

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
PAIX – TRAVAIL – PATRIE

COOPERATION CAMEROUN
BANQUE MONDIALE

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

UNITE DE COORDINATION DU PROJET

COORDINATION TECHNIQUE DE LA COMPOSANTE II



REPUBLIC OF CAMEROON
PEACE – WORK – FATHERLAND

CAMEROON – WORLD BANK
COOPERATION

SECONDARY EDUCATION AND SKILLS
DEVELOPMENT PROJECT

PROJECT COORDINATION UNIT

TECHNICAL COORDINATION OF COMPONENT II

REFERENTIEL DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Selon l'Approche Par Compétences (APC)

REFERENTIEL DE METIER-COMPETENCES (RMC)

SECTEUR : AGRO-INDUSTRIE

METIER : ELEVEUR DE BOVINS ET PETITS RUMINANTS

NIVEAU DE QUALIFICATION: OUVRIER



SUPERVISION ADMINISTRATIVE

Président :

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

Membres :

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

SUPERVISION TECHNIQUE

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

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

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

EQUIPE DE REDACTION

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

REMERCIEMENTS

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

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

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

ABREVIATIONS ET ACRONYMES

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

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|----|
| SUPERVISION ADMINISTRATIVE | 1 |
| SUPERVISION TECHNIQUE..... | 3 |
| ANIMATION DE L'AST (ANALYSE DE SITUATION DE TRAVAIL) | 4 |
| EQUIPE DE REDACTION..... | 5 |
| REMERCIEMENTS..... | 6 |
| ABREVIATIONS ET ACRONYMES | 7 |
| INTRODUCTION | 9 |
| A. PRESENTATION SUCCINCTE DE LA DEMARCHE DE L'INGENIERIE PEDAGOGIQUE, DU REFERENTIEL DE METIER ET DES AUTRES REFERENTIELS ET GUIDES..... | 9 |
| B. PRESENTATION SOMMAIRE DU MANDAT ET DE LA DEMARCHE DE REALISATION | 10 |
| C. PRESENTATION DU METIER ET DE SA SITUATION GENERALE SUR LE MARCHE DU TRAVAIL..... | 12 |
| D. DESCRIPTION GENERALE DU METIER D'ELEVEUR DE BOVINS ET PETITS-RUMINANTS..... | 12 |
| PARTIE I : RESULTATS DE L'ANALYSE DE SITUATION DE TRAVAIL (AST)..... | 17 |
| I.1. DEFINITION DES TERMES USUELS | 18 |
| I.2. TABLEAU DES TACHES ET OPERATIONS | 18 |
| TABLEAU DES TÂCHES..... | 19 |
| TABLEAU DES TACHES ET OPERATIONS D'OUVRIER EN ÉLEVAGE DE BOVINS ET PETITS RUMINANTS | 20 |
| I.3. PROCESSUS DE TRAVAIL..... | 22 |
| I.4. CONDITIONS DE REALISATION ET LES CRITÈRES DE PERFORMANCE..... | 22 |
| I.5. CONNAISSANCES, HABILITES ET ATTITUDES..... | 26 |
| I.6. SUGGESTIONS POUR LA FORMATION..... | 27 |
| PARTIE II : PRESENTATION DES COMPETENCES | 29 |
| II.1. PRESENTATION DE LA NOTION DE COMPETENCE GENERALE ET DE COMPETENCE PARTICULIERE | 30 |
| II.2. LISTE DES COMPETENCES GENERALES | 30 |
| II.3. LISTE DES COMPETENCES PARTICULIERES..... | 30 |
| II.4. MATRICE DES COMPETENCES..... | 31 |
| II.5. TABLE DE CORRESPONDANCE | 33 |
| COMPETENCE 01: COMMUNIQUER EN MILIEU PROFESSIONNEL DANS LES DEUX LANGUES OFFICIELLES..... | 33 |
| COMPETENCE 02 : PREVENIR LES ATTEINTES A L'HYGIENE, A LA SANTE, A LA SECURITE, A L'INTEGRITE PHYSIQUE ET A L'ENVIRONNEMENT | 34 |
| COMPETENCE 03: UTILISER LES NOTIONS DE BASE DE LA GEOMETRIE ET DE L'ARITHMETIQUE EN ELEVAGE DE BOVINS ET PETITS-RUMINANTS..... | 34 |
| COMPETENCE 04: APPLIQUER LES NOTIONS DE BASE EN BIOLOGIE /CHIMIE EN ELEVAGE DE BOVINS ET PETITS-RUMINANTS..... | 34 |
| COMPETENCE 05 : UTILISER LES FONCTIONS DE BASE EN INFORMATIQUE | 35 |
| COMPETENCE 06 : VENDRE LES PRODUITS | 35 |
| COMPETENCE 07 : AMENAGER L'HABITAT DES ANIMAUX..... | 36 |
| COMPETENCE 08: PREVENIR LES MALADIES DES RUMINANTS..... | 36 |
| COMPETENCE 09 : ALIMENTER LES RUMINANTS | 36 |
| COMPÉTENCE 10 : GERER LE FOURRAGE..... | 37 |
| COMPÉTENCE 11 : SE PROCURER DES ANIMAUX..... | 37 |
| COMPETENCE 12 : ASSURER LA REPRODUCTION | 38 |
| COMPETENCE 13: EFFECTUER LA TRAITE | 38 |
| REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES | 39 |

INTRODUCTION

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'ingénierie pédagogique est centrée sur les outils et les méthodes conduisant à la conception, à la réalisation et à la mise à jour continue des Référentiels de Formation ou Programmes de Formation ainsi que des Guides Pédagogiques qui en facilitent la mise en œuvre. L'ingénierie pédagogique est un processus linéaire basé sur trois axes fondamentaux :

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

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

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

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

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

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

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

En mettant à contribution ces éléments et particulièrement les descriptions des tâches, opérations, processus, habiletés, attitudes et comportements généraux, on arrive à déterminer les compétences retrouvées dans le Référentiel de Métier – Compétences et celles développées dans le Référentiel de Formation.

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

Le Référentiel Métier – Compétences (RMC) a comme première finalité de tracer le portrait le plus fidèle possible de la réalité d'un métier et de déterminer les compétences requises pour l'exercer. Élaboré dans le cadre du développement d'un Référentiel de formation professionnelle, le Référentiel de Métier - Compétences sert ensuite d'assise à la structure du futur référentiel de formation. Il peut également être utilisé comme document de base pour mettre en place une démarche d'apprentissage en milieu de travail.

