation au métier d'Eleveur-Naisseur est un repère pour tous les intervenants de la formation professionnelle en la matière. Il a été élaboré suivant le cadre méthodologique de conception et de mise en œuvre des programmes de formation selon l'APC. Il a impliqué la participation des professionnels pour l'analyse des activités dans le domaine, des formateurs et encadreurs de la formation professionnelle pour l'élaboration des autres documents pédagogiques (les référentiels de formation, d'évaluation, le guide pédagogique et le guide d'organisation matérielle).

**Nombre de compétences : 07**

**Durée totale : 770 heures**

Numéro	Module de formation	Durée (heures)
M1.	<i>Installation d'un élevage naisseur de petits ruminants</i>	90
M2.	<i>Conduite d'une exploitation d'élevage-naisseur de petits ruminants</i>	550
M3.	<i>Vente des produits d'une unité de l'élevage naisseur de petits ruminants</i>	15
M4.	<i>Entrepreneuriat</i>	36
M5.	<i>Gestion appliquée d'une entreprise de production des Petits Ruminants</i>	45
M6.	<i>Communication en milieu professionnel</i>	24
M7.	<i>Métier et formation</i>	10
	<i>Total</i>	770

### IV. LISTE DES COMPETENCES

N°	Titre de la compétence
<b>C.1</b>	Installer une unité d'élevage naisseur de petits ruminants
<b>C.2</b>	Conduire une exploitation d'élevage naisseur de petits ruminants
<b>C.3</b>	Elaborer un plan d'affaires d'une exploitation d'élevage naisseur de petits ruminants
<b>C.4</b>	Gérer une exploitation d'élevage naisseur de petits ruminants
<b>C.5</b>	Vendre les produits d'une exploitation de d'élevage naisseur de petits ruminants
<b>C.6</b>	Communiquer en milieu professionnel
<b>C.7</b>	Se situer au regard du métier

## V. PRESENTATION DES FICHES DE SUGGESTIONS PEDAGOGIQUES

La conduite des activités d'apprentissage nécessite que le formateur dispose d'un matériel et d'outils adaptés qui le soutiennent et l'accompagnent dans son métier de formateur. Les fiches de suggestions pédagogiques sont élaborées pour aider le formateur à préparer ses activités d'apprentissage.

Leur contenu comprend plusieurs rubriques :

- Le titre de la compétence qui fait l'objet de la fiche ;
- Le numéro et la durée d'acquisition de la compétence ;
- La fonction et la position de la compétence ;
- La démarche particulière à la compétence qui préconise les dispositions particulières liées aux méthodes et techniques d'apprentissage et des travaux concourant à l'acquisition de la compétence.

La description de la compétence en des sous-compétences dont les contenus comprennent dans les détails :

- les savoirs liés à l'acquisition de la sous-compétence ;
- les balises de ces savoirs, notamment les contenus ;
- les activités d'enseignement et d'apprentissage qui décrivent les démarches, les méthodes et techniques particulières ainsi que les moyens d'enseignement préconisés et concourant à l'acquisition de la compétence ;
- la durée de l'acquisition de chaque savoir.

## 5.1 Fiche pédagogique du module N°1 : Etablissement d'un élevage naisseur de petits ruminants

Compétence : **Installer une unité d'élevage naisseur de petits ruminants**

Numéro : 01

Durée d'apprentissage : 90 heures

Fonction et position de la compétence : **A travers cette compétence, l'apprenant doit être capable d'identifier le meilleur système de production en vue d'installer une unité d'élevage naisseur de petits ruminants selon les conditions d'évaluation, les critères généraux et particuliers de performance.**

**l'apprenant doit être capable d'identifier les meilleures ressources génétiques en vue d'installer une unité d'élevage naisseur de petits ruminants selon les conditions d'évaluation, les critères généraux et particuliers de performance.**

**l'apprenant doit être capable d'identifier les meilleures conditions de logement des animaux en vue d'installer une unité d'élevage naisseur de petits ruminants selon les conditions d'évaluation, les critères généraux et particuliers de performance.**

Démarche particulière à la compétence : **Le déroulement du module nécessite des exposés, l'animation en salle de formation, des travaux pratiques, l'organisation de séances de démonstration et des visites d'unités d'élevage naisseur de petits ruminants.**

**L'utilisation des posters, projections d'images multimédia et de films est recommandée. Les travaux pratiques des apprenants se feront soit en travaux de petits groupes ou de manière individuelle.**

*Savoirs liés à la compétence*

*Balises*

*Activités d'enseignement et d'apprentissage*

*Durée*

*Sous-compétence 1 : Planification d'une activité d'élevage de petits ruminants*

**Zootechne**  
**Planification**  
**Zootechne**  
**Génétique animale**

Types et caractéristiques de fermes : traditionnelle, semi-intensive, intensive  
Principales contraintes  
Contenu d'un système de production

- **Objectif général :**
  - Donner à l'apprenant des connaissances pratiques et des aptitudes pour choisir un système de reproduction de petits ruminants ;
- **Stratégies :**
  - Présentation du thème et des objectifs pédagogiques d'apprentissage ;
  - Exposé animation du formateur sur les connaissances techniques en identification des objectifs de production, estimation des espaces et l'évaluation des coûts de production ;
  - Travaux pratiques sur les choix des éléments et la rédaction d'un plan d'élevage
- **Moyens pédagogiques :**
  - Salle de classe, Tableau flip-chart, marqueur, rouleau de papier, Posters, vidéo projecteur, support de formation.
- **Thème d'évaluation formative**

Les critères de choix : espèce, taille du cheptel, système de reproduction, rédaction du plan d'élevage

**Stress animal**

- Profils des bons géniteurs
- Conditions de transport

- **Objectif général :**
  - Donner à l'apprenant des connaissances pratiques et des aptitudes pour acquérir des géniteurs performants petits ruminants ;
- **Stratégies :**
  - Présentation du thème et des objectifs pédagogiques d'apprentissage ;
  - Exposé animation du formateur sur les relations entre les objectifs de production et les races disponibles et l'évaluation animaux sur des critères importants ;
  - Travaux pratiques sur les choix des géniteurs
- **Moyens pédagogiques :**
  - Salle de classe, Tableau flip-chart, marqueur, rouleau de papier, Posters, fiches descriptives des races de petits ruminants, vidéo projecteur, support de formation.
- **Thème d'évaluation formative**
- Les précautions dans la phase d'approvisionnement des géniteurs

### Sous compétence 3 : Approvisionnement d'une unité d'élevage naisseur en géniteurs de petits ruminants

- **Pouvoir lister les avantages comparés**
- **Evaluer les risques**
- **Effectuer le choix qui convient**

- Identifier les avantages pour chacune des espèces choisies
- Ressortir des risques associés aux choix
- Décrire les caractères majeurs

- **Objectif général :**
  - Donner à l'apprenant des connaissances pratiques et des aptitudes pour identifier les ressources génétiques de petits ruminants performantes et adaptées à l'activité ;
- **Stratégies :**
  - Présentation du thème et des objectifs pédagogiques d'apprentissage ;
  - Exposé animation du formateur sur les ressources génétiques disponibles pour un élevage naisseur de petits ruminants ;
  - Travaux pratiques sur les choix des équipements et autres intrants
- **Moyens pédagogiques :**
  - Salle de classe, Tableau flip-chart, marqueur, rouleau de papier, Posters, fiches descriptives des petits ruminants, vidéo projecteur, support de formation.
- **Thème d'évaluation formative**

Les critères de choix des ressources génétiques : espèces et races, avantages et limites comparés des ressources, identification des précautions de choix à prendre

## Sous compétence 4 : Acquisition des géniteurs

- **Identifier les bonnes sources d'approvisionnement de géniteurs**
- **Exploiter des informations sur les géniteurs disponibles**

- Organiser un plan de visite des multiplicateurs
- Opérer des choix convenables
- Faire une synthèse sur la base des disponibles

- **Objectif général :**
  - Donner à l'apprenant des connaissances pratiques et des aptitudes pour acquérir des équipements et autres intrants pour une unité petits ruminants ;
- **Stratégies :**
  - Présentation du thème et des objectifs pédagogiques d'apprentissage ;
  - Exposé animation du formateur sur les besoins en équipements et autres intrants pour un élevage naisseur petits ruminants ;
  - Travaux pratiques sur les choix des équipements et autres intrants
- **Moyens pédagogiques :**
  - Salle de classe, Tableau flip-chart, marqueur, rouleau de papier, Posters, vidéo projecteur, support de formation.
- **Thème d'évaluation formative**  
Les critères de choix des sources d'approvisionnement des géniteurs

10h dont  
6h de théorie  
4h de pratique

- **Choisir le mode de transport convenable**
- **Choisir un moment convenable de déplacement**
- **Protéger les animaux contre les accidents de transport**

