



- Complément - Etude prospective des métiers de la branche sélection et reproduction Animales

Version du 20 Mai 2015



SOMMAIRE du rapport complémentaire

Le rapport ci-joint complète et présente plusieurs focus sur quelques points spécifiques de l'étude souhaités par le Comité de pilotage lors de la réunion du 25 mars 2015. Les points suivant sont abordés :

	Pages
• Analyse métier et évolution potentielle du métier de « technicien génétique » ou « d'amélioration génétique » et les certifications existantes pouvant y préparer	3
• Le contour du métier de technicien conseil en gestion de la reproduction, technicien génétique et les certifications existantes pouvant y préparer	6
• Forces – Faiblesses – Opportunités et Menaces à la mise en place des CQP pour la branche SRA	12
• Une réponse pour favoriser les mobilités professionnelles : exemples de développement de passerelles professionnelles entre certifications	13
• Création d'un CQP pour les Techniciens d'insémination coordinateur (TIC) (Le modèle du CQP I animateurs d'équipe)	15
• Proposition du comité de pilotage de l'étude (fiche synthèse)	17

Analyse et évolution potentielle du métier de « technicien génétique » ou « d'amélioration génétique »

- Les deux missions majeures attribuées au technicien génétique sont les suivantes :
 - Création de schémas de sélection
 - Développement de la filière auprès des TI et des éleveurs

Champs d'activité	Technicien génétique / Technicien d'amélioration génétique
Conseil aux éleveurs	- Conseiller et appuyer techniquement certains éleveurs en matière génétique
Conseil aux techniciens d'insémination	- Animer, communiquer, actualiser les innovations génétiques, performances...
Activité technique	- Créer, suivre et gérer les schémas de sélection et d'amélioration génétique - Proposer des processus de reproduction et des accouplements raisonnés, contrôler la morphologie de l'animal en traitant des données chiffrées et en opérant le pointage des animaux - Contribuer au recrutement des reproducteurs destinés au schéma de sélection : contractualisation avec les éleveurs

- Les « techniciens génétiques ou amélioration génétique » font partie de la famille professionnelle de la « production » en étant « support » des techniciens d'insémination.
- Facteurs d'évolution impactant le métier de technicien génétique :
 - Augmentation de la taille des EMP/ES, développement des services R&D
 - Restructuration des acteurs impactés par le règlement zootechnique européen
 - Rapidité des évolutions technologiques
 - Développement du génotypage des mâles des éleveurs
 - Élévation continue du niveau des éleveurs de plus en plus élevé
 - Professionnalisation des TI en matière de conseil génétique
- Evolution potentielle du métier vers deux voies de spécialisation :
 - Technicien en création de schémas de sélection
 - Technicien en développement et promotion de la filière

Les certifications existantes préparant aux métiers de technicien génétique : Les Masters

Titre	Dispensé par	Descriptif	Métiers Visés	Les compétences que la certification n'apporte pas pour l'exercice du métier de TG
Master européen en animaux d'élevage et de génétique (EM-ABG)	INRA – Agro ParisTech	Utilisation de la génétique quantitative et moléculaire à des fins d'élevage : <ul style="list-style-type: none"> - compréhension et mesure de la variation génétique (génétique statistique) - analyse génétique moléculaire et bio-informatique (génomique) - conception et évaluation des programmes de sélection (Elevage) - compréhension des relations intra-animal biologiques 	<ul style="list-style-type: none"> - Personnel d'études et de recherche - Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement industrie - Enseignant-Chercheur - Recherche et développement - Zootechnie - Biotechnologie 	<ul style="list-style-type: none"> • Récolte de la semence et insémination • Champs de compétences liées à la communication, l'animation et la conduite de projet
Master biologie & santé génétique, génomique	Université Bretagne Occidentale Brest	<ul style="list-style-type: none"> - Développer et mener un programme de recherche au sein d'une équipe R&D - Créer et/ou utiliser de nouveaux outils de génomique, biologie moléculaire et biochimie - Optimiser les procédés existants - Assurer la formation des personnels aux nouvelles techniques et équipements - Organiser l'activité de recherche en terme de personnels, matériels et consommables. - Encadrer les personnels techniques - Initier et assurer une démarche qualité y sensibiliser les personnels. - Gestion de projets : planifier et budgéter. - Assurer une veille technologique et réglementaire. - Concevoir une stratégie marketing - Assurer une action de communication simple - Rechercher des modes de financement et/ou partenariat 	<ul style="list-style-type: none"> - Ingénieur ou assistant-ingénieur « R&D » secteur public ou privé - Ingénieur « assurance qualité » secteur public ou privé - Rédacteur scientifique - Ingénieur technico-commercial - Consultant - Animateur scientifique - Chercheur ou enseignant-chercheur 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissances générales sur le secteur et la filière de l'élevage • Récolte de la semence et insémination • Préparation au CAFTI, le cas échéant

Les certifications existantes préparant aux métiers de technicien génétique : Les Masters