Utilisé à la fois aux fins de formation et d'apprentissage, le RMC contribue à assurer des bases similaires aux deux modes de développement des compétences (formation et apprentissage) et facilite la certification et la reconnaissance des compétences. En cette matière, il balise ainsi la voie à la mise en place d'un système de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Partie 2 : La présentation des compétences du référentiel :

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

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

L'Ouvrier en élevage de Bovins et Petits Ruminants est un professionnel qui dirige une unité d'élevage spécialisée dans l'engraissement, la production du lait, la reproduction des bovins, ovins, caprins et s'occupe de la vente des animaux.

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

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

| TITRES | DESCRIPTIONS |
|-----------------------------|---|
| Définition du métier | L'Ouvrier en élevage de Bovins et Petits-Ruminants est un professionnel qui dirige une unité d'élevage spécialisée dans l'engraissement, la production du lait, la reproduction des bovins, ovins, caprins. À cette fin, il choisit la race et le nombre d'animaux à élever, embauche et dirige la main-d'œuvre pour la conduite de son élevage, veille à la santé et à la sécurité, s'occupe de la production du fourrage destiné à l'alimentation, tient à jour les divers registres (naissances, races, croissance des animaux, etc.) et s'occupe de la vente des animaux. Les activités peuvent varier selon l'objectif de l'élevage, la spéculation (bovins, ovins et caprins) et le mode de l'élevage (extensif ou intensif). |

| | |
|---|---|
| <p>Risques pour la santé physique du travailleur</p> | <p>Compte tenu de l'environnement de travail, le métier d'Ouvrier en Elevage des Bovins et Petits-Ruminants comporte quelques risques qui sont : les accidents de travail (les chutes de plain pieds, les coupures, les accidents de circulation, les coups de cornes, les coups de pattes ou ruades, les zoonoses, les morsures de serpents, les piqûres d'insectes, etc.), les aléas de la nature (conditions extrêmes du climat, pollution de l'air, bruits et vibrations, etc.). De ce fait, il est exposé à certaines maladies notamment les troubles musculosquelettiques car le métier exige des postures contraignantes (debout, courbé, accroupi, penché, etc.). La mesure principale de sécurité selon les professionnels du métier est la vigilance et le respect des normes de sécurité individuelles en milieu de travail (port du casque, des gants, des chaussures de sécurité, etc...) et le respect des normes de sécurité collectives (balisage des sites, parc de contention, utilisation d'autres outils de contention, etc.)</p> |
| <p>Facteurs de stress</p> | <p>L'Ouvrier en Elevage des Bovins et Petits-Ruminants peut être stressé pour plusieurs raisons à savoir : la taille de l'exploitation, les conditions climatiques, les maladies animales/zoonoses, les coûts de production, les réglementations gouvernementales, les fluctuations des prix du marché, les problèmes de gestion et les problèmes personnels, la charge de travail physique, les problèmes de santé animale, les problèmes de reproduction, les coûts élevés de l'alimentation et des soins vétérinaires, les problèmes de commercialisation et de vente, les conditions climatiques extrêmes, les conflits agro-pastoraux, les problèmes de gestion financière et les facteurs de bio-sûreté,</p> |
| <p>Evolution du métier</p> | <p>Le métier d'éleveur bovin et petit ruminant a connu une évolution significative ces dernières années. Les éleveurs ont dû s'adapter aux nouvelles technologies et aux changements dans les pratiques agricoles pour rester compétitifs sur le marché. L'une des principales évolutions est l'utilisation de la technologie pour améliorer la productivité et la qualité des produits. Les éleveurs utilisent maintenant des outils tels que des capteurs de santé pour surveiller la santé de leurs animaux, des systèmes de traçabilité pour suivre les produits de la ferme à la table, et des logiciels de gestion pour suivre les coûts et les revenus. De plus, les éleveurs ont également adopté des pratiques plus durables pour réduire leur impact sur l'environnement. Ils utilisent des méthodes de gestion des déchets pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et améliorer la qualité de l'eau et du sol. Les éleveurs ont également évolué en termes de commercialisation de leurs produits. Ils ont commencé à vendre directement aux consommateurs, en utilisant des plateformes en ligne pour atteindre un public plus large et en offrant des produits de qualité supérieure.</p> |
| <p>Accessibilité des femmes au métier</p> | <p>Autrefois, les métiers de l'élevage en Afrique étaient presque ou exclusivement réservés aux hommes mais de nos jours ils se féminisent. Il est important de relever que l'insertion dans le métier est traditionnellement réservée aux personnes de sexe masculin, mais, elle est encouragée aujourd'hui par les autorités nationales et les organisations internationales à travers divers projets en vue de faire tomber les barrières et les signes discriminatoires encore existants. Pour le cas d'espèce, les professionnels ont reconnu qu'il n'y avait pas de discrimination notoire à l'égard des femmes, le métier étant en général ouvert aux personnes des deux sexes, du moment où les femmes présentent les mêmes prédispositions que les hommes à exercer le métier. Cette question sociale doit donc s'appuyer sur les constats, les causes et les opportunités associés à la présence des femmes dans le secteur agro-industriel. Par ailleurs, les pesanteurs socioculturelles toujours présentes en raison d'un long</p> |

