



Centre Africain d'Etudes Supérieures en Gestion

**CESAG EXECUTIVE
EDUCATION**

**MBA-Ingénierie et Gestion
de la Formation
(MBA-IGF)**

**16ème Promotion
(2015-2016)**

Mémoire de fin de Formation

THEME

**ELABORATION D'UN PLAN DE
FORMATION EN AVICULTURE
POUR LES AGENTS DE
SECURITE A LA PROXIMITE
(ASP)**

Présenté par :

Assane SENE

Encadré par :

Dr Cheikh NDIAYE

Responsable de projets au CNEPS de Thiès
Professeur associé au CESAG

Décembre 2017

Introduction générale	1
Première partie : Cadre théorique de l'étude	13
Chapitre I : Revue de littérature	15
Section 1 : Origine importance du plan de formation	15
Section 2 : Etape d'élaboration du plan de formation.....	19
Chapitre II : Méthode de collecte et d'analyse des données.....	21
Section 1 : Méthode de collecte des données	21
Section 2 : Méthode d'analyse des données.....	22
Deuxième partie : Cadre pratique et résultats de l'étude	24
Chapitre I : Présentation de l'ONFP et de l'ANSP	26
Section 1 : Présentation de l'ONFP	26
Section 2: L'ANSP.....	29
Chapitre II : Présentation des résultats et du plan de formation.....	31
Section 1 : Présentation et analyse des résultats.....	31
Section 2 : Présentation du plan de formation	34
Recommandations	55
Conclusion générale	56

DEDICACES

Je dédie ce travail :

- à mon regretté père, ISSA SENE parti au ciel, qu'Allah ait pitié de son âme et l'accueille dans son paradis céleste ;
- à ma brave et dévouée mère FATOU CISS, « Kithia », qui au-delà de son rôle de maman, nous a couvés comme un père ;
- à mes oncles Ousmane Diouf SENE, Saliou Diouf directeur de L'ENSEPT, Serigne Momodou FAYE, Momodou CISS, et Talla CISS qui nous ont toujours soutenus et conseillés durant notre cursus scolaire et notre formation ;
- à ma douce et adorable femme Woré FAYE, dont l'assistance morale a été constante et pérenne ;
- à tous mes enfants qui ont dû supporter mon absence ;
- à mes frères : Omar, Moustapha, Modou, Ismaïla, Momodou, et Abdoulaye
- à mes sœurs : Fatou « Mbémé », Maïmouna, Ouréye et Khady Ndour.
- à mes cousins et cousines de Darou Khoudoss (Mboro)
- à tous mes enseignants surtout à Feu Madame NDIONE, ma maitresse à l'école élémentaire de Bandia ;
- à tous les habitants de Kahane Tine.

REMERCIEMENTS

Mes très sincères remerciements :

- A tout le personnel du Service de Coopération et d'Action Culturelle de l'Ambassade de France, qui a financé intégralement ma formation au CESAG, plus particulièrement à Ndéye Mousseu NDAW et Fabienne DESSERT
- Au Docteur Cheikh NDIAYE, pour la qualité de son encadrement, sa disponibilité, mais surtout pour m'avoir fait bénéficier de son immense expérience et de ses compétences ;
- A Messieurs Adama Guiro SENE, Kéba DIALLO, Koffi ADJIMON, Réal Romuald MBIDA, et Cheikh Mbacké CISSE, formateurs intervenants dans le programme MBA-IGF du CESAG, pour leur disponibilité, et la qualité de leurs enseignements ;
- A Monsieur El Hadji Sanoussi DIAKITE, Directeur de l'Office national de formation professionnelle (ONFP), pour m'avoir permis de faire un stage à l'ONFP, pour sa disponibilité, ses conseils experts ;
- A Monsieur Ousmane SENE, Directeur de l'Ingénierie de la formation (DIOF) de l'ONFP, pour son encadrement, sa courtoisie et sa disponibilité ;
- A Madame Ouly TOURE, Directrice de la direction des évaluations et certifications (DEC) de l'ONFP ;
- A tous les agents de l'ONFP, surtout ceux de la DIOF et de la DEC, pour leur soutien et conseils ;
- A tous mes camarades de promotion : Al Fousséni DIALLO, Amadou SOW, Mactar DIOP, Mamadou DIOP, Ndéye Yacine DIOP, Abdoulaye BITEYE, Magueye SALL, Docteur Jeanne DIAW, Drissa NIAMBELE, Lamine BARRO, Issouf Mohamed HAIDARA, Abou NDIAYE, Samba SETTE, Ibrahima Sory SOW, Edouard YOKOSSI, Clovis Gbewed ; Thomas Baïkoula et Abou NDIAYE
- Au Proviseur du Lycée de Pout M. NIASSY, au Censeur des études M. Aïdara qui m'ont facilité la formation
- A tous mes collègues du lycée de POUT, qui n'ont cessé de m'encourager.

LISTE DES TABLEAUX

	Page
Tableau n°1 : Résultat de la grille d'analyse des compétences de l'aviculture.....	33
Tableau n°2 : Référentiel métier de l'ouvrier (re) avicole.....	36
Tableau n°3: Référentiel de compétences de l'ouvrier avicole.....	38
Tableau n°4 : Chronogramme détaillé de la formation.....	44
Tableau n°5 : Lieux de formation, sessions et nombre de participants.....	48
Tableau n°6 : Intrants et matériels didactiques pour la formation.....	49
Tableau n°7 : Budget prévisionnel de la formation.....	51

LISTE DES GRAPHIQUES

	Page
Graphique n 1 : Effectif des personnes qualifiées par l'ONFP, de 2013 à 2015.....	28
Graphique n°2 : Répartition des ASP en fonction de leur niveau d'étude.....	31
Graphique n°3 : Répartition des ASP en fonction de leur diplôme.....	32

SIGLES ET ABREVIATIONS

AC : Agence Comptable

AFD : Agence Française de Développement

AFNOR : Agence française de normalisation

ANPEJ: agence nationale pour la promotion des jeunes

ASP: Agence d'assistance à la sécurité de proximité

ASP: Agents de sécurité de proximité

BAC : Baccalauréat

BFEM : Brevet de fin d'études moyen

BM : Banque mondiale

CA : Conseil d'Administration

CDPLD : Comités départementaux de Prévention et de Lutte contre la délinquance

CESAG : Centre africain d'études supérieures en gestion

CFEE : Certificat de fin d'études élémentaire

CRDI : Centre de recherche de documentation et d'information

DAF : Direction Administrative et Financière

DEC : Direction des évaluations et de certification

DETF : Documents d'Exécution Technique de la Formation

DG : Direction Générale ;

DIOF : Direction de l'Ingénierie et de la Formation

DPP : Direction de la Planification et des Projets la Direction des Evaluations et Certifications

DPSM : Direction du Personnel, des Services et de la Modernisation

EPIC : Établissement public à caractère industriel et commercial

FFFPT : Fonds de financement de la formation professionnelle et technique

FPEC : Formation Professionnelle pour l'Emploi et la Compétitivité

GIE : Groupements d'intérêt économique

GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

GPF : Groupement de Promotion Féminine

HSSE : Hygiène, santé, sécurité et environnement

IDH : Indice de développement humain

IGF : Ingénierie et gestion de la formation

IPAS : Interprofession avicole du Sénégal

ISEP : Institut supérieur d'enseignement professionnel

MCA : Millennium Challenge Account

MFPAA : Ministère de la Formation Professionnelle de l'Apprentissage et de l'Artisanat

OAC : œufs à couvrir

ONFP : Office national de formation professionnelle

ONG : Organisation non gouvernemental

PAPEJF : Projet d'appui à la promotion de l'emploi des jeunes et des femmes l'office national de formation professionnelle

PMA : Pays moins avancés

PNLD : Plan National de Prévention et de lutte contre la délinquance ;

PNUD : Programme des Nations Unies pour le Développement

PSE : Plan Sénégal émergent

RGPHAE : Recensement général de la population de l'habitat de l'agriculture et de l'élevage

SG: Secretariat General

SGO: Sabodala Gold Operations

CESAG - BIBLIOTHEQUE

INTRODUCTION GENERALE

Le Sénégal est un pays sous-développé, il fait partie des quarante-neuf (49) pays les moins avancés (PMA). En 2015, il présentait un indice de développement humain (IDH) très faible, de 0,466, le plaçant ainsi à la « 170^{ème} place mondiale sur 188 pays »¹, selon le classement du PNUD en 2015.

En décembre 2013, « sa population résidente était évaluée à 13. 508. 715 habitants, dont 49,9% d'hommes et 50,1% de femmes. L'âge moyen de cette population est de 22,4 ans et son âge médian de 18,7 ans »². En 2002, par contre, il comptait 9 858 482 habitants. Ainsi entre 2002 et 2013, il avait un taux d'accroissement annuel moyen intercensitaire de 2,5% »³. Certes ce taux est légèrement faible par rapport à la période 1976-1988, où il était de 2,7%⁴. Cependant, il laisse apparaître toutefois, que le pays a entamé sa phase de transition démographique. De ce fait, il pourrait bénéficier du dividende démographique ; celui-ci est défini comme :

« La croissance économique rapide résultant de la baisse de la mortalité et de la fécondité d'un pays donnée, et de l'évolution de la pyramide des âges de la population. La baisse du taux annuel de natalité entraîne des changements dans la distribution par âge d'une population ; les jeunes dépendants sont moins nombreux par rapport à la population en âge de travailler, ce qui signifie que moins d'investissements sont nécessaires. Ce phénomène crée une opportunité de croissance économique plus rapide à condition de mettre en œuvre des politiques sociales et économiques et des investissements adaptés »⁵.

Autrement dit, pour que ce dividende survienne, il faut que le taux de natalité baisse, de telle sorte que moins d'investissements soient nécessaires, pour répondre aux besoins des groupes les plus jeunes et que la dépendance économique des inactifs vis-à-vis des actifs demeure faible. L'environnement politique et institutionnel doit aussi être favorable, et la lancinante question de l'employabilité des jeunes résolue.

¹ Rapport sur le développement humain, PNUD 2015, page 30

² République du Sénégal ministère de l'économie, des finances et du plan, Agence nationale de la statistique et de la démographie, rapport définitif, recensement général de la population de l'habitat de l'agriculture et de l'élevage (RGPHAE), 2013, page 54

³ *Idem.*, page 54

⁴ *Ibidem.*, page 62

⁵ James GRIBBLE, et Jason BREMNER *Le défi d'atteindre le dividende démographique*, PRB, Septembre 2012, page 1

D'ailleurs, ces derniers sont plus affectés par le chômage. En effet, en 2013, sur les « 25,7% de chômeurs que comptait le Sénégal ; 59,7% d'entre eux étaient âgés de 15 à 34 ans »⁶.

Cette situation, selon l'organisation des nations unies pour l'éducation la science et la culture (UNESCO) et l'ONG Education pour Tous (EPT), est liée au fait « que 60% des jeunes en Afrique subsaharienne n'ont pas de compétence professionnelle, leur permettant de gagner dignement leur vie »⁷.

En d'autres termes, ils ne peuvent pas avoir un emploi décent et pérenne. Dans ce contexte, la lutte contre le chômage des jeunes, sur la base de politiques de création d'emplois ne sera pas efficace, tant que ces derniers n'ont pas les qualifications requises.

Pour ce faire, il faut que la formation professionnelle soit arrimée aux besoins de l'économie nationale. Pour y arriver, les assises nationales de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle (ETFP), tenues en 2001, avaient jeté les bases de la réforme en profondeur du système de formation professionnelle et technique au Sénégal.

Ainsi, « une nouvelle politique en matière d'ETFP fondée sur une vision partagée »⁸, a été mise en œuvre, pour faire de ce sous-secteur, un levier important pour l'amélioration de la compétitivité de l'économie, et la création de richesses.

Dans cette perspective, le Gouvernement du Sénégal, dans le cadre du plan Sénégal émergent (PSE), et du programme d'amélioration de la qualité de l'équité et de la transparence (PAQUET), veut « (...) promouvoir une formation professionnelle orientée vers le marché de l'emploi à travers le développement de la formation continue »⁹. Ceci ne peut se faire qu'en développant «un partenariat puissant avec les entreprises publiques et privées et les organisations professionnelles »¹⁰.

^{6 6} République du Sénégal ministère de l'économie, des finances et du plan, agence nationale de la statistique et de la démographie, *rapport définitif, recensement général de la population de l'habitat de l'agriculture et de l'élevage (RGPHAE)*, 2013, page 125

⁷ Performances group *L'éducation en Afrique subsaharienne panorama, problématiques et défis*, avril 2013, page 16.

⁸ Ministère de l'Enseignement Technique, de la Formation Professionnelle, de l'Alphabétisation et des Langues Nationales, 2002, p. 7

⁹ République du Sénégal, *Programme d'amélioration de la qualité de l'équité et de la transparence, secteur éducation formation 2013-2025*, février 2013, page 80.

¹⁰ *Idem.*, page 81.

Autrement dit, toutes les structures (ministère, agences, instituts, centre de formation) chargées de piloter, de gérer et de mettre en œuvre la formation professionnelle, doivent faire en sorte que leurs offres de formation soient en adéquation avec le tissu économique et les besoins de qualification professionnelle des employés.

Ce dernier aspect, peut être pris en charge par ces derniers eux-mêmes, ou par l'organisme qui les utilisent, à travers la formation continue. Celle-ci, selon l'AFNOR, a :

« (...) pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social »¹¹.

Cette formation est très importante, car permettant aux individus de participer pleinement aux processus de changements économiques et sociaux. Elle contribue aussi à l'amélioration des produits et des services, et augmente la qualité de la vie. Sous cet angle, nous pouvons dire qu'elle est autant bénéfique aux employés, qu'aux employeurs.

Cette situation, l'agence d'assistance à la sécurité de proximité (ASP), l'a bien comprise. Ainsi, elle veut à travers la formation professionnelle, outiller ses agents, en leur permettant d'acquérir des compétences, dans divers métiers. Ceci pour éviter qu'ils ne retombent dans le chômage à la fin de leur contrat, prévu en décembre 2017. Parmi les métiers ciblés, il y a l'aviculture. Sa spécificité, sa technicité, sa particularité, son importance économique et sociale, justifient le choix, qui lui est réservé dans cette étude. Son objectif, est d'élaborer un plan de formation, en faveur des assistants de la sécurité de proximité (ASP).

La réalisation d'une telle étude, contribuera à développer ce sous-secteur de l'élevage, à « *promouvoir la formation professionnelle orientée vers le marché de l'emploi* »¹², à lutter contre la pauvreté, mais aussi à faciliter l'insertion des jeunes sénégalais et des Agents de sécurité de proximité en particulier. Toutefois, il est important avant tout, de rappeler le contexte dans lequel elle s'inscrit.

¹¹ *Glossaire de la formation*, ESC-Lille, janvier 2016, page 34.

¹² *Plan Sénégal émergent (PSE)*, février 2014, page 11

I. Contexte

La formation professionnelle est définie par l'UNESCO comme :

« (...) toutes les formes et tous les degrés du processus d'éducation où intervient, outre l'acquisition de connaissances générales, l'étude de techniques et de sciences connexes et l'acquisition de compétences pratiques, de savoir-faire, d'attitudes et d'éléments de compréhension en rapport avec les professions pouvant s'exercer dans les différents secteurs de la vie économique et sociale »¹³.

Au Sénégal, elle constitue *« la seconde priorité du Gouvernement, dans le cadre du PAQUET, qui est le nouveau référentiel de sa politique en matière d'Éducation et de Formation »¹⁴.*

Cette préoccupation du gouvernement est attestée par plusieurs faits. D'abord, il y a aussi la hausse des effectifs des apprenants, qui *« sont passés de 32 868 à 37 516 entre 2007 et 2011, soit un taux d'accroissement moyen annuel de 3,36 % »¹⁵*. Ensuite, il y a l'extension du réseau des structures de la Formation professionnelle et technique.

Composé de lycées d'enseignement technique, de Centres d'Enseignement technique féminin (CETF), de Centres régionaux d'Enseignement technique féminin (CRETf), de foyers d'enseignement moyen pratique et de centres de formation professionnelle, ce réseau s'est étendu. *« Au niveau du public, il est passé de 63 à 81 structures entre 2007 et 2011. Pour le privé, il est passé de 128 à 145 sur la même période »¹⁶*. A cela nous pouvons ajouter :

- *« l'adoption par l'assemblée Nationale de la loi N° 2015-01 du 06 janvier 2015 portant orientation de la formation professionnelle et technique qui réaffirme les options stratégiques de l'Etat de faire de la formation la qualification des ressources humaines une priorité dans les politiques publiques;*
- *la mise en place d'un nouveau fonds de financement de la formation technique et professionnelle à travers le décret N°2014-1264 du 07 Octobre 2014 ;*
- *le démarrage de deux projets retenus dans le plan d'action prioritaire (PAP) du plan Sénégal Emergent du PSE à savoir le projet de développement des compétences, de l'emploi et de la compétitivité, doté de 24 milliards FCFA et ;*
- *la construction de centres de Formation Professionnelle dans les pôles de développement d'un montant de 17,250 milliards de FCFA) » ;*

¹³ Danty Patrick, Mada Lucienne TENDENG, Marie Madeleine NDIAYE ; *De la formation professionnelle au Sénégal : quelle efficacité externe ? Le cas du centre de formation artisanale (CFA) du complexe Maurice Delafosse*, ROCARE, 2011, page 9.

¹⁴ République du Sénégal, Ministère de l'éducation nationale, *Programme d'amélioration de la qualité et de l'équité et de la transparence, secteur éducation- formation*, juillet 2013, page 73

¹⁵ *Idem*, page 73.

¹⁶ *Ibidem.*, page 73.

- *le renforcement du curricula avec l'introduction d'une nouvelle approche pédagogique qui est l'approche par les compétences (APC) ».*¹⁷

Toutes ces avancées montrent, que les autorités en charge de ce sous-secteur ont compris que la formation professionnelle est un moyen pertinent pour contribuer à l'émergence du Sénégal. Autrement dit, la hausse de la productivité souhaitée dans le Plan Sénégal Emergent (PSE), est tributaire en grande partie de la qualité des ressources humaines employées.

Cela nécessite, comme prévu dans ce plan, de renforcer le capital humain, qui consiste à doter les sénégalais, (quel que soit leur âge, leur genre, leur localité ou leur profession), de compétences nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle. Parmi ces sénégalais, il y a ceux engagés par l'agence d'assistance à la sécurité de proximité, plus connus sous le pseudonyme d'ASP.

Dans la mise en œuvre de ses missions, l'agence fait intervenir de jeunes volontaires sénégalais, plus connus sous le nom d'Assistants de la sécurité de proximité (ASP). Ces derniers se sont engagés unilatéralement, dans un esprit civique, pour servir leur pays, d'une manière formelle, pour une durée limitée, dans un but d'intérêt général. Ils concourent, en rapport avec les acteurs régaliens (Police, Gendarmerie...), à la mise en œuvre de la gouvernance sécuritaire de proximité. Ils accueillent, surveillent et contrôlent l'accès du site sur lequel ils sont déployés. Ils sont aussi appelés à renforcer les administrations dans leurs missions de service public.

Leur contrat, qui devait arriver à terme en 2015 a été prorogé jusqu'en décembre 2017. Ils ne sont ni fonctionnaires ni embauchés et ne perçoivent, en contrepartie, qu'un pécule. Ainsi, pour lutter contre leur désœuvrement et leur précarité sociale, l'agence a formulé en leur faveur, un programme d'insertion professionnelle, dénommé «*un ASP, un métier*». Son objectif, est de faire en sorte qu'au bout des quatre années de «*volontariat*», que les ASP soient, comme le dit M. Pape Khaly Niang Directeur de l'agence, «*formés à un métier, en vue de leur réinsertion future, au terme de leur contrat* »¹⁸.

Pour opérationnaliser ce programme, une plateforme web a été créée. Celle-ci dénommée <http://formation.asp.gouv.sn>, a permis aux assistants de la sécurité de proximité (ASP) de faire connaître leurs besoins en formation, dans divers métiers.

¹⁷ Ministère de la formation professionnelle de l'apprentissage et de l'artisanat (MFPAA), *Rapport annuel*, avril 2015, page 5

¹⁸ <http://aps.sn/actualites/societe/societe/article/l-agence-de-la-securite-de-proximite-est-en-train-d-embrasser-toutes-les-facettes-de-la-securite-dg>, vu le 20-09-2017.

Ces métiers sont: l'embouche bovine et ovine, le maraichage, la transformation des fruits et légumes, des céréales locales, la sérigraphie, la cuisine-pâtisserie, la cuisine-restauration, l'horticulture, et l'aviculture.

Pour la mise en œuvre du programme, l'agence a noué un partenariat stratégique avec l'Office national de formation professionnelle (ONFP), qui s'est engagé à mettre en œuvre des plans de formation pour chacun des métiers cités plus haut. C'est dans ce contexte que s'inscrit cette étude, dont l'élaboration soulève toutefois, quelques questionnements : ils constituent la base de la problématique.

II. Problématique de l'étude

L'aviculture est le sous-secteur de l'élevage, qui désigne l'élevage intensif des volailles. Elle occupe une place très importante dans le monde et au Sénégal. Elle *participe pleinement à la réalisation des objectifs de développement que sont l'accroissement de la productivité, l'atteinte de la sécurité alimentaire et la lutte contre la pauvreté*¹⁹.

En effet, du fait de la poussée démographique que connaît le monde, les productions animales demeurent insuffisantes pour satisfaire les besoins des populations en protéines animales. C'est la raison pour laquelle, selon Mankor (2009), « *des efforts ont été déployés par la plupart des états en faveur du développement du secteur avicole* »²⁰. Ainsi, selon Alders (2005), au cours des deux dernières décennies, « *la population avicole mondiale a augmenté de 23% dans les pays développés, contre 76% dans les pays en développement* »²¹

Au niveau mondial, elle a augmenté de 2,3 % entre 2013 et 2014 (contre 0,5 % entre & 2012 et 2013)²². Elle occupait le second rang, derrière la viande de porc (116,9 millions de tonnes) et loin devant la viande bovine (67,4 millions de tonnes).

En outre, selon Saria Mogueldé, « *la demande mondiale moyenne de poulets par personne s'est accrue de 5,7 kg/an en 1980 à 9,04 kg en 1999* »²³.

¹⁹ Ministère de l'économie des finances et du plan, agence nationale de statistique et de la démocratie, *situation économique et sociale, élevage*, mai 2015, page 3

²⁰ AYSSIWEDE S.B. DIENG A. et al. *Elevage des poulets traditionnels ou indigènes au Sénégal et en Afrique subsaharienne : état des lieux et contraintes*, 2011, page 103.

²¹ Idem., page 103

²² CIDEF-CIPC- CICAR, *Chiffres clés 2014 sur la dinde, le poulet, le canard et la pintade*, page 4

²³ S Mogueldé, *Projet de création d'une entreprise d'élevage de poules pondeuses à Koundoul au Tchad*, Mémoire GP-CESAG, Septembre 2015, page 14

Il ajoute que « *durant la même période, cette demande est passée de 2,19 kg à 5,98 kg dans les pays en développement* »²⁴. La production d'œufs et de viande de volaille a également progressé dans le monde : « *elle a atteint 63,6 milliards de tonnes en 2010* »²⁵ et, celle annuelle de volaille était « *estimée à 101 milliards de kilos de volailles* »²⁶.

