



S V B T
Schweizerischer Verband für
Bildung in Tierpflege

A S F S A
Association Suisse pour la
Formation en Soins Animaliers

Pour le bien de l'animal – évolution du métier de soigneur/soigneuse d'animaux vers un examen professionnel

Informations générales et chiffres-clés



Aperçu

L'Association Suisse pour la Formation en Soins Animaliers ASFSA s'est fixé pour objectif d'introduire un examen professionnel reconnu au plan fédéral dans le domaine des soins animaliers. Le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI soutient financièrement ce projet, ce qui ne suffit pas pour élaborer les documentations complètes et les traduire dans les trois langues officielles. C'est pour cette raison que l'organe responsable a besoin d'autres ressources financières.

Le présent dossier est censé servir de base de décision pour le soutien financier de l'élaboration de l'examen professionnel de soigneur/soigneuse d'animaux pour les organisations intéressées. Avec ce dossier, les organisations obtiennent un aperçu du développement historique du projet, de la planification du projet, du budget, du rapport sur les résultats de l'étude préliminaire et enfin du profil de qualification établi.

Il est possible de demander des informations complémentaires, comme p. ex. le rapport complet sur les résultats de l'étude préliminaire, auprès du Secrétariat de l'ASFSA.

Contenu

1	Informations générales	1
2	Concept du projet	2
2.1	Planification du projet.....	2
3	Budget.....	4
4	Rapport sur les résultats de l'étude préliminaire	5
4.1	Les principaux résultats du sondage	5
4.2	Principaux résultats du point de vue des personnes intéressées (potentiels candidates et candidats).....	6
4.3	Principaux résultats du point de vue des employeurs et du marché du travail	6
5	Profil de qualification	7

1 Informations générales

L'Association Suisse pour la Formation en Soins Animaliers ASFSA a élaboré les bases pour l'apprentissage du métier de «soigneur/soigneuse d'animaux CFC», qui a été reconnu au plan fédéral en 2000.

Depuis 2004, env. 100 soigneurs et soigneuses d'animaux suivent chaque année la formation professionnelle initiale avec certificat fédéral de capacité CFC partout en Suisse. De nombreux apprentis nous ont interrogés au sujet des possibilités de perfectionnement. C'est pourquoi l'ASFSA a organisé en 2014 un sondage afin de déterminer les besoins. Les résultats de ce sondage, auquel 277 personnes ont participé, ont révélé un vif intérêt pour une possibilité de perfectionnement. Ainsi, plus des trois quarts des personnes considéraient une formation professionnelle supérieure comme étant importante ou très importante. Près de la moitié des personnes ont indiqué vouloir suivre la formation complémentaire si cette possibilité existait. 100 personnes, soit plus d'un tiers, ont indiqué envisager concrètement le perfectionnement.