Titre	Dispensé par	Descriptif	Métiers Visés	Les compétences que la certification n'apporte pas pour l'exercice du métier de TG
Master Biologie Intégrative et agro-sciences	Université François Rabelais (Tours) Partenariat avec l'INRA de Tours	<ul style="list-style-type: none"> - Qualité Normes BPL - Toxicologie - Perturbations endocriniennes - Régulation endocrinienne - Reproduction humaine – recherche biomédicale - Reproduction faune sauvage – gestion de la biodiversité - <u>Reproduction des animaux d'élevage</u> - <u>Gamétogénèse - fécondation</u> - <u>Manipulation de gamètes – Production d'embryons</u> - <u>Cryobiologie – Evaluation de la qualité de la semence</u> - Modèles expérimentaux cellulaires 	Ingénieur d'étude en reproduction animale responsable d'équipe de PMA, DPI, coordinateur d'étude toxicologique, ingénieur de recherche en toxicologie, animateur en parc zoologique...	Préparation au CAFTI Récolte de la semence et insémination Champs d'activité commerciale

Rappel : le métier de Technicien-conseil en gestion de la reproduction de l'élevage

Champ d'activité **techniques** de l'insémination et de la reproduction

- Organiser, programmer, préparer, approvisionner en vue d'assurer les RDV d'intervention
- Réaliser l'ensemble des actes techniques d'insémination (mise en place)
- Suivre la reproduction : suivi du plan d'accouplement, constat de gestation, échographie, monitoring, palper rectal...

Champ d'activité **commercial**

- Vendre les produits et équipements de l'entreprise
 - Ex : Vente de doses, nutriments pour favoriser l'expression génétique de lots d'animaux et la reproduction
- Promouvoir et proposer des services et des prestations autour de la gestion de la reproduction :
 - Ex : Construction du planning d'accouplement, suivi de la gestation, monitoring, synchronisation des chaleurs,
- Prospector de nouveaux éleveurs

Champ d'activité de la **communication professionnelle**

- Transmettre à son entreprise les remarques et souhaits des adhérents et de la clientèle extérieure, pour contribuer à la stratégie de développement de la coopérative.
- Relayer la communication avec les autres catégories de professionnels dans l'entreprise (techniciens spécialisés...)
- Communiquer sur l'entreprise (son projet, ses valeurs, ses engagements...)
- Mener une veille sur la réglementation et la qualité en production animale
- Enregistrer informatiquement des actes techniques et des conseils

Champ d'activité du **conseil**

Conseil en gestion de la reproduction

- Identifier le projet, les objectifs et les moyens avec les éleveurs
- Evaluer les résultats et le ROI en matière de génétique
- Collecter et analyser les données relatives à la reproduction et l'amélioration génétique

Conseil en amélioration génétique

- Améliorer le planning d'accouplement
- Effectuer des prélèvements (génotypage)
- Effectuer des transplantations embryonnaires

Champ d'activité **réseau**

- Dialoguer et être relais avec les intervenants / experts sur les sujets de l'alimentation/ Nutrition, bâtiment pour l'élevage, sanitaire
- Travailler en réseau pour recourir à un autre expert externe si nécessaire

Les certifications et diplômes existants préparant aux métiers de technicien d'insémination : le BTS A

Titre	Organisme	Descriptif	Métiers visés	Les compétences que la certification n'apporte pas pour l'exercice du métier de TI (TCGRA)
<p>Brevet Technicien Supérieur Agricole</p> <p><u>Option:</u></p> <p>Productions Animales</p>	Lycées agricoles	<p><u>Connaissances scientifiques et techniques :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Zootechne Biologie animale Santé animal Génétique Reproduction Alimentation animale Production fourragère Agroéquipement <p><u>Connaissances « générales » :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Techniques d'expression, de communication et de documentation, sciences économiques, langue vivante, mathématiques, informatique 	<ul style="list-style-type: none"> - Conseiller agricole, éleveur, contrôleur de performances, chef d'exploitation - Sur une exploitation agricole, pour une coopérative, une entreprise spécialisée dans l'alimentation animale ou l'agrofourmiture, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> - Préparation au CAFTI - Les compétences liées aux activités de conseil-commercialisation de services adaptés au projet économique du « client »

Les certifications et diplômes existants préparant aux métiers de technicien d'insémination : les Licences professionnelles