Nous remarquons aussi, que « *la viande de volaille en 2009, et en 2011 était la 2^{ème} viande la plus consommée au monde, avec respectivement 91,6 millions de tonnes et 101 millions de tonnes* »²⁷. Elle montre également, que le marché mondial de la volaille de chair, « *a aussi augmenté de 3,1 % en 2011 par rapport à 2010 (contre 4,8 % en 2010 par rapport à 2009)* »²⁸.

En Afrique de l'ouest, « *le cheptel représente 2,5 % du cheptel mondial, et contribue pour moins de 2% à la production mondiale d'œufs et de viande de volaille* »²⁹. Pour satisfaire les besoins de leur marché en produit de la volaille, les pays de la sous-région sont obligés de recourir aux importations qui, d'une part représentent entonnage plus de la moitié des importations totales de viande et, d'autre part augmentent chaque année.

Ces importations sont passées de « *39.617 tonnes (54,36 % des importations totales de viande) en 1997 à 231.597 tonnes (76,32 % des importations totales de viande) en 2008* »³⁰.

Le marché régional de l'Afrique de l'Ouest est donc encore loin d'être auto-suffisant. Cependant quelques pays de cet espace comme le Sénégal, semblent tirer leur épingle du jeu. En effet, des améliorations significatives sont notées, car le cheptel avicole évolue d'année en année. Cela apparaissait d'ailleurs dans une étude réalisée en 2001.

Celle-ci révélait que :

« *Les effectifs de la filière avicole se sont établis à 48,9 millions de têtes en 2013 contre 44,9 millions un an auparavant, soit une hausse de 8,9%. Le poids de la volaille traditionnelle dans la filière avicole est passé de 74,6% en 2006 à 49,6% en 2013. Cette forte baisse du poids de la volaille traditionnelle est à mettre en relation avec la croissance rapide de la volaille industrielle entre 2006 et 2013* »³¹.

²⁴S Mogueuldé, *Projet de création d'une entreprise d'élevage de poules pondeuses à Koundoul au Tchad*, Mémoire GP-CESAG, Septembre 2015, page 14

²⁵ www.planetoscope.com, vu le 12-05-2017.

²⁶ *Idem*

²⁷ *Ibidem*

²⁸ *Ibidem*

²⁹ S. Mogueuldé, *Projet de création d'une entreprise d'élevage de poules pondeuses à Koundoul au Tchad*, Mémoire GP-CESAG, Septembre 2015, page 14.

³⁰ *Idem*, page 3.

³¹ République du Sénégal, Ministère de l'économie des finances et du plan, agence nationale de la statistique et de la démographie, *situation économique et sociale*, février 2016, page 188-189.

La filière a profité de l'interdiction d'importation de produits et matériels avicoles, prise par les autorités en 2006. Cette mesure a « boosté » la production au niveau national. Celle-ci :

« (...) est passée de cinq millions en 2005 à 18 millions de volailles en 2012. La production locale de poussins a plus que doublé, passant de six millions à 17 millions, entre 2005 et 2012, tandis que celle des œufs est passée de 324 millions à 672 millions pendant la même période.

La production de la viande de volaille était montée de neuf tonnes à 26 tonnes, tandis que celle des aliments est passée de 102.290 tonnes à 197.863 tonnes durant la même période »³².

Ces chiffres, témoignent de la vitalité et de l'importance de ce sous-secteur, pourvoyeurs d'emplois. En effet, selon Makhtar Diop, conseiller technique du Ministre de l'Elevage et de la Production animale du Sénégal, il en « génère 30.000 »³³. C'est aussi, « un levier important »³⁴, permettant de lutter contre la pauvreté en général, et la malnutrition en particulier. Selon M. Babacar Ngom, président de l'Interprofession avicole du Sénégal (IPAS), elle contribue « pour 17% dans le PIB de l'élevage »³⁵. Malgré ces points positifs, la filière rencontre d'énormes difficultés, qui ont pour nom :

- l'incapacité d'acheter des intrants tels que les races améliorées, les poussins d'un jour de bonne qualité, les aliments pour volaille, les vaccins, les médicaments et le matériel ;
- la cherté de l'aliment pour volailles, dont les prix sont élevés du fait de l'insuffisance de leur production locale ;
- le coût prohibitif des vaccins et autres médicaments indispensables pour parer aux maladies ;
- l'absence de réglementation, permettant le contrôle de qualité des aliments et celui des poussins ;
- l'insuffisance d'infrastructures et d'équipements de production et de transformation ;
- l'absence d'un circuit commercial organisé ; le manque d'abattoirs, d'équipements frigorifiques ;
- le difficile accès au financement du fait des taux remboursements élevés ;
- *l'insuffisance d'une main d'œuvre qualifiée, compétente et professionnelle³⁶, découlant d'un manque de formation pour mener à bien la production³⁷.*

³² www.hubrural.org/Senegal-La-production-production.html?, vu le 05-07-2016.

³³ In <http://www.aps.sn>, visité le 27-03-2017.

³⁴ Aminata Mbengue Ndiaye, Ministre de l'Elevage et de la Production animale du Sénégal, in http://www.lejecos.com/Aviculture-au-Senegal-72-milliards-de-chiffre-d-affaires-pour-le-secteur-entre-2012-et-2013_a3894.html.

³⁵ <http://www.rewmi.com/diagnostic-de-l-aviculture-senegalaise>.

³⁶ Robyn Alders (2005), Brochure de la FAO sur la diversification, L'aviculture source de profit et de plaisir, FAO, page 9

³⁷ Elevage des poulets traditionnels ou indigènes au Sénégal et en Afrique subsaharienne : état des lieux et contraintes, 2011, page 1

Mais, parmi ces difficultés, la dernière semble être la plus préoccupante. Sa conséquence est que « *dans certains pays d'Afrique subsaharienne dont le Sénégal, la consommation de produits d'origine aviaire est encore fortement tributaire des importations* »³⁸. Pour pallier cette situation, le gouvernement sénégalais, par arrêté interministériel n°007717 du 24 novembre 2005, avait interdit l'importation des produits et matériels avicoles. Mais, cette mesure semble être insuffisante pour régler le problème de l'insuffisance d'une main d'œuvre qualifiée, compétente et professionnelle.

De ce fait, l'élaboration d'un plan de formation avicole serait d'un apport considérable, pour garantir l'employabilité et l'insertion socioprofessionnelle des assistants de la sécurité de proximité (ASP). Il contribuerait également à améliorer le développement de l'aviculture au Sénégal.

L'idée d'élaborer un tel plan, découle d'une enquête que nous avons effectuée auprès des ASP. Ils ont émis la volonté d'acquérir des compétences nécessaires, pouvant les rendre aptes à exercer convenablement le métier d'aviculteur.

Toutefois, son élaboration nécessite la définition de la question de recherche qui comprend une question centrale et des questions spécifiques.

III. Question de recherche

➤ Question centrale

Comment élaborer un plan de formation en aviculture pour les ASP ?

➤ Questions spécifiques

1. Qu'est ce qui justifie la mise en place d'une formation en aviculture pour les ASP ?
2. Quelles sont les compétences requises que doit avoir l'aviculteur ?
3. Quelles sont les stratégies à mettre en œuvre pour faciliter l'insertion des ASP ?

Avant de répondre à ces différentes questions, nous avons jugé nécessaire d'apporter les éléments justifiant cette étude.

³⁸ Idem., page 1.

IV. Justification de l'étude

La pratique de l'activité avicole ne se fait pas au hasard. Loin d'être une simple formalité, elle nécessite, un savoir, un savoir-faire et une compétence avérée. En effet, il est important de savoir comment s'approvisionner et choisir les poussins de races de qualité, entretenir les équipements, et administrer les vaccins. Il est aussi nécessaire, d'être capable de détecter et de soigner les maladies aviaires, d'aménager le poulailler ou le bâtiment d'élevage, d'administrer les aliments, et de maîtriser les techniques d'élevage et de production.

Ainsi, il s'avère opportun de former les jeunes, comme les ASP, qui souhaitent pratiquer l'aviculture, à acquérir les compétences requises, pouvant leur permettre d'exercer cette activité. D'où le choix de cette étude portant sur l' « Elaboration d'un Plan de formation en aviculture pour les assistants de la sécurité de proximité (ASP) ».

La réalisation de ce plan :

- permettra aux Agents de Sécurité de Proximité, d'acquérir les compétences en matière d'aviculture et de devenir professionnels ;
- facilitera l'insertion et l'employabilité des ASP ;
- contribuera à la lutte contre la pauvreté ;
- participera à l'atteinte des objectifs du plan Sénégal émergent (PSE), en matière de création d'emplois et de formation professionnelle ;
- permettra de mettre, sur le marché de l'industrie avicole, une ressource humaine de qualité et très professionnelle ;
- permettra d'avoir une production avicole de qualité et de quantité, capable de relever le défi de la concurrence et de la compétitivité dans le marché national, sous-régional, voire même international ;
- renforcera la crédibilité, l'attractivité et l'aura de l'agence de sécurité de proximité, qui sera perçue comme une agence promotrice d'emplois ;
- contribuera par ailleurs, à vulgariser et à mettre en exergue les réalisations de l'ONFP.

V. Objectif de l'étude

- Objectif général : élaborer un plan de formation en aviculture pour les assistants de la sécurité de proximité (ASP).
- Objectifs spécifiques
 1. évaluer le niveau de compétences actuelles des ASP sur l'aviculture ;
 2. identifier les compétences nécessaires à l'exercice du métier d'aviculteur ;
 3. élaborer un plan de formation avicole.

VI. Intérêt de l'étude

Cette étude présente un double intérêt : théorique et managérial.

➤ Intérêt théorique

- ✓ Pour les futurs stagiaires et chercheurs

L'étude pourra inspirer les futures stagiaires en Ingénierie et gestion de la formation du CESAG dans leurs travaux de recherches, dans la mesure où, ils pourront trouver dans les perspectives un ou des sujets de recherche. Ils pourront aussi l'utiliser pour renforcer leur documentation et leur pratique d'ingénierie.

- ✓ Pour nous-même

Cette étude nous permettra de :

- maîtriser le processus d'ingénierie de la formation (recueil, analyse, priorisation et identification des besoins, conception, validation, mise en œuvre et évaluation du plan de formation) ;
- valider la formation ;
- obtenir le diplôme d'«ingénieur et de gestionnaire de la formation», et enfin ;
- avoir de plus grandes opportunités socio-professionnelles.

➤ Intérêt managérial

Au plan managérial, cette étude pourrait être utilisée par les centres de formations professionnelles avicoles, les groupements d'intérêt économique (GIE), les associations, les groupements de promotion féminine (GPF) et les particuliers intéressés par l'acquisition et le développement des compétences dans ce domaine.

Elle facilitera également le travail des ingénieurs de la formation de l'ONFP. Ils pourraient l'utiliser dans le montage des documents d'exécution technique de la formation (DETF). Les services du Ministère de la formation professionnelle de l'apprentissage et de l'artisanat, de même que ceux du Ministère de l'élevage et des productions animales, pourraient s'en servir comme base de travail, pour auditer et contrôler les centres de formation avicole sous leur tutelle. Toutefois, l'intérêt accordé à ce travail, pour porter ses fruits, s'appuie sur une méthodologie rigoureuse.

VII. Méthodologie générale

Pour réaliser l'étude, nous avons utilisé trois méthodes : la revue documentaire, le questionnaire adressé aux bénéficiaires (ASP), les entretiens avec les responsables chargés de la formation à l'ONFP et à l'Agence de sécurité de proximité. Ce travail de terrain, nous a guidés dans l'élaboration du plan de recherche.

VIII. Annonce du plan

Cette étude est structurée en deux parties : une partie théorique et une pratique.

La première partie intitulée «*Méthodologie et cadre de l'étude*», comprend deux chapitres : le premier expose la méthodologie de l'étude, et le second, présente les deux parties prenantes du projet : l'Office national de formation professionnel (ONFP), et l'agence d'assistance à la sécurité de proximité.

La seconde titrée «*Elaboration du plan de formation avicole* » comprend deux chapitres : le premier s'intéresse à l'analyse et à la référentialisation, le second à la conception, à la réalisation, à l'évaluation et à la budgétisation du plan de formation.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

PREMIERE PARTIE

CADRE THEORIQUE DE L'ETUDE

La méthodologie occupe une place importante dans une recherche. C'est le fil conducteur, qui guide et oriente le chercheur. En effet, elle lui permet de savoir ce qui a été fait et écrit par dans d'autres recherches. De ce fait, il saura par où commencer, quels sont les aspects à privilégier dans l'étude, mais aussi de choisir les outils lui permettant de recueillir des informations aussi exhaustives que pertinentes. C'est pourquoi, cette partie comprend deux chapitres : le premier traite de la revue de littérature et le second expose la méthode de collecte et d'analyse des données.

CHAPITRE I

REVUE DE LITTÉRATURE

La revue de littérature est un outil utile et fondamental pour tout chercheur. Elle permet de situer le sujet de recherche par rapport à celle antérieure et de le justifier. En effet, elle fournit de nombreuses informations sur le thème de recherche. Elle guide et oriente le chercheur et lui permet de retenir les aspects sur lesquels, il doit mettre l'accent dans sa future recherche.

Ainsi, cette présente revue de littérature, montrera d'abord que le plan de formation :

- émane de l'employeur ;
- est conçu pour renforcer les compétences des travailleurs ;
- est glissant ;
- est élaboré en quatre étapes.

Section 1 : Origine et importance du plan de formation

1.1. Origine du plan de formation

Le plan de formation, est un outil émanant de l'employeur, qui veut renforcer les capacités ou les compétences de ses employés que ça soit dans le public ou le privé. En effet, il doit, dans un souci de management et de gestion de qualité, programmer des sessions de formation pour ces derniers, si le besoin se présente.

Plusieurs auteurs dans leur recherche ont en effet, montré cet aspect de la chose. Selon Thierry Ardouin, « *le plan de formation est (...) établi par l'employeur* »³⁹. Sa conception semble être partagée par l'Unifaf, pour qui, il est « *retenu par l'employeur (...)* »⁴⁰.

Il en est de même de l'association française de normalisation (AFNOR), qui précise que le plan de formation relève de la « *direction d'une entreprise* »⁴¹. Quoiqu'il en soit, il doit être « *construit en fonction de la stratégie de l'entreprise* »⁴².

De ces différentes définitions, nous retenons que c'est à l'employeur que revient la lourde tâche de commanditer, d'organiser et de mettre en œuvre le plan de formation.

³⁹Thierry Ardouin, *Ingénierie de formation pour l'entreprise, Analyser, Concevoir, Réaliser, Evaluer*, 2^e édition, page 145

⁴⁰Unifaf -fiche outil n°2-concevoir un plan de formation, in www.unifaf.com, vu le 05-05-2017.

⁴¹ *Glossaire de la formation*, ESC Lille, page 45.

⁴²Ecole de gestion de l'université de liège, *séminaire de d'échanges de pratiques, la formation en entreprise : enjeux et stratégies*, page 6.

C'est lui aussi, qui doit mobiliser toutes les ressources (financières et matérielles) nécessaires à sa réalisation et à sa mise en œuvre. En d'autres termes, seul l'employeur a le pouvoir et les prérogatives de le mettre en œuvre. Il doit y inscrire deux grandes catégories d'actions : « *les actions d'adaptation au poste de travail ou les actions liées à l'évolution ou au maintien de l'emploi, et les actions de développement des compétences* »⁴³.

En ce sens, elle s'inscrit dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Celle-ci permet d'anticiper sur les emplois futurs imposés par l'évolution de l'environnement technique, mais aussi de garantir l'employabilité des travailleurs.

1.2. Importance du plan de formation

Le plan de formation est important. C'est un outil pour renforcer les compétences des travailleurs. Pourquoi élaborer un plan de formation ? Est-il utile de l'élaborer ? A quoi sert-il ? Il est normal, et même souhaitable, de se poser ces questions, avant de se lancer dans cette démarche qui demande du temps et des moyens importants. Les réponses à ces questions se trouvent dans l'analyse des objectifs définis dans le plan.

Pour les uns, il est conçu « *pour faire évoluer les compétences du personnel* »⁴⁴, pour les autres, c'est « *un des outils de la gestion des ressources humaines, permettant de développer des compétences* »⁴⁵. D'ailleurs c'est ce qu'affirme le document gestion du personnel simplifié pour qui c'est « *un moyen de développer les compétences* »⁴⁶.

A la lumière de ces quelques éléments, les enjeux d'un plan de formation consistent à améliorer les performances, à accompagner les changements déjà connus, et à acquérir les compétences manquantes.

Il s'agit aussi « *de combler l'écart existant entre les compétences observées et celles indispensables pour les tenir, maintenant ou dans un proche avenir* »⁴⁷.

Ces compétences peuvent être classées en trois catégories : « *celles d'adaptation au poste de travail; celles d'évolution et/ou de maintien dans l'emploi et, celles de développement de nouvelles compétences* »⁴⁸.

⁴³ AGEFOS-PME, *guide méthodologique de construction du plan de formation*, page 1

⁴⁴ Ecole de gestion de l'université de Liège, *séminaire de d'échanges de pratiques, la formation en entreprise : enjeux et stratégies*, page 6.

⁴⁵ CNFPT - *Guide le plan de formation dans la fonction publique territoriale*, mai 2009, page 13

⁴⁶ L'obligation de formation, Fiche n°12/020, *comment construire un plan de formation ?* Édition Tissot - octobre 2008 - h, page 2.

⁴⁷ Ecole de gestion de l'université de Liège, *séminaire de d'échanges de pratiques, la formation en entreprise : enjeux et stratégies*, page 6.

⁴⁸ *Gestion du personnel simplifiée*, édition Tissot - octobre 2008 - h, page 2.

Ainsi, il est considéré comme un outil de gestion des ressources humaines. Il « *permet d'anticiper une gestion plus efficace des emplois et des compétences* »⁴⁹. Aussi, conformément à ses objectifs, il doit être en adéquation avec les besoins exprimés par les travailleurs et s'inscrire dans « *un projet qui reflète à la fois les besoins de l'entreprise et ceux du salarié* »⁵⁰.

Il prend en compte les besoins de l'entreprise, et des exigences des agents qui souhaitent progresser dans leur métier, leur carrière, ou se diriger vers un autre métier. Il traduit la cohérence de la politique de l'entreprise.

I.3. Caractéristiques du plan de formation

Une des caractéristiques du plan de formation, c'est qu'il est conçu pour une durée déterminée. Il peut être annuel, dans la majorité des cas, ou pluriannuel, souvent dans le cadre d'un besoin important de l'établissement en matière de formation, de qualification du personnel ou de mise en œuvre d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Cette conviction est bien partagée par Alain MEIGNANT, pour qui, il est conçu pour « *une période donnée...* »⁵¹. Il met en effet l'accent, sur le fait que le plan n'est pas figé, il est caractérisé par sa flexibilité, et est susceptible d'être modifié. A tout moment, en cours d'année, des actions peuvent être annulées, ajoutées ou modifiées.

C'est dans cette logique qu'il faut comprendre, le CNFPT pour qui, il peut être « *amendé régulièrement en fonction de l'évolution des besoins internes de la structure* »⁵². C'est pourquoi, il est considéré comme étant « glissant », car pouvant être réajusté, réadapté selon les besoins et les priorités du moment.

Ainsi, le responsable de formation est appelé à prendre en compte ces aspects, mais aussi les quatre logiques ou attitudes précédant sa réalisation.

Il s'agit de : « *l'attitude comptable, la formation œuvre sociale, la formation recensement ou approche catalogue, la formation investissement ou formation développement* »⁵³.

La formation attitude comptable, consiste à considérer la formation comme une charge financière dont il faut s'acquitter.

⁴⁹Unifaf -fiche outil n°2-concevoir un plan de formation, in www.unifaf.com

⁵⁰Ecole de gestion de l'université de Liège, *séminaire de d'échanges de pratiques, la formation en entreprise : enjeux et stratégies*, page 6.

⁵¹ Alain MEIGNANT, « *Manager la formation* », édition liaison, 2001, page 221

⁵² CNFPT -*Guide le plan de formation dans la fonction publique territoriale*, mai 2009, page 16

⁵³Réal Mbida, *Le plan de formation*, CESAG/IGF, avril 2016.

La formation œuvre sociale, ou investissement, selon M. Kattar est conçue *comme une récompense* »⁵⁴, pour gérer le climat social. Elle « *s'inscrit dans une logique de justification de la dépense* »⁵⁵ selon M. Kattar.

La formation recensement ou approche catalogue, se fait par le recensement des attentes et desiderata des personnes, et les demandes des services par une certaine prise en compte de l'expression de leurs besoins. Dans ce cas précis, la formation est plus l'expression de l'offre (de formation) que de l'analyse effective du besoin et la mise en œuvre spécifique d'une formation ou de résolution d'une situation-problème où la formation est un élément de réponse. Elle s'inscrit dans une logique de consommation.

Ces types de formation n'ont pas pour finalité de développer les compétences. Ce rôle est dévolu à la formation investissement, ou formation co-investissement. Celle-ci est considérée comme un :

*« (...) atout stratégique de développement de l'établissement ou de l'organisation. Elle participe à sa politique générale. Ainsi, les intérêts individuels s'inscrivent dans un intérêt général de perfectionnement, de qualification et de compétences. Elle présente plusieurs avantages, aussi bien pour les travailleurs que pour l'employeur »*⁵⁶.

C'est ce que met en exergue, A. Kattar qui écrit :

*« (...) l'apprenant est associé au processus de formation, il est partenaire de la demande et contrairement à la logique de l'offre par catalogue, il est actif dans le processus de sa formation, il lui est attribué la valeur centrale. Dans ce cas donc, l'apprenant-partenaire actif et acteur de sa formation a toutes les chances de réinvestir les acquis de la formation »*⁵⁷.

Notre étude dont l'objectif est d'amener les assistants de la sécurité de proximité (ASP) à acquérir de nouvelles compétences nécessaires à l'exercice du métier d'aviculteur, s'inscrit dans cette logique.

⁵⁴ Idem

⁵⁵ Antoine Kattar est Psychosociologue, Directeur/Associé du Cabinet PLURALITE Consultants, Enseignant-Chercheur en Master 2 Sciences de l'éducation « *Formateurs de professionnels des métiers de l'enseignement de l'action sociale et éducative et du soin* » à l'Université Paris 8.

⁵⁶ Les Cours du Cned-Université Lyon 2, Université de Rouen, Master 2 professionnel de Sciences de l'Éducation, *Ingénierie de formation*, page 42

⁵⁷ Antoine Kattar est Psychosociologue, Directeur/Associé du Cabinet PLURALITE Consultants, Enseignant-Chercheur en Master 2 Sciences de l'éducation « *Formateurs de professionnels des métiers de l'enseignement de l'action sociale et éducative et du soin* » à l'Université Paris 8.