| | |
|--|---|
| | héritage laissent croire que ce métier est exclusivement réservé aux hommes, en raison des conditions difficiles d'exécution, des longs déplacements occasionnant parfois des absences prolongées hors de la famille, et de l'endurance physique dans un environnement naturel souvent hostile (risques de piqûres par des insectes, la salissure, l'effort physique), pendant de longues durées de travail. |
| Conditions d'accès à la formation | L'accès à la formation est ouvert aux personnes des deux sexes remplissant les conditions ci-après : être âgées d'au moins dix-huit ans, avoir le niveau de la classe de 3 ^{ème} ou BEPC, GCE O level ou de tout autre niveau équivalent, subir avec succès un test de sélection à l'entrée. |
| Secteur d'activités | L'Ouvrier en Elevage des Bovins et Petits-Ruminants peut être embauché dans des Coopératives d'éleveurs, des Associations civiles d'éleveurs et chez les particuliers ayant des fermes. Les activités peuvent varier selon l'objectif, la spéculation (bovins, ovins et caprins) et le mode de l'élevage (extensif ou intensif). |
| Fonctions | Planifier le travail ; Exécuter le travail en adoptant les mesures de sécurité et Contrôler la qualité du travail.... |
| Nature du travail | Champ professionnel : Agro-Industrie |
| | Type d'emploi occupé : Ouvrier |
| | Classification type/Catégorie : Catégorie 6 |
| | Types de produits, de résultats ou de services : <ul style="list-style-type: none"> • Viande, lait, peaux, cuirs, cornes, fumiers • Travail animal, |
| Evolution technologique | <p>Les professionnels consultés ont reconnu que l'évolution technologique a un impact considérable dans le domaine. Nous avons</p> <p>Les systèmes de surveillance à distance : Les éleveurs peuvent maintenant surveiller leurs animaux à distance grâce à des capteurs et des caméras connectés à des applications mobiles. Cela permet aux éleveurs de surveiller la santé et le comportement de leurs animaux en temps réel, ce qui peut aider à prévenir les maladies et à améliorer la productivité.</p> <p>Les systèmes d'alimentation automatisés : Les éleveurs peuvent maintenant utiliser des systèmes d'alimentation automatisés pour nourrir leurs animaux. Ces systèmes peuvent être programmés pour distribuer la quantité exacte de nourriture à des moments précis, ce qui peut aider à améliorer la santé et la croissance des animaux.</p> <p>Les systèmes de traite automatisés : Les éleveurs peuvent maintenant utiliser des systèmes de traite automatisés pour traire leurs vaches. Ces systèmes peuvent être programmés pour traire les vaches à des moments précis, ce qui peut aider à améliorer la productivité et la santé des animaux.</p> <p>Les systèmes de gestion de troupeaux : Les éleveurs peuvent maintenant utiliser des systèmes de gestion de troupeaux pour suivre les performances de leurs animaux. Ces systèmes peuvent aider à suivre les données de production, les données de santé et les données de reproduction des animaux, ce qui peut aider à améliorer la productivité et la rentabilité de l'exploitation.</p> <p>Les systèmes de reproduction assistée : Les éleveurs peuvent maintenant utiliser des technologies de reproduction assistée telles que l'insémination artificielle et la fécondation in vitro pour améliorer la génétique de leur troupeau et augmenter la productivité.</p> |
| Technologies utilisées | L'Elevage des bovins et petits-ruminants se pratique beaucoup plus en mode extensif (l'action est très réduite dans la conduite de l'élevage), par ailleurs la culture fourragère et sa conservation, l'usage du tracteur, des engins de levage, de manutention, de raclage des litières ou des aires d'exercice sont de plus en plus sollicités. |
| Conditions de | Lieux de travail : ferme, Ranch, parcours naturels (aire libre) et beaucoup plus en |

| | |
|--|---|
| travail | milieu rural |
| | Types d'entreprise : Particulier, Établissement, PME, sociétés, coopératives, GIC, etc. |
| | Environnement de travail : Dans l'exercice de ses fonctions, l'éleveur des bovins et petits ruminants est sujet à des accidents de travail (chutes, les blessures, coup de cornes, ruades,) et maladies professionnelles (les maladies de la peau, les maladies respiratoires, les zoonoses,...). Son environnement est sujet également à des aléas de la nature (conditions climatiques extrêmes, pollution de l'air, bruit, etc.), aux conflits agropastoraux, |
| | Environnement technique : <i>Processus de travail</i> <ul style="list-style-type: none"> • Planifier le travail ; • Exécuter le travail en adoptant les mesures de sécurité ; • Contrôler la qualité du travail. |
| | Équipements et outillages utilisés : <ul style="list-style-type: none"> • Etablis : fenil, grenier, magasin, ... • Outils d'étude : diagramme de production, ITK (Itinéraire Technique), • Outils de mesures : mètre, règle graduée ou non, pesons, bascule, balance, éprouvette graduée, • Outils de traçage : corde, ficelle, niveau à bulle d'air, pointe à tracer, • Outils de Profilage : bouvets, outils à moules de différents profils, guillaumes, vastringues, guimbardes, tarabiscots. • Outils de frappe : (marteaux, maillets, massettes, tréteaux...) • Outils de maintien boîtes à coupe ou à onglets, presses à panes, presses à placage, servantes de support, colles. • Outils de perçage : vilebrequins, mèches, chevilles, scie à chevilles. • Outils d'arrachage : (tenaille, pied de biche...) • Outils de finition : rabot à replanir, racloirs, rifloirs, tarabiscots, râpes, cales à poncer, papiers de verre. • Divers : (pierre à huile, Tourne-à-gauche, tournevis, clés divers...) Équipements <ul style="list-style-type: none"> • Caisse à clés (plate, mixte, pipe, coudé, allen, étoile, etc.) • Clé à pression <ul style="list-style-type: none"> • Abreuvoir, mangeoire, ratelier • matériel didactique (Calculatrice, ordinateur, radio, téléphone, logiciel de formulation et de nutrition animale) • Trayeuse, Bidon à lait en inox et en plastique, bassine/seaux, fut moyen de transport • Broyeur mélangeur, pelle, sac • EPI (bottes, combinaison, masques, gans, lunettes, casques, ...) • Houe, machette, daba, broyeur de tige • Kit de biosécurité (pulvérisateur, • Kit de nettoyage (brosse, balai, savon, désinfectant, motopompe, brouette) • Kit de prophylaxie (seringue, Bétadine, ...) • cage de contention, corde de contention • kit d'identification (pince à boucle, crochets, ...) |
| Responsabilité et autonomie C'est le mode d'élevage et la taille du cheptel qui détermine le degré de liberté de l'ouvrier. S'il travaille à son compte, il s'organise à sa guise. Sur les lieux d'élevage plus importants, il opère sous les ordres d'un chef de ferme. Il exerce | |

| | |
|--|--|
| | <p>durant la tâche la responsabilité partielle ou totale.</p> <p>Conditions d'exercice L'activité nécessite de maintenir des attitudes de concentration permanente, des positions particulières (debout, penché, accroupi, etc.) et des capacités à travailler dans des conditions climatiques extrêmes. Il peut impliquer des ports de charges.</p> <p>Santé et sécurité L'Eleveur des bovins et petits ruminants est exposé au risque de chute, blessures, de surdité, de trouble respiratoire, les troubles musculo-squelettique, aux zoonoses. Il doit respecter impérativement les normes de santé et de sécurité au travail.</p> |
| Conditions d'entrée dans le marché du travail | <p>Le métier est ouvert aux personnes des deux sexes, titulaire d'un diplôme en élevage de Bovins et/ou Petits Ruminants.</p> |