Titre	Organisme	Descriptif	Métiers visés	Les compétences que la certification n'apporte pas pour l'exercice du métier de TI (TCGRA)
<p>Licence Professionnelle</p> <p><u>Mention</u> : productivité</p> <p><u>Spécialité</u> : « Génétique et développement de l'élevage »</p>	<p>Université de Limoges</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Maîtriser les <u>connaissances</u> théoriques et pratiques des méthodes de sélection animale - Maîtriser les <u>outils de l'information et de la communication</u>, et <u>savoir en assurer la diffusion aux professionnels</u> - Maîtriser les <u>connaissances de base en biologie moléculaire</u> et en <u>zootechnie</u> pour les appliquer - <u>Comprendre</u> les systèmes économiques et le fonctionnement des filières animales - <u>Savoir concevoir, mettre en œuvre et évaluer</u> des programmes de sélection dans les principales productions animales - <u>Savoir appliquer</u> les connaissances scientifiques préalables à toute entreprise de sélection - Être capable de <u>récolter la semence</u>, en estimer la qualité, savoir la conserver, et inséminer en respectant les règles d'hygiène - Être capable de <u>rédiger un rapport technique</u>, de travailler en équipe, d'organiser et de présenter des résultats, savoir mettre en valeur ses compétences et son expérience. - Préparation au CAFTI 	<p>Conseiller en amélioration génétique, Technicien inséminateur</p> <p>Responsable du contrôle de performances Conseiller d'élevage</p> <p>Responsable du suivi du programme de sélection d'une race</p> <p>Responsable de station d'évaluation génétique d'animaux</p> <p>Chargé de promotion d'une race</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil génétique adapté aux projets économiques des exploitations d'élevage • Champs de compétences commercial (services, vente, conseil)
<p>Licence Professionnelle</p> <p><u>Mention</u> Biotechnologies</p> <p><u>Spécialité</u> : Génomique</p>	<p>IUT Lyon</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Savoir utiliser les outils informatiques</u> et les bases de données (interroger des banques de données bibliographiques et des brevets) - <u>Appliquer des procédures</u> de veille technologique dans les entreprises - <u>Connaitre les principes des nouvelles techniques</u> analytiques haut et moyen débit et leurs applications (puces à ADN, séquençage haut débit, animaux transgéniques...) - <u>Appliquer les protocoles expérimentaux</u> et savoir présenter les résultats expérimentaux. - Être capable de mettre en œuvre les <u>procédures de contrôle qualité</u> et de sécurisation des données - <u>L'environnement professionnel</u>, les règles d'hygiène et sécurité, la législation spécifique aux biotechnologies, les principes de la qualité et de la métrologie, ainsi que les règles de bioéthique et du droit au travail 	<p>Expert technicien ou assistant d'ingénieur dans les domaines de : la Recherche et développement, la Production, la Qualité, la Sécurité, les Services</p> <p>Etude prospective des métiers de la branche sélection et reproduction Animales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissances des systèmes économiques des exploitations d'élevages • Conseil génétique adaptés aux projets économiques des exploitations d'élevage • Préparation au CAFTI

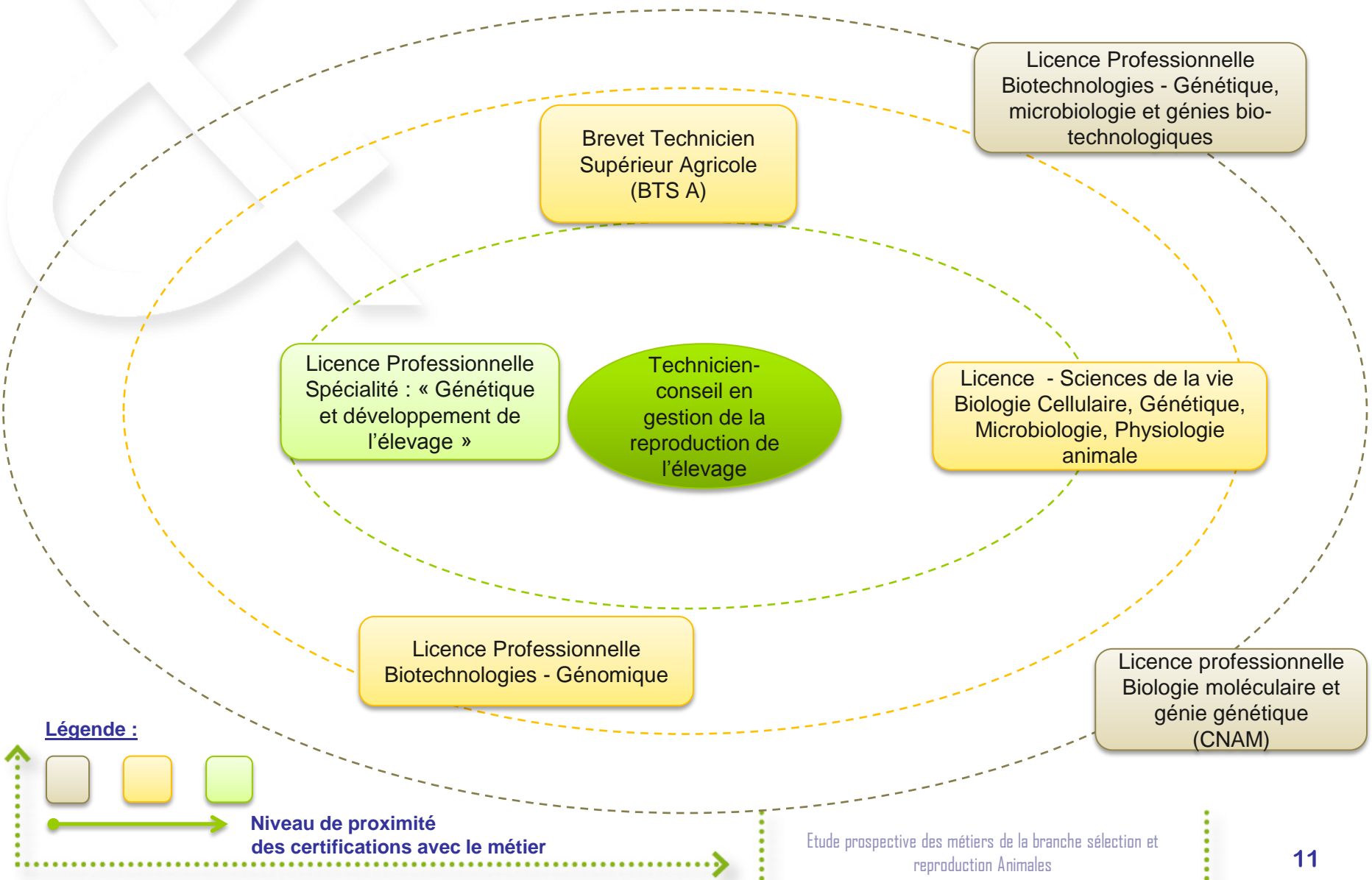
Les certifications et diplômes existants préparant aux métiers de technicien d'insémination : le Licences professionnelles