Section 2 : Les étapes d'élaboration du plan de formation.

Pour la plupart des auteurs, l'élaboration du plan de formation se fait en quatre étapes ou en quatre temps :

- « *analyser, concevoir, réaliser et évaluer* »⁵⁸ ;
- « *analyser, concevoir, mettre en œuvre, évaluer* »⁵⁹ ;
- « *diagnostiquer, concevoir le dispositif de formation, sélectionner les prestataires de formation et mettre sous assurance qualité le projet de formation* »⁶⁰.

Dans le cadre de cette étude, nous utiliserons les quatre (4) étapes théorisées par Thierry Ardouin, pour leur simplicité, leur clarté, et leur compréhension facile

2.1. L'Analyse

L'analyse consiste à identifier le contexte, à définir les grandes orientations du projet, à présenter ses différentes étapes, à les planifier, à définir la logique et les moyens humains, techniques, matériels, et financiers. Elle prend en compte l'environnement technique et professionnel, les besoins en formation, le contexte et la situation.

Elle se fait avec des questionnements, des recueils d'informations, des confrontations d'opinions, des contrôles qui permettent de circonscrire le besoin et d'envisager des objectifs opérationnels. Elle permet, comme le reconnaît Th. Ardouin, « *d'établir l'avant-projet de formation* »⁶¹.

2.2. La Conception

La conception permet d'aboutir au projet final. A ce niveau, il faut selon Th. Ardouin :

*« (...) décliner les objectifs généraux et opérationnels du projet, identifier les acteurs concernés par le projet, définir l'organisation générale de l'action ou du dispositif, déterminer le calendrier et les délais de réalisation, dégager les moyens disponibles et nécessaires à mettre en œuvre, fixer les résultats attendus, et élaborer le dispositif d'évaluation. La conception s'appuie sur des outils comme les référentiels des compétences et les cahiers des charges de projet »*⁶².

⁵⁸Th Ardouin, *Ingénierie de formation pour l'entreprise, Analyser, Concevoir, Réaliser, Evaluer*, 2^e édition, page 35 à 39

⁵⁹ *La démarche d'ingénierie de formation au cœur du dispositif expérimental de e-learning : cas du système éducatif Marocain*, Master professionnel ingénierie et conseil en éducation, Université de Rouen, UFR, de psychologie, sociologie et sciences de l'éducation, département des sciences de l'éducation, pp 23 et 24

⁶⁰ Marc Dennery, *Piloter un projet de formation du diagnostic des besoins à la mise sous assurance qualité*, Ilection permanente, 215 pages

⁶¹ Th Ardouin, *Ingénierie de formation pour l'entreprise, Analyser, Concevoir, Réaliser, Evaluer*, 2^e édition, page 35 à 39

⁶² UREI-RA, *Malette pédagogique pour la Formation des EI 2010*, 5 pages

2.3. Réalisation

L'étape de réalisation comprend trois grandes activités : l'animation, le pilotage et la communication ou négociation.

L'animation porte sur les actions suivantes : la sélection des partenaires, le recrutement, la mobilisation et l'animation d'une équipe pluridisciplinaire et la coordination des différentes parties.

Le pilotage se fait par le réajustement constant des moyens aux buts, la logistique matérielle et humaine, l'optimisation des méthodes de travail et l'enchaînement des actions, la création et l'utilisation des tableaux de bords (instruments de connaissance des situations, moyen de mise sous contrôle d'un processus et de pilotage d'une action de formation), le suivi et l'évaluation pédagogique, organisationnelle et financière.

Dans cette étape, il s'agit de jouer le rôle de médiateur entre l'organisme de formation, les bénéficiaires de la formation et l'entreprise ou le commanditaire de la formation.

La communication permet de mettre en confiance les participants et d'échanger avec eux. Celle-ci par l'intermédiaire d'une communication horizontale (entre les participants eux-mêmes) ou verticale (de la direction aux participants).

2.4. Evaluation

La 4^{ème} étape qui est l'évaluation, concerne :

- « la satisfaction, qui est le niveau de perception générale de la formation par les participants (organisation matérielle, logistique...) ;
- l'aspect pédagogique, pour mesurer le degré d'atteinte des objectifs pédagogiques ;
- le transfert, afin de déterminer le degré de mise en œuvre en situation professionnelle de la formation reçue ;
- l'impact qui consiste à évaluer le degré de contribution à la résolution du problème préalablement identifié ;
- le plan de formation afin de faire une comparaison entre le prévu et le réalisé sur le plan quantitatif et qualitatif »⁶³.

Par ailleurs, elle doit permettre la confrontation entre les objectifs escomptés et les résultats réellement obtenus. Ainsi, elle devient une source d'informations venant compléter l'étape de l'analyse.

⁶³ Réal Mbida, Le plan de formation le plan de formation, CESAG/IGF, avril 2016.

Chapitre II :

METHODE DE COLLECTE ET D'ANALYSE DES DONNEES

Section 1 : Méthode de collecte des données

La collecte des données occupe une place très importante dans tout travail de recherche qui se veut crédible. Elle nous a conduit à une pré-enquête et à élaborer les outils suivants : le guide d'entretien, le questionnaire, et la grille d'analyse des compétences.

1.1. Pré-enquête

La phase de pré-enquête consiste à recueillir les informations nécessaires à l'élaboration du plan de formation. Pour ce faire, nous nous sommes rendus à la bibliothèque du CESAG, au Centre de Recherche de Documentation et d'Information (CRDI) de l'ONFP. Les ouvrages que nous y avons consultés, nous ont permis de faire la revue littéraire et d'élaborer le plan de formation.

1.2. Guide d'entretien

Pour réaliser cette étude, nous avons élaboré deux guides d'entretien. Le premier est destiné au Directeur de l'ingénierie et de la formation de l'ONFP (*annexe n°1, page 61*). Le second est adressé au responsable de la formation de l'Agence d'assistance à la sécurité de proximité (*annexe n°2, page 61*). Ces différents entretiens nous ont confortés sur la pertinence et l'opportunité de ce travail.

1.3. Questionnaire

Le questionnaire (*annexe 3, page 62*) est destiné aux bénéficiaires de la formation. C'est un outil important permettant de :

- connaître leur niveau de compétences ;
- recueillir leurs attentes ;
- déterminer leur niveau scolaire permettant de choisir la démarche et les moyens pédagogiques à utiliser.

1.4. La grille d'analyse des compétences

La grille d'analyse des compétences (*annexe n°4, page 65*) est un outil listant les différentes compétences que doivent acquérir les bénéficiaires d'une formation. Elle est structurée en trois colonnes : compétences acquises (N1), compétences non acquises (N2) et compétences à installer (N3). Le candidat doit se positionner en cochant, ou en indiquant le niveau actuel de ses compétences. L'écart entre ce niveau (N1) et celui requis traduit un besoin de formation.

Elle est très importante dans la mesure où, elle permet d'élaborer les référentiels de formation et d'évaluation et contient les compétences techniques, managériales, méthodologiques, relationnelles, et d'adaptation qui se trouve sur le référentiel de compétences de l'ouvrier avicole.

Section 2 : Méthode d'analyse des données

Les données recueillies dans le cadre de cette étude, sont de type quantitatif et de type qualitatif. Les données quantitatives ont été recueillies grâce au questionnaire et à la grille d'analyse des compétences. Pour les analyser nous avons utilisé le logiciel sphinx, qui nous a permis d'avoir des tableaux statistiques et de construire des graphiques.

Par contre, celles qualitatives ont été collectées grâce au guide d'entretien. Pour les exploiter nous avons utilisé l'analyse de contenu.

CONCLUSION DE LA PREMIERE PARTIE

Dans cette première partie, nous avons exposé le cadre théorique dans lequel s'inscrit cette étude. A cet effet, nous avons passé en revue la littérature relative au plan de formation.

Ensuite, nous avons exposé les différents outils, que nous avons utilisés pour collecter les données. Enfin, nous avons montré la méthode utilisée pour analyser les différentes données que nous avons recueillies.

En d'autres termes, nous avons essayé de faire un travail préliminaire, qui nous a permis de passer à la deuxième partie de cette étude intitulée : « *cadre pratique et résultats de l'étude* », où on présente les parties prenantes et les résultats de notre étude.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

DEUXIEME PARTIE

CADRE PRATIQUE ET RESULTATS DE L'ETUDE

Dans cette seconde partie, il sera question de présenter d'abord l'ONFP et l'ANSP, ensuite en second lieu de présenter les résultats de l'enquête sur la base desquels nous nous sommes appuyés pour élaborer le plan de formation.

Chapitre I

PRESENTATION DE L'ONFP ET DE L'AASP

Cette étude a été menée pour le compte de l'ONFP qui était chargé d'élaborer le plan de formation en faveur des ASP. C'est pourquoi, nous avons jugé utile de faire une présentation de ces deux structures : la première comme maître d'œuvre et la seconde en tant que bénéficiaire.

Section 1 : Présentation de l'ONFP

1.1. Cadre juridique, fonctionnement et réalisations

1.1.1. Cadre juridique

L'Office National de Formation Professionnelle (ONFP) est un Etablissement Public à caractère Industriel et Commercial (EPIC) créé par la loi n°86-44 du 11 Août 1986. Selon l'article 2 de la loi n°86-44 ses missions sont :

- *« aider le gouvernement à déterminer et à mettre en œuvre les objectifs sectoriels de cette formation,*
- *assister les organismes publics et privés, dans la réalisation de leurs actions et contrôler les résultats ;*
- *réaliser ou de faire des études, notamment sur l'emploi, la qualification professionnelle, les moyens qualitatifs et quantitatifs de la formation professionnelle initiale et continue, avec la collaboration des organismes intéressés ;*
- *coordonner les interventions par branches professionnelles, par actions prioritaires, en s'appuyant sur les structures existantes ou à créer ;*
- *coordonner l'action, en matière de formation professionnelle, des organismes d'aides bilatérales ou multilatérales ».*

1.1.2. Fonctionnement

Le fonctionnement de l'Office est assuré par le Conseil d'Administration (CA), le Comité de Direction et la Direction Générale. Organe délibérant de l'Office, le Conseil d'Administration est composé de douze membres à raison de quatre représentants pour chacune des trois parties prenantes que sont :

- l'Administration (Présidence de la République, Ministère chargé de l'Economie et des Finances, Direction de l'Emploi, Direction de la Formation professionnelle) ;
- les employeurs (syndicats patronaux du privé, Direction du Secteur Parapublic et l'Union des Chambres des Métiers) ;

- les travailleurs avec deux représentants des syndicats des travailleurs les plus représentatives, Fédération nationale des Coopératives du Sénégal).

La direction et la gestion de l'Office sont assurées par un Directeur général nommé par décret. Il assure l'exécution des délibérations du conseil d'administration et ordonne le budget. L'office comprend cinq directions. (*Voir organigramme en annexe n°5 page 67*).

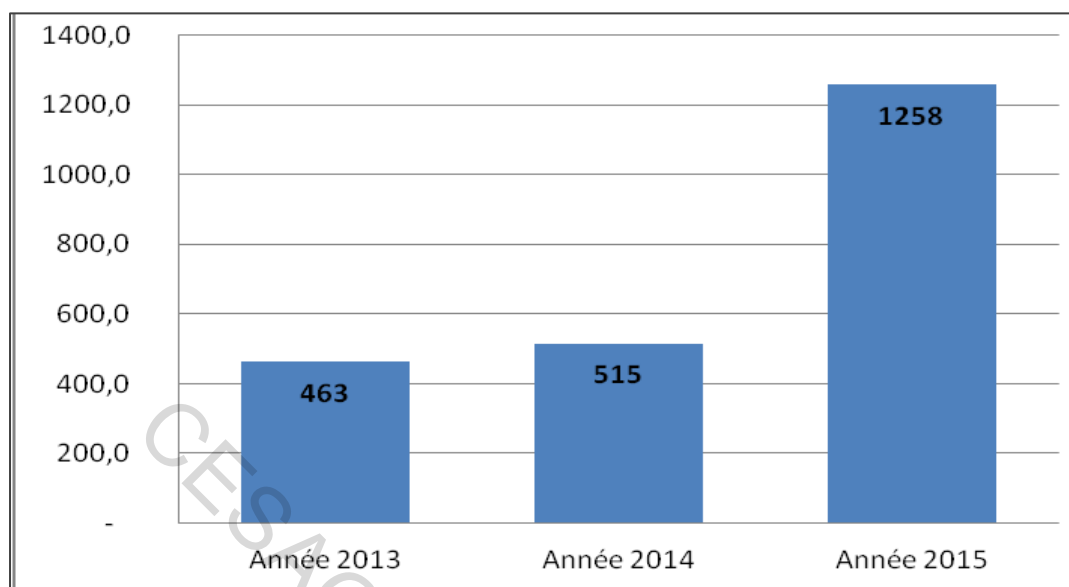
1.1.3. Quelques réalisations

Conformément à ses missions, l'ONFP s'est évertué, ces dernières années à mener des actions couvrant tout le champ de sa mission. A titre d'exemple il est parvenu à :

- élargir son champ d'intervention de l'ONFP, qui s'est manifesté par la construction et l'équipement de la filière agri-élevage au CRETF de Sédhiou sur fonds propres ;
- mener des études sur les besoins en qualification dans les secteurs prioritaires de l'économie nationale à l'horizon 2025 ; et sur la formation professionnelle au Sénégal, réalisée pour le compte de la JICA, dans le cadre d'un contrat de prestation de service ;
- mettre en place un dispositif de financement de mémoires traitant de la formation professionnelle ;
- éditer le manuel de formation du Meunier et de l'Opérateur de transformation secondaire qui a été réalisé à titre d'opération pilote avec le concours technique du Centre d'Elaboration des Moyens d'Enseignement du Québec (CEMEQ), pour une diffusion à 1000 exemplaires ;
- mettre à jour le manuel de procédures et les normes de construction des centres de formation professionnelle ;
- décentraliser ses actions de formation, qui prennent en compte la dimension genre.
- ouvrir les antennes régionales de à Saint Louis, de Kaolack et de Kolda. Celles de Kédougou et Matam sont à l'étude ;
- signer des partenariats avec plusieurs structures étatiques comme: Grande Côte Opération (GCO), Millenium Challenge Account (MCA), Plateforme d'Appui au secteur privé et à la valorisation de la Diaspora Sénégalaise en Italie (PLASEPRI), Sabodala Gold Operations (SGO), SAPCO, Société minière de la vallée du fleuve (SOMIVA), le programme SEN/028 de la coopération luxembourgeoise et la Banque mondiale (BM) et l'Agence Française de Développement (AFD) pour projet Formation Professionnelle pour l'Emploi et la Compétitivité (FPEC) ;
- améliorer sa visibilité, à travers une stratégie de communication qui s'est concrétisé par diffusion de publi-reportages sur YouTube, à participer aux assemblées générales du réseau africain de formation professionnelle (RAFPRO) ;

- former 17 388 individus entre 2013 à 2015 ;
- qualifier pendant la même période, 2236 sénégalais, comme détaillé dans le graphique ci-dessous.

Graphique n°1 : Evolution de l'effectif des personnes qualifiées par l'ONFP, de 2013 à 2015



Source : Rapport d'activités de l'ONFP 2015.

Le tableau ci-dessus montre que l'effectif des qualifiés est passé de 463 personnes en 2013 à 515 en 2014, pour atteindre 1258 en 2015. Ce qui donne entre 2013 et 2014, une évolution de 11,23%, et entre 2014 et 2015 une progression très nette de 171,70 %.

Ce pourcentage énorme est le résultat du changement de cap et d'orientation de l'office qui de plus en plus offre des formations qualifiantes, c'est-à-dire débouchant sur des titres de qualification. Cette nouvelle orientation amorcée depuis 2012, s'inscrit en droite ligne sur le mandat de l'office, qui est de :

« Doter le travailleur ou le demandeur d'emploi, notamment dans une optique d'auto emploi, où qu'il se trouve sur le territoire national, d'une qualification ou d'un titre professionnel qui lui permet, à la fois, d'occuper un emploi ou d'exercer une activité professionnelle selon les normes requises et de se promouvoir »⁶⁴.

⁶⁴ ONFP, Rapport d'activités 2013, page 5.

Section 2 : L'agence d'Assistance à la Sécurité de Proximité (AASP)

2.1. Missions

Créée par décret n°2013-1603 du 05 août 2013, l'Agence d'assistance à la sécurité de proximité est placée sous la tutelle technique du Ministre de l'Intérieur et celle du Ministre chargé des Finances. Sa mission est de :

- participer à l'élaboration et à la mise en œuvre en rapport avec les différents acteurs (la police, la gendarmerie...), du Plan National de Prévention et de lutte contre la délinquance (PNLD) ;
- participer à la mise en place de contrats locaux de sécurité en relation avec les comités départementaux de Prévention et de Lutte contre la délinquance (CDPLD);
- assurer le recrutement, la gestion des Assistants à la sécurité de proximité et leur déploiement pour emploi au niveau de la Police, de la gendarmerie et autres structures de l'Etat ;
- préparer et de promouvoir toute étude et réflexion relatives au développement des activités de police de proximité, notamment dans le domaine de la prévention ;
- élaborer des règles de déontologie, d'éthique et de discipline dans le domaine de la prévention pour les agents.

2.2. Fonctionnement

Deux organes assurent le fonctionnement de l'agence : le Conseil de surveillance et la Direction générale.

2.2.1. Le Conseil de surveillance

Il assure la supervision des activités de l'Agence, en application des orientations et de la politique définies par l'Etat en matière de sécurité de proximité. Il assiste, par ses avis et recommandations, le Directeur général de l'agence dans l'exercice de ses fonctions et attributions. Il délibère et approuve :

- le programme pluriannuel d'action et d'investissement ;
- les budgets ou comptes prévisionnels annuels avant la fin de l'année précédente ;
- le manuel de procédures ;
- les rapports annuels d'activités du Directeur général ;
- les états financiers de l'agent comptable particulier, au plus tard dans les six mois suivant la clôture de l'exercice ;
- l'organigramme de l'agence ;

- la grille des rémunérations ou l'accord collectif d'établissement du personnel de l'agence ;
- le rapport de performance dans les six mois suivant la clôture de l'exercice.

2.2.2. La Direction générale

Elle comprend sept (7) directions :

- la Direction des Opérations, responsable des activités opérationnelles des Assistants à la Sécurité de Proximité ;
- la Direction Administrative et Financière ;
- la Direction des Ressources Humaines ;
- l'Agence comptable ;
- la Cellule de la Coopération, Planification et Suivi-Evaluation,
- la cellule de communication ;
- la cellule des marchés ;
- la cellule informatique.

Chapitre II :

PRESENTATION DES RESULTATS ET DU PLAN DE FORMATION

Section 1 : Présentation et analyse des résultats

Les différents outils (questionnaire, guide d'entretien, grille d'évaluation des compétences) nous permis d'obtenir plusieurs résultats qui ont fait l'objet d'une minutieuse analyse.

1.1. Résultats de l'enquête

Les bénéficiaires de la formation sont au nombre de cent six (106) assistants de la sécurité de proximité (ASP); dont 57 femmes soit 53,77% et 49 hommes, soit 46,22%. Pour mieux les connaître et leur proposer un bon plan de formation, nous leur avons soumis un questionnaire (*annexe 3, page 62*) et une grille d'évaluation des compétences (*annexe 4, page 65*). Le premier nous a permis de dresser le profil académique de la cible et le second de déterminer le niveau de compétences par rapport à la formation en aviculture.

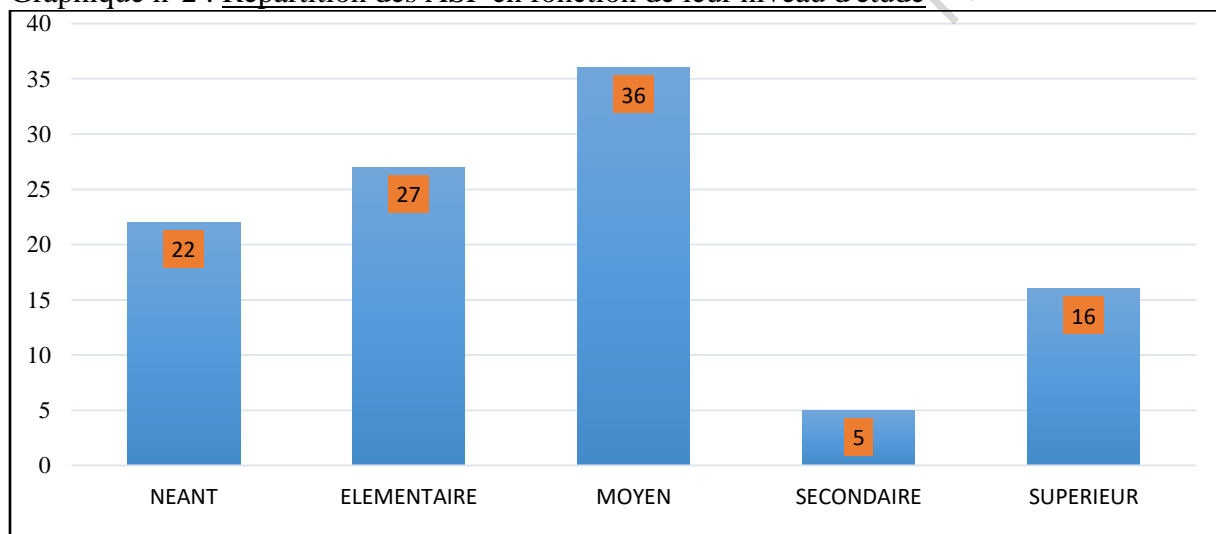
1.1.1. Le profil académique de la cible

Par profil académique, nous entendons présenter le niveau d'étude et les diplômes obtenus par les assistants de la sécurité de proximité (ASP).

1.1.1.1. Niveau d'étude de la cible

Sur les 106 assistants de la sécurité de proximité (ASP) bénéficiaires de cette formation, nous constatons que quatre-vingt-quatre (84); soit 79,24% sont scolarisés, et vingt-deux (22) n'ont pas fréquenté l'école ; soit 20,75%. Toutefois, ceux qui sont scolarisés n'ont pas le même niveau d'étude. Leur profil est détaillé dans le graphique n°1, ci-après :

Graphique n°2 : Répartition des ASP en fonction de leur niveau d'étude



Source : Nous-même, 2017.