- Décrire les critères et conditions de transport des animaux
- Respecter les règles de bien-être animal
- Procéder à une organisation détaillée et planifier le transport
- Ressortir toutes les précautions utiles

- **Objectif général :**
  - Donner à l'apprenant des connaissances pratiques et des aptitudes pour assurer en toute sécurité le transport des petits ruminants vers le site de leur élevage ;
- **Stratégies :**
  - Présentation du thème et des objectifs pédagogiques d'apprentissage ;
  - Exposé animation du formateur sur les précautions à prendre pour transporter les petits ruminants ;
  - Travaux pratiques sur les choix des moyens et conditions de transport
- **Moyens pédagogiques :**
  - Salle de classe, Tableau flip-chart, marqueur, rouleau de papier, Posters, marchés à bétail ou gare routière, vidéo projecteur, support de formation.
- **Thème d'évaluation formative**
- Les critères de choix des moyens de transport : véhicule, avantages et limites comparés des moyens de transport, identification des conditions de sécurité à appliquer

## Sous-compétence 5 : Acquérir des équipements et intrants

- **Faire la liste des besoins**
- **Estimer les besoins financiers**
- **Acheter les intrants**
- **Installer les équipements**

- Définir les besoins d'une unité
- Organiser les diverses catégories des besoins de la ferme
- Identifier les sources d'approvisionnement des intrants
- Vérifier les précautions et étapes à suivre

- **Objectif général :**

- Donner à l'apprenant des connaissances pratiques et des aptitudes pour acquérir des équipements et autres intrants pour une unité petits ruminants ;

- **Stratégies :**

- Présentation du thème et des objectifs pédagogiques d'apprentissage ;
- Exposé animation du formateur sur les besoins en équipements et autres intrants pour un élevage naisseur petits ruminants ;
- Travaux pratiques sur les choix des équipements et autres intrants

- **Moyens pédagogiques :**

- Salle de classe, Tableau flip-chart, marqueur, rouleau de papier, Posters, marchés à bétail ou gare routière, vidéo projecteur, support de formation.

- **Thème d'évaluation formative**

Les critères de choix des équipements : types, avantages et limites comparés des équipements courants, identification des précautions de choix à prendre

10h dont  
4h de théorie  
6h de pratique

## Sous-compétence 6 : Éléments de Bio-climatologie

- **Calculer les besoins d'espaces**
- **Visiter les sites disponibles**
  - **Planifier l'exploitation**

- Définir les besoins en espaces
- Vérifier les résultats des opérations
- Organiser les ouvertures et la ventilation

- **Objectif général :**
  - Donner à l'apprenant des connaissances pratiques et des aptitudes pour loger le plus convenablement les petits ruminants ;
- **Stratégies :**
  - Présentation du thème et des objectifs pédagogiques d'apprentissage ;
  - Exposé animation du formateur sur les normes de logement d'un élevage naisseur petits ruminants ;
  - Travaux pratiques sur les choix des sites et orientations des bâtiments
- **Moyens pédagogiques :**
  - Salle de classe, Tableau flip-chart, marqueur, rouleau de papier, Posters, vidéo projecteur, support de formation.
- **Thème d'évaluation formative**  
Les facteurs climatiques affectant les petits ruminants et les moyens de leur contrôle

10h dont  
6h de théorie  
4h de pratique

- **Consulter les services techniques**
- **Lire des synthèses d'informations sur les matériaux disponibles**

- Identifier les différents services techniques de sa localité
- Définir ses besoins en information
- Organiser son plan d'acquisition des informations
- Faire la synthèse des leçons majeures

- **Objectif général :**
  - Donner à l'apprenant des connaissances pratiques et des aptitudes pour choisir et utiliser les matériaux de construction les plus adaptés pour une unité petits ruminants ;
- **Stratégies :**
  - Présentation du thème et des objectifs pédagogiques d'apprentissage ;
  - Exposé animation du formateur sur les caractéristiques des matériaux de construction utilisés pour un élevage naisseur petits ruminants ;
  - Travaux pratiques sur les choix des matériaux de construction
- **Moyens pédagogiques :**
  - Salle de classe, Tableau flip-chart, marqueur, rouleau de papier, Posters, vidéo projecteur, support de formation.
- **Thème d'évaluation formative**  
Les critères et conditions de choix des matériaux de construction

**T : Théorie** (leçons théoriques) **P : Pratique** (Travaux pratiques dans les ateliers pédagogiques de formation ou de production des centres, sorties pédagogiques ou visites d'échanges chez des producteurs ou référents, et voyages d'études).

## 5.2 Fiche pédagogique du module N°2 : Conduite d'une exploitation d'élevage-naisseur de petits ruminants

Compétence : **Conduire une exploitation d'élevage naisseur de petits ruminants**

Numéro : 02

Durée d'apprentissage : 150 heures

Fonction et position de la compétence : **A travers cette compétence, l'apprenant doit être capable maîtriser les meilleures pratiques d'alimentation, de reproduction et d'hygiène des animaux en vue de conduire une exploitation d'élevage naisseur de petits ruminants selon les conditions d'évaluation, les critères généraux et particuliers de performance.**

Démarche particulière à la compétence : **Le déroulement du module nécessite des exposés, l'animation en salle de formation, des travaux pratiques, l'organisation de séances de démonstration et des visites d'unités d'élevage naisseur de petits ruminants. L'utilisation des posters, projections d'images multimédia et de films est recommandée. Les travaux pratiques des apprenants se feront soit en travaux de petits groupes ou de manière individuelle.**

*Savoirs liés à la compétence*

**Balises**

**Activités d'enseignement et d'apprentissage**

**Durée**

**Sous-compétence 1 : Alimentation des Petits Ruminants**

- **Peser les aliments (choix des ingrédients)**
- **Servir des aliments**
- **Apporter des blocs minéraux**
- **Apporter des vitamines**

- Identifier et acquérir des ingrédients alimentaires
- Manipuler les formules alimentaires
- Décrire les précautions alimentaires
- Mélanger des ingrédients pour blocs minéraux
- Décrire et satisfaire en besoins en minéraux
- Reconnaître les besoins selon les âges critiques

- **Objectif général :**
  - Donner à l'apprenant des connaissances pratiques et des aptitudes pour formuler et servir les aliments adaptés pour une unité de reproduction des petits ruminants ;
- **Stratégies :**
  - Présentation du thème et des objectifs pédagogiques d'apprentissage ;
  - Exposé animation du formateur sur les caractéristiques des ingrédients alimentaires utilisés pour un élevage naisseur petits ruminants ;
  - Travaux pratiques sur les choix, traitement et formulation des divers types d'aliments pour petits ruminants
- **Moyens pédagogiques :**
  - Salle de classe, Tableau flip-chart, marqueur, rouleau de papier, Posters, Exemples d'ingrédients, mannequins de petits ruminants (système digestif), atelier pédagogique, balances et ustensiles divers, vidéo projecteur, support de formation.
- **Thème d'évaluation formative**  
Les types et caractéristiques des aliments pour petits ruminants

40h dont  
20h de théorie  
20h de pratique

- **Disposer les abreuvoirs (poser, placer, etc.)**
- **Servir de l'eau**

- Organiser le plan de distribution de l'eau
- Prendre des précautions de disposition des abreuvoirs
- Définir les meilleures dispositions de service de l'eau

- **Objectif général :**
  - Donner à l'apprenant des connaissances pratiques et des aptitudes pour servir de l'eau de qualité au sein d'une unité de reproduction des petits ruminants ;
- **Stratégies :**
  - Présentation du thème et des objectifs pédagogiques d'apprentissage ;
  - Exposé animation du formateur sur les caractéristiques de l'abreuvement pour un élevage naisseur petits ruminants ;
  - Travaux pratiques sur les choix des systèmes d'abreuvement, traitement et service de l'eau aux petits ruminants
- **Moyens pédagogiques :**
  - Salle de classe, Tableau flip-chart, marqueur, rouleau de papier, Posters, vidéo projecteur, support de formation.
- **Thème d'évaluation formative**
  - Les types et caractéristiques d'abreuvoirs, et qualité de l'eau pour petits ruminants