Titre	Organisme	Descriptif	Métiers visés	Les compétences que la certification n'apporte pas pour l'exercice du métier de TI (TCGRA)
Licence Professionnelle <u>Mention</u> Biotechnologies <u>Spécialité :</u> Génétique, microbiologie et génies bio-technologiques	Université Paris Sud (Orsay, Essonne) Paris XI	<p><u>- Connaissances scientifiques et techniques :</u> Génétique (Génétique formelle - Génétique humaine - Modèle végétaux - Bases d'épigénétique, QTL. Les OGM végétaux : le point sur la France et les autres pays) Analyse de données (bio-statistique, bio-informatique) Biologie moléculaire, microbiologie Biochimie, biologie cellulaire, immunologie Formations Pratiques : Génétique Moléculaire, Biologie Cellulaire, Immunologie, Plateformes technologiques</p> <p><u>- Connaissances de l'entreprise et des bio-industries :</u> <u>- Connaissance de l'entreprise :</u> Economie d'entreprise : Etude de Marché – Marketing – Analyse financière – gestion de projet – gestion des entreprises innovantes. Les étapes du parcours de la création d'entreprise : le positionnement du produit dans le marché, le montage juridique, le montage financier, le démarrage de l'activité, les échecs et succès</p> <p><u>- Les bio-industries :</u> Cours par des industriels (professionnels des bio-industries) et visites d'entreprises. Approche des bio-industries sous différents aspects : type, situation économique, les métiers dans les différentes fonctions, la technicité, les objectifs, les produits, l'organisation, la politique humaine, la culture d'entreprise, ...</p>	Bio-technicien pour des départements recherche, recherche et développement, qualité, production, commerce... Secteurs d'activité variés : agroalimentaire, santé, pharmacie, cosmétique, environnement, dépollution, instrumentation, réactifs, recherche fondamentale...	<ul style="list-style-type: none"> • Orientation « élevage » peu marquée • Préparation au CAFTI
Licence professionnelle Non inscrit au RNCP	CNAM ENCPB	Biologie moléculaire et génie génétique Biologie et technologies cellulaires Génomique, incluant Transcriptomique, Protéomique, Séquençage haut débit Bio-informatique et informatique Recherches bibliographiques et analyse de publications Développement de protocoles opératoires Démarche qualité en recherche-développement	<ul style="list-style-type: none"> - Techniciens Experts : en biologie moléculaire et cellulaire, en génie génétique, en génomique et bio-informatique - Assistants Ingénieurs (laboratoire de recherche, services de recherches et de développement) 	<ul style="list-style-type: none"> • Orientation « élevage » peu marquée • Connaissances des systèmes économiques des exploitations d'élevages • Conseil génétique adaptés aux projets économiques des exploitations d'élevage • Préparation au CAFTI

Les certifications et diplômes existants préparant aux métiers de technicien d'insémination : Licence

Titre	Organisme	Descriptif	Métiers visés	Les compétences que la certification n'apporte pas pour l'exercice du métier de TI (TCGRA)
Licence <u>Mention</u> Sciences de la vie <u>Spécialité :</u> Biologie Cellulaire, Génétique, Microbiologie, Physiologie animale (BCGMP)	Université de Rennes	Unités d'enseignement à la carte – Création du parcours de l'apprenant : Exemple de dernière année : <ul style="list-style-type: none"> - Biochimie alimentaire - Bio-informatique et génomique - Biologie cellulaire et moléculaire végétales - Communication et signalisation dans la cellule animale - Communication nerveuse et excitabilité - Contrôle de l'expression génétique chez les eucaryotes - Écologie générale - Génie génétique - Pharmacologie et physiopathologie des nutraceutiques - Statistiques - Physiologie animale intégrée - Physiologie bactérienne - Probabilités, physique 2 - Régulation des gènes chez les procaryotes - ... 	<ul style="list-style-type: none"> - technicien industriel dans les domaines de la recherche fondamentale et de la recherche en développement industriel : technicien d'études scientifiques (technicien ou assistant-ingénieur) et de recherche fondamentale, ou cadre technique d'études recherche-développement de l'industrie - technicien industriel dans les domaines de la production, de la fabrication (industrie agroalimentaire) - technicien biologiste en bactériologie, technicien en analyse et contrôle ou biologiste 	<ul style="list-style-type: none"> • Orientation « élevage » peu marquée • Certification très généraliste • Conseil génétique adaptés aux projets économiques des exploitations d'élevage • Préparation au CAFTI

Synthèse : mapping des certifications préparant à l'exercice du métier de Technicien-conseil en gestion de la reproduction de l'élevage



Forces – Faiblesses – Opportunités et Menaces à la mise en place de CQP pour la branche SRA