Ce graphique montre que:

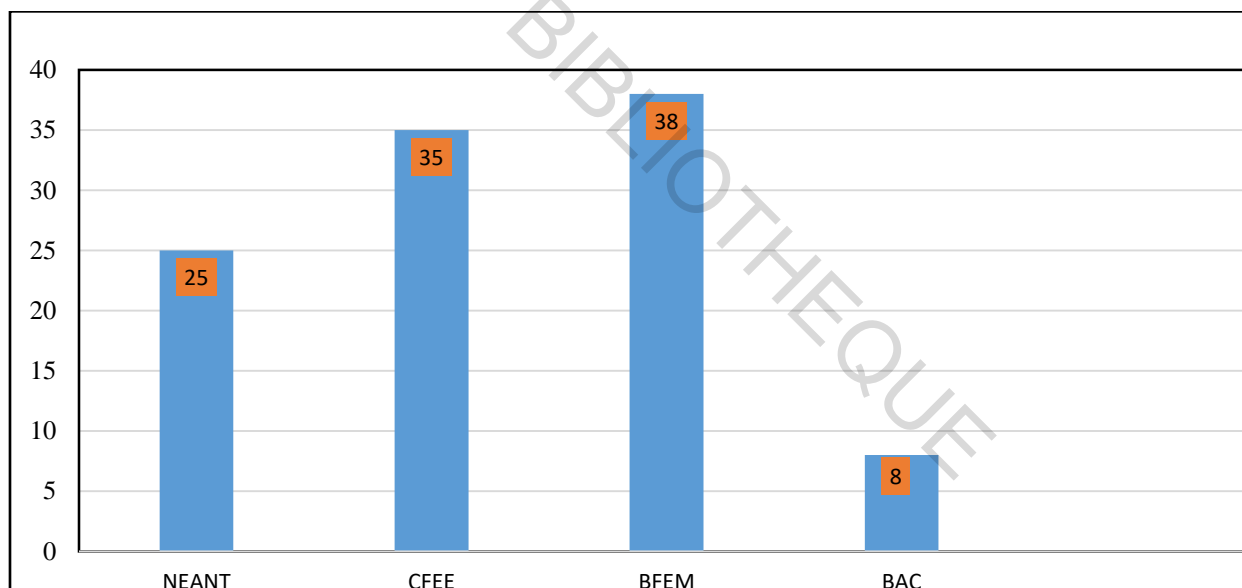
- 27 ASP, soit 25,47% ont arrêté leur étude au niveau l'école élémentaire ;
- 36 ASP, soit 33, 96% ont continué leur scolarité jusqu'au moyen, c'est-à-dire le collège ;
- 16 ASP, soit 15,09% ont poursuivi leur étude jusqu'au niveau de l'enseignement supérieur ;
- 5 ASP, soit 4,71% seulement se sont arrêtés au secondaire.

Ce niveau d'étude inégal, s'est reflété sur les diplômes obtenus par ces derniers.

1.1.1.2. Diplômes obtenus

Comme indiqué plus haut, les ASP scolarisés sont au nombre de quatre-vingt-quatre (84). Parmi ceux-ci, quatre-vingt-un (81) sont diplômés et cinq (5) n'ont pas pu en avoir. Mais, comme pour le niveau d'étude, ces diplômes ne sont pas les mêmes : ils vont du CFEE, au baccalauréat en passant par le BFEM. Le graphique n°2, ci-dessous donne plus de détail sur les ASP diplômés.

Graphique n°3 : Répartition des ASP en fonction de leur diplôme



Source : Nous-même, 2017.

Ces diplômes, sont :

- le certificat d'étude élémentaire (35%) ;
- le brevet de fin d'étude moyen (38%) ;
- le baccalauréat (8%)

1.1.2. Niveau de compétences

L'évaluation du niveau de compétences des ASP en aviculture, s'est faite à travers la grille d'analyse des compétences (*annexe 4, page 65*). Celle-ci laisse apparaître que les 106 ASP n'ont acquis aucune compétence en aviculture.

Tableau n°1 : Résultat de la grille d'analyse des compétences en aviculture

Compétences	Total	Pourcentage
Acquises	0	0
Non acquises	106	100%
A installer ou à acquérir	106	100%
Total	106	100%

Source : Nous-même, 2017

1.2. Analyse des résultats

Les différents outils de collecte des données nous ont permis de recueillir des informations diverses et variées, relatives au niveau de compétences des ASP en aviculture, leur niveau d'étude, leur degré de motivation, mais aussi la pertinence de la formation, sa faisabilité et son opportunité, sans oublier les moyens pédagogiques, humains et financiers nécessaires à la formation.

Ainsi, au vu de ces résultats nous pouvons conclure que :

- les ASP, n'ont aucune expérience en aviculture, et n'ont jamais bénéficié d'une formation dans ce domaine. En effet, ils estiment tous (à 100%) vouloir acquérir les compétences leur permettant d'exercer le métier d'aviculteur;
- la formation est pertinente et opportune, si l'on prend en compte son objectif, qui est de faciliter l'insertion des ASP, qui ont un emploi précaire;
- la formation sera déroulée par des opérateurs choisis en fonction de leur expertise, et de leur proximité par rapport à la cible ;
- la formation sera faite en français, vu que le niveau d'instruction en français de la cible est acceptable ;
- Aussi, l'entretien avec les responsables de formation de l'ONFP a révélé que pour plus d'efficacité, la formation se fera 70% sur site et 30% en salle, et par regroupement. Elle se fera de manière pratique selon la méthode de l'Approche par les Compétences (APC). Elle se fera par sessions, dans des lieux différents. Le nombre de participants par session et les lieux choisis seront précisés dans le plan de formation présenté dans les lignes qui suivent.

Section 2 : Présentation du plan de formation

2.1. La phase d'analyse

La construction d'un plan de formation ne se fait pas par hasard. Elle se fait selon une démarche méthodique comprenant : l'analyse, la conception, la réalisation et l'évaluation.

L'analyse comme nous l'avons indiqué dans la revue de littérature est très importante. Elle consiste à recueillir les demandes, à les analyser, mais aussi à procéder à la référentialisation.

2.1.1. Recueil et analyse des demandes

2.1.1.1. Recueil des demandes

En ingénierie de la formation, la décision de formation ne se fait pas au hasard. Elle doit découler d'un besoin réel exprimé par le bénéficiaire : c'est la demande de formation. Celle-ci, doit être traduite en besoin de formation, qui est « *l'écart entre les compétences nécessaires pour exercer un travail et les compétences réelles d'un individu à un moment donné* »⁶⁵. Pour que cela nécessite une formation, il faut que l'impact de l'écart, sur l'avenir de l'employé et de l'entreprise, soit vraiment important.

Dans le cas précis de cette étude, le recueil des demandes s'est fait à travers le site <http://formation.asp.gouv.sn>, où les ASP ont exprimé leur besoin en formation, en remplissant librement un formulaire (voir annexe 6, page 68). Ainsi, cent six (106) agents de sécurité de proximité, répartis partout au Sénégal, ont exprimé leur volonté d'acquérir les compétences leur permettant d'exercer avec professionnalisme le métier d'aviculteur.

2.1.1.2. Analyse des demandes

L'analyse des demandes est une phase importante, consistant à *examiner la pertinence d'un projet de formation par rapport aux objectifs poursuivis par le demandeur*.⁶⁶

Elle consiste ainsi à :

- juger de la pertinence, de l'opportunité, et du bien-fondé de la formation ;
- choisir les moyens financiers, logistiques, matériels, et humains;
- décider de la faisabilité de la formation ;
- étudier la cible pour déterminer son niveau académique, ses attentes, en vue de pouvoir identifier : les modules, les supports et la méthode pédagogique, la

⁶⁵ Norme Afnor X50-750, *Terminologie de la formation professionnelle*, page 2.

⁶⁶ *Idem.*, page 1.

langue à utiliser lors de la formation, la durée et le chronogramme de la formation ;

- choisir le lieu de la formation en fonction de la proximité par rapport aux bénéficiaires, et de l'existence dans la zone de structures ayant les caractéristiques techniques pouvant abriter la formation ;
- choisir le ou les opérateurs chargés de l'exécution et du déroulement de la formation, en fonction de leurs compétences, de leur expérience et de leur proximité par rapport aux bénéficiaires;
- prioriser les besoins ;
- décider du nombre de sessions à organiser.

Dans le cas précis de cette étude, les enquêtes de terrain, menées au préalable, ont révélés que la formation est pertinente et faisable. Mais pour qu'elle soit efficace, elle doit non seulement être adaptée à la cible, mais aussi se faire selon les référentiels.

2.1.2. Référentialisation

La référentialisation renvoie à la démarche utilisée pour construire des référentiels. C'est le processus, la démarche de construction de référentiels, c'est-à-dire « *un document textuel qui cherche à décrire une réalité* »⁶⁷. La référentialisation, comme l'écrit, Gérard Figari, est une opération consistant : « (...) à repérer un contexte et à construire, un corps de références relatif à un objet (ou une situation) par rapport auquel pourront être établis des diagnostics, des projets de formation et des évaluations »⁶⁸.

Elle est très importante, car elle permet d'identifier et d'élaborer les référentiels à utiliser pour élaborer un plan de formation. Dans le cadre de cette étude, nous avons utilisé :

- le référentiel de métier ;
- le référentiel des compétences ;
- le référentiel de formation et ;
- le référentiel d'évaluation.

Ils ont été élaborés par la Division des Evaluations et des Certifications (DEC) de l'ONFP, dont le rôle entre autres est de concevoir des référentiels.

⁶⁷ Stéphane Balas, *Le référentiel, un outil de formation, un instrument de développement du métier : Le métier de masseur kinésithérapeute en référence*, Thèse de doctorat, conservatoire national des arts et des métiers, Centre de Recherche sur le Travail et le Développement page 6,

⁶⁸ Gérard Figari, *Ingénierie de formation*, Master 2 professionnel de Sciences de l'Éducation CNED -Université Lyon 2-Université de Rouen, page 57.

2.1.2.1. Le Référentiel métier

Aussi appelé référentiel d'emploi, le référentiel de métier, situe l'emploi concerné dans son environnement général.

« Il définit la (les) mission (s) et le contenu de l'emploi, précise les attributions, le statut, la qualification professionnelle, les voies d'accès à l'emploi et les évolutions possibles [...], décrit les activités, les actions et les opérations, actuelles et futures liées à l'exercice de l'emploi [...], peut préciser les résultats attendus, au regard des critères d'évaluation »⁶⁹.

Le référentiel de métier détaille aussi les moyens nécessaires à l'exercice de l'emploi, la mobilité envisagée, et les risques encourus. C'est un outil très important, dans la mesure où il donne des renseignements précis, oriente et guide le futur employé sur son présent et sur son futur. Il permet de juger si le préposé à l'emploi s'acquitte correctement de sa mission, des tâches et des activités liées au métier. Ainsi, nous pouvons dire que c'est la carte d'identité du métier. Le référentiel métier de l'ouvrier avicole est ainsi présenté :

Tableau n°2 : Référentiel métier de l'ouvrier (re) avicole

I. IDENTIFICATION DU METIER	
Intitulé du métier	Ouvrier (re) avicole
Autres appellations	<ul style="list-style-type: none"> - Ouvrier/Ouvrière d'élevage avicole - Agent technicien avicole/ Agent technicienne avicole - Agent avicole - Agent d'élevage de basse-cour - Ouvrier / Ouvrière agricole en production de volailles - Gaveur / Gaveuse - Accoureur / Accoureuse - Aviculteur / Avicultrice - Eleveur / Eleveuse de volaille - Eleveur / Eleveuse de lapins angoras - Eleveur / Eleveuse de lapins ou de volailles - Eleveur / Eleveuse de volailles
Service/Entité	Ferme/Exploitation avicole
Supérieur hiérarchique	Chef d'exploitation avicole/Responsable d'élevage/Technicien avicole
Relations fonctionnelles	A l'interne : Autres ouvriers avicole, fermier, chauffeurs, gardiens de la, autres personnes de la ferme.
	A l'externe : fournisseurs, clients, vétérinaires
Catégorie	4 ^{ème} catégorie de la convention collective des professions agricoles et assimilées du Sénégal.
II. PRE-REQUIS	
Niveau d'étude	Quatrième
Diplômes	Pas nécessaire
Autres connaissances	Informatique (Word et Excel), marketing et gestion.

⁶⁹ Sidy Faty Ndiaye, *Elaboration de référentiels de métiers et de compétences des administrateurs scolaires au Sénégal*, Mémoire DESS/IGF-CESAG, 2013, page 10.

Expériences professionnelles	Pas requises
Qualités spécifiques requises	Ouverture d'esprit, écoute et respect, esprit d'équipe, initiative et autonomie, patience, rigueur, responsabilité, sacrifice, méthodique, capacités organisationnelles, observation
Moyens spécifiques	Généraux : Ordinateur, Téléphone
	Spécifiques : voiture, moyen de communication, équipement de protection individuel (combinaison, masques, gants et chaussures de sécurité)
Mobilité envisagée	Verticale : promotion comme technicien avicole, responsable d'élevage, ou chef d'exploitation
	Horizontale : affectation dans une autre exploitation avicole ou ferme avicole
III. MISSIONS	
Réaliser les opérations techniques d'alimentation des volailles	
Réaliser les opérations de surveillance et de veille sanitaire des volailles	
Effectuer l'entretien des installations et des équipements avicoles	
IV. ACTIVITES ET TACHES	
ACTIVITES	TACHES
Préparer les bâtiments et les équipements	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Construire le bâtiment d'élevage en respectant les normes techniques requises ➤ Aménager les locaux d'élevage (poussinière, poulailler) ➤ Nettoyer, désinfecter, désinsectiser et dératiser les installations (bâtiments, mangeoires, « picorettes »...) et les équipements ➤ Installer le paillage et les différents équipements ➤ Vérifier les conditions d'ambiance (température, humidité, éclairage, ventilation)
Assurer l'accueil, la réception et la surveillance de la volaille	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mettre en place les animaux dans les salles ou les cabanes en respectant la densité prévue. ➤ Régler le niveau d'accès des caisses selon la taille des animaux. ➤ Surveiller le comportement et les mouvements des animaux
Assurer l'alimentation de la volaille	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Distribuer dans les caisses et les mangeoires, les rations calculées d'aliments et d'eau selon le type d'alimentation (démarrage, de croissance ou finition) ➤ Surveiller la consommation d'eau et d'aliments ➤ Remplir les fiches ou registres d'alimentation en eau et en aliment
Effectuer le suivi sanitaire de la volaille	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Détecter les maladies ➤ Administrer les médicaments et les vaccins ➤ S'assurer des bonnes conditions hygiéniques ➤ Remplir les supports de suivi d'exploitation (fiches ou registres) concernant la vaccination
Assurer le suivi de la production	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Collecter les œufs ➤ Transporter et placer les œufs dans les incubateurs et dans des éleveuses. ➤ Entreposer, mettre les œufs dans les alvéoles et les charger ➤ Capturer et abattre les poulets de chair ➤ Remplir les fiches de suivi d'exploitation concernant la production d'œufs et de poulets de chair

Source : DEC/ONFP, 2017

2.1.2.2. Le référentiel de compétences

Le référentiel de compétences est directement issu du référentiel d'activités. Il décline l'ensemble des connaissances et compétences professionnelles que doit maîtriser tout agent appelé à exercer un emploi, ou à occuper un poste donné.

Ces compétences se déclinent en savoir (connaissances), savoir-faire (aptitudes), savoir-être (comportements, attitudes en situation professionnelle). Selon Faisandier et Soyer (cités par Sidy Faty Ndiaye dans son mémoire, c'est « *un document qui répertorie les compétences à mettre en œuvre dans une situation professionnelle pour atteindre les objectifs* ».

Il précise, comme c'est le cas dans le tableau n°4 ci-dessous, ce qui est exigé, et permet de mesurer le niveau d'une personne par rapport à ce qui est requis.

Tableau n°3 : Référentiel de compétences de l'ouvrier avicole

Compétences	
Techniques	<ol style="list-style-type: none">1. Etre capable de connaître ses missions2. Etre capable de choisir des souches de qualité3. Etre capable de réceptionner les poussins4. Etre capable d'effectuer un changement de troupeau de volailles5. Etre capable d'approvisionner les volailles en eau et en nourriture6. Etre capable d'optimiser la santé et le rendement d'un troupeau de volailles7. Entretien des installations et l'équipement8. Effectuer la régie de reproduction pour les pondeuses9. Maîtriser les techniques de ramassage et d'entreposage des œufs10. Maîtriser les techniques d'abatage des poulets de chair
Managériales	<ol style="list-style-type: none">11. Etre capable de travailler en équipe et sous pression12. Etre capable de prendre de bonnes décisions13. Etre capable de motiver ses collègues14. Etre capable d'écouter ses collègues et collaborateurs15. Etre capable de se maîtriser en toutes circonstances
Organisationnelles	<ol style="list-style-type: none">16. Etre capable de recevoir, d'accueillir et de conseiller les clients et les fournisseurs17. Etre capable d'écrire des rapports journaliers, semestriels, et mensuels18. Etre capable d'aménager correctement le poulailler19. Etre capable de maîtriser la législation relative au métier d'aviculteur20. Etre capable de maîtriser ses droits et devoirs envers la ferme, les clients et fournisseurs
Relationnelles	<ol style="list-style-type: none">21. Etre capable de mobiliser les ressources financières ;22. Etre capable de travailler en collaboration avec les fournisseurs et les clients23. Etre capable de bien communiquer

	24. Etre capable de travailler en équipe 25. Etre capable d'établir de bonnes relations avec les clients et les fournisseurs 26. Etre capable de gérer les conflits avec les clients et les fournisseurs
Méthodologiques	27. Etre capable de travailler avec méthode 28. Etre capable de planifier correctement les activités 29. Etre capable de respecter les délais de livraison des commandes
Adaptation	30. Etre capable d'analyser les situations, d'identifier les problèmes et de prendre les décisions justes 31. Etre capable de créativité et d'innovation 32. Etre capable de s'intégrer dans le milieu professionnel 33. Etre capable d'anticiper et de s'adapter aux changements

Source : DEC/ONFP, 2017

2.1.2.3. Le référentiel de formation

Le référentiel de formation décrit les objectifs de formation et les moyens pour atteindre ces derniers. Il est indispensable pour repérer et évaluer les acquis à l'entrée, pendant et à l'issue de la formation. Il constitue le cadre de référence à partir duquel sont consignées toutes les informations nécessaires pour le déroulement des enseignements/apprentissages de la formation de l'aviculteur. Il a été élaboré à partir du référentiel de compétences.

Il délimite les grandes orientations éducatives à privilégier et les objectifs d'apprentissage à atteindre avec les apprenants.

La réussite du programme assure au bénéficiaire la qualification pour exercer son métier en fonction des compétences attendues à l'entrée sur le marché du travail.

C'est dans cette perspective que le programme de formation qui leur est proposé est décliné six (6) modules d'une durée totale de 236 heures, réparties ainsi :

- 12 heures consacrées à l'acquisition de compétences théoriques, leur permettant de maîtriser le cadre législatif et réglementaire du métier ;
- 32 heures dédiées à l'acquisition de compétences transversales, leur permettant de s'intégrer correctement dans le milieu professionnel ;
- 140 heures consacrées à l'acquisition de compétences techniques leur permettant d'exercer correctement, avec professionnalisme et rigueur le métier d'aviculteur ;
- 44 heures consacrées à l'évaluation des compétences modulaires ou situation d'intégration ;
- 8 heures réservées à l'évaluation finale de la formation.

Les détails du référentiel de formation sont indiqués en annexe 7 page 69

2.1.2.4. Le référentiel d'évaluation

L'évaluation occupe une place importante dans toute action de formation. Elle est construite avant le début de celle-ci, doit être en cohérence avec le référentiel de formation et permettre de juger de l'atteinte des objectifs de la formation. Ainsi, il est alors possible de procéder à une comparaison entre les résultats attendus et ceux obtenus.

Pour cette formation, le référentiel d'évaluation s'intéressera uniquement aux prestations de formations, aux connaissances et compétences acquises (*voir annexe 8, page 79*).

L'évaluation de transferts et l'évaluation d'impact seront faites dans d'autres études. Leur réalisation en effet, demande du temps : celle de transfert est effectuée dans le moyen terme, c'est-à-dire au moins entre trois (03) mois à un an après la fin formation, et celle d'impact se fait dans le long terme, entre un à trois ans. Autrement dit, elles s'effectuent en situation réelle de travail.

Dans cette phase d'analyse nous avons présenté, la démarche adoptée pour recueillir les demandes de formation, et les analyser. Après, nous avons procédé à la référentialisation, définie par Gérard Figari, comme une opération consistant : « (...) à repérer un contexte et à construire, un corps de références relatif à un objet (ou une situation) par rapport auquel pourront être établis des diagnostics, des projets de formation et des évaluations »⁷⁰.

Elle nous a permis d'élaborer en premier lieu le référentiel de métier qui :

« (...) définit la (les) mission (s) et le contenu de l'emploi, précise les attributions, le statut, la qualification professionnelle, les voies d'accès à l'emploi et les évolutions possibles [...], décrit les activités, les actions et les opérations, actuelles et futures liées à l'exercice de l'emploi [...], peut préciser les résultats attendus, au regard des critères d'évaluation »⁷¹.

En deuxième lieu, nous avons construit le référentiel de compétences, qui est « un document qui répertorie les compétences à mettre en œuvre dans une situation professionnelle pour atteindre les objectifs »⁷².

En troisième lieu, nous avons élaboré le référentiel de formation, qui décrit les objectifs de formation et les moyens pour atteindre ces derniers. Il est indispensable pour repérer et évaluer les acquis à l'entrée, pendant et à l'issue de la formation.

Enfin en quatrième lieu, nous avons utilisé le référentiel d'évaluation, qui est un document précisant les objectifs à évaluer, les types d'évaluation prévues, leur moment, et leurs acteurs

Ce travail nous a guidés dans la conception, la réalisation et l'évaluation du plan de formation.

⁷⁰ Gérard Figari, in CNED -Université Lyon 2-Université de Rouen, Master 2 professionnel de Sciences de l'Éducation page 57

⁷¹ Sidy Faty Ndiaye, *Elaboration de référentiels de métiers et de compétences des administrateurs scolaires au Sénégal*, Mémoire DESS/IGF-CESAG, 2013, page 10

⁷²Idem., page 10

2.2. Conception et réalisation du plan de formation

Ce chapitre comprend deux sections. La première est intitulée « conception du plan de formation », et le second, « réalisation du plan de formation ».

2.2.1. Conception du plan de formation

La conception du plan de formation repose sur deux éléments fondamentaux : les objectifs et les résultats attendus de la formation.

2.2.1.1. Objectifs

Le plan de formation comporte un objectif général et trois objectifs spécifiques.

2.2.1.1.1. Objectif général

Permettre aux bénéficiaires, d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de la profession d'aviculteur.

2.2.1.1.2. Objectifs spécifiques

Au terme de la formation, les ASP doivent être capable de :

- élaborer un projet avicole;
- conduire un projet avicole ;
- évaluer un projet avicole.

2.2.1.2. Résultats attendus de la formation

Les résultats attendus de la formation se déclinent en termes de produits et d'effets.

2.2.1.2.1. Produits attendus

- les 106 ASP sont formés et dotés de compétences les permettant d'exercer avec professionnalisme l'aviculture ;
- des titres de qualification sont remis aux 106 ASP formés par l'ONFP ;
- l'évaluation de satisfaction, l'évaluation des compétences acquises et celle du plan de formation sont effectuées ;
- un rapport d'exécution est élaboré par chaque opérateur et remis à l'ONFP.