## Sous compétence 2 : Techniques de reproduction des petits ruminants

<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Séparer les animaux en lots</b></li><li>• <b>Noter les groupes</b></li><li>• <b>Sortir les animaux défectueux</b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Etablir les critères majeurs de séparation des animaux</li><li>• Elaborer les étapes majeures d'enregistrement des groupes</li><li>• Déterminer les étapes de réforme des animaux</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Objectif général :</b><ul style="list-style-type: none"><li>- Donner à l'apprenant des connaissances pratiques et des aptitudes pour constituer des lots de reproduction et procéder à la réforme dans une exploitation de production des petits ruminants ;</li></ul></li><li>• <b>Stratégies :</b><ul style="list-style-type: none"><li>- Présentation du thème et des objectifs pédagogiques d'apprentissage ;</li><li>- Exposé animation du formateur sur les caractéristiques des lots pour un élevage naisseur petits ruminants ;</li><li>- Travaux pratiques sur les choix et formation des lots de reproduction pour petits ruminants ; identification des éléments de réforme des animaux</li></ul></li><li>• <b>Moyens pédagogiques :</b><ul style="list-style-type: none"><li>- Salle de classe, Tableau flip-chart, marqueur, rouleau de papier, Posters, vidéo projecteur, support de formation.</li></ul></li><li>• <b>Thème d'évaluation formative</b> Les caractéristiques des lots de reproduction pour petits ruminants</li></ul>	80h dont 40h de théorie 40h de pratique
--	---	--	---

- Poser des boucles auriculaires
- Ecrire les codes/numéros aux marqueurs

- Décrire les avantages de l'identification des animaux
- Choisir les méthodes d'identification appropriée
- Décrire les étapes de pose des boucles
- Elaborer les étapes d'écriture des codes/numéros
- Suivre et remplacer les codes perdus

- **Objectif général :**
  - Donner à l'apprenant des connaissances pratiques et des aptitudes pour marquer les animaux dans une exploitation de production des petits ruminants ;
- **Stratégies :**
  - Présentation du thème et des objectifs pédagogiques d'apprentissage ;
  - Exposé animation du formateur sur techniques de marquage des petits ruminants ;
  - Travaux pratiques sur les choix et application des méthodes de marquage
- **Moyens pédagogiques :**
  - Salle de classe, Tableau flip-chart, marqueur, rouleau de papier, Posters, vidéo projecteur, support de formation.
- **Thème d'évaluation formative**  
Les caractéristiques et étapes de marquage

- **Noter les entrées de femelles**
- **Relever les âges**
- **Observer les signes de chaleurs**

- Décrire les étapes d'enregistrement des femelles en reproduction
- Définir les correspondances entre l'âge et la dentition chez les animaux
- Décrire les signes de chaleur

- **Objectif général :**
  - Donner à l'apprenant des connaissances pratiques et des aptitudes pour estimer la puberté et les chaleurs chez les petits ruminants ;
- **Stratégies :**
  - Présentation du thème et des objectifs pédagogiques d'apprentissage ;
  - Exposé animation du formateur sur techniques d'appréciation de la puberté et des chaleurs chez les petits ruminants ;
  - Travaux pratiques sur les signes de puberté et chaleurs
- **Moyens pédagogiques :**
  - Salle de classe, Tableau flip-chart, marqueur, rouleau de papier, Posters, vidéo projecteur, support de formation.
- **Thème d'évaluation formative**  
Les caractéristiques des animaux pubères et des femelles en chaleur

- Choisir et introduire les mâles performants
- Préparer les femelles

- Décrire les critères du choix du mâle
- Maîtriser les étapes d'accouplement
- Décrire les principales précautions de la saillie réussie

- **Objectif général :**
  - Donner à l'apprenant des connaissances pratiques et des aptitudes pour conduire la saillie chez les petits ruminants ;
- **Stratégies :**
  - Présentation du thème et des objectifs pédagogiques d'apprentissage ;
  - Exposé animation du formateur sur techniques d'accouplement chez les petits ruminants ;
  - Travaux pratiques sur l'accouplement
- **Moyens pédagogiques :**
  - Salle de classe, Tableau flip-chart, marqueur, rouleau de papier, Posters, mannequins de petits ruminants (système reproducteur), atelier pédagogique, vidéo projecteur, support de formation.
- **Thème d'évaluation formative**
  - Les caractéristiques d'un accouplement réussi chez les petits ruminants

- **Noter les retours des chaleurs**
- **Palper les femelles gestantes**
- **Séparer les gestantes des autres lots**
- **Injecter des produits adéquats**

- Maitriser le remplissage de la fiche
- Ressortir les précautions pendant la palpation
- Identifier les étapes de séparation des gestantes
- Maitriser les étapes d'injection des produits

- **Objectif général :**
  - Donner à l'apprenant des connaissances pratiques et des aptitudes pour suivre la gestation dans une exploitation de production des petits ruminants ;
- **Stratégies :**
  - Présentation du thème et des objectifs pédagogiques d'apprentissage ;
  - Exposé animation du formateur sur techniques de suivi de la gestation chez les petits ruminants ;
  - Travaux pratiques sur les méthodes de suivi
- **Moyens pédagogiques :**
  - Salle de classe, Tableau flip-chart, marqueur, rouleau de papier, Posters, vidéo projecteur, support de formation.
- **Thème d'évaluation formative**
  - Les caractéristiques et étapes de suivi de la gestation

- **Préparer le local de mise bas**
- **Estimer les dates de mise-bas**
- **Être présent et suivre**
- **Vérifier le bon état des nouveaux nés**

- Ressortir les précautions à prendre dans le local de mise bas
- Etablir la correspondance entre état de l'animal et date estimée de la mise bas
- Ressortir la liste des opérations à suivre pendant la parturition
- Décrire les étapes dans le cadre des opérations de vérification de l'état des nouveau-nés

- **Objectif général :**
  - Donner à l'apprenant des connaissances pratiques et des aptitudes pour suivre la parturition et l'état des petits chez les petits ruminants ;
- **Stratégies :**
  - Présentation du thème et des objectifs pédagogiques d'apprentissage ;
  - Exposé animation du formateur sur techniques de suivi de la parturition chez les petits ruminants ;
  - Travaux pratiques sur les méthodes de suivi
- **Moyens pédagogiques :**
  - Salle de classe, Tableau flip-chart, marqueur, rouleau de papier, Posters, mannequins de petits ruminants (système reproducteur), vidéo projecteur, support de formation.
- **Thème d'évaluation formative**
  - Les caractéristiques et étapes de suivi de la parturition

- **Relever les poids individuels (par période)**
- **Estimer l'état général des animaux**
- **Mettre en lots les petits (selon des critères)**
- **Relever les poids individuels (par période)**

- Maitriser la tenue de la fiche de poids renseignée à la naissance
- Maitriser les correspondances entre état apparent et santé du sujet
- Ressortir les critères de séparation des petits
- Etablir la fiche de poids renseignée au sevrage

- **Objectif général :**
  - Donner à l'apprenant des connaissances pratiques et des aptitudes pour sevrer et sélectionner les futurs géniteurs dans une exploitation de production des petits ruminants ;
- **Stratégies :**
  - Présentation du thème et des objectifs pédagogiques d'apprentissage ;
  - Exposé animation du formateur sur les techniques de sevrage et de sélection chez les petits ruminants ;
  - Travaux pratiques sur le sevrage et la sélection
- **Moyens pédagogiques :**
  - Salle de classe, Tableau flip-chart, marqueur, rouleau de papier, Posters, vidéo projecteur, support de formation.
- **Thème d'évaluation formative**
  - Les caractéristiques et étapes de sevrage et de sélection

### Sous-compétence 3 : Eléments de zoohygiène

- **Mettre des bonnes litières sèches**
- **Mettre des lots d'animaux**
- **Aménager des box par lots**

- Décrire la qualité de la litière
- Ressortir les critères d'organisation des animaux
- Décrire les conditions de conduite des lots

- **Objectif général :**
  - Donner à l'apprenant des connaissances pratiques et des aptitudes pour loger convenablement les petits ruminants dans une exploitation de reproduction ;
- **Stratégies :**
  - Présentation du thème et des objectifs pédagogiques d'apprentissage ;
  - Exposé animation du formateur sur les techniques de logement chez les petits ruminants ;
  - Travaux pratiques sur la gestion de la litière et l'aménagement des boxes
- **Moyens pédagogiques :**
  - Salle de classe, Tableau flip-chart, marqueur, rouleau de papier, Posters, vidéo projecteur, atelier pédagogique, support de formation.
- **Thème d'évaluation formative**
  - Les caractéristiques et techniques de gestion de la litière

30h dont  
15h de théorie  
15h de pratique

- **Mettre des désinfectants aux entrées (pédiluve et rotoluve)**
- **Changer les litières**
- **Soigner des blessures**
- **Apporter des produits préventifs aux animaux**
- **Trier les déchets**
- **Détruire les déchets dangereux**
- **Composter les crottins**

- Décrire les étapes de mise en place des désinfectants
- Décrire les étapes de traitement des litières
- Ressortir les précautions à prendre selon les cas de blessures
- Faire la liste des opérations préventives
- Identifier les motivations et les étapes de tri des déchets
- Déterminer les destinations exactes des déchets de fermes
- Décrire les critères de qualité d'un bon compost de crottins