Forces

- Professionnalisation, sécurisation et montée en compétences des techniciens en gestion de la reproduction animale
- Accompagnement de la professionnalisation des animateurs d'équipe
- Mise en place de passerelles professionnelles entre les métiers et les secteurs professionnels proches (reconnaissance totale ou partielle de diplôme, ou CQP I)
- Des compétences métiers adaptées aux besoins des entreprises de la branche (des diplômes existants mal adaptés pour assurer une montée en compétences des salariés en poste)
- Un dispositif de reconnaissance et de valorisation des compétences professionnelles avec différentes voie d'accès (formation, VAE...)
- Définition et gestion d'un dispositif CQP adapté, évolutif et piloté par un comité paritaire de la branche
- Un dispositif adapté à la réforme de la formation professionnelle (parcours certifiant module éligible au CPF)

Faiblesses

- Certification et dispositif méconnus des acteurs de la branche SRA : risque de difficultés à mobiliser des acteurs relais en communication, information...
- Une certification non indexée à un niveau de certification (1,2,3...), mais potentiellement indexée à la CCN
- Un dispositif de formation moins généraliste en termes de connaissances et plus ciblé métier

Stratégie

Les facteurs externes favorables à la mise en place d'un CQP :

- Un contexte réglementaire, technologique et économique qui fait bouger le secteur de l'élevage, les acteurs, les entreprises et les métiers
- Le rapprochement et la structuration des entreprises qui impactent les organisations, les métiers (évolution du périmètre du TI)
- Une structuration d'une politique emploi, formation et RH par la branche et ses entreprises (étude, CCN, nouvelle identité, outils de communication...)
- Un besoin des entreprises et des acteurs de la filière de structurer des parcours professionnels grâce à des certifications pour répondre aux problématiques de recrutement, d'évolution, de mobilité, de professionnalisation
- Un outil de la formation (l'ANFEIA) en mutation pour porter la politique de certification de la branche

Opportunités

Les facteurs externes nuisibles à la mise en place d'un CQP :

- Une évolution et une réorganisation rapide des secteurs proches de la sélection et reproduction animale (ex : contrôle laitier) : les autres secteurs s'interrogent sur l'avenir de leurs professionnels et sur les évolutions potentielles pour accompagner les mutations.
- Un contexte concurrentiel susceptible de ralentir la mise en place d'outils de branche fédérateurs pour accompagner les mutations du secteur.

Menaces

Une réponse pour favoriser les mobilités professionnelles : exemples de développement de passerelles professionnelles entre certifications (1/2)

- Des équivalences entre les certifications (CQP – diplômes, CQP-CQP) peuvent être mise en œuvre pour favoriser les mobilités internes ou externes et sécuriser les parcours professionnels.

Champs d'activité du Technicien-conseil en gestion de la reproduction de l'élevage

Champ d'activité technique :

- Organiser, programmer, préparer, approvisionner en vue d'assurer les RDV d'intervention
- Réaliser l'ensemble des actes techniques d'insémination (mise en place)
- Suivre la reproduction : suivi du plan d'accouplement, constat de gestation, échographie, monitoring, palper rectal...

Champ d'activité commercial :

- Vendre les produits et équipements de l'entreprise
- Promouvoir et proposer des services et des prestations autour de la gestion de la reproduction :
- Prospecter de nouveaux éleveurs

Champ d'activité conseil :

- Conseil en amélioration génétique
- Conseil en gestion de la reproduction

Champ d'activité réseau :

- Dialoguer et être relais avec les intervenants / experts sur les sujets de l'alimentation/ Nutrition, bâtiment pour l'élevage, sanitaire
- Travailler en réseau pour recourir à un autre expert externe si nécessaire

Champ d'activité communication :

- Transmettre à son entreprise les remarques et souhaits des adhérents et de la clientèle extérieure, pour contribuer à la stratégie de développement de la coopérative.
- Relayer la communication avec les autres catégories de professionnels dans l'entreprise (techniciens spécialisés...)
- Communiquer sur l'entreprise (son projet, ses valeurs, ses engagements...)
- Mener une veille sur la réglementation et la qualité en production animale
- Enregistrer informatiquement des actes techniques et des conseils

Licence Professionnelle
Mention : productivité
Spécialité : « Génétique et développement de l'élevage »
Université de Limoges

- Maîtriser les connaissances théoriques et pratiques des méthodes de sélection animale
- Maîtriser les connaissances de base en biologie moléculaire et en zootechnie pour les appliquer
- Comprendre les systèmes économiques et le fonctionnement des filières animales
- Savoir concevoir, mettre en œuvre et évaluer des programmes de sélection dans les principales productions animales
- Savoir appliquer les connaissances scientifiques préalables à toute entreprise de sélection
- Être capable de récolter la semence, en estimer la qualité, savoir la conserver, et inséminer en respectant les règles d'hygiène
- Être capable de rédiger un rapport technique, de travailler en équipe, d'organiser et de présenter des résultats, savoir mettre en valeur ses compétences et son expérience.
- Maîtriser les outils de l'information et de la communication, et savoir en assurer la diffusion aux professionnels



Légende :

..... Equivalence partielle

———— Equivalence totale

Etude prospective des métiers de la branche sélection et reproduction Animales

Une réponse pour favoriser les mobilités professionnelles : exemples de développement de passerelles professionnelles entre certifications (2/2)

Champs d'activité du Technicien-conseil en gestion de la reproduction de l'élevage

Champ d'activité technique :

- Organiser, programmer, préparer, approvisionner en vue d'assurer les RDV d'intervention
- Réaliser l'ensemble des actes techniques d'insémination (mise en place)
- Suivre la reproduction : suivi du plan d'accouplement, constat de gestation, échographie, monitoring, palper rectal...