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

I.1. DEFINITION DES TERMES USUELS

| | |
|----------------------------------|--|
| Processus de travail | Le processus de travail vise à mettre en évidence les principales étapes d'une démarche logique pour l'exécution de l'ensemble des tâches d'un métier ou d'une profession. |
| Tâches | Les tâches sont les actions qui correspondent aux principales activités de l'exercice du métier analysé. Une tâche est structurée, autonome et observable. Elle a un début déterminé et une fin précise. Dans l'exercice d'un métier, qu'il s'agisse d'un produit, d'un service ou d'une décision, le résultat d'une tâche doit présenter une utilité particulière et significative. |
| Sous-tâches | Les sous-tâches sont les décompositions d'une tâche. |
| Opérations | Actions qui décrivent les étapes de réalisation d'une tâche et permettent d'établir le « comment » pour l'atteinte des résultats. Elles sont liées surtout aux méthodes et aux techniques utilisées ou aux habitudes de travail existantes. |
| Conditions de réalisation | Elles font généralement trait à l'environnement de travail, aux données ou aux outils utilisés lors de la réalisation d'une tâche et elles ont été recueillies pour l'ensemble de la tâche et non par opération. Plus particulièrement, elles renseignent sur des aspects tels que: <ul style="list-style-type: none"> - Le degré d'autonomie (travail individuel, travail supervisé ou autonome); - Les références utilisées (manuels des fabricants ou des constructeurs, documents techniques, formulaires, autres) ; - Le matériel et équipement utilisés (matières premières, outils et appareils, instruments, équipement, autres) ; - Les consignes particulières (précisions techniques, bons de commande, demandes de clientes ou clients, données ou informations particulières, autres) ; - Les conditions environnementales (travail à l'intérieur ou à l'extérieur, risques d'accidents, produits toxiques, autres) ; - Les activités ou tâches préalables, parallèles ou subséquentes (préalables à la réalisation de la tâche, en coordination avec d'autres tâches, en lien avec des tâches subséquentes). |
| Critères de performance | Ce sont des exigences concernant la réalisation de chaque tâche. Ils permettent d'évaluer, si la tâche est effectuée de façon satisfaisante ou non. Ils sont recueillis pour l'ensemble de la tâche et non par opération. Ces critères correspondent à un ou des aspects observables et mesurables essentiels à la réalisation d'une tâche. Ils renseignent sur des aspects tels que : <ul style="list-style-type: none"> - La quantité et la qualité du résultat (nombre de pièces, précision du travail, seuil de tolérance, autres); - L'application des règles relatives à la santé et sécurité (respect des normes, port d'accessoires et de vêtements protecteurs, mesures de sécurité et d'hygiène, autres) ; - L'autonomie (degré de responsabilité, degré d'initiative, réaction devant les situations imprévues, autres) ; - La rapidité (vitesse de réaction, durée d'exécution, autre). |

I.2. TABLEAU DES TACHES ET OPERATIONS

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

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

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

Tableau des tâches.

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

Tâche plus complexe =5 ; Tâche moins complexe = 1

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

| TÂCHES | OPÉRATIONS | | | |
|--|---|--|--|---|
| 1. Apprêter l'habitat (ferme, enclos) des animaux | 1.1. Choisir le type et le système de production | 1.2. Choisir le site | 1.3 Sécuriser le site | 1.4 Nettoyer le site |
| | 1.5 Esquisser un plan opérationnel de construction de la ferme | 1.6 Identifier les différents matériaux de construction et les équipements | 1.7 Construire l'étable/chèvrerie/bergerie et le fenil | 1.8 Equiper l'étable/chèvrerie/bergerie et le fenil |
| 2. Produire les aliments | 2.1 Cultiver le fourrage | 2.2 Identifier les intrants alimentaires utilisables dans la zone | 2.3 Conserver le fourrage (ensilage, foin, paille) | 2.4 Fabriquer les concentrés et les blocs à lécher |
| | 2.5 Formuler les aliments selon les stades physiologiques des animaux | | | |
| 3. Acquérir les animaux à élever | 3.1 Identifier les races à élever | 3.2 Choisir les animaux à élever | 3.3 Identifier les fermes d'approvisionnement des animaux à élever | 3.4 Acheter les animaux à élever |
| | 3.5 Assurer le convoyage des animaux au site d'élevage | 3.6 Installer les animaux à élever | 3.7 Apprêter une fiche de suivi | |
| 4. Nourrir les animaux | 4.1 Identifier les besoins des animaux en fonction de leurs stades physiologiques | 4.2 Identifier les aliments | 4.3 Quantifier les aliments à approvisionner | 4.4 Rationner les animaux |
| | 4.5 Assurer l'hygiène des matériels et équipements | | | |
| 5. Contrôler les maladies et les parasites | 5.1 Assurer la prophylaxie sanitaire | 5.2 Observer les animaux | 5.3 Contacter le vétérinaire pour les soins spécialisés | 5.4 Acquérir les médicaments vétérinaires |

| | | | | |
|---|--|--------------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------|
| | 5.5 Suivre la prophylaxie médicale | | | |
| 6. Conduire la reproduction | 6.1 Choisir les reproducteurs | 6.2 Loger les reproducteurs | 6.3 Croiser les reproducteurs | 6.4 Gérer les femelles gestantes |
| | 6.5 Gérer les mises-bas | 6.6 Assurer l'allaitement des petits | 6.7 Sevrer les petits | 6.8 Castrer les animaux |
| 7. Assurer la traite | 7.1 Préparer le matériel de traite | 7.2 Préparer les animaux à la traite | 7.3 Traire le lait | 7.4 Conserver le lait |
| | 7.5 Entretien des matériels et équipements de traite | | | |
| 8. Commercialiser les Animaux et produits (lait) | 8.1 prospecter le marché | 8.2 Choisir les animaux à vendre | 8.3 Procéder à la vente des animaux | |

I.3. PROCESSUS DE TRAVAIL.

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

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

- Planifier le travail ;
- Exécuter le travail en adoptant les mesures de sécurité ;
- Contrôler la qualité du travail.

I.4. CONDITIONS DE REALISATION ET LES CRITÈRES DE PERFORMANCE.