2.2.1.2.2. Effets attendus

En termes d'effets, il est attendu:

- l'insertion d'au moins 75% des ASP formés dans le tissu socio-économique du pays ;
- l'amélioration de la qualité et de la quantité de la production avicole ;
- la mise à la disposition des sociétés avicoles d'une main d'œuvre qualifiée ;
- la création par les ASP formés de sociétés avicoles ;
- la réduction du taux de chômage chez les jeunes ;
- la reconversion au de dix à vingt ASP comme formateurs en aviculture.

2.2.2. Réalisation du plan de formation

Il s'agira dans cette section de présenter la méthodologie utilisée pour réaliser le plan de formation, le chronogramme détaillé de la formation, la démarche pédagogique et les moyens nécessaires à sa mise en œuvre.

2.2.2.1. Méthodologie d'élaboration du plan de formation

L'élaboration du plan de formation a suivi la méthodologie suivante :

- rencontre avec le responsable de la formation de l'agence de sécurité de proximité ;
- élaboration des référentiels de métier, de compétences, de formation et d'évaluation ;
- soumission de ces référentiels à la Direction de l'évaluation et de certification (DEC) de l'ONFP et aux formateurs en aviculture pour validation ;
- conception du plan de formation ;
- soumission du plan de formation aux formateurs en aviculture
- validation du plan de formation

2.2.2.2. Chronogramme détaillé de la formation

Le volume horaire prévu pour la formation est de 236 heures, elle durera 30 jours. Les enseignements se feront du lundi au samedi, le matin de 8h à 12h, et le soir de 15 h à 19h ; soit 8 heures par jour. Le programme est spécifié dans le tableau n°4, ci-dessous.

Tableau n°4 : Chronogramme détaillé de la formation

Jours	Module	Durée (h)	Thèmes	Contenus
J1	Métier et formation	Matin (4h)	Connaissance du métier d'aviculteur	Définition et description de l'activité avicole ; Milieux de travail de l'aviculteur ; Place de l'aviculture dans la vie socio-économique et alimentaire, Déontologie
		PAUSE		
		Après-midi (4h)	Connaissance du métier d'aviculteur (fin)	Réglementation relative au métier Avantages et risques du métier
J2	Métier et formation (fin)	Matin (4h)	Le programme de formation	Présentation du programme de formation ; Explication de la démarche de formation ; Elaboration du règlement de la formation
		PAUSE		
		Après-midi (4h)	Situation d'intégration	
J3	Métier et formation (suite)	Matin (4h)	Les écrits sociaux	Demande d'emploi, Lettre de motivation
		PAUSE		
		Après-midi (4h)	Les écrits sociaux	Curriculum vitae ; Rapports
J4	Métier et formation (suite)	Matin (4h)	Les écrits sociaux (fin)	Compte rendu Techniques d'entretien
		PAUSE		
		Après-midi (4h)	Droits et devoirs du travailleur	Contrats de travail, Bulletin de salaire, Congés
J5	Métier et formation (suite)	Matin (4h)	Situation d'intégration	
	PAUSE			
	Métier et formation (suite)	Après-midi (4h)	Choix d'une idée d'entreprise	L'idée d'entreprise Choix d'une idée d'entreprise Tissu économique Etude de marché et segmentation Analyse FFOM
J6	Métier et formation (suite)	Matin (4h)	Choix de la forme d'entreprise	Types d'entreprises ; Formes d'entreprises ; Le droit commerce Le droit des sociétés
		PAUSE		
		Après-midi (4h)	Responsabilités légales de l'entrepreneur	Impôts et taxes ; Déclarations sociales ; Enregistrement de l'entreprise ; Fiscalité
J7	Métier et formation (fin)	Matin (4h)	Mise en œuvre de l'idée d'entreprise	Elaboration du plan d'affaires Eléments comptables
		PAUSE		
		Après-midi (4h)	Situation d'intégration	
J8	Hygiène, sante, sécurité et environnement (HSSE)	Matin (4h)	Identification, importance et utilisation du matériel	Les couvoirs ; Les mangeoires Les bouteilles de stockage d'eau Les lampes ; Les cases à poudre Les étagères pour les poules Le four de chauffage ; Débecqueuse ; Balance ; Lunette volaille
		PAUSE		
		Après-midi (4h)	Utilisation des produits avicoles	Types de produits Caractéristiques des produits Manipulation de produits Classification des produits

Jours	Module	Durée (h)	Thèmes	Contenus
J9	HSSE (fin)	Matin (4h)	Application des règles d'HSSE	Utilisations des équipements de protection tenue de travail Masque ; Gants ; Chaussures de sécurités ; Rangement des produits
		PAUSE		
J10	Préalables à l'aviculture	Après- midi (4h)	Traitement des ordures avicoles	Tri des ordures, classement : recyclage, stockage.
		Matin (4h)	Situation d'intégration	
J11	Préalables à l'aviculture (suite)	Après-midi (4h)	Connaissance des poulets	Anatomie des poulets
		Matin (4h)	Choix des souches pour chairs et pondeuses	Les souches chair, Les souches pondeuses
J12	Préalables à l'aviculture (suite)	Après-midi (4h)	Projet avicole	Etude du marché : contraintes, opportunités, menaces
		Matin (4h)	Projet avicole (suite)	Elaboration d'un projet avicole : objectifs, faisabilité, budgétisation
J13	Préalables à l'aviculture (suite)	Après-midi (4h)	Situation d'intégration	
		Matin (4h)	Le bâtiment d'élevage	Rôle et importance économique du bâtiment d'élevage ; Critères de choix de l'emplacement du bâtiment : couvert végétal, approvisionnement en eau, accessibilité, type de sol, orientation, ventilation
J14	Préalables à l'aviculture (fin)	Après-midi (4h)	Le bâtiment d'élevage (suite)	Normes techniques de construction du bâtiment : clôtures, dimensions et toiture.
		Matin (4h)	Le bâtiment d'élevage (fin)	Aménagement et disposition des poulets dans le bâtiment.
J15	Hygiène générale et équipements du bâtiment	Après-midi (4h)	Situation d'intégration	
		Matin (4h)	Hygiène générale du bâtiment	Nettoyage, désinfection, chaulage ou blanchiment des murs, dératisation et désinsectisation.
J16	Conduite d'élevage des poulets (suite)	Après-midi (4h)	Equipements du bâtiment	La litière (rôle, types et épaisseur), disposition du matériel avicole dans le bâtiment, le préchauffage, la désinfection finale.
		Matin (4h)	Situation d'intégration	
J17	Conduite d'élevage des poulets (suite) (suite)	Après-midi (4h)	Elevage des poulets de chair	Réception des poussins Livraison Contrôle de la qualité des poussins
		Matin (4h)	Elevage des poulets de chair (suite)	Tri ; Fiche de suivi journalier Pesée : automatique et manuelle
J17	Conduite d'élevage des poulets (suite) (suite)	Après-midi (4h)	Paramètres d'ambiance au démarrage des chairs	Les Paramètres d'ambiance (chauffage localisé, chauffage en ambiance et éclairage
		PAUSE		

Jours	Module	Durée (h)	Thèmes	Contenus
J18	Conduite d'élevage des poulets (suite) (suite)	Matin (4h)	Alimentation des poulets de chair	Les Aliments: formes, composition et besoins nutritionnels, Alimentation en eau
		PAUSE		
J19	Conduite d'élevage des poulets (suite) (suite)	Après-midi (4h)	Paramètres d'ambiance pour les chairs à la croissance et la finition	Les paramètres d'ambiance
		Matin (4h)	Alimentation des chairs pendant la croissance et la finition	L'alimentation de croissance et de finition (formes, composition et besoins nutritionnels) ; Alimentation en eau
		PAUSE		
J20	Conduite d'élevage des poulets (fin)	Après-midi (4h)	Enlèvement et abattage des poulets de chair	Enlèvement des poulets Abattage et règles à respecter
		Après-midi (4h)	Ecoulement de la production de poulets de chair	Calcul des critères technico-économiques : Indice de consommation ; Calcul des prix de revient ; Commercialisation
J21	Conduite d'élevage des poulettes	Matin (4h)	Situation d'intégration	
		PAUSE		
J22	Conduite d'élevage des poulettes	Après-midi (4h)	Paramètres d'ambiance pour les poulettes	Normes et équipements Température et humidité Programme lumineux
		Matin (4h)	Alimentation des poulettes	Programme alimentaire : formes, composition et apports nutritionnels Les besoins en eau
J23	Conduite d'élevage des poulettes (suite) (suite)	Après-midi (4h)	Contrôle de la croissance des poulettes	Objectifs ; Pesée et tri ; époutage et débécquage ; enregistrement des événements
		PAUSE		
J24	Conduite d'élevage des poulettes (suite) (fin)	Matin (4h)	Transfert des poulettes et début de ponte	Age au transfert ; Précautions au moment du transfert et du transport Programme lumineux
		PAUSE		
J25	Conduite d'élevage des poulettes (suite) (suite)	Après-midi (4h)	Alimentation en eau des poulettes	Qualité de l'eau ; Suivi de la qualité de l'eau ; Traitement de l'eau
		PAUSE		
J26	Conduite d'élevage des poulettes (suite) (suite)	Matin (4h)	Nourriture des poulettes	Aliment pré-ponte, Aliment ponte 1
		PAUSE		
J27	Conduite d'élevage des poulettes (suite) (fin)	Après-midi (4h)	Nourriture des poulettes	Aliment ponte 2, Aliment ponte 3
		PAUSE		
J28	Conduite d'élevage des poulettes (suite) (fin)	Matin (4h)	Situation d'intégration	
		PAUSE		
J29	Identification, prophylaxie et traitement des pathologies aviaires	Après-midi (4h)	Identification des pathologies aviaires	Les pathologies parasitaires : Les coccidioses, Les helminthes, parasites du tube digestif (ascaris et heterakis, taeniasis, la spirochetose).
		PAUSE		
J30	Identification, prophylaxie et traitement des pathologies aviaires (suite)	Matin (4h)	Identification des pathologies aviaires (suite)	Les pathologies bactériennes : Les colibacilloses, Les salmonelles (les paratyphoses, la pullorose typhose)
		PAUSE		
J31	Identification, prophylaxie et traitement des pathologies aviaires (suite)	Après-midi (4h)	Identification des pathologies aviaires (suite)	Les pathologies bactériennes (fin) - Les Mycoplasmoses : Mycoplasma gallisepticum, Mycoplasma synoviae
		PAUSE		

Jours	Module	Durée (h)	Thèmes	Contenus
J26	Identification, prophylaxie et traitement des pathologies aviaires (suite)	Matin (4h)	Identification des pathologies aviaires (fin)	Les maladies virales : La maladie de newcastle, La maladie de gumboro, La maladie de Marek, La bronchite infectieuse
		PAUSE		
J27	Identification, prophylaxie et traitement des pathologies aviaires (suite)	Matin (4h)	Prophylaxie	Contre les maladies parasitaires Contre les maladies bactériennes Contre les maladies virales
		PAUSE		
J28	Identification, prophylaxie et traitement des pathologies aviaires (suite)	Matin (4h)	Traitement des pathologies aviaires (suite)	Modalités d'administration des vaccins vivants : Trempage du bec ; Vaccination dans l'eau de boisson, Vaccination par goutte dans l'œil
		PAUSE		
J29	Identification, prophylaxie et traitement des pathologies aviaires (fin)	Après-midi (4h)	Traitement des pathologies aviaires (fin)	Modalités d'administration des vaccins inanimés ; Contrôle de la vaccination
		PAUSE		
J30		Matin (4h)	EVALUATION FINALE	
		PAUSE		
J30		Après-midi (4h)	EVALUATION FINALE	

2.2.2.3. Démarche pédagogique, sessions et lieux de formation

La démarche pédagogique retenue s'appuie sur les principes andragogiques et privilégiera l'Approche par les compétences (l'APC). Elle favorise une participation très active des bénéficiaires de la formation. Les méthodes utilisées le brainstorming, les travaux de groupe.

Le brainstorming, favorise les échanges et les partages entre participants sur les sujets qui sont proposés en privilégiant la découverte, l'échange et la mobilisation de leurs connaissances.

Les travaux pratiques en groupe ou en individuel, ont pour objectifs de s'assurer que chaque participant suit bien les différentes étapes du processus d'acquisition des savoirs et des savoir-faire. Ils permettront par ailleurs d'évaluer les participants.

2.2.2.4. Organisation de la formation

Pour offrir au bénéficiaire, une formation de qualité et adaptée à la démarche de l'APC, la formation se déroulera en six (6) sessions, dans six (6) localités différentes. Chaque session aura quinze (15) participants au minimum, vingt-cinq (25) au maximum.

Tableau n°5: Tableau indicatif des lieux de formation, du nombre de sessions et du nombre de participants.

Sessions	Lieu de formation	Bénéficiaires	Provenance	Nombre de participants
01	Kaolack	19	Kaolack	20
		01	Guinguinéo	
01	Diourbel	17	Diourbel	19
		02	Rufisque	
01	Goudiry	15	Goudiry	23
		05	Saraya	
		01	Salémata	
		02	Kédougou	
01	Kolda	16	Kolda	16
01	Médina Yoro Foula	09	Medina Yoro Foula	14
		04	Boukiling	
		01	Sédhiou	
01	Birkilane	09	Birkilane	14
		05	Foundiougne	
Total		106		106

Source : Nous-même, 2017.

2.2.2.5. Moyens didactiques, supports et intrants pédagogiques

2.2.2.5.1. Moyens et matériels pédagogiques

La formation nécessite la disponibilité de moyens et matériels pédagogiques suivants :

- un kit qui sera remis à chaque bénéficiaire, comprenant : un classeur, un stylo à bille bleu, un stylo à bille rouge, un crayon noir et une gomme, un carnet de notes grand format ;
- papier Padex, des marqueurs, des rames de papier ;
- fascicules comme supports de cours à chaque bénéficiaire.

2.2.2.5.2. Supports et intrants pédagogiques

La formation nécessite aussi l'achat des intrants et du matériel spécifié dans le tableau ci-dessous:

Tableau n°6 : Intrants et matériels didactiques pour la formation

Elevage chair	Elevage pondeuses
Sujet (poussins)	Sujet (poussins)
Litière	Aliment poulette 1 ^{er} âge (sac de 50 kg)
Aliment démarrage (sac de 50 kg)	Aliment poulette 2 ^{ème} âge (sac de 50 kg)
Aliment croissance (sac de 50 kg)	Aliment pondeuse
Aliment finition (sac de 50 kg)	Anti- stress (sachet)
Anti-stress (sachet)	Vaccin (100 doses)
Anticoccidien	Abreuvoir
Anti parasitaire	Mangeoire
Vitamines	Lunette volaille
Vaccin ITA New (100 doses)	Débécqueuse
Goumburo	Balance
HB1 et HB120	Seau
Variole	Botte
Abreuvoir	Lampe tempête
Mangeoire	
Balance	
Seau	
Botte	
Registre d'enregistrement	
Lampe tempête	

2.3. Evaluation et budget prévisionnel de la formation

Il s'agira dans cette section, de montrer les formes d'évaluation que nous utiliserons et le budget de la formation.

2.3.1. Evaluation de la formation

L'évaluation occupe une place importante dans le plan de formation. En général, elle revêt les cinq (5) formes suivantes:

- évaluation de satisfaction ;
- évaluation pédagogique ;
- évaluation du plan de formation ;
- évaluation de transfert et ;
- évaluation d'impact.

Pour cette étude, nous nous limiterons aux trois premières, à savoir : l'évaluation de satisfaction, l'évaluation pédagogique et l'évaluation du plan de formation.

2.3.1.1. Evaluation de satisfaction

Elle s'intéressera à la perception générale que les participants se feront sur la formation. Elle porte sur l'organisation de la formation, la logistique, les conditions techniques et matérielles, le chronogramme. Autrement dit, dans ce type d'évaluation, il est demandé aux bénéficiaires de donner leur avis, leur appréciation, leur critique par rapport aux conditions d'organisation technique et matérielle, aux modules développés, et aux formateurs. Les acteurs ou évaluateurs sont les bénéficiaires eux-mêmes.

2.3.1.2. Evaluation pédagogique

Elle se fera sous forme formative et sommative. La première vérifiera la pertinence et le degré d'atteinte des objectifs pédagogiques ; la seconde mesurera le degré d'appropriation et de maîtrise des compétences transmises lors de la formation. A cet effet, une évaluation finale ou examen sera organisé par la Direction des Evaluations et des Certifications (DEC) de l'ONFP.

Elle se chargera d'élaborer les outils d'évaluation, les épreuves pratiques, et de délivrer les titres de qualification aux participants de la formation ayant obtenu la moyenne minimale de 12/20. A cet effet, un jury composé des formateurs et la DEC de l'ONFP sera constitué.

2.3.1.3. Evaluation du plan de formation

Elle permet d'établir une comparaison entre ce qui était prévu et ce qui est effectivement réalisé, sur le plan quantitatif et qualitatif. Ainsi, nous utiliserons les questions à choix multiple (QCM), les questions à réponses courtes, le questionnaire, le focus-groupe avec les bénéficiaires. Elle est menée par les commanditaires ou les responsables de la formation.

2.3.2. **Budget prévisionnel de la formation**

La formation se déroulera en six (06) sessions dans les six (06) localités suivantes : Kaolack, Diourbel, Goudiry, Médina Yoro Foula, Kolda, et Birkilane. Il sera élaboré un budget pour chaque session. Il tient compte des distances, du nombre de participants, de leur provenance, du nombre de jours de formation, du matériel et des intrants pédagogiques, de la prise en charge des formateurs et de la restauration. Le détail du budget de chaque session se trouve en annexe 8 page 79 ; le budget total de la formation (*à titre provisoire, car susceptible d'être réajusté*) est indiqué dans le tableau ci-dessous :

Tableau n° 7: Budget prévisionnel et provisoire de la formation

Sessions	Frais			
	Pédagogiques	Administratifs	Additionnels	Total (CFA)
Kaolack	2923700	2223000	500000	5646700
Diourbel	2919200	1890000	500000	5309200
Goudiry	2937200	2555000	500000	5992200
Kolda	2905700	1780000	500000	5185700
Médina Yoro Foula	2865200	1595000	500000	4960200
Birkilane	2865200	1595000	500000	4960200
Total	17416200	11638000	3000000	32 054 200

Arrêté ce présent budget à la somme de : Trente-deux millions cinquante-quatre mille deux cents (32.054.200) franc CFA.

RECOMMANDATIONS

Avant de conclure, nous avons jugé nécessaire de faire ces quelques recommandations pour la réussite du plan de formation. Ainsi, nous pensons qu'il faut :

- ✓ organiser les sessions de formations dans des fermes avicoles, pouvant permettre d'allier la théorie et la pratique ;
- ✓ utiliser l'approche par les compétences comme méthode pédagogique ;
- ✓ choisir les formateurs en fonction de leurs compétences, de leur expérience et de leur proximité par rapport aux bénéficiaires ;
- ✓ démarrer les sessions de formation au mois de Janvier 2018, c'est-à-dire après la fin de contrat des bénéficiaires, pour minimiser le taux d'absence ;
- ✓ mobiliser à tant, toutes les ressources humaines, matérielles et financières nécessaires à la formation ;
- ✓ organiser la formation sous forme de regroupements respectivement à Kaolack, Diourbel, Médina Yoro Foula, Goudiry, Kolda et Birkilane ;
- ✓ informer les bénéficiaires quinze (15) jours avant la date de démarrage de chaque session de formation ;
- ✓ exclure de la formation tout bénéficiaire qui totaliserait dix (10) heures d'absences non justifiées ;
- ✓ faire le point quotidiennement sur l'état des absents ;
- ✓ privilégier les cas pratiques et les études de cas pendant l'évaluation finale de la formation.

CONCLUSION GENERALE

La problématique de l'employabilité et de l'insertion des jeunes, comme l'a tenté de montrer cette étude, a toujours été une préoccupation majeure des autorités publiques sénégalaises. La création de plusieurs structures dédiées à cette question, comme l'agence nationale pour la promotion des jeunes (ANPEJ), le projet d'appui à la promotion de l'emploi des jeunes et des femmes (PAPEJF), l'office national de formation professionnelle (ONFP), le fonds de financement de la formation professionnelle et technique (3fpt), sans oublier l'Agence de Sécurité de Proximité, constituent des preuves évidentes.

En effet, ces dernières sont convaincues que, régler cette question reviendrait à résoudre la préoccupante question du chômage et de la pauvreté, aspects pris en compte dans le Plan Sénégal Emergent (PSE). Toutefois, créer des structures ne saurait suffire. C'est la raison pour laquelle, des programmes novateurs comme « *un ASP, un métier* » ont été mis en place.

Initié par l'agence nationale de sécurité de proximité, ce programme a pour objectif de lutter contre la précarité des agents de sécurité de proximité et de faciliter leur insertion dans la vie socio-professionnelle. Ainsi, conformément à cet objectif, plusieurs plans de formation dans plusieurs métiers, dont un en aviculture, ont été conçus.

Dans l'élaboration de celui-ci, nous avons tenu compte de l'apport nutritionnel de l'aviculture, de sa capacité à générer de l'emploi décent, de son potentiel d'insertion, du niveau de compétences des bénéficiaires et du lieu de service des bénéficiaires.

Nous nous sommes fixés comme objectif général de permettre aux ASP, d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de la profession d'aviculteur. Et de manière spécifique, les bénéficiaires doivent être capable au terme de la formation de :

- élaborer un projet avicole;
- conduire un projet avicole ;
- évaluer un projet avicole.

Les résultats à atteindre, en termes de produits et d'effets ont aussi été déclinés. Pour les produits, il s'agit de remettre des titres de qualification aux 106 ASP formés par l'ONFP, qui auront réussi à l'évaluation finale. Les compétences acquises lors de la formation et le plan de formation seront également évalués.

Pour les effets, il s'agit entre autres d'assurer l'insertion d'au moins 75% des ASP formés dans le tissu socio-économique du pays, d'améliorer la qualité et la quantité de la production avicole, de mettre à la disposition des sociétés avicoles une main d'œuvre qualifiée, de réduire le taux de chômage.

Ainsi, c'est en fonction de ces objectifs et des résultats attendus, que les modules, le contenu de la formation, les compétences à installer, la démarche pédagogique, le matériel didactique, les différentes formes d'évaluations et le budget, ont été choisis.

Dans un contexte dominé par la mondialisation qui ne promeut que des produits de haute qualité compétitifs, nous pensons que le déroulement et la mise en œuvre du plan de formation proposé, dans cette étude ne peut être que bénéfique :

- aux ASP dont l'employabilité et l'insertion seraient assurés ;
- aux acteurs de la filière qui disposeraient de ressources humaines et d'une main d'œuvre de qualité ;
- aux consommateurs qui auraient à leur disposition des produits avicoles de qualité ;
- au secteur avicole dont la productivité, la compétitive et la part dans le produit intérieur national seraient davantage renforcés, mais aussi dont le programme de formation serait réglementé et harmonisé ;
- aux pouvoirs publics dont les ressources financières consenties dans le secteur seraient rentabilisées et optimisées.