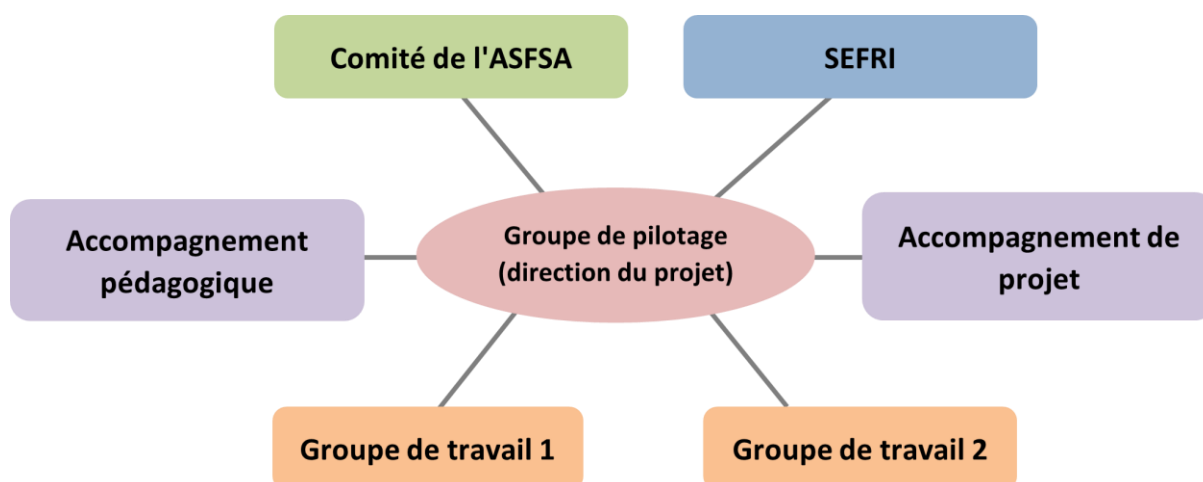
Après diverses clarifications préalables sur la forme appropriée du perfectionnement, le premier concept de projet pour un examen professionnel en soins animaliers reconnu au plan fédéral a été élaboré en 2015, et présenté à l'Assemblée générale de l'ASFSA le 26 novembre de la même année. Le Comité de l'ASFSA a aussitôt élu un groupe de pilotage composé de représentantes et de représentants de toutes les spécialités et de toutes les régions linguistiques. En 2016, une demande correspondante a été adressée au Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI. Suite à diverses autres clarifications, ce dernier a demandé notamment l'établissement d'un profil de qualification ainsi qu'un nouveau sondage sur cette base et une étude préliminaire relative au projet, que le SEFRI a également financée. Ceci a été fait pendant l'année 2017 jusqu'à début 2018, avec le soutien pédagogique d'Urs Moser (FOR-UM Consult).

Sur la base des résultats de l'étude préliminaire (voir point 3), le SEFRI a donné son feu vert et octroyé le soutien financier pour l'élaboration des documents requis. Mais cela n'est pas suffisant pour financer l'ensemble du projet. C'est pourquoi nous avons besoin de dons de la part d'organisations qui considèrent le perfectionnement des soigneurs et soigneuses d'animaux comme important, et qui le soutiennent.

2 Concept du projet

Un concept de projet a été élaboré pour mettre en place l'examen professionnel. Voici les principaux points qui en découlent. Les personnes intéressées peuvent demander l'intégralité du concept de projet auprès du Secrétariat.

Les organes suivants ont été chargés de l'organisation du projet:



Le concept de projet est censé s'attaquer dans un premier temps à l'examen professionnel de soigneur/soigneuse d'animaux. Un groupe de projet doit être engagé pour élaborer tous les documents liés à l'examen professionnel ainsi que pour concevoir un cours de préparation correspondant. L'ASFSA est consciente qu'il s'agit de deux projets indépendants. C'est pourquoi le projet «Cours de préparation» n'est contenu dans le concept que jusqu'à un certain point, et doit être peaufiné sur la base des connaissances actuelles.

2.1 Planification du projet

La planification du projet comprend la description des différentes phases de projet et le calendrier de sa mise en œuvre. Le document de référence pour la planification du projet est le [Guide](#): Élaboration et révision des règlements des examens fédéraux SEFRI, (état: août 2017).

Ci-dessous sont définies les différentes phases de projet pour l'élaboration de l'examen professionnel de soigneur/soigneuse d'animaux.

Phase 0: phase préliminaire

La phase préliminaire comprend la prise de contact avec le SEFRI avant le début du projet ainsi que la préparation du projet.

Phase 1: clarification de la situation initiale – requête

Lors de la manifestation Kick-off, l'organe responsable et le SEFRI donnent des informations sur les motifs, les objectifs, les particularités et le déroulement du projet. Le SEFRI donne officiellement son feu vert pour le début de la procédure. La demande de subventions peut ensuite être déposée auprès du SEFRI.

Phase 2: établissement du profil de qualification

Dans le cadre d'ateliers avec des spécialistes, l'activité professionnelle est définie et les contenus de l'examen professionnel sont élaborés. Dans le même temps, les conditions-cadres du cours de préparation doivent être déterminées. Le profil de qualification est établi sur la base de l'activité professionnelle.