• Les conditions de réalisation

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

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

• Les critères de performance

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

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

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

| Tâche 1 – Apprêter l’habitat (ferme, enclos) des animaux | |
|---|---|
| Conditions de réalisation | Critères de performance |
| <p>Degré d’autonomie Travail en équipe et supervisé.</p> <p>Références utilisés Documents techniques</p> <p>Consignes particulières À partir de consignes du chef de la ferme, des orientations de l’expert, des méthodes et du respect des consignes de sécurité.</p> <p>Conditions environnementales Travail extérieur, avec risques de blessures.</p> <p>Matériel/moyens Matériels de dessins, petit outillage, matériaux de construction, mangeoires, abreuvoirs, forage, les équipements de protection collective et individuelle, la tenue de travail adaptée.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Type et système de production à utiliser bien définis ; • Choix approprié du site ; • Site sécurisé ; • Site nettoyé ; • Site prêt à l’utilisation ; • Respect des mesures de sécurité ; • Site apprêté dans les délais. • Plan opérationnel de construction bien conçu ; • Matériels de construction et équipements bien identifiés ; • Ferme construite dans les normes ; • Equipements installés dans les normes ; • Ferme construite dans les délais ; • Respect des conditions d’hygiène et de sécurité. |

| Tâche 2 - Produire les aliments | |
|--|---|
| Conditions de réalisation | Critères de performance |
| <p>Degré d’autonomie Travail en équipe et supervisé.</p> <p>Références utilisées Documents techniques, formules alimentaires, tableaux bromatologiques</p> <p>Consignes particulières À partir de consignes du chef de la ferme, des orientations de l’expert, des méthodes et du respect des consignes de sécurité.</p> <p>Conditions environnementales Travail extérieur, avec risques de blessures et d’intoxication</p> <p>Matériel/moyens Terrain, intrants alimentaires, semences, matériels de culture et de récolte, fertilisants et produits phytosanitaires, sels minéraux, fosse, machine à broyer les tiges, moule, balance, les équipements de protection collective et individuelle, la tenue de travail adaptée.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Parcours fourrager disponible, • Intrants alimentaires disponibles ; • Fourrage et foin de qualité et en quantité disponibles ; • Concentré et bloc à lécher de qualité ; • Utilisation appropriée des équipements ; • Précision dans les mesures des quantités des ingrédients ; • Procédés de formulation respectés ; • Respect des règles d’hygiène et de sécurité. |

| Tâche 3 – Acquérir les animaux à élever | |
|---|---|
| Conditions de réalisation | Critères de performance |
| <p>Degré d'autonomie Travail en équipe et supervisé.</p> <p>Références utilisées Documents techniques</p> <p>Consignes particulières À partir de consignes du chef de la ferme, des orientations de l'expert, des méthodes et du respect des consignes de sécurité.</p> <p>Conditions environnementales Travail extérieur, avec risques de blessures.</p> <p>Matériel/moyens Véhicule de transport, petit outillage, balance, mangeoires, abreuvoirs, forage, les équipements de protection collective et individuelle, la tenue de travail adaptée.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Races à élever bien identifiées ; • Critères de choix des animaux bien définis • Choix approprié des animaux ; • Coût des animaux abordable ; • Liste des fermes de référence disponible ; • Marché du bétail connu ; • Animaux transportés dans les normes ; • Animaux installés dans les normes. |

| Tâche 4 - Nourrir les animaux | |
|---|---|
| Conditions de réalisation | Critères de performance |
| <p>Degré d'autonomie Travail individuel ou en équipe sous la supervision du chef de la ferme.</p> <p>Références utilisées Documents techniques.</p> <p>Consignes particulières À partir de consignes du chef de la ferme, des orientations de l'expert, des méthodes et du respect des consignes de sécurité et d'hygiène.</p> <p>Conditions environnementales Travail extérieur ou intérieur selon le système d'élevage, risques d'accident et de blessures.</p> <p>Matériel/moyens Aliments, balance, abreuvoirs, mangeoires, les équipements de protection collective et individuelle, la tenue de travail adaptée.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Besoins des animaux quantifiés ; • Animaux nourris suivant le respect des stades physiologiques ; • Disposition appropriée des mangeoires et des abreuvoirs ; • Ratio des mangeoires et abreuvoirs respecté ; • Respect stricte de la densité des animaux dans les parcours fourragers ; • Embonpoint des animaux ; • Mesures d'hygiène d'alimentation, respectées. |

| Tâche 5 - Contrôler les maladies et les parasites | |
|---|--|
| Conditions de réalisation | Critères de performance |
| <p>Degré d'autonomie Travail individuel</p> <p>Références utilisées Documents techniques.</p> <p>Consignes particulières À partir de la notice d'utilisation du produit, des orientations du vétérinaire, des méthodes et du respect des consignes de biosécurité.</p> <p>Conditions environnementales Travail extérieur ou intérieur selon le milieu du soin, risques d'accident, de blessures et d'intoxication.</p> <p>Matériel/moyens Balance, matériels de soins primaire, produits</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Mesures d'hygiène, de santé et de sécurité respectées ; • Fiche de suivi de la ferme disponible et bien remplie ; • Produits vétérinaires administrés dans les normes ; • Programme de prophylaxie disponible ; • Carnet de suivi sanitaire disponible et signé par un vétérinaire ; • Respect stricte des normes d'utilisation des médicaments et des vaccins ; • Utilisation conforme du matériel de |

| | |
|--|-------------|
| vétérinaires, les équipements de protection collective et individuelle, la tenue de travail adaptée. | traitement. |
|--|-------------|

| Tâche 6 - Conduire la reproduction | |
|--|---|
| Conditions de réalisation | Critères de performance |
| <p><u>Degré d'autonomie</u> Travail en équipe et supervisé</p> <p><u>Références utilisées</u> Documents techniques.</p> <p><u>Consignes particulières</u> À partir des orientations du chef de ferme, des précisions techniques, des méthodes et du respect des consignes de sécurité et d'hygiène.</p> <p><u>Conditions environnementales</u> Travail extérieur ou intérieur selon le milieu de reproduction, risques d'accident, de blessures et d'intoxication.</p> <p><u>Matériel/moyens</u> Balance, matériels d'insémination, produits vétérinaires, aliments spécifiques, les équipements de protection collective et individuelle, la tenue de travail adaptée.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Choix approprié des reproducteurs ; • Respect stricte du sexe ratio; • Fiche de suivi des chaleurs et des retours de chaleur disponible ; • Croisement/insémination des reproducteurs à la période propice ; • Suivi efficace des femelles gestantes ; • Assistance efficace à la mise-bas, au sevrage et à l'adoption ; • Respect stricte des techniques d'insémination • Respect stricte des mesures d'hygiène de la reproduction. |

| Tâche 7 : Assurer la traite | |
|--|--|
| Conditions de réalisation | Critères de performance |
| <p><u>Degré d'autonomie</u> Travail en équipe</p> <p><u>Références utilisées</u> Documents techniques.</p> <p><u>Consignes particulières</u> À partir de de la notice d'utilisation du produit, des orientations du chef de ferme, des méthodes et du respect des consignes de sécurité.</p> <p><u>Conditions environnementales</u> Travail extérieur ou intérieur, risques d'accident, de blessures et d'intoxication.</p> <p><u>Matériel/moyens</u> Balance, matériels de soins primaire, produits vétérinaires, matériels de nettoyage, calculatrice, machette, houe, balance, fiche de suivi, matériels de contention, de traite, de dressage des animaux de traite, équipements de protection collective et individuelle, la tenue de travail adaptée.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Nettoyage quotidien du matériel de travail, de la ferme, des alentours et des animaux ; • Assistance quotidienne aux animaux en difficulté ; • Préservation de la qualité du lait ; • Fiche de suivi des animaux bien tenue ; • Contention réussie ; • Marquage réussi ; • Absence de stress chez les animaux au moment de la traite ; • Propreté des locaux et des animaux ; • Rapidité d'exécution ; • Absence d'engorgement dans le tank ; • Traite complète, sans surtraite ; • Qualité bactériologique du lait préservée ; • Respect des normes de santé, de sécurité, d'hygiène. |