Champ d'activité commercial :

- Vendre les produits et équipements de l'entreprise
- Promouvoir et proposer des services et des prestations autour de la gestion de la reproduction :
- Prospecter de nouveaux éleveurs

Champ d'activité conseil :

- Conseil en amélioration génétique
- Conseil en gestion de la reproduction

Champ d'activité réseau :

- Dialoguer et être relais avec les intervenants / experts sur les sujets de l'alimentation/ Nutrition, bâtiment pour l'élevage, sanitaire
- Travailler en réseau pour recourir à un autre expert externe si nécessaire

Champ d'activité communication :

- Transmettre à son entreprise les remarques et souhaits des adhérents et de la clientèle extérieure, pour contribuer à la stratégie de développement de la coopérative.
- Relayer la communication avec les autres catégories de professionnels dans l'entreprise (techniciens spécialisés...)
- Communiquer sur l'entreprise (son projet, ses valeurs, ses engagements...)
- Mener une veille sur la réglementation et la qualité en production animale
- Enregistrer informatiquement des actes techniques et des conseils

CQP TCAC

Conseil aux adhérents en conduite de production :

- **Végétal** : le choix des cultures, des variétés, des plants et des semences, le raisonnement de la fertilisation minérale et organique, le raisonnement de la protection des cultures, les modes de conduite d'une culture pérenne ou l'itinéraire technique d'une culture annuelle, les services, les Outils d'Aide à la Décision, l'agroéquipement

- **Animal** : le choix des espèces, des races ou des reproducteurs, la conduite de l'élevage, améliorer les résultats technico-économiques des éleveurs en les conseillant dans les différents domaines, tels que : l'alimentation, la génétique, le bâtiment, le suivi sanitaire, le transport, l'environnement,

Réglementation et protection de l'environnement et de l'utilisateur – Santé des végétaux et des animaux

Conseil sur les aspects économiques de l'exploitation agricole, la réglementation environnementale liée à l'exploitation agricole

Adaptation de la production aux attentes des marchés

Conseil sur la démarche qualité en agriculture, sur la production pour les marchés alimentaires ou non alimentaires

Gestion de l'enregistrement du conseil

Formaliser et communication des préconisations à l'adhérent

Animation / écoute et communication

Participation à la prévision des besoins des adhérents et les fait remonter auprès de la coopérative, en relation avec son responsable, tout en répondant aux attentes de l'entreprise et de la filière. Communication des évolutions agronomiques, zootechniques, et réglementaires à venir auprès des adhérents
Relai à des spécialistes s'il n'en a pas les compétences

Promotion de l'entreprise coopérative

Promotion des caractéristiques de l'entreprise coopérative et est à même de les communiquer aux adhérents

Légende :

→ Passerelle partielle

→ Passerelle

- **Le CQPI est la reconnaissance inter-branches de compétences professionnelles**
 - ▶ Les CQP I sont reconnus et partagés par une quinzaine de branches professionnelles (Agro-alimentaire, Ameublement, Caoutchouc, Chaussure, Habillement, Médicament, Métallurgie, Papiers Cartons, Textile, Commerce et Distribution alimentaire, Vente à distance...)
 - ▶ Ils favorisent les mobilités professionnelles et contribuent à la sécurisation des parcours professionnels des salariés grâce à leur notoriété dans les branches signataires des CQP I.
- **Ils s'appuient sur des référentiels de capacités professionnelles communs**
 - ▶ Chaque référentiel est contextualisable par les branches en fonction de leurs spécificités métiers (activités, compétences, résultats...).
 - ▶ Le référentiel permet d'avoir un premier modèle sur lequel s'appuyer.
- **Le CQP I Animateur d'équipe pourrait être sélectionné par la branche SRA pour reconnaître les compétences professionnelles des TIC**
 - ▶ Voir le référentiel de capacités professionnelles pages suivantes.

Création d'un CQP pour les Techniciens d'insémination coordinateur (TIC) : le modèle du CQP I Animateur d'équipe - (2/3)

CQPI « Animateur d'Equipe »

Autres appellations : chef d'équipe de proximité, chef d'équipe opérationnel, contremaître, responsable opérationnel d'équipe, chef de groupe, chef de ligne.

OBJECTIF PROFESSIONNEL DE LA QUALIFICATION

A partir d'instructions, consignes, conseils, dans le respect des procédures et règles d'hygiène et de sécurité, l'animateur d'équipe est susceptible d'intervenir dans plusieurs domaines d'activités professionnelles afin de satisfaire les clients ou fournisseurs internes/externes de l'entreprise.

Les missions ou activités d'animation et pilotage susceptibles d'être confiées au titulaire de cette certification peuvent s'exercer, à titre principal ou secondaire, dans de nombreux secteurs d'activités industriels ou connexes, et ceci quelle que soit la taille de l'entreprise.