Cela permettrait comme le dit, Philippe BLOCH « *de préparer le futur et de régler le souci des hommes et des résultats* »⁷³. Le règlement de cette importante question contribuerait également à relever d'autres défis, comme celui de l'accès au foncier et au financement.

Toutefois, comme toute recherche, celle-ci ne prétend pas à l'exhaustivité. Ainsi, elle n'a pas pu aborder tous les aspects du plan de formation, surtout ceux concernant l'évaluation de transfert et l'évaluation d'impact, parce que celles-ci ne pouvaient pas être réalisées dans l'immédiat. Nous pensons donc que d'autres chercheurs pourraient en faire des thèmes de recherche.

⁷³ Cité par Amadou Diop Sall, in *Elaboration d'un plan de formation pour les acteurs de la filière des métiers à Mékhé, du cuir, Département de Tivaouane, région de Thiès*, Mémoire de fin de formation en IGF, 14^e promotion, 2014-2015, page 14.

SOURCES

I. OUVRAGES GENERAUX

1. AFNOR, (1992), *Les normes de la formation professionnelle*, Paris
2. AFPA (1992), *Vocabulaire des formateurs*, 320 termes en cinq langues
3. AFPA (1998), *L'ingénierie de formation*, coll. Repères, Montreuil
4. Ardouin Th. (2006) *Ingénierie de formation pour l'entreprise, Analyser, Concevoir, Réaliser, Evaluer*, 2^e édition.
5. Ardouin Th., Lacaille S. (2005), *Audit de la formation*, Dunod, Paris.
6. Barbier J.M., Lesne M. (1997), *L'analyse des besoins en formation*, Robert Jauze, Paris.
7. Bellenger L., Dennery M (2002), *Guide pratique de la formation ESF*, Paris
8. Bellier S. (2002), *L'ingénierie en formation d'adultes*, Editions Liaisons, Paris
9. Bourgeois E., Nizer J., (1997), *Apprentissage et formation des adultes*, PUF, Paris
10. Bück J.-Y., (1994), *Le conseil et la formation*, Publi Union.
11. De Landshere G., (1979), *Dictionnaire de l'évaluation et de la recherche en éducation*, PUF, Paris.
12. De Perreti A., Boniface J., Legrand J., (1998), *Encyclopédie de l'évaluation en formation et en éducation*, ESF, Paris.
13. Figari G., (1994), *Evaluer, quel référentiel ?* Editions de Boeck, Bruxelles.
14. Gbaguidi A., (2006), *Le management des dispositifs de formation : une étude comparée au Sénégal*.
15. Gérard F., (1998), *Les métiers de la formation*, Centre Inffo
16. Laot., (1999), *La formation des adultes. Histoire d'une utopie en acte*. Le complexe de Nancy, L'Harmattan.
17. Laurens P. et al. (1998), *Construire la qualité de la formation* ; Editions Eres,
18. Le Boterf G. (1990), *L'ingénierie et l'évaluation de la formation*, Editions d'Organisation, Paris
19. Meignant A. (1991), *Manager la formation*, Editions Liaisons, Paris.
20. Pallazzeschi Y., (1998), *Introduction à une sociologie de la formation*, Anthologie de textes français 1994-1994, 2 vol, coll. Education et formation, L'Harmattan, Paris.
21. Pigeyre E et al. (2002), *Management des compétences*, Dunod, Paris
22. Saint Sauveur A., (1990), *Le plan de formation*, Edition d'Organisation-APEC, Paris.
23. Soyer J., (1998), *Fonction Formation*, Editions d'organisation, Paris
24. Soyer J., (2000), *Achat de Formation*, Editions d'organisation, Paris
25. Vialler F., (1987), *L'ingénierie de la formation*, Editions d'organisation, Paris.

II. OUVRAGES SPECIALISES

26. Alders R. (2005), *L'aviculture : source de profit et de plaisir*. Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture : Rome, 21 p.
27. ANSEJ. (2015), *Aviculture – Elevage de poules de chair*, 8 pages
28. ANSEJ. (2015), *Aviculture – Elevage de poules pondeuses*, 8 pages
29. Bebay C.E. (2006), *Première évaluation de la structure et de l'importance du secteur avicole commercial et familial en Afrique de l'Ouest: synthèse des rapports nationaux*, (Bénin, Cameroun, Mali, Niger, Sénégal, Togo). Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture : Rome, 47 p.
30. Bisimwa C. (2003), *Les principales races en aviculture. Troupeaux et Cultures des Tropiques*, Dossier spécial volaille, 1, 4-8.116
31. Direction de l'élevage (2010) *Données statistiques sur des productions avicoles au Sénégal*. Direction de l'Elevage / Centre National d'Aviculture, Ministère de l'Elevage du Sénégal : Dakar
32. Direction des services vétérinaires, (2014) *Guide de bonnes pratiques sur la viande des volailles au Sénégal*, 100 pages.
33. Traore E.H. (2006), *Première évaluation de la structure et de l'importance du secteur avicole commercial et familial en Afrique de l'Ouest : rapport du Sénégal*. Organisation des Nations-Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture : Rome, 52 p.

III. ARTICLES

34. Ardouin Th. (1999), « *De l'interface au passeur : posture et identité professionnelle du responsable de formation* », Questions de recherche en Education, n°1, INRP
35. Blandin B., (1990), *L'ingénierie de formation : des projets aux actes*, Actualité de la Formation Permanente, n°107, p.62-68
36. Callardyn D., (1995), « *Vers une ingénierie des formations* », Editions permanente n°81.
37. De Perreti A (1994) « *Autour du mot ingénierie* », in Recherche et formation, n°16, INRP, p 125-144.
38. Lesne M. Minvielle Y. (1997), *Dix thèses sur l'évaluation en formation des adultes* n°56
39. Malglaive G. (1994), « *Compétences et ingénierie de formation* », in La compétence : mythe, construction ou réalité ? Miner F., Parlier M., de Witte S., L'Harmattan p.153-167.
40. Ponchelet A. (1990) « *Ingénierie ou ingénieries ?* », Actualité de la Formation Permanente n°107, p.29-37.
41. Reinbold M.-F., (1996) « *Du référentiel d'emploi au programme de développement des compétences* », Actualité de la formation Permanente, Centre Info, n°143.

42. Voisin A., (2001), « *Les idées sur la qualité de la formation : panorama 1989-2000* », in La qualité de la formation en débat, Education permanente, n°147

IV. MEMOIRES ET PUBLICATIONS

43. Berte D. (1987), Aviculture au Burkina Faso: *Epidémiologie et prophylaxie des maladies infectieuses aviaires majeures : Bilan et perspectives*. (Thèse Méd. Vét.). Ecole inter-états des Sciences et Médecine vétérinaires : Dakar, 215 p.
44. Doumbia F. (2002), *L'approvisionnement en intrants de la filière avicole moderne au Sénégal*. (Thèse Méd. Vét.). Ecole inter-états des Sciences et Médecine vétérinaires : Dakar.
45. Institut technique de l'aviculture. (2003), *La production de poulets de chair en climat chaud*. Institut technique de l'Aviculture : Rennes, 110 p.
46. LI D. (2001), *Etude de l'influence du niveau énergétique de la ration sur la productivité de la poule locale (Gallus domesticus)*. (Thèse Méd. Vét.).Ecole inter-états des Sciences et Médecine vétérinaires : Dakar.
47. Mbao Séro. (1994), *Epidémiologie des maladies infectieuses majeures du poulet de chair (maladies de gumboro et Newcastle)*. (Thèse Méd. Vét.). Ecole inter-états des Sciences et Médecine vétérinaires : Dakar, 148 p.

V. WEBOGRAPHIE

48. http://www.lejecos.com/Aviculture-au-Senegal-72-milliards-de-chiffre-d-affaires-pour-le-secteur-entre-2012-et-2013_a3894.html.
49. <http://www.rewmi.com/diagnostic-de-l-aviculture-senegalaise>.
50. http://www.rewmi.com/diagnostic-de-l-aviculture-senegalaise-130-milliards-de-poids-et-des-tonnes-de-problemes_a84906.html.

TABLE DES MATIERES

Sommaire.....	i
Dédicace.....	ii
Remerciements.....	iii
Liste des tableaux et graphiques	iv
Liste des graphiques.....	iv
Sigles et abréviations.....	v
Introduction générale	1
Contexte.....	4
Problématique.....	6
Question de recherche.....	9
Justification de l'étude.....	10
Objectifs de l'étude.....	10
Intérêt de l'étude.....	11
Méthodologie de l'étude.....	12
Annonce du plan.....	13
Première partie : Cadre méthodologie de l'étude.....	13
Chapitre I : Revue de littérature.....	15
Section 1 : Origine et importance du plan de formation.....	15
2.1. Origine du plan de formation	15
2.2. Importance du plan de formation	16
2.3. Caractéristiques du plan de formation.....	17
Section 2 : Etapes d'élaboration du plan de formation	19
2.1. Analyse.....	19
2.2. Conception.....	19
2.3. Réalisation	20
2.4. Evaluation	20
Chapitre II : Méthode de collecte et d'analyse des données.....	21
Section 1 : Méthode de collecte des données.....	21
1.1. Pré-enquête.....	21
1.2. Guide d'entretien.....	21
1.3. Questionnaire	21
1.4. Grille d'analyse des compétences.....	22
Section 2 : Méthode d'analyse des compétences.....	22

Conclusion de la première partie.....	23
Deuxième partie : Cadre pratique et résultats de l'étude.....	24
Chapitre I : Présentation de l'ONFP et de l'AASP.....	26
Section 1 : Présentation de l'ONFP.....	26
1.1. Cadre juridique fonctionnement et réalisations	26
1.1.1. Cadre juridique.....	26
1.1.2. Fonctionnement.....	26
1.1.3. Quelques réalisations.....	27
Section 2 : Présentation de l'ANSP.....	29
2.1. Missions.....	29
2.2. Fonctionnement.....	29
2.2.1. Le conseil de surveillance	29
2.2.2. La direction générale.....	30
Chapitre II : Présentation des résultats et du plan de formation.....	31
Section 1 : Présentation et analyse des résultats.....	31
1.1. Résultats de l'enquête.....	31
1.1.1. Le profil académique de la cible.....	31
1.1.1.1. Niveau d'étude	31
1.1.1.2. Diplômes obtenus.....	32
1.1.2. Niveau de compétences.....	33
1.2. Analyse des résultats.....	33
Chapitre II : Présentation du plan de formation	34
2.1. La phase d'analyse.....	34
2.1.1. Recueil et analyse des demandes	34
2.1.1.1. Recueil des demandes.....	34
2.1.1.2. Analyse des demandes.....	34
2.1.2. Référentialisation	35
2.1.2.1. Le Référentiel métier.....	36
2.1.2.2. Le référentiel de compétences.....	38
2.1.2.3. Le référentiel de formation.....	39
2.1.2.4. Le référentiel d'évaluation.....	40
2.2. Conception et réalisation du plan de formation.....	41
2.2.1. Conception du plan de formation.....	41
2.2.1.1. Objectifs.....	42

2.2.1.1.1. Objectif général.....	42
2.2.1.1.2. Objectifs spécifiques.....	42
2.2.1.2. Résultats attendus de la formation.....	42
2.2.1.2.1. Produits attendus.....	42
2.2.1.2.2. Effets attendus.....	43
2.2.2. Réalisation du plan de formation.....	43
2.2.2.1. Méthodologie d'élaboration du plan de formation.....	43
2.2.2.2. Chronogramme détaillé de la formation.....	43
2.2.2.3. Démarche pédagogique, sessions et lieux de formation.....	47
2.2.2.4. Organisation de la formation.....	48
2.2.2.5. Moyens didactiques, supports et intrants pédagogiques.....	48
2.2.2.5.1. Moyens et matériels pédagogiques.....	48
2.2.2.5.2. Supports et intrants pédagogiques.....	48
2.3. Evaluation et budget prévisionnel de la formation.....	49
2.3.1. Evaluation de la formation.....	49
2.3.1.1. Evaluation de satisfaction.....	50
2.3.1.2. Evaluation pédagogique.....	50
2.3.1.3. Evaluation du plan de formation.....	50
2.3.2. Budget prévisionnel de la formation.....	50
Recommandations.....	52
Conclusion générale.....	53
Sources.....	55
Table des matières.....	58
Annexes.....	61
Annexe 1 :.....	61
Annexe 2 :.....	61
Annexe 3.....	62
Annexe 4.....	65
Annexe 5.....	67
Annexe 6.....	68
Annexe 7.....	69
Annexe 8.....	79
Annexe 9.....	92

ANNEXES



Centre Africain d'Etudes Supérieures en Gestion

Annexe 1 : Guide d'entretien destiné au responsable de la formation de l'ONFP

1. Pourquoi l'ONFP intervient dans le projet « *un ASP, un métier* »?
2. Sur quels aspects porte votre intervention dans le projet « *un ASP, un métier* »?
3. Quel processus avez-vous mis en place pour l'organisation de la formation ?
4. Quels sont les critères qui permettent de choisir les opérateurs de formation ?
5. Quelles sont les modalités de mise en œuvre de la formation ?



Centre Africain d'Etudes Supérieures en Gestion

Annexe 2 : Guide d'entretien destiné au responsable de la formation des ASP

1. Pouvez-vous nous présenter brièvement l'agence de sécurité et de proximité ?
2. En quoi consiste le programme « *un ASP, un métier* »
3. Pourquoi la mise en place de ce programme ?
4. Quels sont les objectifs de ce programme ?
5. Quelle démarche avez-vous suivie pour recueillir la demande de formation ?
6. Pourquoi avez-vous demandé l'assistance de l'ONFP dans le programme ?
7. Dans quels domaines l'ONFP va-t-il intervenir ?

Annexe 3 : Questionnaire destiné aux ASP

Ce questionnaire est établi dans le cadre d'un mémoire de fin de formation en ingénierie et gestion de la formation du CESAG. Il est destiné aux ASP bénéficiaires de la formation en aviculture. Il est totalement anonyme. Son objectif est de recueillir leurs avis, leurs attentes par rapport à cette formation.

I. IDENTIFICATION

1. Genre : a. H b. F
2. Lieu de service :
3. Niveau d'étude :
6. Travail exercé dans le service.....

I. PARCOURS SCOLAIRE ET PROFESSIONNEL

8. Diplôme académique :
9. Avez-vous fait le service militaire ?
10. Nombre d'années de service militaire ?.....
11. En quelques années êtes-vous engagé comme ASP?.....
12. Quelles sont les raisons qui vous ont poussé à vous engager comme ASP ?
.....
.....
.....
.....

II. FORMATION EN AVICULTURE

13. Décrire l'activité avicole?
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

.....
.....

14. Pourquoi avez-vous demandé une formation en aviculture ?

- a. Oui b. Non

17. Listez les compétences que vous voulez acquérir?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

18. Dans quelle langue doit se faire la formation selon-vous?

- a. français b. wolof c. Autres

19. Expliquez votre choix.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

19. Que peut vous apporter une telle formation ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

CESAG - BIBLIOTHEQUE

Annexe 4 : Grille de positionnement de l'ouvrier avicole par rapport aux compétences

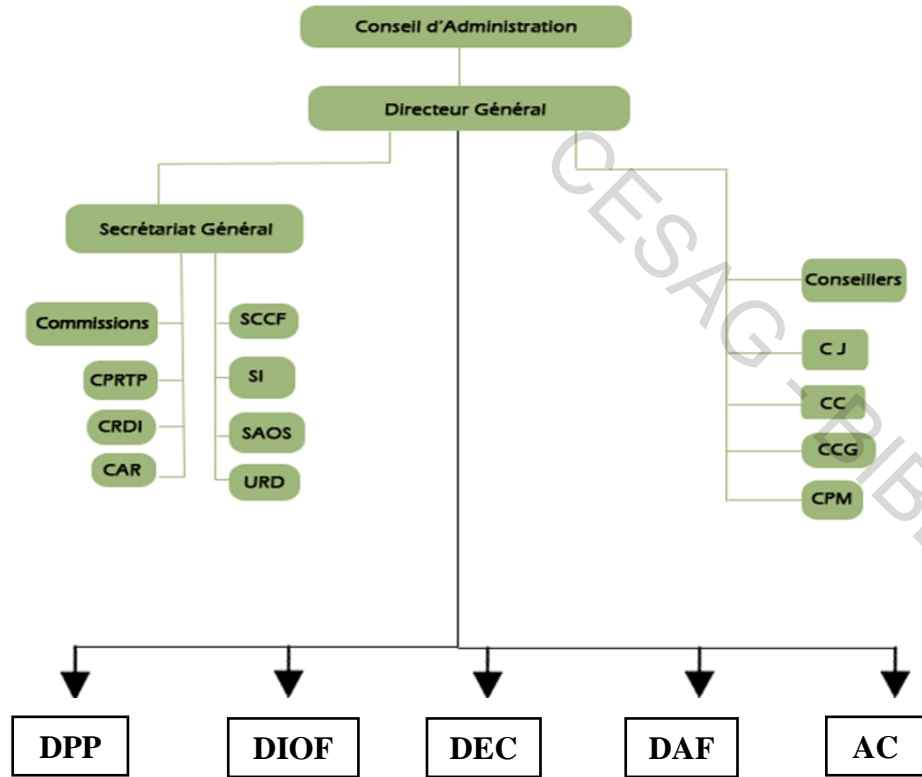
N1 : Compétences acquises **N2** : Compétences non acquises **N3** : Compétences à acquérir

Compétences	ELEMENTS DE COMPETENCES	N1	N2	N3
Techniques	1. Etre capable de connaître ses missions			
	2. Etre capable de choisir des souches de qualité			
	3. Etre capable de réceptionner les poussins			
	4. Etre capable d'effectuer un changement de troupeau de volaille			
	5. Etre capable d'approvisionner les volailles en eau et en nourriture			
	6. Etre capable d'optimiser la santé et le rendement d'un troupeau de volailles			
	7. Entretenir les installations et l'équipement			
	8. Effectuer la régie de reproduction pour les pondeuses			
	9. Maîtriser les techniques de ramassage et d'entreposage des œufs			
	10. Maîtriser les techniques d'abatage des poulets de chair			
Managériales	11. Etre capable de travailler en équipe et sous pression			
	12. Etre capable de prendre de bonnes décisions			
	13. Etre capable de motiver ses collègues			
	14. Etre capable d'écouter ses collègues et collaborateurs			
	15. Etre capable de se maîtriser en toutes circonstances			
organisationnelles	16. Etre capable de recevoir, d'accueillir et de conseiller les clients et les fournisseurs			
	17. Etre capable d'écrire des rapports journaliers, semestriels, et mensuels			
	18. Etre capable d'aménager correctement le poulailler			
	19. Etre capable de maîtriser la législation relative au métier d'aviculteur			
	20. Etre capable de connaître ses droits et devoirs envers la ferme, les clients et fournisseurs			
Relationnelles	21. Mobiliser les ressources financières			
	22. Etre capable de travailler en collaboration avec les fournisseurs et les clients			
	23. Etre capable de bien communiquer			
	24. Etre capable de travailler en équipes			
	25. Etre capable d'établir de bonnes relations avec les clients et les fournisseurs			
	26. Etre capable de gérer les conflits avec les clients et les fournisseurs			
Méthodologiques	27. Etre capable de travailler avec méthode			
	28. Etre capable de planifier correctement les activités			
	29. Etre capable de respecter les délais de livraison des commandes			

Adaptation	30. Etre capable d'analyser les situations, d'identifier les problèmes et de prendre les décisions justes			
	31. Etre capable de créativité et d'innovation			
	32. Etre capable d'anticiper et de s'adapter aux changements			

CESAG - BIBLIOTHEQUE

Annexe 5 : Organigramme de l'ONFP



LEGENDE

- **CP RTP:** Centre de Productions de Ressources Techniques et Pédagogiques.
- **SI:** Service Informatique.
- **CRDI:** Centre de Ressources Documentation et Information.
- **SAOS:** Service Accueil-Orientation-Sécurité.
- **CAR:** Coordination/Coordinateur des Antennes Régionales.
- **URD:** Unité de Recherche et Développement.
- **CJ:** Cellule Juridique.
- **CC:** Cellule Communication.
- **CCG:** Cellule Contrôle de Gestion.
- **CPM:** Cellule de Passation des Marché
- **SCCF:** Service Construction de Centre de Formation

Annexe 6: Formulaire de collecte de demande en formation des ASP, du programme « Un ASP, un métier »

REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple - Un But - Une Foi

-----ó-----

MINISTRE DE L'INTÉRIEUR ET DE LA SECURITE PUBLIQUE



AGENCE D'ASSISTANCE A LA SECURITE DE PROXIMITE PROGRAMME UN ASP, UN METIER

N°	Département	Prénom	Nom	Date et lieu de naissance	N°CNI	Téléphone	Niveau d'étude	Diplôme	Lieu d'affectation	Poste occupé	Formation demandée
1.											