| Tâche 8 : Commercialiser les animaux et produits | |
|--|--|
| Conditions de réalisation | Critères de performance |
| <p><u>Degré d'autonomie</u> Travail en équipe</p> <p><u>Références utilisées</u> Documents techniques.</p> <p><u>Consignes particulières</u> À partir des précisions techniques, des mesures économiques, des méthodes et du respect des consignes de sécurité.</p> <p><u>Conditions environnementales</u> Travail extérieur ou intérieur, risques d'accident, de blessures et d'intoxication.</p> <p><u>Matériel/moyens</u> Balance, calculatrice, moyens de transport adapté, équipements de protection collective et individuelle, tenue de travail adaptée.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Animaux réformés à temps ; • Animaux sélectionnés présentant les caractéristiques de bons reproducteurs ; • Marchés prospectés ; • Communication correcte avec les clients ; • Bon écoulement des produits de l'élevage ; • Profit réalisé après la vente des animaux ; • Banque des données des clients disponibles ; • Traçabilité des animaux disponibles. |

I.5. CONNAISSANCES, HABILITES ET ATTITUDES.

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

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

Les comportements se rapportent :

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

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

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

| Connaissances | Habiletés | Attitudes |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Notions de base en agronomie/biologie et physique/chimie/technologie • Calculs professionnels (mathématique appliquée) • Informatique • Langue anglaise / française et locale (communication) • Règles sur qualité, hygiène, sécurité et environnement • Législation de travail | <p>Habiletés cognitives:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Résolution de problèmes, - Capacité d'analyse, - Capacité de synthèse, - Explication de modes et de principes de fonctionnement, - Conception de stratégies et de plans, - Planification d'activités, - Prise de décision, - Fréquence d'exécution, - Autres... <p>Habiletés psychomotrices:</p> <ul style="list-style-type: none"> - manipulation d'outils, d'appareils et d'instruments, - assemblage d'objets, - manœuvre spécialisées, - degré de dextérité, - degré de coordination, - qualité des réflexes, - capacité d'endurance - autres. <p>Habiletés perceptives:</p> <ul style="list-style-type: none"> - perception de couleurs, de formes, de signes, de signaux, de codes; - perception d'odeurs afin de reconnaître un produit, de diagnostiquer l'état d'un produit, de percevoir un danger; - perception, distinction de variations d'un fini, d'aspérités, d'uniformité; - reconnaissance des sons afin de diagnostiquer un problème | <p>Sur le plan personnel, les attitudes peuvent avoir trait:</p> <ul style="list-style-type: none"> - À la gestion du stress, - À la communication, - À la motivation des autres, - À la démonstration d'une attitude d'ouverture, - Au respect des autres - Ponctualité - Courageux - Patient - Honnêteté - Intégrité - Attitude positive - Entreprenant - Passionné - Sociable - Rigoureux - Responsable - Recherche de perfectionnement - Esprit d'initiative / Autonomie/ - contrôle de ses sentiments et émotions, - Résolution de conflits internes ; - Autres... |

I.6. SUGGESTIONS POUR LA FORMATION.

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

- Les modalités de formation (moyens didactiques, informatique, activités des apprenants, etc.).
- Les stages en entreprise (modalités, durée, fréquence).
- Les connaissances fondamentales.
- L'évaluation et la reconnaissance des acquis de l'expérience qui est une autre voie d'accès à la certification.

- La formation initiale qui regroupe un contenu de formation obligatoire. Ainsi, il a été mentionné que:
 - La formation doit être davantage axée sur la pratique et les réalités du métier.
 - Les formateurs doivent être des professionnels ayant de l'expérience.
 - Le matériel et l'équipement utilisés au centre doivent être représentatifs des pratiques en entreprises.
 - Les apprenants doivent se familiariser avec la réalité du terrain par le biais de visites et de stages en entreprise.
 - Appliquer les règles de conduite en entreprise au centre de formation, et développer l'autodiscipline, la responsabilisation des apprenants.
 - Développer chez les futurs lauréats le souci de concilier la qualité et le rendement satisfaisant des prestations.
 - Développer chez les apprenants le sens de l'initiative et l'autonomie.
 - Former les apprenants à s'adapter au changement et à l'innovation.
 - Développer leur capacité à être responsable de tout ce qui se passe sur les postes de travail.
 - Montrer la meilleure méthode et manière pendant qu'ils effectuent les opérations.
 - Développer la polyvalence dans la formation, pour permettre aux apprenants d'exécuter différentes opérations sur une variété d'équipements.
 - Les formateurs doivent suivre des formations continues en entreprises et dans les structures spécialisées pour être à jour des innovations technologiques et pédagogiques.
 - Tous sont d'avis qu'une ou qu'un lauréat a besoin d'une période d'intégration dans l'entreprise avant de pouvoir prendre en charge la totale responsabilité de son poste de travail.
 - La connaissance de l'anglais et du français ainsi que la capacité de pouvoir lire et comprendre des documents écrits et technique sont des éléments importants pour exercer le métier, sans oublier les connaissances fondamentales de secourisme et de premiers soins, les connaissances en calculs professionnels sont incontournables.

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

PARTIE II : PRESENTATION DES COMPETENCES

II.1. PRESENTATION DE LA NOTION DE COMPETENCE GENERALE ET DE COMPETENCE PARTICULIERE

La compétence correspond à un savoir agir reconnu dans un environnement et dans le cadre d'une méthodologie définie.

Les professionnels du métier expriment leurs manières d'agir, autrement dit leurs compétences, à travers des actes opératoires qui leur paraissent clés pour répondre aux enjeux de la situation.

Les compétences générales correspondent à des activités plus vastes qui vont au-delà des tâches, mais qui contribuent généralement à leur exécution. Elles requièrent habituellement des apprentissages de nature plus fondamentale. (Par exemple une compétence liée à la santé et à la sécurité au travail) et doivent donc correspondre à des activités de travail à la « périphérie » des tâches, tout en y étant étroitement liées ou associées.