- **Objectif général :**
  - Donner à l'apprenant des connaissances pratiques et des aptitudes pour gérer convenablement les déchets dans une exploitation de reproduction de petits ruminants ;
- **Stratégies :**
  - Présentation du thème et des objectifs pédagogiques d'apprentissage ;
  - Exposé animation du formateur sur les techniques de gestion des déchets dans une exploitation de petits ruminants ;
  - Travaux pratiques sur la gestion des différents types de déchets dans l'exploitation des petits ruminants
- **Moyens pédagogiques :**
  - Salle de classe, Tableau flip-chart, marqueur, rouleau de papier, Posters, vidéo projecteur, atelier pédagogique, support de formation.
- **Thème d'évaluation formative**
  - Les caractéristiques et techniques de gestion des divers types de déchets de la ferme

- **Relever les mortalités**
- **Relever les causes**
- **Calculer les différences (entre vivants et morts)**

- Maitriser le bien-fondé d'une fiche renseignée
- Etablir la correspondance entre les causes probables et les symptômes
- Analyser les résultats des opérations à partir d'un commémoratif

- **Objectif général :**
  - Donner à l'apprenant des connaissances pratiques et des aptitudes pour évaluer les mortalités dans une exploitation de reproduction de petits ruminants ;
- **Stratégies :**
  - Présentation du thème et des objectifs pédagogiques d'apprentissage ;
  - Exposé animation du formateur sur les techniques d'évaluation des mortalités chez les petits ruminants ;
  - Travaux pratiques sur la gestion des suivis de mortalités
- **Moyens pédagogiques :**
  - Salle de classe, Tableau flip-chart, marqueur, rouleau de papier, Posters, vidéo projecteur, atelier pédagogique, support de formation.
- **Thème d'évaluation formative**
  - Les caractéristiques et techniques de gestion des mortalités

**T : Théorie** (leçons théoriques) **P : Pratique** (Travaux pratiques dans les ateliers pédagogiques de formation ou de production des centres, sorties pédagogiques ou visites d'échanges chez des producteurs ou référents, et voyages d'études).

### 5.3 Fiche pédagogique du module N°3 : Entrepreneuriat

Compétence : Elaborer son plan d'affaires			
Numéro : 03		<b>Durée d'apprentissage : 36 heures</b>	
Fonction et position de la compétence : <b>A travers cette compétence, l'apprenant doit être capable de Développer l'entrepreneuriat selon les conditions d'évaluation, les critères généraux et particuliers de performance.</b>			
Démarche particulière à la compétence : <b>Le déroulement du module nécessite des exposés et animations en salle de formation, des travaux pratiques, l'organisation de séances de démonstration et des visites dans les fermes. L'utilisation des projections d'images multimédia et de films est recommandée. Les travaux pratiques des apprenants se feront soit en travaux de groupe et/ou de façon individuelle.</b>			
<i>Savoirs liés à la compétence</i>	<i>Balises</i>	<i>Activités d'enseignement et d'apprentissage</i>	<i>Durée</i>
<i>Sous-compétence 1 : Elaborer son plan d'affaires</i>			

- **Entrepreneuriat, esprit d'entreprise, compétences entrepreneuriales, caractéristiques d'une bonne idée d'entreprise, étude de marché,**
- **Segmentation de marché**
- **Contenu d'un plan d'affaires**
- **Organisation administrative et fonctionnelle**
- **Contenu du plan marketing opérationnel**
- **Contenu du plan financier**
- **Analyse des comptes**
- 

- Définition de l'Entrepreneuriat, caractéristiques d'un bon entrepreneur, sources d'idée d'entreprise, définition de l'esprit d'entreprise, les compétences entrepreneuriales, caractéristiques d'une bonne idée d'entreprise, étude de marché
- Démarche d'élaboration et contenu d'un plan marketing stratégique
- Démarche d'élaboration et contenu d'un plan marketing opérationnel (description des stratégies des 7 P)
- Choix : formes juridique, assurance, organisation et fonctionnement
- Besoins de financement
- Plan de financement
- Capital initial requis
- Contenu d'un plan financier simplifié
- Quelques indicateurs pertinents d'analyse
- Activités de démarrage d'un projet d'entreprise
- Renseigner le canevas du plan d'affaires

- **Objectif général** : suivre les étapes pour élaborer son plan d'affaires
- **Stratégies** : appliquer la logique IETAC de la séance avec pour objectifs pédagogiques, les balises définies.
- **Techniques d'animation** : questions-réponses, exposés, exercices de groupe et individuel, encadrement individuel
- **Moyens pédagogiques** : plan de séance, module, canevas d'exercices, canevas de plan d'affaires, fourniture d'animation, matériel pédagogique
- **Thème d'évaluation formative** : les balises de la sous compétence

31

*Sous compétence 2 : Rechercher le financement du plan d'affaires*

<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Opportunités de financement existantes</b></li><li>• <b>Techniques de recherche de financement</b></li><li>• <b>Techniques de négociation d'un projet</b></li><li>• <b>Démarche et condition de création d'une entreprise au Cameroun</b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Description des opportunités et conditions de financement</li><li>• Résumé du projet à négocier</li><li>• Méthodes de négociation</li><li>• Formalités de création d'une entreprise au Cameroun</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Objectif général</b> : défendre son projet auprès des associés potentiels et structures de financement afin de mobiliser les ressources financières de mise en œuvre</li><li>• <b>Stratégies</b> : appliquer la logique IETAC de la séance avec pour objectifs pédagogiques, les balises définies.</li><li>• <b>Techniques d'animation</b> : questions-réponses, exposé, exercices individuel, encadrement individuel</li><li>• <b>Moyens pédagogiques</b> : plan de séance, module, canevas de la note de présentation du plan d'affaires, fourniture d'animation, matériel pédagogique</li><li>• <b>Thème d'évaluation formative</b> : les balises de la sous compétence</li></ul>	1
--	---	---	---

Sous-compétence N : Mettre en œuvre son plan d'affaires

**Démarche et condition de création d'une entreprise au Cameroun**

- Contenu d'un plan de mise en œuvre
- Exécution du plan de mise en œuvre : réalisation des infrastructures, installation des équipements, recrutement et formation du personnel etc.
- Contenu d'un bilan de mise en œuvre

- **Objectif général** : suivre le processus de démarrage de son plan d'affaires
- **Stratégies** : appliquer la logique IETAC de la séance avec pour objectifs pédagogiques, les balises définies.
- **Techniques d'animation** : questions-réponses, exposés, exercices individuel, encadrement individuel
- **Moyens pédagogiques** : plan de séance, module, canevas de bilan de mise en œuvre, fourniture d'animation, matériel pédagogique
- **Thème d'évaluation formative** : les balises de la sous compétence

4

**T : Théorie** (leçons théoriques) **P : Pratique** (Travaux pratiques dans les ateliers pédagogiques de formation ou de production des centres, sorties pédagogiques ou visites d'échanges chez des producteurs ou référents, et voyages d'études).

## 5.4 Fiche pédagogique du module N°4: Gestion appliquée d'une exploitation d'élevage naisseur de petits ruminants

Compétence : <b>Gérer une exploitation d'élevage naisseur de petits ruminants</b>			
Numéro : 04		Durée d'apprentissage : 45 heures	
Fonction et position de la compétence : <b>A travers cette compétence, l'apprenant doit être capable de</b> Faire la Gestion simplifiée <b>selon les conditions d'évaluation, les critères généraux et particuliers de performance</b>			
Démarche particulière à la compétence : <b>Le déroulement du module nécessite des exposés et animations en salle de formation, des travaux pratiques, l'organisation de séances de démonstration et des visites dans les exploitations agricoles. L'utilisation des projections d'images multimédia et de films est recommandée. Les travaux pratiques des apprenants se feront soit en travaux de groupe et/ou de façon individuelle</b>			
<i>Savoirs liés à la compétence</i>	<b>Balises</b>	<b>Activités d'enseignement et d'apprentissage</b>	<b>Durée</b>
<i>Sous-compétence 1 : Gérer l'entreprise et la famille</i>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Organisation et fonctionnement d'une TPE</b></li> <li>• <b>Gestion de l'influence de la famille dans les affaires</b></li> <li>• <b>Comment recruter, gérer une équipe productive, encourager la productivité</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les procédures de gestion : correspondances, achats, comptabilité, recrutement employés, règlement intérieur</li> <li>• Définitions, raisons d'être dans les affaires, meilleurs comportements entrepreneuriales</li> <li>• Comment séparer l'entreprise de la famille (étude de cas)</li> <li>• Comment encourager la productivité</li> <li>• Comment prévenir ou gérer les conflits</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Objectif général</b> : adopter de meilleurs comportement d'entrepreneur et savoir séparer les affaires du social</li> <li>• <b>Stratégies</b> : appliquer la logique IETAC<sup>3</sup> de la séance avec pour objectifs pédagogiques, les balises définies.</li> <li>• <b>Techniques d'animation</b> : questions-réponses, exposés, exercices de groupe et individuel, étude de cas,</li> <li>• <b>Moyens pédagogiques</b> : plan de séance, module, fourniture d'animation, matériel pédagogique</li> <li>• <b>Thème d'évaluation formative</b> : les balises de la sous compétence</li> </ul>	4
<i>Sous-compétence : Gérer les stocks</i>			