Phase 3: élaborer le règlement d'examen et le guide

Le règlement d'examen et le guide sont élaborés sur la base des analyses et des résultats de la phase 2. Le SEFRI contrôle le contenu, la forme et la cohérence des documents. Ensuite, la traduction en français et en italien est commandée.

Phase 4: publication et approbation

Le SEFRI diffuse la publication dans les trois langues officielles dans la Feuille fédérale, le délai d'opposition légal de 30 jours est respecté. En cas de contestations, les mesures nécessaires sont introduites.

Dès que les éventuelles contestations sont réglées, le règlement d'examen signé par l'organe responsable est déposé dans les trois langues officielles auprès du SEFRI. Une fois tous les documents signés, le règlement d'examen et le guide sont publiés dans les trois langues officielles sur le site Web de l'organe responsable et sur celui du SEFRI.

Phase 5: mise en œuvre

Lors de l'élaboration des cours, les contenus et documents de formation sont conçus par le ou les site(s) de formation. L'examen professionnel est élaboré par l'organe responsable. Le premier examen professionnel de soigneur/soigneuse d'animaux pourra avoir lieu vers l'automne 2025.

3 Budget

D'ici à l'organisation du premier examen professionnel, nous nous attendons à des coûts d'environ CHF 250 000 au total, qui se composent de la manière suivante:

Désignation	Montant en CHF
Direction de projet, accompagnement du projet, administration	118 609.92
Accompagnement pédagogique	41 731.20
Groupes de milice (Comité, groupes de travail, groupes de pilotage)	71 166.60
Traductions	18 144.00
Total	249 651.72

Les coûts sont répartis sur les années de la manière suivante (selon plan de projet):

Année	Montant en CHF
2016-2019 (dépenses actuelles)	58 565.16
2020-2022	130 118.40
2023-2025	60 968.16
Total	249 651.72
Subventions SEFRI	90 000.00
Subventions actuelles de fondations, cantons, entreprises pharmaceutiques et autres organisations intéressées (état: janvier 2021)	79 300.00
Montant manquant	80 351.72

Le montant manquant doit être couvert par d'autres subventions.

4 Rapport sur les résultats de l'étude préliminaire

Vous trouverez ci-dessous un bref résumé du rapport sur les résultats de l'étude préliminaire. Si vous souhaitez lire le rapport dans son intégralité (48 pages), n'hésitez pas à le demander au Secrétariat.

L'objectif du rapport était de montrer les besoins en matière d'examen professionnel et d'établir le profil de qualification correspondant. Un sondage sur la détermination des besoins a été créé pour le rapport. 265 personnes au total ont répondu au questionnaire. Le rapport sur les résultats a été présenté au 3^e trimestre 2018 au SEFRI, qui s'est basé dessus pour donner son feu vert à la réalisation du projet.

4.1 Les principaux résultats du sondage

Étant donné qu'il était possible de donner plusieurs réponses à certaines questions, les pourcentages ont été indiqués par rapport aux personnes ayant répondu à la question.

- Le questionnaire a été rempli par 57 employeurs et 174 personnes intéressées par l'examen professionnel.
- Sur les participants, 83 occupaient une position de direction, 33 étaient propriétaires d'entreprises et 111 étaient soigneurs/soigneuses d'animaux CFC. Par ailleurs, diverses personnes issues de domaines professionnels proches comme la médecine vétérinaire et l'animalerie ainsi que des retraités, ont participé. 154 personnes avaient plus de 5 ans d'expérience professionnelle.
- 53% des participants au sondage travaillaient dans une entreprise spécialisée dans les animaux domestiques, 24% dans le domaine des animaux sauvages et 17% dans celui des animaux de laboratoire. 6% ont indiqué travailler dans une autre spécialité, comme p. ex. salon de toilettage pour chiens, aquariophilie ou un mix des trois spécialités.
- À la question 4, la branche a pu s'exprimer au sujet du profil de qualification établi. Les employeurs et employés ont évalué le contenu des priorités des compétences opérationnelles de la manière suivante:

Échelle de 1 (insignifiant) à 6 (extrêmement important)

Domaine de compétences opérationnelles selon le profil de qualification	1	2	3	4	5	6
A. Conformément à la description du poste, vous élaborez les outils à utiliser pour la direction opérationnelle de l'établissement, de l'entité ou du département.	12	14	31	40	50	36
B. Conformément à la description du poste, vous assumez les tâches de direction opérationnelle d'un établissement, d'une entité ou d'un département.	12	6	23	39	51	52
C. Vous dirigez l'équipe et les collaborateurs et encadrez les processus de travail.	16	5	15	25	48	74
D. Vous concevez, planifiez, réalisez et surveillez la détention et les soins conformes aux exigences des animaux et des espèces qui vous sont confiés.	5	4	8	21	32	113
E. Vous communiquez avec les autorités de surveillance, la direction de l'établissement, les autorités, les clients, les visiteurs, les médias et le grand public.	6	11	30	37	52	47
F. Vous planifiez, organisez et documentez les travaux de maintenance de l'infrastructure, des installations de l'établissement et des outils de travail, et vous gérez l'entrepôt.	6	11	22	45	50	49
G. Vous effectuez les tâches administratives qui vous incombent pour l'établissement, l'entité ou le département.	7	6	15	29	62	64

- Le domaine de compétences opérationnelles **D.** a été jugé important ou très

important par 79% (échelle 5 et 6).

- Le domaine de compétences opérationnelles **G.** a lui aussi été considéré comme important ou très important. 69% ont choisi ici l'échelle 5 ou 6.
- Les domaines de compétences opérationnelles **B.** et **C.** ont été jugés importants ou très importants par 57% resp. 67%.
- 54% ont qualifié les compétences **E.** d'importantes ou de très importantes, et 54% ont également fait de même pour les compétences **F.**
- Le domaine de compétences opérationnelles **A.** a été jugé important ou très important par 47% (échelle 5 et 6).
- Seuls quelques rares participants ont trouvé un ou plusieurs domaines insignifiants.

4.2 Principaux résultats du point de vue des personnes intéressées (potentiels candidates et candidats)

- 81% des personnes intéressées pensent qu'un examen professionnel doit être proposé, et 19% s'y opposent.
- 59% disent être intéressés par une formation de spécialiste en soins animaliers. 27% sont peut-être intéressés, et 14% pas intéressés.
- 36% des personnes interrogées ont dit qu'elles ne pourraient pas réduire leur taux d'activité pendant la formation. 17% pourrait le réduire de 10%; pour 33%, une réduction de 20% serait possible; pour 8%, une réduction de 30%; pour 2% une réduction de 40% et pour 4%, une réduction de 50% ou plus serait possible.
- À la question de savoir si elles pourraient supporter elles-mêmes les coûts de la formation ainsi qu'une éventuelle perte de salaire, 43% ont répondu par «non» et 43% également par «peut-être». 14% pourraient supporter les coûts elles-mêmes.

4.3 Principaux résultats du point de vue des employeurs et du marché du travail

- Sur 47 employeurs, 57% ont indiqué avoir besoin dans leur entreprise de personnes ayant des qualifications supérieures au CFC. 43% n'ont aucun besoin dans leur entreprise.
- 45% pensent pourtant qu'ils pourraient embaucher dans leur entreprise 1 personne titulaire d'un diplôme de la formation professionnelle supérieure. 9% estiment qu'ils pourraient embaucher 2 personnes. 13% pensent qu'ils pourraient même en embaucher 3 ou plus. 34% ont indiqué n'avoir besoin de personne ayant un diplôme de la formation professionnelle supérieure.
- 62% soutiendraient leurs collaborateurs dans le cadre d'une formation professionnelle supérieure au métier de soigneur/soigneuse d'animaux, 13% ne savent pas s'ils pourraient proposer ce soutien, et 26% n'offriraient aucun soutien.
- 51% considèrent une promotion hiérarchique vers une fonction de direction comme une possibilité, 45% confieraient à la personne davantage de responsabilité professionnelle, 28% considèrent la possibilité d'une rémunération plus élevée et 32% pensent que la formation supérieure permettrait aux collaborateurs dirigeants d'être qualifiés et reconnus pour leurs tâches.
- 32% des employeurs ont indiqué qu'un collaborateur avec une formation professionnelle supérieure n'apporterait aucun avantage au sein de l'entreprise.