Capacités professionnelles / Savoir-faire attendus	Résultats attendus observables et/ou mesurables	Conditions de réalisation
1. Organiser l'activité de son secteur	<ul style="list-style-type: none"> • Les caractéristiques principales du produit (dont les exigences spécifiques), les étapes et les points de contrôle du process de son activité sont identifiés avec précision. • Les indicateurs et objectifs de son activité sont identifiés sur les supports fournis. • Les ressources en équipement, personnels, matière sont identifiés • La capacité de production de l'activité (approvisionnement, stockage, flux, disponibilité des équipements...) est comparée à la charge de travail à assurer. • Les fonctions support sont identifiées et associées à l'organisation de l'activité (logistique, magasin, maintenance...) • La logistique des ressources matérielles est organisée, la disponibilité et l'état des équipements sont vérifiés • Les points de vérification de maintenance préventive sont identifiés. • Les écarts sont identifiés et les mesures pertinentes sont proposées • Les documents, outils, supports (ex. fiches/ bon de lancement...) sont repérés et renseignés • Les documents de planification et d'organisation du travail sont étudiés, le planning des activités expliqué (GANTT, délais...), la programmation prévue. • Les priorités sont évaluées, hiérarchisées puis déterminées en fonction des objectifs fixés. • Le travail est affecté, réparti en fonction des objectifs liés à l'activité prévue et des compétences disponibles. • Les consignes de sécurité, hygiène et environnement (HSE) sont connues et respectées. 	<ul style="list-style-type: none"> o A partir d'un démarrage, lancement d'activité ou continuité d'activité d'une autre équipe o Organisation du processus décisionnaire o Responsabilités réparties / Organigramme o Directives établies o Communication interne sur le contexte environnemental de l'entreprise o Objectifs quantitatifs et qualitatifs fixés (Entreprise, Secteur, Activité) o Procédures définies
2. Adapter et améliorer l'activité	<ul style="list-style-type: none"> • Les aléas de production sont pris en compte. • Les anomalies, dysfonctionnements sont détectés et relevés (diagnostic...) et des mesures correctrices sont proposées. • Des actions correctives et d'amélioration nécessaires (réduction des coûts et des délais, conformité aux critères de qualité et de sécurité, optimisation technique...) sont recherchées, élaborées, préconisées de manière régulière et avec méthode avec les personnes adéquates en fonction des priorités et des ressources disponibles (dont les fonctions support de l'entreprise). • Les mesures d'amélioration validées par la hiérarchie sont mises en œuvre avec méthode. • En cas de dysfonctionnement, anomalies ou d'incident les mesures sont relevés (diagnostic, méthode logique), les mesures adéquates sont prises en fonction des objectifs fixés (conformité au cahier des charges, exigences clients...). • L'ajustement proposé prend en compte les conséquences/impacts à venir sur l'activité de son secteur. 	<ul style="list-style-type: none"> o Processus décisionnaire formalisé o Responsabilités / Fonctions formalisées o Organigramme communiqué o Directives établies o Supports/Outils RH accessibles o Communication interne établie o Procédures définies
3. Suivre l'activité	<ul style="list-style-type: none"> • L'utilisation des outils de suivi, mesure, contrôle est effective et maîtrisée. • Les principaux indicateurs de productivité (Ratios, stat, TRS, performance, délais...), les indicateurs de gestion de l'activité (coût de revient, taux d'utilisation, temps passé,...) sont relevés régulièrement et transmis aux personnes adéquates selon les procédures définies (écarts identifiés). • Les exigences qualité sont contrôlées, suivies et respectées. 	<ul style="list-style-type: none"> o Processus décisionnaire formalisé o Responsabilités / Fonctions formalisées o Organigramme communiqué o Directives établies o Supports/Outils RH accessibles o Communication interne établie o Procédures définies

Création d'un CQP pour les Techniciens d'insémination coordinateur (TIC) : le modèle du CQP I Animateur d'équipe - (3/3)