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Principes et règles de la gestion de stocks</b></li> <li>• <b>La tenue des outils de gestion des stocks</b></li> <li>• <b>Démarche de l'inventaire des stocks</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Définition et importance de la gestion des stocks</li> <li>• Principes et règles de la gestion de stocks</li> <li>• Tenue des fiches de stocks ou cahier de stock</li> <li>• Fiche d'inventaire</li> <li>• Comment faire un inventaire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Objectif général</b> : appliquer les principes de gestion des stocks pour développer son affaire</li> <li>• <b>Stratégies</b> : appliquer la logique IETAC de la séance avec pour objectifs pédagogiques, les balises définies.</li> <li>• <b>Techniques d'animation</b> : questions-réponses, exposé, exercices de groupe et individuel,</li> <li>• <b>Moyens pédagogiques</b> : plan de séance, module, canevas d'exercices, fourniture d'animation, matériel pédagogique</li> <li>• <b>Thème d'évaluation formative</b> : les balises de la sous compétence</li> </ul>	6
<i>Sous-compétence : Calculer les coûts</i>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Différents coûts</b></li> <li>• <b>Technique de calcul des différents coûts, analyse des coûts et fixation des prix de vente</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Définition et importance du calcul des coûts</li> <li>• Différents coûts d'une entreprise</li> <li>• Calcul des coûts directs d'un produit</li> <li>• Calcul des coûts indirects d'un produit</li> <li>• Calcul du coût de revient d'un produit</li> <li>• Calcul du seuil de rentabilité</li> <li>• Fixation d'un prix</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Objectif général</b> : Calculer ses coûts et coûts de revient et fixer des prix compétitifs</li> <li>• <b>Stratégies</b> : appliquer la logique IETAC de la séance avec pour objectifs pédagogiques, les balises définies.</li> <li>• <b>Techniques d'animation</b> : questions-réponses, exposé, exercices de groupe et individuel, cas pratiques de calcul des coûts et fixation des prix</li> <li>• <b>Moyens pédagogiques</b> : plan de séance, fiches de coûts, module, canevas d'exercices, fourniture d'animation, matériel pédagogique</li> <li>• <b>Thème d'évaluation formative</b> : les balises de la sous compétence</li> </ul>	12

*Sous-compétence* : Mettre en œuvre une Comptabilité simplifiée

- **Définition et importance de la comptabilité**
- **Système simplifié de comptabilité**
- **Enregistrement des opérations au comptant**
- **Enregistrement des opérations à crédit**
- **Enregistrement des opérations dans le journal de synthèse**
- **Techniques d'élaboration du compte d'exploitation et d'analyse des comptes**

- Définition et importance de la comptabilité
- Système simplifié de comptabilité
- Les étapes de l'enregistrement des opérations au comptant
- Les étapes de l'enregistrement des opérations à crédit
- L'enregistrement des opérations dans le journal
- Tenue d'un compte client
- Etablissement du compte d'Exploitation
- Examen des comptes
- Contenus d'une carte de performance
- Exploitation d'une carte de performance

- **Objectif général** : Disposer des informations financières sur son activité afin de prendre de bonne décisions et développer son affaire
- **Stratégies** : appliquer la logique IETAC de la séance avec pour objectifs pédagogiques, les balises définies.  
**Techniques d'animation** : questions-réponses, exposé, exercices de groupe et individuel
- **Moyens pédagogiques** : plan de séance, registres de comptabilité, module, canevas d'exercices, fourniture d'animation, matériel pédagogique
- **Thème d'évaluation formative** : les balises de la sous compétence

18

*Sous-compétence* : Elaborer les plans financiers

**Techniques d'élaboration des plans de vente, des coûts et de la trésorerie**

- Définition et importance de la planification financière
- Comment planifier les ventes, les coûts et la trésorerie

- **Objectif général** : Elaborer ses plans financiers
- **Stratégies** : appliquer la logique IETAC de la séance avec pour objectifs pédagogiques, les balises définies.
- **Techniques d'animation** : questions-réponses, exposé, exercices de groupe et individuel
- **Moyens pédagogiques** : plan de séance, module, canevas d'exercices, fourniture d'animation, matériel pédagogique
- **Thème d'évaluation formative** : les balises de la sous compétence

5

**T : Théorie** (leçons théoriques) **P : Pratique** (Travaux pratiques dans les ateliers pédagogiques de formation ou de production des centres, sorties pédagogiques ou visites d'échanges chez des producteurs ou référents, et voyages d'études).

## 5.5 Fiche pédagogique du module N°5 : Vente des produits d'une unité d'élevage de petits ruminants

### Compétence : Vendre les produits d'une exploitation de d'élevage naisseur de petits ruminants

Numéro : 05

Durée d'apprentissage : 60 heures

Fonction et position de la compétence : **A travers cette compétence, l'apprenant doit être capable de vendre les produits d'une exploitation d'élevage naisseur de petits ruminants selon les conditions d'évaluation, les critères généraux et particuliers de performance.**

Démarche particulière à la compétence : **Le déroulement du module nécessite des exposés, l'animation en salle de formation, des travaux pratiques, l'organisation de séances de démonstration et des visites d'unités d'élevage naisseur de petits ruminants. L'utilisation des posters, projections d'images multimédia et de films est recommandée. Les travaux pratiques des apprenants se feront soit en travaux de petits groupes ou de manière individuelle.**

Savoirs liés à la compétence

Balises

Activités d'enseignement et d'apprentissage

Durée

Prospecter le marché

- Qui sont les clients
- Collecter les informations sur les clients, les fournisseurs, les concurrents, les revues professionnelles,
- 

- Définition et importance du marketing
- Les types de clients
- Comment faire une étude de marché

- **Objectif général** : faire une étude de marché et déterminer les besoins des clients
- **Stratégies** : appliquer la logique IETAC de la séance avec pour objectifs pédagogiques, les balises définies.

**Techniques d'animation** : questions-réponses, exposé, exercices de groupe et individuel,

- **Moyens pédagogiques** : plan de séance, recueil des scénettes et activités, module, canevas d'exercices, fourniture d'animation, matériel pédagogique

- **Thème d'évaluation formative** : les balises de la sous compétence

30h dont  
10h de théorie  
20h de pratique

Vendre les animaux

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Les 7 P du marketing</b></li> <li>• <b>Les compétences de vendeur</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les 7 P du marketing</li> <li>• Connaître ses produits, accueillir ses clients et savoir vendre ses produits</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Objectif général</b> : satisfaire les clients en appliquant les 7 P</li> <li>• <b>Stratégies</b> : appliquer la logique IETAC de la séance avec pour objectifs pédagogiques, les balises définies.</li> <li>• <b>Techniques d'animation</b> : questions-réponses, exposé, exercices de groupe et individuel, plan d'action des 7 P</li> <li>• <b>Moyens pédagogiques</b> : plan de séance, recueil des scénettes et activités, module, canevas d'exercices, fourniture d'animation, matériel pédagogique</li> <li>• <b>Thème d'évaluation formative</b> : les balises de la sous compétence</li> </ul>	<p>10h dont 6h de théorie 4h de pratique</p>
<p>Evaluer les ventes</p>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Organiser et animer son réseau de distribution</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un réseau de distribution?</li> <li>• Comment animer un réseau de distribution</li> <li>• Comment présenter / disposer les produits</li> <li>• Tenue des registres de vente</li> <li>• Calcul de la performance des ventes</li> <li>• Analyse des ventes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Objectif général</b> : développer ses compétences de vente</li> <li>• <b>Stratégies</b> : appliquer la logique IETAC de la séance avec pour objectifs pédagogiques, les balises définies.</li> <li>• <b>Techniques d'animation</b> : questions-réponses, exposé, exercices de groupe et individuel,</li> <li>• <b>Moyens pédagogiques</b> : plan de séance, recueil des scénettes et activités, module, canevas d'exercices, fourniture d'animation, matériel pédagogique</li> <li>• <b>Thème d'évaluation formative</b> : les balises de la sous compétence</li> </ul>	<p>10h dont 4h de théorie 6h de pratique</p>

**T : Théorie** (leçons théoriques) **P : Pratique** (Travaux pratiques dans les ateliers pédagogiques de formation ou de production des centres, sorties pédagogiques ou visites d'échanges chez des producteurs ou référents, et voyages d'études).