5 Profil de qualification



Profil de qualification pour un/e spécialiste en soins animaliers avec certificat fédéral de capacité

A) Formation professionnelle

1. Domaine de travail

Les spécialistes en soins animaliers avec brevet fédéral sont des gestionnaires en soins animaliers qui exercent dans le domaine des refuges d'animaux, des parcs zoologiques ou des animaleries de recherche. Ils travaillent selon les directives de leur hiérarchie pour la préparation, l'organisation, l'exécution du travail d'une manière compétente (conduite professionnelle et surveillance d'équipe). Ils participent à la conduite du travail de manière active et portent la responsabilité d'une application de qualité et sûre des directives, incluant le respect des dispositions légales et de la protection des animaux. Ils acceptent aussi des tâches déléguées en accord avec leur hiérarchie.

2. Compétences opérationnelles importantes

Dans le cadre spécifique du cahier des charges de l'entreprise, le/la spécialiste en soins animaliers avec brevet fédéral mettent en œuvre de manière autonome les tâches de bases et les tâches correspondantes au profil de formation:

- A. Ils élaborent selon le descriptif de la place les outils pour la conduite opérationnelle du service ou de l'unité
- B. Ils élaborent selon le descriptif de la place les tâches pour la conduite opérationnelle du service ou de l'unité
- C. Ils gèrent l'équipe et s'occupent des collaborateurs dans le processus de travail
- D. Ils conçoivent, planifient, réalisent et surveillent l'hébergement et les soins des animaux selon les de l'art.
- E. Ils communiquent avec les autorités de surveillance, la direction du service, les institutions partenaires, les média, le grand public, les visiteurs et les services publics.
- F. Ils planifient, organisent, documentent l'entretien des infrastructures, des installations et des moyens de travail et assurent le stockage.
- G. Ils accomplissent les tâches administratives qui leur sont attribuées par le service ou l'unité

Les compétences opérationnelles se distinguent par leur importance et leur modalité en fonction de la spécificité de l'entreprise. Les tâches spécifiques à la spécialité sont englobées dans les compétences d'actions susmentionnées

3. Exercice de la profession

Dans le rôle de cadres dirigeants, les spécialistes en soins animaliers avec certificat fédéral de capacité sont en entreprise les professionnels de l'organisation, de la conduite, du déroulement, de la surveillance, de l'analyse des travaux ou des mandats qui leur sont attribués.

Dans la discipline de l'hébergement des animaux, que ce soit en refuges, en élevages, en zoos et parcs animaliers, ou en laboratoires, ils sont les interlocuteurs directs des clients, visiteurs, ou chercheurs ou d'autres collaborateurs. Dans les grands services, les tâches sont séparées selon les spécialités.

Dans cette fonction, ils gèrent le service indépendamment du lieu et s'assurent de la conduite sûre et conforme aux plans du travail et des tâches ; ils s'occupent des collaborateurs de l'équipe et des apprentis. Ils accomplissent de manière indépendante l'organisation du travail, l'information et la formation de collaborateurs subordonnés, dirigent le travail courant, forment les apprentis et surveillent la conduite du travail à travers le travail d'équipe.

Ils portent la responsabilité du déroulement du travail dans toutes les spécialités, surveillent l'utilisation des moyens de travail, contrôlent le respect des dispositions sur la sécurité du travail, la protection des animaux la protection de la nature et la protection de l'environnement ; ils sont attentifs dans l'exercice de leurs tâches à la protection de l'animal et de l'espèce ainsi qu'à l'utilisation durable des ressources

Ils mettent en place pendant l'exécution du travail les améliorations nécessaires pour l'exploitation quantitative et qualitative et si nécessaire gèrent la facturation interne des prestations de services.