ANNEXE 7 : Référentiel de la formation en aviculture

MODULE 1 : METIER ET FORMATION		
COMPETENCE 1: Se situer au regard du métier et de la démarche de formation.		Durée totale : 16H
Critères généraux de performance :		
<ul style="list-style-type: none"> - Identification exacte des compétences du métier - Appropriation juste de la démarche de formation - Ciblage adéquat des débouchés 		
Elément de compétence : S'imprégner de la réalité du métier.		Durée : 8H
Objectifs spécifiques	Principaux contenus et leur délimitation	
2.3. Connaître le métier d'aviculteur, son milieu de travail, et son importance socio-économique	Définition et description de l'activité avicole Milieux de travail de l'aviculteur Place de l'aviculture dans la vie socio-économique et alimentaire	4h
2. Identifier les droits et devoirs ainsi que les avantages et risques liés au métier d'aviculteur	Droits et devoirs de l'aviculteur Réglementation relative au métier Avantages et risques du métier	4h
Elément de compétence : découvrir le projet de formation		Durée : 8H
Objectifs spécifiques	Principaux contenus et leur délimitation	Durée
1. Décrire le programme et la démarche de formation	Présentation du programme de formation Explication de la démarche de formation	2h
2.4. S'informer sur les règlements à respecter	Examen du règlement et chronogramme de la formation	2h
Critères de Performances :		
<ul style="list-style-type: none"> - Présentation juste du métier et du projet de formation - Choix justifié du métier et engagement sur la démarche de formation - Description juste du programme et de la démarche de formation - Explication claire du règlement de la formation 		
Situation d'intégration : 4h		

MODULE 2 : INTEGRATION DANS LE MILIEU PROFESSIONNEL		
COMPETENCE 2 : S'intégrer dans le milieu professionnel		Durée totale : 40H
Critères généraux de performance		
<ul style="list-style-type: none"> - Identification des écrits sociaux - Identification des droits et devoirs des travailleurs 		
Enoncé de l'élément de compétence : Trouver un emploi dans le monde du travail		Durée : 20h
Objectifs spécifiques	Principaux contenus et leur délimitation	Durée
1. Elaborer des écrits sociaux	Demande d'emploi Lettre de motivation Curriculum vitae Rapports Compte rendu Techniques d'entretien	12h
2. Reconnaître les droits et devoirs du travailleur	Contrats de travail Bulletin de salaire Congés Déclarations sociales	4h
Critères de performance :		
<ul style="list-style-type: none"> - Application correcte des normes d'écriture - Identification précise des droits et devoirs des travailleurs 		
Situation d'intégration : 4h		
Elément de compétence : Créer une entreprise		Durée : 20h
Objectifs spécifiques	Principaux contenus et leur délimitation	Durée
1. Choisir l'idée et la forme d'entreprise	L'idée d'entreprise Choix d'une idée d'entreprise Tissu économique Etude de marché et segmentation Analyse FFOM Types d'entreprises	8h

	Formes d'entreprises Le droit commerce Le droit des sociétés	
2. Identifier ses responsabilités légales	Impôts et taxes Déclarations sociales Enregistrement de l'entreprise Fiscalité	4h
3. Mettre en œuvre l'idée d'entreprise	le Plan d'affaires Elaboration du plan d'affaires	4h
Critères de performance :		
<ul style="list-style-type: none"> - Choix correct d'une idée d'entreprise - Choix judicieux de la forme d'entreprise - Identification correcte des droits et devoir du travailleur - Mise en œuvre correcte de l'idée d'entreprise 		
Situation d'intégration : 4h		

MODULE 3 : HYGIENE, SANTE, SECURITE ET ENVIRONNEMENT (HSSE)		
COMPETENCE 3 : Appliquer les règles d'hygiène, de sécurité, d'environnements liés au métier d'aviculteur		Durée totale : 20H
Critères généraux de performance :		
<ul style="list-style-type: none"> - Utilisation correcte des mesures du matériel avicole - Utilisation sécuritaire des équipements de production industrielle 		
Elément de compétence : Utiliser les matériaux et les produits avicoles.		Durée : 10h
Objectifs spécifiques	Principaux contenus et leur délimitation	Durée
3. Identifier le matériel avicole	Les couvoirs Les mangeoires Les bouteilles de stockage d'eau Les lampes Les cases à poudre Les étagères pour les poules Le four de chauffage Lunette volaille Balance, Débecqueuse.	4h
4. Utiliser les produits avicoles	Anti-stress (sachet) Anticoccidien Anti parasitaire Vitamines Vaccin ITA New (100 doses), Goumburo, HB1 et HB120, Variole, Litière.	4h
Critères de performance :		
<ul style="list-style-type: none"> - Identification correcte du matériel avicole - Utilisation sécurisée des droits et devoirs des travailleurs 		
Situation d'intégration : 2h		
Elément de compétence : Maitriser les règles d'HSSE et de traitement des ordures avicoles.		Durée : 10h
5. Appliquer les règles d'HSSE	Utilisations des équipements de protection : Tenue de travail, Masque, Gants, Chaussures de sécurités, Rangement des produits.	4h

6.	Traiter les ordures provenant des produits avicoles	Tri des ordures, classement : recyclage, stockage.	4h
Critères de performance :			
<ul style="list-style-type: none"> - Utilisation normale du matériel avicole - Utilisation correcte des équipements de production industrielle 			
Situation d'intégration : 2h			

MODULE 4 : PREPARATION DE L'ELEVAGE DES POULETS		
COMPETENCE 4 : Réussir l'élevage des poulets		Durée totale : 36H
Critères généraux de performance :		
<ul style="list-style-type: none"> - Connaissance de la place de l'aviculture au Sénégal et dans le monde - Identification des points de ravitaillement en souches de qualité - Elaboration d'un projet avicole en prenant en compte les opportunités et les contraintes du marché. 		
Elément de compétence : Maitriser les préalables à l'élevage des poulets		Durée : 20H
Objectifs spécifiques	Principaux contenus et leur délimitation	Durée
1. Décrire le poulet	Anatomie du poulet	4h
2. Se ravitailler en souches de qualité	Choix des souches pour chairs et pondeuses <ul style="list-style-type: none"> - Les races utilisées pour les souches chair - Les races utilisées pour les souches pondeuses. 	4h
3. Elaborer un projet avicole rentable	Etude du marché : contraintes, opportunités, menaces Elaboration d'un projet avicole : objectifs, faisabilité, budgétisation.	8h
Critères de performance		
<ul style="list-style-type: none"> - Connaissance exacte de la place de l'aviculture au Sénégal et dans le monde - Identification précise des points de ravitaillement en souches de qualité - Elaboration d'un projet avicole rentable 		
Situation d'intégration : 4h		
Elément de compétence : Construire le bâtiment d'élevage		Durée : 16H
Objectifs spécifiques	Principaux contenus et leur délimitation	Durée

1. Connaître le rôle et l'importance du bâtiment d'élevage	Rôle du bâtiment d'élevage Importance économique du bâtiment Protection Milieu de vie des volailles	4h
2. Identifier les critères emplacement du bâtiment d'élevage	Choix de l'emplacement du bâtiment : (Couvert végétal, Approvisionnement en eau, Accessibilité, Type de sol, Orientation, Ventilation)	4h
3. Respecter les normes de construction du bâtiment d'élevage	Normes techniques de construction du bâtiment : - clôtures - dimensions - toiture	4h
Critères de performance : - Connaissance précise du rôle du bâtiment d'élevage - Respect des critères d'emplacement du bâtiment d'élevage - Respect strict des normes de construction du bâtiment d'élevage		
Situation d'intégration : 4h		

MODULE 5 : CONDUITE D'ELEVAGE DES POULETS		
COMPETENCE 5 : Maitriser la conduite d'élevage des poulets, des poulettes et des Pondeuses		Durée totale : 76 H
Critères généraux de performance :		
<ul style="list-style-type: none"> - Réalisation normale du vide sanitaire - Maitrise parfaite du processus de conduite d'élevage 		
Elément de compétence : Maitriser la conduite d'élevage des poulets, des poulettes et des pondeuses		Durée : 12h
Objectifs spécifiques	Principaux contenus et leur délimitation	Durée
1. Décrire les différentes étapes du vide sanitaire	Hygiène générale du bâtiment : <ul style="list-style-type: none"> - nettoyage - désinfection - chaulage ou blanchiment des murs - dératisation et désinsectisation 	4h
2. Aménager le bâtiment	Equipements du bâtiment : <ul style="list-style-type: none"> - la litière : rôle, types et épaisseur - disposition du matériel avicole dans le bâtiment - le préchauffage - la désinfection finale 	4h
Critères de performance		
<ul style="list-style-type: none"> - Respect strict des normes d'hygiène du bâtiment d'élevage - Disposition correcte des équipements 		
Situation d'intégration : 4h		
Elément de compétence : Réussir l'élevage des poulets de chair		Durée : 32h
Objectifs spécifiques	Principaux contenus et leur délimitation	Durée
1. Réussir les opérations de réception des poussins	Réception des poussins Contrôle de la qualité des poussins Tri Fiche de suivi journalier Pesée : automatique et manuelle	8h
	La période de démarrage : <ul style="list-style-type: none"> - Les Paramètres d'ambiance (chauffage localisé, chauffage en ambiance) 	8h

2. Maitriser les paramètres d'ambiance et l'alimentation des poulets de chair du démarrage à la finition	- éclairage - alimentation : Les Aliments: formes, composition et besoins nutritionnels Alimentation en eau	
	La Croissance et la finition - Les paramètres d'ambiance - L'alimentation de croissance et de finition (Aliment : formes, composition et besoins nutritionnels) - Alimentation en eau	8h
3. Connaître les techniques d'enlèvement, d'abattage et de calculs de l'indice de consommation du prix de revient.	Enlèvement des poulets Abattage et règles à respecter Calcul des critères technico-économiques (Indice de consommation, Calcul des prix de revient, Commercialisation)	4h
Critères de performance		
<ul style="list-style-type: none"> - Réception correcte des poussins - Respect strict des paramètres d'ambiance favorable à la croissance des poulets de chair - Respect strict des besoins nutritionnels des poulets de chair - Maitrise des techniques d'enlèvement et d'abattage des poulets de chair 		
Situation d'intégration : 4h		
Elément de compétences : Maitriser l'élevage des poulettes		Durée totale: 32H
Objectifs spécifiques	Principaux contenus et leur délimitation	Durée
1. Respecter les normes d'équipements et l'alimentation des poulettes	Normes et équipements Température et humidité Programme lumineux Programme alimentaire : formes, composition et apports nutritionnels Les besoins en eau	8h
2. Contrôler la croissance des poulettes	Objectifs Pesée et tri épointage et débecquage enregistrement des événements Programme lumineux : durée et Importance	4h

3. Transférer les poulettes	Transfert et début de ponte : - Age au transfert - Surveillance au moment du transfert et du transport Programme lumineux	4h
4. Connaître les besoins en eau et en aliments des pondeuses	Alimentation en eau : (Qualité de l'eau, Suivi de la qualité de l'eau) Traitement de l'eau	4h
	Nourritures des pondeuses (Aliment pré-ponte, Aliment ponte 1, Aliment ponte 2, Aliment ponte 3)	8h
Critères de performance - Respect strict des paramètres d'ambiance pour les poulettes et les pondeuses - Contrôle précis et régulier de la croissance des pondeuses - Transfert correct des poulettes - Respect strict des besoins nutritionnels des poulettes et des pondeuses		
Situation d'intégration : 4h		

MODULE 6 : IDENTIFICATION, PREVENTION ET TRAITEMENT DES PATHOLOGIES AVIAIRES

COMPETENCE 6: Détecter et traiter les maladies aviaires		Durée Totale : 48H
Critères généraux de performance : - Description des maladies aviaires - Traitement des maladies aviaires - Prévention des maladies aviaires		
Elément de compétence : identifier les différentes pathologies aviaires		Durée : 20H
Objectifs spécifiques	Principaux contenus et leur délimitation	Durée
1. Connaître les symptômes et la gravité des pathologies parasitaires	Les pathologies parasitaires Les helminthes, parasites du tube digestif : ascaris et heterakis, taeniasis, la spirochetose.	4h

2. Connaître les symptômes et la gravité des pathologies bactériennes	Les pathologies bactériennes : - Les colibacilloses. - Les salmonelles : les paratyphoses, la pullorose typhose Les Mycoplasmoses : Mycoplasma gallisepticum, Mycoplasma synoviae	8h
3. Connaître les symptômes et la gravité des pathologies virales.	Les pathologies virales : - La maladie de newcastle - La maladie de gumboro - La maladie de Marek - La bronchite infectieuse	4h
Critères de performance : - Connaissance précise des symptômes des maladies parasitaires - Description précise des pathologies bactériennes - Identification précise des pathologies virales		
Situation d'intégration : 4h		
Elément de compétences : Vacciner les sujets		Durée : 28H
Objectifs spécifiques	Principaux contenus et leur délimitation	Durée
7. Prévenir les maladies	Prophylaxie des maladies parasitaires Prophylaxie des maladies bactériennes Prophylaxie des maladies virales	4h
8. Connaître les règles d'utilisation et l'importance des vaccins	Règles générales de l'utilisation des vaccins Importance et types de vaccins	4h
9. Maîtriser les différents modes d'administration des vaccins	Modalités d'administration des vaccins vivants : Trempage du bec, Vaccination dans l'eau de boisson, Vaccination par goutte dans l'œil	4h
	Modalités d'administration des vaccins inanimés et contrôle de la vaccination : Modalités des vaccins inanimés, Contrôle de la vaccination	4h
Critères de performance : - Respect strict des mesures de prévention des maladies aviaires - Détection précise des sujets malades - Traitement adéquat des sujets malades		
Situation d'intégration : 4h		
EVALUATION FINALE		8h

ANNEXE 8 : Référentiel d'évaluation de la formation avicole**A. EVALUATION DES PRESTATIONS DE FORMATION**

Indicateurs	Ce qui était prévu	Ce qui est réalisé	Observations
Equipement-matériel pédagogique			
Identité et profil du formateur			
Calendrier			
Documentation et supports pour les stagiaires			
Contenu du programme			
Méthodes pédagogiques			
Coût par session			
Conditions matérielles			
Profil des stagiaires			
Evaluation des acquis			

Source : Nous-même, 2017.

B. EVALUATION DES CONNAISSANCES ET DES COMPETENCES ACQUISES LORS DE LA FORMATION

COMPETENCE 1 : Se situer au regard du métier et de la démarche de formation

Objectifs spécifiques à évaluer	Points possibles à évaluer	Attendus	Moyens/outils	Evaluation	Moment	Acteurs
1. Connaitre le métier d'aviculteur, son milieu de travail, et son importance socio-économique	Définition et de description l'aviculture	Définition exacte de de l'aviculture	Pré-test	Diagnostic	Avant le début de la formation	Formateurs
		Description juste de l'aviculture	QCM Questions Appariement	Formative Sommativ	Au cours de la formation	Formateurs
	Importance de l'aviculture dans la vie socio-économique et alimentaire	Production de statistiques montrant la part de l'aviculture dans le PIB du Sénégal, le nombre d'emplois créés et le chiffre d'affaires produit par l'aviculture par an	QCM Questions Appariement	Formative Sommativ	Au cours de la formation	Formateurs
2. Identifier les droits et devoirs ainsi que les avantages et risques liés au métier d'aviculteur	Droits et devoirs de l'aviculteur Réglementation relative au métier Avantages et risques du métier	Explication correcte des droits et devoirs de l'aviculteur Connaissance parfaite de la réglementation sur l'aviculture au Sénégal. Explication des avantages et des risques liés à l'aviculture.	QCM Questions Appariement Etude de cas	Formative Sommativ	Au cours de la formation	Formateurs
3. Décrire le programme et la démarche de formation	Présentation du programme de formation Explication de la démarche de formation	Description des objectifs de la formation et de la démarche pédagogique de la formation	QCM Questions Appariement Etude de cas	Formative Sommativ	Au cours de la formation	Formateurs

4. Elaborer un règlement consensuel	Examen du règlement et du chronogramme de la formation	Exposition du règlement et du chronogramme de la formation.	QCM Questions Appariement Etude de cas	Formative Sommativ	Au cours de la formation	Formateurs
5. Elaborer un projet avicole rentable	Contexte et justification Objectifs et résultats attendus Mise en œuvre des besoins Mobilisation des ressources	Présentation de l'importance du projet avicole et Identification des principales composantes d'un projet avicole	QCM Questions Appariement Etude de cas	Formative Sommativ	Au cours de la formation	Formateurs

COMPETENCE 2 : Appliquer les règles d'hygiène, de sécurité, d'environnements liés au métier d'aviculteur

Objectifs spécifiques à évaluer	Points possibles à évaluer	Attendus	Moyens/outils	Evaluation	Moment	Acteurs
1. Identifier le matériel avicole	Les couvoirs, les mangeoires, les bouteilles de stockage d'eau, les lampes, les cases à poudre, les étagères pour les poules, le four de chauffage, lunette volaille, balance, débecqueuse.	Enumération de manière exhaustive du matériel avicole à utiliser en chair et en pondeuse	Pré-test	Formative Sommativ	Au cours de la formation	Formateurs
2. Utiliser les produits avicoles	Anti-stress (sachet) Anticoccidien Anti parasitaire Vitamines Vaccin ITA New (100 doses) Goumburo HB1 et HB120 Variole Litière.	Enumération tous les produits avicoles à utiliser en chair et en pondeuse	QCM/ Questions Appariement	Formative Sommativ	Au cours de la formation	Formateurs
3. Appliquer les règles d'HSSE	Utilisations des équipements de protection : Tenue de travail, Masque, Gants, Chaussures de sécurités, Rangement des produits.	Utilisation des équipements en respectant les règles d'HSSE	QCM/ Questions Appariement Etude de cas	Formative Sommativ	Au cours de la formation	Formateurs
4. Traiter les ordures provenant des produits avicoles	Tri des ordures, classement : recyclage, stockage.	Traitement adéquat des ordures avicoles	QCM/ Questions Appariement Etude de cas	Formative Sommativ	Au cours de la formation	Formateurs

COMPETENCE 3 : Préalables à l'élevage des poulets

Objectifs spécifiques à évaluer	Points possibles à évaluer	Attendus	Moyens/outils	Evaluation	Moment	Acteurs
1. Décrire le poulet	Anatomie du poulet	Description exacte des poulets	Pré-test	Formative Sommativ	Au cours de la formation	Formateurs
2. Se ravitailler en souches de qualité	Choix des souches pour chairs et pondeuses - Les races utilisées pour les souches chair - Les races utilisées pour les souches pondeuses.	Choix pertinent des souches chair et pondeuses.	QCM Questions Appariement	Formative Sommativ	Au cours de la formation	Formateurs
3. Elaborer un projet avicole rentable	Etude du marché : contraintes, opportunités, menaces. Le projet avicole : objectifs, faisabilité, budgétisation.	Identification des contraintes, des menaces et des opportunités du marché Elaboration dans les règles de l'art d'un projet avicole.	QCM Questions Appariement Etude de cas	Formative Sommativ	Au cours de la formation	Formateurs
	Rôle du bâtiment d'élevage		QCM			

4. Connaître le rôle et l'importance du bâtiment d'élevage	Importance économique du bâtiment Protection Milieu de vie des volailles	Explication du rôle, de l'importance du bâtiment avicole.	Questions Appariement Etude de cas	Formative Sommativ	Au cours de la formation	Formateurs
5. Identifier les critères emplacement du bâtiment d'élevage	Choix de l'emplacement du bâtiment : Couvert végétal, Approvisionnement en eau, Accessibilité, Type de sol, Orientation, Ventilation	Explication de tous les critères prévalant au choix du site abritant le bâtiment avicole	QCM Questions Appariement Etude de cas	Formative Sommativ	Au cours de la formation	Formateurs
6. Respecter les normes de construction du bâtiment d'élevage	Normes techniques de construction du bâtiment : clôtures, dimensions, toiture.	Connaissance exhaustive des normes techniques requises pour la construction du bâtiment avicole.	QCM Questions Appariement Etude de cas	Formative Sommativ	Au cours de la formation	Formateurs

COMPETENCE 4 : Maitriser la conduite d'élevage des poulets, des poulettes et des Pondeuses

Objectifs évalués	Points possibles à évaluer	Attendus	Moyens/outils	Evaluation	Moment	Acteurs
1. Décrire les différentes étapes du vide sanitaire	Hygiène générale du bâtiment : - nettoyage - désinfection - chaulage ou blanchiment des murs - dératisation et désinsectisation	Identification des différentes phases du vide sanitaire.	QCM/ Questions Appariement Etude de cas	Formative Sommativ	Au cours de la formation	Formateurs
2. Aménager le bâtiment	Equipements du bâtiment : - la litière : rôle, types et épaisseur - disposition du matériel avicole dans le bâtiment - le préchauffage - la désinfection finale	Aménagement correcte des équipements dans le bâtiment d'élevage.	QCM/ Questions Appariement Etude de cas	Formative Sommativ	Au cours de la formation	Formateurs
3. Réussir les opérations de réception des poussins	Réception des poussins Contrôle de la qualité des poussins Tri, Fiche de suivi journalier Pesée : automatique et manuelle	Réalisation de toutes les opérations après la réception des poussins.	QCM/ Questions Appariement Etude de cas	Formative Sommativ	Au cours de la formation	Formateurs
4. Maitriser les paramètres d'ambiance et l'alimentation des poulets de chair du démarrage à la finition	La période de démarrage : - Les Paramètres d'ambiance (chauffage localisé, chauffage en ambiance) - éclairage - alimentation :	Identification exacte des paramètres du démarrage à la finition.	QCM Questions Appariement	Formative Sommativ	Au cours de la formation	Formateurs

5. Maitriser les paramètres d'ambiance et l'alimentation des poulets de chair de la croissance à la finition	La Croissance et la finition - Les paramètres d'ambiance	Identification exacte des paramètres d'ambiance pendant la croissance et la finition.	Etude de cas	Formative Sommativ	Au cours de la formation	Formateurs
	La Croissance et la finition (suite) L'alimentation de croissance et de finition (Aliment : formes, composition et besoins nutritionnels) Alimentation en eau	Identification des besoins nutritionnels et en eau des poulets du démarrage à la finition.	QCM Questions Appariement	Formative Sommativ	Au cours de la formation	Formateurs
6. Maitriser les techniques d'enlèvement, d'abattage des poulets et d'écoulement des produits	La Croissance et la finition (suite) Enlèvement des poulets Abattage et règles à respecter Calcul des critères technico-économiques : - Indice de consommation - Calcul des prix de revient Commercialisation	Connaissance précise des techniques d'enlèvement, d'abattage des poulets et d'écoulement des produits	QCM Questions Appariement	Formative Sommativ	Au cours de la formation	Formateurs
7. Respecter les normes et l'alimentation des poulettes	Normes et équipements Température et humidité Programme lumineux Programme alimentaire : formes, composition et apports nutritionnels Les besoins en eau	Connaissance exacte du programme lumineux et alimentaire des poulettes	QCM/ Questions Appariement Etude de cas	Formative Sommativ	Au cours de la formation	Formateurs
8. Contrôler la croissance des poulettes	Objectifs Pesée et tri épointage et débecquage	Enumération des différentes phases de	QCM/	Formative		Formateurs

	enregistrement des événements Programme lumineux : durée et Importance	contrôle de croissance des poulettes.	Questions Appariement Etude de cas	Sommative	Au cours de la formation	
9. Transférer les poulettes	Transfert et début de ponte : - Age au transfert - Surveillance au moment du transfert et du transport Programme lumineux	Explication des précautions à prendre au moment du transfert et du programme lumineux.	QCM/ Questions Appariement Etude de cas	Formative Sommative	Au cours de la formation	Formateurs
10. Connaître les besoins en eau et en aliments des pondeuses	Alimentation en eau : - Qualité de l'eau - Suivi de la qualité de l'eau Traitement de l'eau	Connaissance des besoins en aliment et en eau des pondeuses.	QCM/ Questions Appariement Etude de cas	Formative Sommative	Au cours de la formation	Formateurs
	Nourritures des pondeuses - Aliment pré-ponte - Aliment ponte 1 - Aliment ponte 2 - Aliment ponte 3					Formateurs

COMPETENCE 5 : Détecter, prévenir et traiter les maladies aviaires

Objectifs spécifiques à évaluer	Points possibles à évaluer	Attendus	Moyens/outils	Evaluation	Moment	Acteurs
1. Connaître les symptômes et la gravité des pathologies parasitaires	Les pathologies parasitaires Les helminthes, parasites du tube digestif : ascaris et heterakis, taeniasis, la spirochetose.	Décrire les pathologies parasitaires	QCM/ Questions Appariement Etude de cas	Formative Sommativ	Au cours de la formation	Formateurs
2. Connaître les symptômes et la gravité des pathologies bactériennes	Les pathologies bactériennes : - Les colibacilloses. - Les salmonelles : les paratyphoses, la pullorose typhose Les Mycoplasmoses : Mycoplasma gallisepticum, Mycoplasma synoviae	Décrire les pathologies bactériennes	QCM/ Questions Appariement Etude de cas	Formative Sommativ	Au cours de la formation	Formateurs
3. Connaître les symptômes et la gravité des pathologies virales	Les pathologies virales : - La maladie de newcastle - La maladie de gumboro - La maladie de Marek - La bronchite infectieuse	Décrire les pathologies virales	QCM/ Questions Appariement Etude de cas	Formative Sommativ	Au cours de la formation	Formateurs
4. Prévenir les maladies	Prophylaxie des maladies parasitaires Prophylaxie des maladies bactériennes Prophylaxie des maladies virales	Explication des moyens de prévention contre les maladies aviaires	QCM/ Questions Appariement Etude de cas	Formative Sommativ	Au cours de la formation	Formateurs
5. Connaître les règles d'utilisation et l'importance des vaccins	Règles générales de l'utilisation des vaccins Importance et types de vaccins	Connaissance précise des règles d'utilisation des vaccins	QCM/ Questions Appariement Etude de cas	Formative Sommativ	Au cours de la formation	Formateurs