## 5.6 Fiche pédagogique du module N°6 : Techniques de communication en entreprise

Compétence : Communiquer en milieu professionnel			
Numéro : 06		Durée d'apprentissage : 24 heures	
Fonction et position de la compétence : <b>L'installation de cette compétence chez l'apprenant le prépare à mieux</b> communiquer avec son environnement professionnel <b>notamment avec ses collaborateurs et ses partenaires selon les conditions d'évaluation, les critères généraux et particuliers de performance.</b>			
Démarche particulière à la compétence : <b>La formation se fera pour cette compétence à travers des exposés-animations du formateur, des exercices pratiques et des jeux de rôles.</b>			
<i>Savoirs liés à la compétence</i>	<i>Balises</i>	<i>Activités d'enseignement et d'apprentissage</i>	<i>Durée</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Méthode de prise de notes</b></li> <li>• <b>Règles de présentation d'une information</b></li> <li>• <b>Techniques de communication</b></li> <li>• <b>Formes de partenariat et d'échanges</b></li> <li>• <b>Structuration et fonctionnement des organisations de la profession</b></li> <li>• <b>L'environnement de la Micro, Petite et Moyenne Entreprise au Cameroun</b></li> <li>• <b>Opportunités et structures d'appui et d'accompagnement des entreprises</b></li> <li>• <b>Notion de formation professionnelle et d'apprentissage</b></li> <li>• <b>Elaborer un rapport</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Techniques de rédaction d'une lettre, d'un rapport, d'un compte rendu</li> <li>• Les outils de communication</li> <li>• Recherche sur Internet</li> <li>• Le partenariat et ses principes</li> <li>• Les principales organisations professionnelles de la filière et les services et appui qu'elles offrent</li> <li>• Description de l'environnement de la MPME du Cameroun</li> <li>• Les besoins d'appui et de financement de la MPME</li> <li>• Les Opportunités et structures d'appui et d'accompagnement des entreprises</li> <li>• Techniques de négociation</li> <li>• Techniques de recherche d'emploi</li> </ul>	<p><b>Objectif général :</b> S'informer sur le métier et les opportunités d'appui Interagir avec les acteurs de son environnement professionnel</p> <p>•<b>Stratégies :</b> appliquer la logique IETAC de la séance avec pour objectifs pédagogiques, les balises définies.</p> <p><b>Techniques d'animation :</b> questions-réponses, exposé,</p> <p>•<b>Moyens pédagogiques :</b> plan de séance, module, fourniture d'animation, matériel pédagogique</p> <p>•<b>Thème d'évaluation formative :</b> les balises de la sous compétence</p>	24 h

**T : Théorie** (leçons théoriques) **P : Pratique** (Travaux pratiques dans les ateliers pédagogiques de formation ou de production des centres,

sorties pédagogiques ou visites d'échanges chez des producteurs ou référents, et voyages d'études).

## 5.7 Fiche pédagogique du module N°7 : Métier et formation

Compétence : Se situer au regard du métier			
Numéro : 07		Numéro : 07	
Fonction et position de la compétence : <b>L'installation de cette compétence chez l'apprenant le prépare à mieux</b> se situer au regard du métier.			
Démarche particulière à la compétence : <b>La formation se fera pour cette compétence à travers des exposés-animations du formateur, des exercices pratiques et des jeux de rôles.</b>			
<i>Savoirs liés à la compétence</i>	<b>Balises</b>	<b>Activités d'enseignement et d'apprentissage</b>	<b>Durée</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Recherche des informations sur le métier</b></li> <li>• <b>Perspectives d'emploi</b></li> <li>• <b>Conditions de travail organisation du travail, environnement de travail</b></li> <li>• <b>Perception du métier</b></li> <li>• <b>Référentiel de métier-compétences : tâches, conditions de travail, indicateurs de performance, Référentiel de formation</b></li> <li>• <b>Information orale par les professionnels.</b></li> <li>• <b>Pratique du métier</b></li> <li>• <b>Inventaire des habiletés, aptitudes et connaissances sur le métier</b></li> <li>• <b>Notions de bilan, aptitudes et connaissances</b></li> <li>• <b>Présentation d'un bilan de ses aptitudes et connaissances</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Données sur le métier</li> <li>• Informations sur le marché de l'emploi du métier</li> <li>• Nature et exigences du métier et la formation</li> <li>• Notion de formation professionnelle</li> <li>• Les offres de formation existantes</li> <li>• Situation des habiletés, aptitudes et connaissances pour pratiquer le métier</li> <li>• Echanges par rapport au métier et à la formation</li> <li>• Aptitudes et connaissances</li> <li>• Forces et faiblesses par rapport aux exigences liées à la formation et au métier</li> <li>• Les motivations</li> </ul>	<p><b>Objectif général</b> : S'informer sur le métier de l'éleveur naisseur</p> <p>• <b>Stratégies</b> : appliquer la logique IETAC de la séance avec pour objectifs pédagogiques, les balises définies.</p> <p><b>Techniques d'animation</b> : questions-réponses, exposé,</p> <p>• <b>Moyens pédagogiques</b> : plan de séance, fourniture d'animation, matériel pédagogique</p>	10 h

## VI. INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES

Le guide pédagogique en tant qu'outil d'accompagnement de la formation s'adressant spécialement aux formateurs et aux équipes pédagogiques des centres de formation, occupe une position importante dans la démarche d'implantation de la formation. De même, l'action des formateurs est déterminante en raison de leur expertise technique, de leur capacité à structurer les activités d'enseignement et d'apprentissage et à les moduler en tenant compte du profil et des capacités d'adaptation et de progression des apprenants<sup>4</sup>. C'est la raison pour laquelle, les formateurs devront maîtriser l'ensemble des compétences liées au métier qu'ils enseignent et disposer aussi d'une certaine expérience pratique. Plusieurs actions préliminaires doivent être réalisées pour une bonne implantation de la formation.

### 6.1 Sensibilisation et formation des acteurs pour l'implantation de la formation

La sensibilisation est une phase primordiale pour une meilleure implantation de la formation. Elle devrait être précédée de l'identification et de la collaboration des acteurs professionnels, des apprenants, des parents, des formateurs et gestionnaires des structures de formation. Des formations spécifiques sur les connaissances de base de l'approche par compétence (APC), l'appropriation des référentiels devraient être données aux formateurs et aux encadreurs pédagogiques pour les permettre de mieux planifier les séquences d'enseignement-apprentissage et appliquer les différentes stratégies de formation définies pour chaque sous-compétence.

### 6.2 Mobilisation des ressources

La mobilisation des ressources est un préalable pour dérouler les programmes de formation des selon l'approche APC. Elle concerne :

- la mise en place du minimum d'un plateau technique de formation (atelier pédagogique et équipements adaptés à la formation et correspondant aux exigences du métier),
- la mise à disposition d'un personnel formateur qualifié et de qualité et enfin
- la mise en place ou le renforcement des capacités techniques des dispositifs de gestion et de pilotage des centres de formations.

Pour expérimenter l'implantation de la formation **au métier de l'Eleveur-Naisseur**, il est nécessaire selon les réalités des centres de formation, d'évaluer les choix des scénarios de formation, d'évaluer la liste des équipements proposés dans le guide d'organisation matérielle, d'organiser la mise en œuvre de la formation en tenant compte des ressources disponibles et de mettre en place un dispositif de maintenance des infrastructures et équipements.

En outre, le dispositif de gestion et de pilotage devra fortement participer à la mobilisation des ressources nécessaires à l'implantation de la formation. Les formateurs et personnels administratifs devront bénéficier de formations sur l'utilisation des référentiels, la planification, le déroulement et l'évaluation des enseignements/apprentissages et des renforcements de capacités techniques.

### 6.3 Application et suivi du programme de formation

L'application du programme de formation **de l'Eleveur-Naisseur** exige une organisation pédagogique adaptée aux réalités de chaque centre de formation, le développement et la mise en place des outils d'aide à l'implantation du programme.

4 Guide 4 : Conception et réalisation d'un guide pédagogique, OIF, 2009, p 36

Les repères suivants sont proposés pour assurer la progression des apprentissages dans le suivi du programme de formation :

- Favoriser chez les apprenants l'autoévaluation et l'évaluation par les pairs à partir de critères bien énoncés et d'attentes clairement exprimées ;
- Prévoir d'autres activités de soutien ou de récupération, ou encore pour répondre à d'autres besoins des apprenants. Un enrichissement s'avère également pertinent ;
- Adapter les activités d'apprentissage en fonction des résultats et des besoins exprimés par les apprenants.