Ils doivent diriger leur manière de travailler de manière autonome selon les objectifs convenus avec la direction.

Ils disposent des compétences - méthodologiques, sociales, et personnelles - nécessaires dans leur domaine, pour maîtriser avec succès les situations professionnelles quotidiennes et les enjeux, avec l'équipe et les partenaires de travail.

Ils sont attentifs à la formation continue, s'informent sur les développements actuels (technologies, outils de travail, sécurité, prévention sanitaire, protection de l'environnement de la nature et des animaux, désirs des clients, évolution sociétale) et développent dans leur domaine de compétence une technique de travail en application les outils de travail tel que le contrôle qualité

4. Contribution de la profession à la société, l'économie, la nature et la culture

Les spécialistes en soins animaliers contribuent de manière importante de par leur activité à l'économie et la durabilité d'existence de l'entreprise, ainsi qu'à la conservation des emplois dans le domaine des soins animaliers. Ils portent la responsabilité de la qualité du travail, de la sécurité et de la santé des collaborateurs ainsi que la sécurité des animaux et des biens.

Grâce à leur compétence professionnelle et leur connaissance des besoins vitaux, ils contribuent dans leur travail quotidien à l'encouragement de la protection des animaux, à l'utilisation efficace des ressources naturelles et à la protection de la nature et de l'environnement.

Ils renforcent grâce à leur conduite professionnelle exemplaire l'image de marque positive de l'entreprise et de la place de l'animal. Comme spécialistes dans la conservation et les soins des animaux, ils préservent les intérêts économiques, écologiques et sociaux.

Aperçu des compétences opérationnelles – Spécialistes en soins animaliers avec brevet fédéral