<p>4. Animer des actions de progrès de son secteur</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Un plan d'action est piloté et animé au sein de l'équipe en charge en prenant en compte les facteurs humains (conduire le changement, motiver, faire adhérer, faciliter l'appropriation), en respectant le planning, les ressources allouées et en justifiant le résultat ou les écarts attendus. • Des propositions d'amélioration (solution, idées nouvelles) sont faites dans le cadre de groupes projets transversaux. • Les mesures d'amélioration validées par la hiérarchie sont mises en œuvre avec méthode et en adéquation avec l'intérêt collectif. • Les mesures d'amélioration, leurs résultats et suites à donner sont présentées à l'équipe. 	<ul style="list-style-type: none"> o Matériel, équipement, outils, logiciels mis à disposition o Planning fixé o Objectifs quantitatifs et qualitatifs fixés (Entreprise, secteur, activité) o Procédure définie
<p>5. Gérer les collaborateurs de l'équipe au quotidien</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les principales règles liées à la réglementation sociale (congés, horaires, RTT, pauses, formation ...) sont expliquées et appliquées • Les règles de sécurité, hygiène et environnement (HSE) sont clairement transmises et leurs applications/respect sont vérifiées. • Un appui méthodologique et/ou technique est apporté aux collaborateurs. • Les objectifs individuels et/ou collectifs, fixés avec la hiérarchie, sont clairement traduits, déclinés et transmis. • Le processus d'intégration des nouveaux collaborateurs (intérim ou contractuel) est organisé et suivi conjointement avec les personnes adéquates. 	<ul style="list-style-type: none"> o Processus décisionnaire formalisé o Responsabilités / Fonctions formalisées o La responsabilité de la conduite des entretiens dépend de l'organisation de l'entreprise. o Organigramme communiqué o Directives établies o Supports/Outils RH accessibles o Communication interne établie o Procédures définies
<p>6. Evaluer les compétences de son équipe</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les données utiles pour la préparation d'entretiens individuels (d'objectif, de progrès, de performance, professionnel...) sont collectées. • Les indicateurs d'évaluation des capacités professionnelles (techniques, sociales, organisationnelles,...) sont identifiés, et renseignés selon les consignes et avec l'aide des personnes adéquates. • Les compétences des personnes de l'équipe sont mesurées et les besoins en formation sont identifiés. • Des actions de développement des compétences sont proposées : formation, mobilité... 	<ul style="list-style-type: none"> o Responsabilités / Fonctions formalisées ; organigramme communiqué o La responsabilité de la conduite des entretiens dépend de l'organisation de l'entreprise. o Directives établies ; procédures définies o Supports/Outils RH accessibles o Communication interne établie
<p>7. Communiquer régulièrement à son équipe les informations utiles au fonctionnement de son secteur</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les consignes, les procédures, modes de travail, règles de fonctionnement et informations liées aux équipements et process (sécurité, environnement, etc...) sont transmises à l'équipe. • Les informations ascendantes et descendantes nécessaires au bon déroulement des activités programmées sont données à l'équipe. • Des réunions régulières sont organisées afin de communiquer à l'équipe les résultats de production en fonction des objectifs fixés et le cas échéant le plan d'action à mener. • Une vérification par oral est effectuée de manière systématique afin de s'assurer que les consignes et les informations transmises à l'équipe ont été comprises par chacun. 	<ul style="list-style-type: none"> o Processus décisionnaire formalisé o Responsabilités / Fonctions formalisées o Organigramme communiqué o Directives établies o Supports/Outils RH accessibles o Communication interne établie o Procédures définies o Mode de communication orale ou écrit adapté aux interlocuteurs directs et habituels
<p>8. Formaliser des informations utiles au fonctionnement de son secteur</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les procédures, modes de travail, règles de fonctionnement sont formalisées avec l'aide des personnes adéquates et régulièrement mises à jour. La traçabilité est assurée. • Les documents liés à son activité (compte rendus, relevés d'analyses et de mesures, les propositions, bilans, rapports, décisions prises...) sont conçus et formalisés (synthétiques, exploitables, représentatifs de la réalité des situations...) dans un mode de communication, adapté aux interlocuteurs habituels (équipe, hiérarchie...). 	<ul style="list-style-type: none"> o Processus décisionnaire formalisé/ Responsabilités / Fonctions formalisées / Organigramme communiqué o Directives établies (Ordre, feuille de route, lettre de mission...) o Supports/Outils/Logiciels accessibles o Communication interne établie o Procédures définies / o Grille de rapport d'activité

Propositions du Comité de Pilotage du projet sur les pistes de recommandations à développer

Synthèse des recommandations d'actions	Echanges et propositions du COPIL sur les orientations à donner pour poursuivre les travaux
Définition du métier de « Technicien-conseil en gestion de la reproduction de l'élevage » (rédaction d'une fiche emploi)	<input type="checkbox"/> Proposition validée <input type="checkbox"/> Proposition rejetée <input type="checkbox"/> Autre proposition :
Définition du métier d'animateur d'équipe	<input type="checkbox"/> Proposition validée <input type="checkbox"/> Proposition rejetée <input type="checkbox"/> Autre proposition :
Création d'un parcours de mobilité certifiant pour : - accompagner la reconnaissance des métiers - répondre aux besoins des éleveurs et des techniciens d'insémination	<p>CQP Technicien conseil en gestion de reproduction de l'élevage - Dispositif VAE et formation</p> <input type="checkbox"/> Proposition validée <input type="checkbox"/> Proposition rejetée <input type="checkbox"/> Autre proposition : <p>CQP Animateur d'équipe (CQP I) - Dispositif VAE et formation</p> <input type="checkbox"/> Proposition validée <input type="checkbox"/> Proposition rejetée <input type="checkbox"/> Autre proposition : <p>CQP Technicien d'amélioration génétique - Dispositif VAE et formation</p> <input type="checkbox"/> Proposition validée <input type="checkbox"/> Proposition rejetée <input type="checkbox"/> Autre proposition :
Création de passerelles d'équivalence entre le CQP « Technicien-conseil en gestion de la reproduction de l'élevage » et un ou plusieurs diplômes (Ex : Licence Professionnelle « Génétique et développement de l'élevage ») : reconnaissance totale ou partielle du diplôme	<input type="checkbox"/> Proposition validée <input type="checkbox"/> Proposition rejetée <input type="checkbox"/> Autre proposition :



Contacts CO&SENS :

Christophe TRONEL

christophe.tronel@coetsens.com

06.28.83.46.21

Claude FLEURANCE

claudette.fleurance@coetsens.com

06.09.98.15.62

Chantal BOULIN

chantal.boulin@coetsens.com

06.63.64.60.50