#### **6.4 Mécanisme de suivi des séjours en milieu professionnel**

La formation exige que des séjours en milieu professionnel soient partis intégrantes de la formation. Le nombre de séjours et les durées, au cours de la formation sont à intégrer sous forme de stage professionnel dans le plan de formation de chaque centre et selon ses réalités notamment la disponibilité de véritables professionnels du métier (référents ou tuteurs) capables de recevoir les stagiaires. Un mécanisme de suivi des séjours en milieu professionnel doit être aussi développé une fois que ces référents ou tuteurs seront identifiés. Dans ce cas, il faudrait les former pour les impliquer dans la formation. Ce mécanisme de formation prendra en charge toutes les questions relatives à l'exploitation des plannings d'enseignements/apprentissages, à l'encadrement et à l'exploitation/adaptation des outils de suivi existants dans les centres de formation. Il est aussi nécessaire de renforcer les capacités des formateurs pour l'accompagnement pédagogique auprès des référents ou tuteurs pour réussir l'implantation du programme de formation.

## Annexe 1 : Glossaire

**Activité** : Ensemble des actions (l'action étant le fait de transformer un environnement) d'un individu à son poste pour remplir les missions qui lui sont confiées

**Agneau** : petit né de l'accouplement d'une femelle mouton (brebis) et d'un mâle mouton (bélier) matures. Le terme féminin est agnelle.

**Approche par compétences (APC)** : Approche qui consiste essentiellement à définir les compétences inhérentes à l'exercice d'un métier et à les transposer dans le cadre de l'élaboration d'un référentiel de formation ou programme d'études

**Cabri** : petit né de l'accouplement d'une femelle caprine (chèvre ou bique) et d'un mâle caprin (bouc) matures.

**Chaleur** : manifestation externe de l'ovulation chez les femelles des mammifères. Ce phénomène qui est cyclique pour une femelle mature vide correspond à la période idoine pour l'accouplement.

**Compétence** : Regroupement ou ensemble intégré de connaissances, d'habiletés, d'attitudes et de comportements permettant de faire, avec succès, une action ou un ensemble d'actions telles une tâche ou une activité de travail. On distingue deux types : les compétences particulières (qui portent sur des tâches types du métier ou de la fonction de travail) et les compétences générales (qui portent sur une activité de travail ou de vie professionnelle qui déborde du champ spécifique des tâches du métier lui-même)

**Connaissances** : Ensemble d'informations détenues en propre par l'individu, afférentes aux objets et à l'environnement, aux propriétés de ces objets, aux lois relatives à cet environnement

**Conservation (préservation)** : maintien des races d'animaux domestiques en effectifs suffisants pour pouvoir poursuivre la sélection et éviter les sous-effectifs et l'extinction.

**Elevage en consanguinité (ou endogamie)** : l'accouplement de deux animaux apparentés – ayant habituellement un ancêtre commun dans les deux ou trois générations précédentes.

**Embouche** : Technique d'engraissement des mammifères à des fins de production de la viande par une alimentation riche et dans un système plus clos (intensif).

**Emploi** : Ensemble des activités qu'un individu exerce régulièrement et qui lui sont attribuées en fonction de l'organisation.

**Exotique** : pour les races, se dit d'une race importée, provenant d'un secteur géographique, comme par exemple les races des régions tempérées importées dans les pays tropicaux.

**Fonction** : C'est un ensemble d'activités dans l'entreprise orientées vers une même finalité. Exemples : fonction « personnel », fonction « financière » ; fonction « maintenance ». La fonction a un caractère collectif. Elle finalise l'activité individuelle.

**Insémination artificielle** : la technique consistant à introduire du sperme (et les spermatozoïdes donc) dans les voies génitales d'une femelle.

**Maquignon** : Commerçant de petits ruminants sur pied (vivants).

**Métier** : Travail exercé dans le cadre d'une profession donnée. C'est l'ensemble des activités pratiquées habituellement pour se procurer un revenu dans un domaine donné, et qui fait appel à des connaissances plus ou moins spécialisées.

**Monte (saillie)** : acte de l'accouplement chez les petits ruminants.

**Opération** : Action qui décrit les phases de réalisation d'une tâche ; elle correspond aux étapes des tâches à accomplir. Elle est reliée surtout aux méthodes et aux techniques utilisées ou aux habitudes de travail. L'opération permet d'illustrer un processus de travail.

**Parturition** : mise-bas chez les mammifères.

**Performance** : Objectif minimum à atteindre en fonction des critères de formation définis et adaptés à un groupe déterminé. Comportement observable et mesurable.

**PPR** : Peste des Petits Ruminants. Pathologie assez brutale et très mortelle chez les petits ruminants.

**Puberté** : âge à partir duquel l'animal est capable de se reproduire (production des gamètes viables).

**Qualification** : La notion de qualification renvoie à un jugement officiel et de légitimé qui reconnaît à une ou plusieurs personnes des capacités requises pour exercer un métier, un emploi ou une fonction.

**Réforme** : retrait d'un animal par abattage avant la fin de sa carrière reproductive pour des raisons de performances insuffisantes.

**Savoir** : Ensemble d'informations détenues en propre par l'individu. Ensemble des connaissances théoriques et pratiques. Le savoir est compris ici comme un terme générique, les savoir-faire et les connaissances sont des registres particuliers du savoir.

**Sélection** : choix de certains animaux en préférence à d'autres au sein d'une population.

**Tâche** : C'est la description élémentaire de l'activité correspondant à une prestation attendue, à partir des ressources dont dispose la personne et en fonction des exigences qui lui sont fixées

## Annexe 2 : Liste bibliographique consultée

- Baenyi P., Meutchieye F., Ayagirwe B.R., Bwihangane B., Karume K., Mushagalusa N.G., Ngoula F.** 2018. Biodiversity of indigenous Djallonke sheep (*Ovis aries*) in Sudano Guinean region in Cameroon. *Gen. Biodiv. J.* **2**(2): 1-10.
- Choupamom J, F. Meutchieye, A Njoya, Manjeli Y.** 2015. Paramètres phénotypiques et génétiques du poids et du GMQ chez la chèvre Kirdi (*Capra hircus*) dans la zone s o u d a n o sahélienne du Cameroun. *Bulletin of Animal Health and Production in Africa (African Animal Genetics Resources Bulletin) December 2015: 109-120.*
- Djomo Dokam L.** 2017. Caractéristiques zootechniques et production de lait de chèvre dans la région du Nord-Ouest Cameroun. *Mémoire d'Ingénieur Agronome, Option Productions Animales.* FASA, Université de Dschang.
- Jaza F.A., Meutchieye F., Tsafack P.P., Kamajou F.** 2019. Constraining resources preventing the optimal profitability by goat raisers in Cameroon. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences* 4(88):160-171. DOI 10.18551/rjoas.2019-04.21. [https://rjoas.com/issue-2019-04/article\\_21.pdf](https://rjoas.com/issue-2019-04/article_21.pdf)
- Kenfack J.A.** 2015. Caractéristiques socio-économiques et techniques de l'élevage caprin dans le Département de la Menoua (Ouest-Cameroun). *Mémoire d'Ingénieur Agronome, Option Productions Animales.* FASA, Université de Dschang.
- Kouam S J, F. Meutchieye, Kenfack W P and Manjeli Y.** 2015. Prolificacy and its relationship with body measurements in Cameroon native goats. *Bulletin of Animal Health and Production in Africa (African Animal Genetics Resources Bulletin) December 2015:231-238.*
- Meka Zibi II M.A., Meutchieye F., Ntsoli J., Tadakeng Y., Fonteh F.** 2019. Factors affecting the global diffusion of an African animal genetic resource: the case study of the Cameroon Blackbelly. *PKFokam Journal of Applied Science and Technology, Inaugural issue June 2019: 21-29.*
- Meutchieye F.** 2016. Etat des lieux des ressources génétiques animales endogènes en Afrique centrale, (Septembre 2016). Projet GIZ-PAFO-PAEPARD, 36p.
- Meutchieye F. & Bekono G.** 2016. Analyse de l'impact socio-économique des programmes de sélection et d'amélioration génétique en Afrique central : Etat des lieux. Rapport d'étude. Bureau Interafricain des Ressources Animales (UA-BIRA), 68p.
- Meutchieye F., Manjeli Y.** 2015. Primarity and biometric indices of native goats in western Cameroon. *Bulletin of Animal Health and Production in Africa (African Animal Genetics Resources Bulletin) December 2015:269-274.*
- Meutchieye F., ASN Katchouang, A Tangomo, S A Djoulde, M Agaba, Manjeli Y.** 2015. Phenotypic features of Cameroon native goats under traditional management. *Bulletin of Animal Health and Production in Africa (African Animal Genetics Resources Bulletin) December 2015:263-268.*
- Meutchieye, F.** 2014. Comment réussir son élevage de chèvres. *Afrique Agriculture* N°401, Juillet-Aout 2014, pp.41-42.
- Meutchieye, F., Ema-Ngono, P.J., Agaba, M., Djikeng, A., Manjeli, Y.** 2014. Genetic diversity of Cameroon indigenous goat populations using microsatellites. *Livestock Research for Rural Development* **26** (7) 2014.
- Meutchieye, F.,** Ebodiam, E.E.S. 2013. Promouvoir l'élevage des chèvres à travers une approche intégrée pour lutter contre la pauvreté au Cameroun? *AGRIDAPE, Revue sur l'Agriculture Durable à faibles apports externes, Vol. 29* (3) : 29-30.
- Sango Mandack D.N.** 2015. Caractéristiques socio-économiques et techniques de l'élevage caprin dans la région de l'Extrême Nord Cameroun *Mémoire d'Ingénieur Agronome, Option Productions Animales.* FASA, Université de Dschang.
- Shey Ndogmi.** 2018. Determinants of goat production in Cameroon western

highlands. Mémoire de Master of Science en Biotechnologies et Productions Animales, Option : Amélioration Génétique et Systèmes de Production. FASA, Université de Dschang.