Domaine de compétences	Compétences opérationnelles					
a. Ils élaborent le descriptif des outils pour la conduite opérationnelle de l'entreprise, du service ou de l'unité.	a.1. Développement des principes de base de gestion Ils élaborent les principes de base pour la conduite et la direction de l'entreprise ou du service sur mandat des instances dirigeantes (diagramme fonctionnel, organigramme, descriptif d'occupation des locaux, tableau des effectifs et des suppléances, remplacement, budget) ainsi que de leur mise à jour	a.2. Développement des outils pour la conduite opérationnelle Ils développent les outils pour la conduite et la direction de l'entreprise ou du service (procédures, check-list, plans de travail, instructions).	a.3. Développement des objectifs et des outils pour la gestion de la qualité Ils participent à l'élaboration des concepts opérationnels de contrôle qualité et développent les outils et les instructions nécessaires à leur mise en œuvre dans le travail quotidien du service.	a.4. Développement des objectifs et des outils pour la gestion de la sécurité Ils participent à l'établissement des concepts de sécurité et développent les supports d'aide pour l'application des instructions dans le travail quotidien du service.	a.5.	a.6.
b. Ils élaborent le descriptif des missions concernant la conduite opérationnelle de l'entreprise, du service ou de l'unité.	b.1. Développement des objectifs annuels Ils analysent les résultats de l'année écoulée dans leur service et proposent les nouveaux objectifs de qualité et quantité, et réorganisent les plans d'occupation du service et le budget en conséquence	b.2. Planification Ils planifient, organisent, exécutent et dirigent les tâches et les activités du service ou de l'unité	b.3. Mise à disposition des plans de travail et procédures Ils établissent les plans de travail détaillés et les instructions pour les collaborateurs de l'équipe ou si besoin les instructions particulière pour le travail prévu.	b.4. Délégation de la gestion du personnel selon la situation Ils délèguent à leurs suppléants selon la situation et en accord avec la hiérarchie certaines tâches de direction d'équipe et de prise en charge de collaborateur	b.5.	b.6.
c. Ils conduisent l'équipe et les collaborateurs et s'occupent des procédures de travail.	c.1. Information des collaborateurs Ils informent les collaborateurs sur la vision, l'organisation et les exigences du service (qualité, sécurité, déroulement), ainsi que sur les objectifs, les devoirs et les tâches.	c.2. Instruction et prise en charge des collaborateurs Ils instruisent et soutiennent les collaborateurs sur les procédures de travail; ils travaillent avec selon la situation, contrôlent la conformité, la justesse et la sûreté du déroulement du travail, se comportent de manière exemplaire, s'occupent des collaborateurs et corrigent si nécessaire.	c.3. Reconnaissance et classification des troubles c.4. Ils reconnaissent les troubles des collaborateurs et dans l'équipe. Ils les classifient avec les personnes concernées en accord avec la hiérarchie prennent les mesures adaptées.	c.5. Gestion et développement de l'esprit d'équipe Ils mettent en place des réunions d'équipe (préparation, gestion et évaluation), des discussions sur le travail exécuté et les moyens d'amélioration (i.e: organisation, qualité et sécurité du travail) et encouragent le développement de l'esprit d'équipe	c.6. Gestion des entretiens avec les collaborateurs Ils mettent en place des entretiens périodes (préparation, gestion et évaluation). Ils organisent les mesures d'accompagnement décidées et en évaluent les effets.	c.7. Adoption de mesure de développement Ils élaborent la formation continue et les mesures de soutien au personnel selon les évaluations du service ; ils organisent le suivi et déterminent l'efficacité de ces mesures
	c.8. Recrutement du personnel Ils élaborent le tableau d'engagement des effectifs (collaborateurs, apprentis, bénévoles) selon le plan d'occupation et les objectifs annuels du service, l'appliquent ou délèguent le suivi.	c.9. Conception et mise en œuvre de la formation des apprentis Ils conçoivent et planifient la formation des apprentis du service, et s'en occupent directement ou en soutenant et accompagnant la personne désignée pour le faire.	c.10. Implémentation des mesures d'hygiène de travail et de sécurité Ils organisent et surveillent dans le travail quotidien du service le respect des dispositions, des instructions et des mesures concernant le concept de sécurité. Ils documentent et mettent à jour les concepts de sécurité.	c.11. Adoption de mesures de prévention pour garantir la compétence de travail Ils jugent en permanence selon la situation leur compétence de travail et celle de leurs collaborateurs. Ils prennent des mesures préventives pour garantir la pérennité de cette capacité de travail.	c.12.	c.13. .
d. Ils conçoivent, planifient, mettent en œuvre et surveillent l'hébergement des animaux confiés et leurs soins en respectant les méthodes de l'art.	d.1. Conception et mise en œuvre de l'hébergement et des soins aux animaux Ils mettent en place, selon les dispositions légales et les contraintes opérationnelles, les mesures d'hébergement et les soins des animaux; ils évaluent les effets et adaptent les instructions et les mesures en fonction des résultats.	d.2. Conception et application des instructions de nourrissage Ils établissent et définissent les plans de nourrissage en fonction des exigences et des instructions, en évaluent le respect et l'efficacité, et adaptent les mesures et les instructions en fonction des résultats.	d.3. Application des mesures vétérinaires et évaluation de l'efficacité Ils établissent en collaboration avec le vétérinaire un suivi vétérinaire, définissent les mesures d'application, en surveillent le respect des prescriptions et les adaptent selon les résultats en accord avec le vétérinaire.	d.4. Exécution de gestes vétérinaires définis d.5. Ils pratiquent dans leur domaine de compétence, en collaboration avec le vétérinaire, des gestes médicaux techniques (administration, application, récupération d'échantillons)	d.6. Surveillance et tenue des livres d'élevage Ils gèrent et documentent les registres et la surveillance des élevages, ils évaluent les résultats et les interventions, planifient et adoptent les mesures nécessaires. Pour ce faire ils communiquent avec les autres institutions en Suisse comme à l'étranger.	d.7. Observation du comportement des animaux et mise en place de mesures Ils rassemblent et documentent les observations sur le comportement des animaux, les analyses et déduisent des mesures (hébergement, soins, nourrissages, enrichissement) pour optimiser et influencer le comportement des animaux (occupation et entraînements).
	d.8. Développement et adaptation des plans existants Ils établissent les plans d'occupation selon le nombre d'animaux, évaluent l'occupation (qualitativement et quantitativement) évaluent les actions et prennent les éventuelles mesures d'adaptation	d.9. Superviser et organiser le transport d'animaux Ils planifient, organisent et supervisent le transport des animaux en Suisse et à l'étranger, dans le respect des prescriptions légales.	d.10.	d.11.	d.12.	d.13.