6. Maitriser les différents modes d'administration des vaccins	Modalités d'administration des vaccins vivants	Connaissance précise des différentes modes d'administration des vaccins.	QCM/ Questions Appariement Etude de cas	Formative Sommativ	Au cours de la formation	Formateurs
	Modalités d'administration des vaccins inanimés et contrôle de la vaccination :					Formateurs

CESAG - BIBLIOTHEQUE

COMPETENCE 6 : S'intégrer dans le milieu professionnel

Objectifs spécifiques à évaluer	Points possibles à évaluer	Attendus	Moyens/outils	Evaluation	Moment	Acteurs
1. Elaborer des écrits sociaux	<p>Demande d'emploi</p> <p>Lettre de motivation</p> <p>Curriculum vitae</p> <p>Rapports</p> <p>Compte rendu</p> <p>Techniques d'entretien</p>	<p>Rédaction correcte des demandes d'emploi, des lettres de motivation, des cv, des rapports et des comptes rendus</p> <p>Explication des règles à respecter lors d'un entretien.</p>	Pré-test	<p>Formative</p> <p>Sommative</p>	Au cours de la formation	Formateurs
2. Identifier les droits et devoirs du travailleur	<p>Contrats de travail</p> <p>Bulletin de salaire</p> <p>Congés</p> <p>Déclarations sociales</p>	<p>Elaboration correcte de contrats de travail, de bulletins de salaires.</p> <p>Identification des composantes des déclarations sociales.</p>	<p>QCM</p> <p>Questions</p> <p>Appariement</p>	<p>Formative</p> <p>Sommative</p>	Au cours de la formation	Formateurs
3. Choisir l'idée et la forme d'entreprise	<p>L'idée d'entreprise</p> <p>Choix d'une idée d'entreprise</p>	Choix pertinent de l'idée et du type	<p>QCM</p> <p>Questions</p>	<p>Formative</p> <p>Sommative</p>		Formateurs

	Types d'entreprises Formes d'entreprises Le droit de commerce Le droit des sociétés	d'entreprise Connaissance acceptable du droit commercial et du droit des sociétés.	Appariement		Au cours de la formation	
4. Identifier les responsabilités légales	Impôts et taxes Enregistrement de l'entreprise	Détermination exacte du montant requis de l'impôt et de la taxe Maîtrise de la procédure d'enregistrement d'une entreprise.	QCM Questions Appariement Etude de cas	Formative Sommativ	Au cours de la formation	Formateurs
5. Mettre en œuvre l'idée d'entreprise	Le Plan d'affaires Elaboration du plan d'affaires	Bonne définition du plan d'affaires Elaboration juste d'un plan d'affaires.	QCM Questions Appariement Etude de cas	Formative Sommativ	Au cours de la formation	Formateurs

Annexe 9 : Budget détaillé des sessions de la formation**A. Session de Kaolack**

Documents et petits moyens didactiques

Libellés	Quantité	Prix unitaire (FCFA)	Prix total (FCFA)
Kit du participant	20	2 000	40000
Document des participants	20	2 500	50000
Papier Padex	02	2 500	5000
Marqueurs	02	4 100	8200
Rame de papier	01	2 500	2500
Total			105700

Matériels et intrants pédagogiques

Désignation	Quantité	Prix Unitaire	Prix Total
Elevage poulets de chair			
Sujet (poussins)	50	850	42500
Litière	01	2000	2000
Aliment démarrage (sac de 50 kg)	01	15000	15000
Aliment croissance (sac de 50 kg)	01	15000	15000
Aliment finition (sac de 50 kg)	02	15000	30000
Anti-stress (sachet)	02	3000	6000
Anticoccidien	01	4000	4000
Anti parasitaire	01	2500	2500
Vitamines	01	3000	3000
Vaccin ITA New (100 doses)	01	3000	3000
Goumburo	01	5000	5000
HB1 et HB120	01	4000	4000
Variole	01	5000	5000
Abreuvoir	01	8000	8000
Mangeoire	02	3000	6000
Balance	04	10000	40000
Seau	05	1000	5000
Botte	02	1500	3000
Registre d'enregistrement	01	2000	2000
Lampe tempête	01	3000	3000
Total 1			204 000
Elevage des poules pondeuses			
Sujet (poussins)	50	850	42500
Aliment poulette 1 ^{er} âge (sac de 50 kg)	02	13100	26200
Aliment poulette 2 ^{ème} âge (sac de 50 kg)	05	13100	65500

Désignation	Quantité	Prix Unitaire	Prix Total
Aliment pouceuse	03	12600	37800
Anti- stress (sachet)	02	3000	6000
Vaccin (100 doses)	01	3000	3000
Abreuvoir	01	8000	8000
Mangeoire	02	3000	6000
Lunette volaille	50	100	5000
Débécqueuse	50	60	3000
Balance	04	10000	40000
Seau	05	1000	5000
Botte	02	1500	3000
Lampe tempête	01	3000	3000
Total 2			250 000
Total général			458 000

Récapitulatif budget prévisionnel de Kaolack

Rubriques	Libellés	Coût Total (F CFA)
Frais pédagogiques	Frais d'Intervention : 10 000 F x 236h	2360000
	Moyens didactiques de formation	105700
	Matériels et intrants pédagogiques	458000
	<i>Sous-Total 1</i>	2923700
Frais administratifs	Transport formateur : Forfait	50000
	Restauration des bénéficiaires: 2 500 F x 20 x 30j	1500000
	Indemnités de transport des bénéficiaires : 1000 Fx 20 pers x 30j	600000
	Location salle pour 2jours (Ouverture et Evaluation)	50000
	Contributions aux frais de prise en charge du bénéficiaire de Guinguinéo (déplacement et séjour) : forfait	30000
	<i>Sous - Total 2</i>	2223000
Frais additionnels	Mission de coordination et de suivi	100 000
	Reportage, documentation et communication	250 000
	Coût estimatif de l'évaluation finale et frais de jury	150 000
	<i>Sous-Total 3</i>	500 000
Total général		5646700

Coût global de la session : cinq millions six cent quarante-six mille sept cents (5.646.700) francs CFA

B. Session de Diourbel

Tableau récapitulatif des documents et petits moyens didactiques

Libellés	Prix unitaire (FCFA)	Nombre	Prix total (FCFA)
Kit du participant	2 000	19	38000
Document des participants	2 500	19	47500
Papier Padex	2 500	02	5000
Marqueurs	4 100	02	8200
Rame de papier	2 500	01	2500
Total			101200

Tableau des matériels et intrants pédagogiques

Désignation	Quantité	Prix Unitaire	Prix Total
Eleavage poulets de chair			
Sujet (poussins)	50	850	42500
Litière	01	2000	2000
Aliment démarrage (sac de 50 kg)	01	15000	15000
Aliment croissance (sac de 50 kg)	01	15000	15000
Aliment finition (sac de 50 kg)	02	15000	30000
Anti-stress (sachet)	02	3000	6000
Anticoccidien	01	4000	4000
Anti parasitaire	01	2500	2500
Vitamines	01	3000	3000
Vaccin ITA New (100 doses)	01	3000	3000
Goumburo	01	5000	5000
HB1 et HB120	01	4000	4000
Variole	01	5000	5000
Abreuvoir	01	8000	8000
Mangeoire	02	3000	6000
Balance	04	10000	40000
Seau	05	1000	5000
Botte	02	1500	3000
Registre d'enregistrement	01	2000	2000
Lampe tempête	01	3000	3000
Total 1			204 000
Eleavage des poules pondeuses			
Sujet (poussins)	50	850	42500
Aliment poulette 1 ^{er} âge (sac de 50 kg)	02	13100	26200
Aliment poulette 2 ^{ème} âge (sac de 50 kg)	05	13100	65500
Aliment pondeuse	03	12600	37800
Anti- stress (sachet)	02	3000	6000

Désignation	Quantité	Prix Unitaire	Prix Total
Vaccin (100 doses)	01	3000	3000
Abreuvoir	01	8000	8000
Mangeoire	02	3000	6000
Lunette volaille	50	100	5000
Débécqueuse	50	60	3000
Balance	04	10000	40000
Seau	05	1000	5000
Botte	02	1500	3000
Lampe tempête	01	3000	3000
Total 2			250 000
Total général			458 000

Budget prévisionnel de Diourbel

Rubriques	Libellés	Coût Total (F CFA)
Frais pédagogiques	Frais d'Intervention : 10 000 F x 236h	2360000
	Moyens didactiques de formation	101200
	Matériels et intrants pédagogiques	458000
	Sous -Total 1	2919200
Frais administratifs	Forfait transport formateur	50 000
	Transport des 02 bénéficiaires de Rufisque vers Diourbel : 2500 x 02	5000
	Forfait pour la prise en charge des 02 bénéficiaires de Rufisque : 20000 x 2	40000
	Restauration des bénéficiaires: 2 500 F x 19pers x 30j	1425000
	Indemnités de transport des bénéficiaires : 1000F x 19 pers x 30j	320000
	Location salle pour 2jours (Ouverture et Evaluation)	50000
	Sous - Total 2	1890000
Frais additionnels	Mission de coordination et de suivi	100 000
	Reportage, documentation et communication	250 000
	Coût estimatif de l'évaluation finale et frais de jury	150 000
Sous- Total 3:		500 000
Total général		5.309.200

Coût global de la session : cinq millions trois cent neuf mille deux cents (5.309.200) francs CFA.

C. Session de Goudiry

Tableau récapitulatif des documents et petits moyens didactiques

Libellés	Prix unitaire (FCFA)	Nombre	Prix total (FCFA)
Kit du participant	2 000	23	46000
Document des participants	2 500	23	57500
Papier Padex	2 500	02	5 000
Marqueurs	4 100	02	8200
Rame de papier	2 500	01	2500
Total			119200

Tableau des matériels et intrants pédagogiques

Désignation	Quantité	Prix Unitaire	Prix Total
Elevage poulets de chair			
Sujet (poussins)	50	850	42500
Litière	01	2000	2000
Aliment démarrage (sac de 50 kg)	01	15000	15000
Aliment croissance (sac de 50 kg)	01	15000	15000
Aliment finition (sac de 50 kg)	02	15000	30000
Anti-stress (sachet)	02	3000	6000
Anticoccidien	01	4000	4000
Anti parasitaire	01	2500	2500
Vitamines	01	3000	3000
Vaccin ITA New (100 doses)	01	3000	3000
Goumburo	01	5000	5000
HB1 et HB120	01	4000	4000
Variole	01	5000	5000
Abreuvoir	01	8000	8000
Mangeoire	02	3000	6000
Balance	04	10000	40000
Seau	05	1000	5000
Botte	02	1500	3000
Registre d'enregistrement	01	2000	2000
Lampe tempête	01	3000	3000
Total 1			204 000
Elevage des poules pondeuses			
Sujet (poussins)	50	850	42500
Aliment poulette 1 ^{er} âge (sac de 50 kg)	02	13100	26200
Aliment poulette 2 ^{ème} âge (sac de 50 kg)	05	13100	65500
Aliment pondeuse	03	12600	37800
Anti- stress (sachet)	02	3000	6000
Vaccin (100 doses)	01	3000	3000

Désignation	Quantité	Prix Unitaire	Prix Total
Abreuvoir	01	8000	8000
Mangeoire	02	3000	6000
Lunette volaille	50	100	5000
Débécqueuse	50	60	3000
Balance	04	10000	40000
Seau	05	1000	5000
Botte	02	1500	3000
Lampe tempête	01	3000	3000
Total 2			250 000
Total général			458 000

Budget prévisionnel de la session de Kaolack

Rubriques	Libellés	Coût Total (F CFA)
Frais Pédagogiques	Frais d'Intervention : 10 000 F x 236h	2360000
	Moyens didactiques de formation	119200
	Matériels et intrants pédagogiques	458000
	Sous - Total 1	2937200
Frais Administratifs	Transport formateur	50000
	Restauration des bénéficiaires: 2 500 F x 23 x 30j	1725000
	Indemnités de transport des bénéficiaires : 1000 Fx 23pers x 30j	690000
	Location salle pour 2jours (Ouverture et Evaluation)	50000
	Transport bénéficiaires de Saraya vers Goudiry : 05 pers x 5000F	25000
	Transport bénéficiaires de Kédougou vers Goudiry : 02 pers x 5000F	10000
	Transport bénéficiaires de Kédougou vers Goudiry : 01pers x 5000F	5000
	Sous - Total 2	2555000
Frais Additionnels	Mission de coordination et de suivi	100 000
	Reportage, documentation et communication	250 000
	Coût estimatif de l'évaluation finale et frais de jury	150 000
Sous-Total 3		500 000
Total général		5 992 200

Coût global de la session : cinq millions neuf cent quatre-vingt-douze mille deux cents (5.992.200) francs CFA.

D. Session de Kolda

Tableau récapitulatif des documents et petits moyens didactiques

Libellés	Prix (FCFA) unitaire	Nombre	Prix total (FCFA)
Kit du participant	2 000	16	32000
Document des participants	2 500	16	40000
Papier Padex	2 500	02	5000
Marqueurs	4 100	02	8200
Rame de papier	2 500	01	2500
Total			87700

Tableau des matériels et intrants pédagogiques

Désignation	Quantité	Prix Unitaire	Prix Total
Elevage poulets de chair			
Sujet (poussins)	50	850	42500
Litière	01	2000	2000
Aliment démarrage (sac de 50 kg)	01	15000	15000
Aliment croissance (sac de 50 kg)	01	15000	15000
Aliment finition (sac de 50 kg)	02	15000	30000
Anti-stress (sachet)	02	3000	6000
Anticoccidien	01	4000	4000
Anti parasitaire	01	2500	2500
Vitamines	01	3000	3000
Vaccin ITA New (100 doses)	01	3000	3000
Goumburo	01	5000	5000
HB1 et HB120	01	4000	4000
Variole	01	5000	5000
Abreuvoir	01	8000	8000
Mangeoire	02	3000	6000
Balance	04	10000	40000
Seau	05	1000	5000
Botte	02	1500	3000
Registre d'enregistrement	01	2000	2000
Lampe tempête	01	3000	3000
Total 1			204 000
Elevage des poules pondeuses			
Sujet (poussins)	50	850	42500
Aliment poulette 1 ^{er} âge (sac de 50 kg)	02	13100	26200
Aliment poulette 2 ^{ème} âge (sac de 50 kg)	05	13100	65500
Aliment pondeuse	03	12600	37800
Anti- stress (sachet)	02	3000	6000
Vaccin (100 doses)	01	3000	3000

Désignation	Quantité	Prix Unitaire	Prix Total
Abreuvoir	01	8000	8000
Mangeoire	02	3000	6000
Lunette volaille	50	100	5000
Débécqueuse	50	60	3000
Balance	04	10000	40000
Seau	05	1000	5000
Botte	02	1500	3000
Lampe tempête	01	3000	3000
Total 2			250 000
Total général			458 000

BUDGET PREVISIONNEL

Rubriques	Libellés	Coût Total (F CFA)
Frais Pédagogiques	Frais d'Intervention : 10 000 F x 236h	2360000
	Moyens didactiques de formation	87700
	Matériels et intrants pédagogiques	458000
	Sous-Total 1	2905700
Frais Administratifs	Transport formateur : forfait	50000
	Restauration des bénéficiaires: 2 500 F x 16pers x 30j	1200000
	Indemnités de transport des bénéficiaires : 1000 Fx 16 pers x 30j	480000
	Location salle pour 2jours (Ouverture et Evaluation)	50000
	Sous-Total 2	1780000
Frais Additionnels	Mission de coordination et de suivi	100 000
	Reportage, documentation et communication	250 000
	Coût estimatif de l'évaluation finale et frais de jury	150 000
	Sous-Total	500 000
Total général		5185700

Coût global de la session : cinq millions cent quatre-vingt-cinq mille sept cents (5.185.700) francs CFA.

E. Session de Médina Yoro Foula

Tableau récapitulatif des documents et petits moyens didactiques

Libellés	Prix (FCFA) unitaire	Nombre	Prix total (FCFA)
Kit du participant	2 000	14	28000
Document des participants	2 500	14	3500
Papier Padex	2 500	02	5000
Marqueurs	4 100	02	8200
Rame de papier	2 500	01	2500
Total			47200

Tableau des matériels et intrants pédagogiques

Désignation	Quantité	Prix Unitaire	Prix Total
Elevage poulets de chair			
Sujet (poussins)	50	850	42500
Litière	01	2000	2000
Aliment démarrage (sac de 50 kg)	01	15000	15000
Aliment croissance (sac de 50 kg)	01	15000	15000
Aliment finition (sac de 50 kg)	02	15000	30000
Anti-stress (sachet)	02	3000	6000
Anticoccidien	01	4000	4000
Anti parasitaire	01	2500	2500
Vitamines	01	3000	3000
Vaccin ITA New (100 doses)	01	3000	3000
Goumburo	01	5000	5000
HB1 et HB120	01	4000	4000
Variole	01	5000	5000
Abreuvoir	01	8000	8000
Mangeoire	02	3000	6000
Balance	04	10000	40000
Seau	05	1000	5000
Botte	02	1500	3000
Registre d'enregistrement	01	2000	2000
Lampe tempête	01	3000	3000
Total 1			204 000
Elevage des poules pondeuses			
Sujet (poussins)	50	850	42500
Aliment poulette 1 ^{er} âge (sac de 50 kg)	02	13100	26200
Aliment poulette 2 ^{ème} âge (sac de 50 kg)	05	13100	65500
Aliment pondeuse	03	12600	37800
Anti- stress (sachet)	02	3000	6000
Vaccin (100 doses)	01	3000	3000

Désignation	Quantité	Prix Unitaire	Prix Total
Abreuvoir	01	8000	8000
Mangeoire	02	3000	6000
Lunette volaille	50	100	5000
Débécqueuse	50	60	3000
Balance	04	10000	40000
Seau	05	1000	5000
Botte	02	1500	3000
Lampe tempête	01	3000	3000
Total 2			250 000
Total général			458 000

RECAPITULATIF BUDGET PREVISIONNEL DE MEDINA YORO FOULA

Rubriques	Libellés	Coût Total (F CFA)
Frais Pédagogiques	Frais d'Intervention : 10 000 F x 236h	2360000
	Moyens didactiques de formation	47200
	Matériels et intrants pédagogiques	458000
	Sous - Total 1	2865200
Frais Administratifs	Transport formateur : Forfait	50000
	Restauration des bénéficiaires: 2 500 F x 14 pers x 30j	1050000
	Indemnités de transport des bénéficiaires : 1000 Fx 14 pers x 30j	420000
	Location salle pour 2jours (Ouverture et Evaluation)	50000
	Transport bénéficiaires de Bounkiling : 04 x 5000	20000
	Transport bénéficiaires de Bounkiling : 01 x 5000	5000
Sous - Total 2	1595000	
Frais Additionnels	Mission de coordination et de suivi	100 000
	Reportage, documentation et communication	250 000
	Coût estimatif de l'évaluation finale et frais de jury	150 000
	Sous-Total 3	500 000
Total général		4960200

Coût global de session : quatre millions neuf cent soixante un mille deux cents (4.960.200) francs CFA.

F. Session de Birkilane

Tableau récapitulatif des documents et petits moyens didactiques

Libellés	Prix unitaire (FCFA)	Nombre	Prix total (FCFA)
Kit du participant	2 000	14	28000
Document des participants	2 500	14	3500
Papier Padex	2 500	02	5000
Marqueurs	4 100	02	8200
Rame de papier	2 500	01	2500
Total			47200

Tableau des matériels et intrants pédagogiques pour la session de Birkilane

Désignation	Quantité	Prix Unitaire	Prix Total
Elevage poulets de chair			
Sujet (poussins)	50	850	42500
Litière	01	2000	2000
Aliment démarrage (sac de 50 kg)	01	15000	15000
Aliment croissance (sac de 50 kg)	01	15000	15000
Aliment finition (sac de 50 kg)	02	15000	30000
Anti-stress (sachet)	02	3000	6000
Anticoccidien	01	4000	4000
Anti parasitaire	01	2500	2500
Vitamines	01	3000	3000
Vaccin ITA New (100 doses)	01	3000	3000
Goumburo	01	5000	5000
HB1 et HB120	01	4000	4000
Variole	01	5000	5000
Abreuvoir	01	8000	8000
Mangeoire	02	3000	6000
Balance	04	10000	40000
Seau	05	1000	5000
Botte	02	1500	3000
Registre d'enregistrement	01	2000	2000
Lampe tempête	01	3000	3000
Total 1			204 000
Elevage des poules pondeuses			
Sujet (poussins)	50	850	42500
Aliment poulette 1 ^{er} âge (sac de 50 kg)	02	13100	26200
Aliment poulette 2 ^{ème} âge (sac de 50 kg)	05	13100	65500
Aliment pondeuse	03	12600	37800
Anti- stress (sachet)	02	3000	6000
Vaccin (100 doses)	01	3000	3000

Désignation	Quantité	Prix Unitaire	Prix Total
Abreuvoir	01	8000	8000
Mangeoire	02	3000	6000
Lunette volaille	50	100	5000
Débécqueuse	50	60	3000
Balance	04	10000	40000
Seau	05	1000	5000
Botte	02	1500	3000
Lampe tempête	01	3000	3000
Total 2			250 000
Total général			458 000

Récapitulatif budget prévisionnel de la session de Birkilane

Rubriques	Libellés	Coût Total (F CFA)
Frais Pédagogiques	Frais d'Intervention : 10 000 F x 236h	2360000
	Moyens didactiques de formation	47200
	Matériels et intrants pédagogiques	458000
	Sous - Total 1	2865200
Frais Administratifs	Transport formateur : Forfait	50000
	Restauration des bénéficiaires: 2 500 F x 14 pers x 30j	1050000
	Indemnités de transport des bénéficiaires : 1000 Fx 14 pers x 30j	420000
	Transport bénéficiaires de Foundiougne vers Birkilane : 05 pers x 5000F	25000
	Location salle pour 2jours (Ouverture et Evaluation)	50000
	Sous - Total 2	1595000
Frais Additionnels	Mission de coordination et de suivi	100 000
	Reportage, documentation et communication	250 000
	Coût estimatif de l'évaluation finale et frais de jury	150 000
	Sous-Total 3	500 000
Total général		4960200

Coût global de la session : quatre millions neuf cent soixante mille deux cents (4.960.200) francs CFA.