**Tarekegn GM, Wouobeng P, Kouam SJ, Mrode R, Edea Z, Liu B, Zhang W, Mwai AO, Dessie T, Tesfaye K, Strandberg E, Berglund B, Mutai C, Osama S, Wolde AT, Birungi J, Djikeng A, Meutchieye F.** 2019. Genome-wide diversity and demographic dynamics of Cameroon goats and their divergence from East African, North African, and Asian conspecifics. *PLoS ONE* **14**(4):e0214843. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0214843>.

**Wouobeng P., Kouam S.J., Meutchieye F., Manjeli Y., Achieng A., Tutah J., Mutai C., Agaba M.** 2018. Polymorphism of Prolificacy Genes (BMP15, BMPR1B and GDF9), in the Native Goat (*Capra hircus*) of Cameroon. *Proceedings of the World Congress on Genetics Applied to Livestock Production*, 1

### Annexe 3 : Liste des personnes, des organisations et des entreprises consultées

Structure	Nom et prénom des personnes rencontrées	Maillons et métiers ou fonctions (personnes ressources)
<b>Entreprise de type artisanat</b>		
1.	Djaountoing Sabole	Production/Eleveur
2.	Oumarou Bouba Adji	Production/Emboucheur
3.	Jema Vendi	Production/Berger
4.	Souaibou Biri	Commercialisation/Boucher
5.	Hamza Oumarou	Commercialisation/Maquignon
6.	Mang-Egri Simon	Commercialisation/prestataire vétérinaire
7.	Dairou Ibrahim	Transformation/Braiseur
8.	Ahmadou Zougué Hamdeo	Production/emboucheur
9.	Alhadji Hamidou Saliou	Production/Emboucheur
10.	Housseini Digao	Production/berger
11.	Hapsatou Mohamadou	Vendeuse
12.	Idrissou Saliou	Commercialisation/Boucher
13.	Hamidou Laré	Transformation/Tanneur
14.	Mairam Hamadou	Productrice de lait
15.	Idrissou Oumarou	Fabricant de fromage
15.	Abdoulaye Oumarou	Commercialisation/Maquignon
16.	Mohamadou Ahmadou	Commercialisation/Prestataire
17.	Abdourhaman Bouba	Transformation/braiseur
18.	Bouba Garga	Eleveur
19.	Ousmanou Maounde	Emboucheur
20.	Ali Adamou	Berger
21.	Haboubakar Ousmanou	Tanneur
22.	Ganava David	Charcutier
23.	Oumarou Viche	Braiseur
<b>Entreprises de type moderne, semi-industriel ou Industriel</b>		
<b>Opérateur de formation</b>		
1.	Idrissou OUMAROU	Opérateur professionnel
<b>Autres personnes ressources rencontrées</b>		
1.	NGONMI BELDO	Emboucheur

#### Annexe 4 : Liste des participants à l'atelier de présentation de la mission conjointe d'élaboration des référentiels

N°	Nom et prénom	Activité / Fonction	Localité
1.	Haman Dawai Raymond	MINADER Nord	Garoua
2.	NAFISSATOU	MINEFOP NORD	Garoua
3.	ERAYAVAI BOUBA Françoise	MINEPIA Nord	Garoua
4.	Dr SALI Bourou	MINRESI NORD	Garoua
5.	Kami BOUBA	MINJEC-NORD	Garoua
6.	GASSISSOU Gisèle	AFOP-Coordonnateur de Zone	Garoua
7.	DJALO Gabriel	REFO-ACEFA Nord	Garoua
8.	Dr MAMOUDOU Hassana	CNPCC	Garoua
9.	NARKI BARGIO Jean Prisin	SG/Régionale CAPEF	Garoua
10.	HAMIDOU SAIDOU	CDEN	Garoua
11.	DIDJA D GARGA	PRODEL	Garoua
12.	DJONWE Basile	ASCNPD	Garoua
13.	François MAMA	PLAN Cameroun	Garoua
14.	BOUBA Nicolas	CODAS CARITAS Garoua	Garoua
15.	IYA ABDOULKADIRI	CRPA	Garoua
16.	Dr LAHAMDI	STATION ZOOTECHNIQUE	Louguéré
17.	Dr ADAMOU SALI	CEMA-VET	Garoua
18.	ALIOU	FAVIDA	Garoua
19.	YIDAM	ASAPE	Garoua
20.	NGOMNA Michel	Point focal MINEPIA-NORD	Garoua
21.	MONGLO Marcel	Point focal MINADER-NORD	Garoua
22.	SOUINA Janvier	Point focal MINEPAT NORD	Garoua
23.	ABDOURAMAN	AVEMOC	Garoua
24.	Mme HABIBA AGAWAL	Productrice	Ngong

25.	MAIKOLWANG Pauline	Abattoir de Garoua	Garoua
26.	M. KENZONG Pierre	Directeur ETA Garoua	Garoua

### Annexe 5 : Liste des participants à l'AST et et a la validation des referentiels

N°	Nom et prénom	Activité / Fonction	Localité
<b>Personnes ressources</b>			
1	Dr LAHAMDI	Directeur CFAP LOUGGUERE	Lougguré
2	Dr RAKANSOU	Directeur CFAP WAKWA	Ngaoundéré
3	Ing. HAMADOU ADAMA LAMINO	Chef d'antenne CDEN/EXTREME - NORD	Maroua
4	NGOMNA Michel	Point focal MINEPIA-NORD	Garoua
<b>Eleveurs naisseur des petits ruminants</b>			
5	Mme HABIBA AGAWAL	Eleveuse	Ngong
6	BOUBA Garga	Eleveur	Garoua
7	Mahamat ALLAMINE	Association pour le bien-être des animaux	Garoua
8	TEMWA ROMAIN BLAISE	Fabricants d'aliments de bétail	Garoua
9	Dr ADAMOU SALI	CEMA-VET	Garoua
10	M. Taguenang Rodrige	CF CAPEF de Sanguéré	Garoua
11	MADI HAMADOU	CDEN	Garoua
12	HAROUNA TIZI	Eleveur	G o l o z a / Mayo Oulo
13	DAOUDA BOUBA	Eleveur	Ngong
14	DIDJA ISSA	Eleveur	Garoua
15	AISSATOU MOUSSA	Eleveur	Mayo Oulo
16	YAOUBA DADEL	Eleveur	Ngong
17	ALHADJI DAIROU	Eleveur	Kouboutou/ Mayo Oulo
<b>Consultants</b>			
43.	Dr MAHAMAT ALHAJI	Consultant Chef d'équipe CV PR	Garoua
44.	Dr Félix MEUTCHIEYE	Consultant Expert CVA PR	
45.	M. MOUHAMAN Nourou	Cadre MINEPIA	Yaoundé

### Annexe 6 : Équipe de coordination et de rédaction

#### Coordination et suivi du projet

N°	Nom et prénom	Structure/Position	Localité
1.	Dr BAHM Andréa	Directrice de Programme PADER	Yaoundé Cameroun
2.	Dr KOBELA Emmanuel Alain	Conseiller technique Planification Suivi-évaluation, PADER	Yaoundé Cameroun
3.	Dr DIOP Abdallah	Chef de Projet PADER	Garoua Cameroun
4.	BOUBA Raymond	Chef d'antenne PADER	Garoua Cameroun

5.	APAN Albert	Chef d'antenne PADER	N'Gaoundéré Cameroun
6.	DTISSEBE DJORYANG Parfait	Expert Formation professionnelle Agropastorale	Garoua

### Équipe de rédaction

N°	Nom et prénom	Structure/Position	Localité
1	ILBOUDO MAHAMADI	Chef de mission	Ouagadougou
2	Dr MAHAMAT ALHAJI	Consultant Chef d'équipe CVA Petit Ruminant	Garoua
3	Dr Félix MEUTCHIEYE	Consultant Expert CVA Petit Ruminant	Dschang
4	M. MOUHAMAN Nourou	Cadre MINEPIA	Yaoundé