Les compétences particulières renvoient à des aspects concrets, pratiques, circonscrits et directement liés à l'exercice d'un métier. Elles sont directement liées à l'exécution des tâches et à une évolution appropriée dans le contexte du travail et visent surtout à rendre la personne efficace dans l'exercice d'un métier.

II.2. LISTE DES COMPETENCES GENERALES

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

| N° | Compétences générales | Tâches liées |
|----|--|------------------------|
| 01 | Communiquer en milieu professionnel dans les deux langues officielles (français et anglais) | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 |
| 02 | Prévenir les atteintes à la santé, à la sécurité, à l'intégrité physique et à l'environnement | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 |
| 03 | Utiliser les notions de base de la géométrie, l'arithmétique, ... en élevage de Bovins et petits-ruminants | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 |
| 04 | Appliquer les notions de base en biologie/chimie en élevage de Bovins et petits-ruminants | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 |
| 05 | Utiliser les fonctions de base en informatique | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 |
| 06 | Vendre les animaux et du lait | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 |

II.3. LISTE DES COMPETENCES PARTICULIERES.

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

| N° | Compétences particulières | Tâches liées |
|----|-------------------------------------|------------------------|
| N° | Compétences particulières | Tâches liées |
| 07 | Aménager l'habitat des animaux | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 |
| 08 | Alimenter les ruminants | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 |
| 09 | Se procurer des animaux | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 |
| 10 | Gérer le fourrage | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 |
| 11 | Prévenir les maladies des ruminants | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 |

| | | |
|-----------|---------------------------------------|------------------------|
| 12 | Assurer la reproduction des ruminants | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 |
| 13 | Effectuer la traite | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 |

II.4. MATRICE DES COMPETENCES.

Présentation générale de la matrice.

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

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

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

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

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

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

– Matrice des compétences.

| | | | Compétences générales | | | | | Processus | | | | | |
|--|-----------|---|-------------------------|---------------------------|---|---|---|---|--|-------------------------------|---|----------------------|---|
| | | | Numéro de la compétence | Niveau de complexité / 10 | Communiquer en milieu professionnel dans les deux langues officielles | Prévenir les atteintes à l'hygiène, à la santé et l'environnement | Utiliser les notions de base de la géométries, de l'arithmétique en élevage de Bovins et petits-ruminants | Appliquer les notions de base en biologie/chimie en élevage de Bovins et petits-ruminants | Utiliser les fonctions de base en informatique | vendre les animaux et le lait | | Planifier le travail | Exécuter le travail en adoptant les mesures de sécurité |
| éleveur de bovins et des petits ruminants (Ouvrier) | | | | | | | | | | | | | |
| Compétences particulières | | | | | | | | | | | | | |
| Numéro de la compétence | | | 01 | 02 | 03 | 04 | 05 | 06 | | | | | 05 |
| Niveau de complexité / 10 | | | 6 | 6 | 7 | 8 | 7 | 6 | | | | | |
| Aménager l'habitat des animaux | 07 | 6 | O | O | O | O | O | O | Δ | Δ | Δ | | |
| Alimenter les ruminants | 09 | 9 | O | O | O | O | O | O | Δ | Δ | Δ | | |
| Se procurer des animaux | 11 | 6 | O | O | O | O | O | | Δ | Δ | Δ | | |
| Gérer le fourrage | 10 | 8 | O | O | O | O | O | | Δ | Δ | Δ | | |
| Prévenir les maladies des ruminants | 08 | 6 | O | O | O | O | O | | Δ | Δ | Δ | | |
| Assurer la reproduction des ruminants | 12 | 8 | O | O | O | O | O | O | Δ | Δ | Δ | | |
| Effectuer la traite | 13 | 6 | O | O | O | O | O | O | Δ | Δ | Δ | | |
| Nombre de compétences | 08 | | | | | | | | | | | | 13 |

II.5. TABLE DE CORRESPONDANCE

– Présentation générale de la table

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

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

– Présentation du contenu de la table de correspondance.

| Compétence 01: Communiquer en milieu professionnel dans les deux langues officielles | |
|--|---|
| Indications sur la compétence | Déterminants |
| <ol style="list-style-type: none">1. Traiter les informations2. Produire les messages indispensables à la vie professionnelle et sociale3. Rendre compte de son activité ;4. Organiser les informations et argumentations ;5. S'exprimer oralement et par écrit. | <p>AST Tâches: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8</p> <p>Connaissances : termes techniques propres au métier, communication orale dans les deux langues, rédaction des rapports, compte rendu, fiche de suivi etc.</p> <p>Savoir-être et qualités : s'exprimer avec clarté, éloquence. capacité d'écoute dans les relations avec le personnel ; capacité à gérer le stress et le temps ; esprit d'analyse et de synthèse ; autonomie ; capacité d'observation, intuition...</p> |

| Compétence 02 : Prévenir les atteintes à l'hygiène, à la santé, à la sécurité, à l'intégrité physique et à l'environnement | |
|---|--|
| Indications sur la compétence | Déterminants |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Distinguer les rôles et les responsabilités des organismes chargés de l'hygiène, de la santé et de la sécurité au travail ; 2. Connaitre le cadre juridique associé à l'hygiène, la santé et à la sécurité dans l'environnement de l'élevage ; 3. Connaitre les risques associés à l'environnement de travail ; 4. Distinguer les signaux d'alertes de sécurité en milieu de travail ; 5. Identifier les risques liés à l'utilisation de certains produits (solides et liquides, gazeux) dans l'environnement de travail ; 6. Identifier les risques de maladies professionnelles ; 7. Gérer la sécurité des prestataires et des employés ; 8. Appliquer les mesures de premiers soins. | <p>AST Tâches: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 Connaissances : Lois et normes du travail et de protection environnementale; risques et mesures de prévention liées au comportement, aux éléments, aux objets manipulés, en présence d'un conducteur électrique tombé à terre, liées aux travaux à proximité de la caténaire ; matériels et équipements de sécurité spécifiques; savoir alerter et protéger la coupure d'urgence, les téléphones d'alarme, les différents éléments du message d'alerte, les secours à contacter ; mesures de premiers soins, la responsabilité pénale de l'entreprise.</p> <p>Savoir-être et qualités : habilités motrices et perceptives, vigilance, organisation et méthode.</p> |

| Compétence 03: Utiliser les notions de base de la géométrie et de l'arithmétique en élevage de bovins et petits-ruminants | |
|--|--|
| Indications sur la compétence | Determinants |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Faire le calcul et produit vectoriel ; 2. Résoudre des problèmes de figure ; géométrie simple, plane ou spatiale ; 3. Résoudre des problèmes de trigonométrie ; 4. Appréhender les notions sur les suites ; numériques, arithmétiques et géométriques ; 5. Résoudre les équations et inéquations ; 6. Tracer une courbe de production. | <p>AST Tâches: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 Connaissances : généralités sur les mathématiques (progression arithmétique et géométrie, figures géométriques, trigonométrie, fonctions, statistique, ...) ; Savoir-être et qualités: Esprit de synthèse, travail avec précision, de manière ordonnée et méthodique ; examen critique d'un problème ; tenir compte uniquement des faits.</p> |

| Compétence 04: Appliquer les notions de base en biologie /chimie en élevage de bovins et petits-ruminants | |
|--|--|
| Indications sur la compétence | Determinants |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Appliquer les notions de base en biologie 2. Appliquer les notions de base en chimie | <p>AST Tâches: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 Connaissances :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Connaissance de l'anatomie générale chez les ruminants, – Connaissance sur l'anatomie et la physiologie de la digestion chez les ruminants; – Connaissance sur l'anatomie et la physiologie de la reproduction chez les |

| Compétence 04: Appliquer les notions de base en biologie /chimie en élevage de bovins et petits-ruminants | |
|--|--|
| Indications sur la compétence | Déterminants |
| | mammifères); – Généralité sur la chimie (notion de base des oligo-éléments indispensable à l'alimentation animale, qualité de mélanges) Savoir-être et qualités: Esprit de synthèse, Travail avec précision, de manière ordonnée et méthodique ; examen critique d'un problème ; tenir compte uniquement des faits. |

| Compétence 05 : Utiliser les fonctions de base en informatique | |
|--|---|
| Indications sur la compétence | Déterminants |
| 1. Préparer un poste de travail informatique (allumer, éteindre un ordinateur,); 2. Utiliser un téléphone androïde ; 3. Maitriser les composants d'un ordinateur/ téléphone androïde ; 4. Appliquer les règles de sécurité et d'ergonomie sur un poste de travail informatique/ téléphone androïde ; 5. Utiliser les fonctions de base de Microsoft Windows ; 6. Produire un document avec un logiciel de traitement de texte MS Word ; 7. Utiliser les différents types de support de stockage de données ; 8. Produire un document à l'aide d'un logiciel de calcul (MS Excel, etc.) ; 9. Utiliser l'Internet ; 10. Archiver des données. | AST Tâches: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 Connaissances : Généralités sur l'informatique; l'ordinateur, téléphone androïde, risques et mesures de prévention, utilisation logiciel Word et Excel, internet, traitement de texte etc. Savoir-être et qualités : habilités motrices et perceptives, vigilance, rapidité.... |

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

| Compétence 07 : Aménager l'habitat des animaux | |
|--|--|
| Indications sur la compétence | Déterminants |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Choisir le type et le système de production 2. Aménager le site de construction; 3. Construire la ferme ; 4. Equiper l'étable/chèvrerie/bergerie et le fenil | <p>AST Tâches: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8</p> <p>Connaissances :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Généralités sur l'agronomie (Connaissance sur la zootechnie générale, connaissance sur la pédologie, ... ; – Généralités sur la technologie (notion de base sur les dessins techniques, la conception des bâtiments, ...; <p>Savoir-être et qualités : Travail avec précision, de manière ordonnée et méthodique ; examen critique d'un problème ; prendre les actions nécessaires pour résoudre les problèmes urgents.</p> |

| Compétence 08: Prévenir les maladies des ruminants | |
|--|--|
| Indications sur la compétence | Determinants |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Disposer des connaissances générales sur les maladies ; 2. Assurer la prophylaxie sanitaire des animaux ; 3. Assurer la prophylaxie médicale. | <p>AST Tâches: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8</p> <p>Connaissances : Généralités sur les maladies ;</p> <ul style="list-style-type: none"> – Les grands types de maladies (infectieuses, parasitaires et nutritionnelles); – Les modalités de transmission d'une maladie; – Le respect des règles d'hygiène; – Les prophylaxies (sanitaire et médicale); – Notion de base sur l'autopsie. <p>Savoir-être et qualités: Esprit de synthèse, Travail avec précision, de manière ordonnée et méthodique ; examen critique d'un problème ; tenir compte uniquement des faits.</p> |

| Compétence 09 : Alimenter les ruminants | |
|---|---|
| Indications sur la compétence | Déterminants |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Identifier les grands groupes d'aliment ; 2. Gérer l'alimentation des ruminants ; 3. Formuler les aliments selon les stades physiologiques de l'animale. | <p>AST Tâches : 1, 2,3, 4, 5, 6, 7, 8</p> <p>Connaissances : Généralités sur l'agronomie (Connaissance sur les ingrédients alimentaires et les itinéraires techniques des plantes fourragères, connaissance sur l'alimentation animale,...)</p> <p>Savoir-être et qualités: les règles d'éthique et déontologiques; esprit d'équipe ; esprit d'analyse et de synthèse ; rigueur ; constance ; efficacité ; objectivité ; perception visuelle ; perception tactile.</p> |

| COMPÉTENCE 10 : Gérer le fourrage | |
|--|---|
| Indications sur la compétence | Déterminants |
| 1. Identifier les différentes familles fourragères ; 2. Cultiver le fourrage ; 3. Conserver le fourrage. | <p>AST: tâches 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,8</p> <p>Connaissances :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Généralités sur les plantes fourragères graminées et légumineuses ; – Généralités sur les techniques de conservations des fourrages ; – Généralités sur le stade physiologique de récolte de la plante fourragère ; – Généralités sur l'enrubannage, les bottes de foin, et l'ensilage. <p>Savoir-être et qualités: Esprit d'équipe, réflexe de sécurité, esprit d'analyse et de synthèse, ouverture d'esprit, rigueur, constance, Efficacité. Sens de l'observation et de l'organisation. Objectivité. Perception visuelle. Perception tactile. Perception auditive.</p> |

| COMPÉTENCE 11 : Se procurer des animaux | |
|---|---|
| Indications sur la compétence | Determinants |
| 1. Définir les objectifs d'élevage ; 2. Choisir les animaux à élever ; 3. Conduire son élevage. | <p>AST: Tâches 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,8.</p> <p>Connaissances :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Généralités sur les races des animaux; – Généralités sur les lieux d'approvisionnement des animaux à élever; – Généralités sur les prix; – Généralités sur les moyens de transport. <p>Habilités: adopter un comportement de sécurité, dextérité, concentration, Perception visuelle. Perception tactile. Travailler avec précision, de manière ordonnée et méthodique</p> |

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

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

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

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

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