Domaine de compétences	Compétences opérationnelles					
e. Ils communiquent avec les organes de surveillance, la direction du service, les services publics, les clients, les visiteurs, les media et le grand public.	e.1. Entretien la collaboration avec les services de surveillance, les services publics et les associations Ils entretiennent une collaboration ciblée avec les organes de surveillance, la hiérarchie comme avec les services publics, les bureaux, les associations et les institutions partenaires. Ils entretiennent et élargissent le réseau professionnel.	e.2. Développement d'un concept pour l'assistance des clients et des visiteurs Ils développent un concept pour l'information, l'assistance et le conseil des clients et des visiteurs, de même qu'ils informent les collaborateurs de l'arrivée de clients ou de visiteurs.	e.3. Planification de visites guidées Ils développent des procédures en coordination avec les collaborateurs, pour permettre l'organisation indépendante et le déroulement des visites guidées de clients ou de visiteurs selon les procédures fixées	e.4. Organisation et planification d'événements publics Ils planifient et organisent des événements publics (journée porte-ouverte, journée d'information professionnelle) ; ils réalisent en collaboration avec l'équipe la préparation nécessaire, la gestion et l'évaluation de l'événement	e.5. Ils s'occupent des réseaux sociaux (media, page d'accueil) Ils s'occupent de la page d'accueil et des représentations du service ou de l'institution. Ils gèrent la mise à jour des outils utilisés dans les réseaux sociaux	e.6. .
	e.7. Prise en charge des donateurs, sponsors et bienfaiteurs Ils s'occupent et accompagnent les sponsors, bienfaiteurs et donateurs par des informations régulières des contacts ou des actions. Ils organisent des actions de Fundraising pour leur service ou leur institution	e.8. Réalisation des outils de marketing Ils développent des principes de marketing, et appliquent des principes de marketing, et les évaluent (comparaison des objectifs et des résultats).	e.9. Prise en charge des médias et mise à disposition pro-active d'informations Ils s'occupent des médias (presse locale, spécialisée et publique, radio, télévision), mettent en place une collaboration constructive, répondent aux questions et fournissent de manière pro-active des informations	e.10. Développement des attitudes et des compétences de communication Ils réfléchissent sur les attitudes de communication, reconnaissent leur forces et leur limites, comparent leur perception avec la perception d'autrui, et développent leur compétences de communication sur ces bases.	e.11. Communication en plusieurs langues Ils maîtrisent une deuxième langue nationale (parlée et écrite), en plus de l'anglais pour le contact avec les clients, les visiteurs, les autorités et pour la consultation de la littérature spécialisée et des publications	
f. Ils planifient, organisent, documentent l'entretien des infrastructures, des installations, des moyens de travail et du stockage.	f.1. Entretien de la structure et des installations et organisation des moyens de travail Ils organisent, s'occupent, examinent et documentent l'entretien de la structure, des installations et des moyens de travail d'après les spécifications du constructeur (instructions de services), les prescriptions légales et les contraintes du service. Ils s'en occupent avec les collaborateurs du service d'entretien.	f.2. Exploitation du stock Ils organisent et gèrent les stocks du service (matériel, moyens de travail, outils, consommables) ; ils gèrent l'inventaire et s'occupent de l'approvisionnement selon les compétences budgétaires.	f.3. Garantie du stockage soumis à réglementation, de l'utilisation et l'élimination des produits dangereux Ils organisent et contrôlent le stockage, l'utilisation et l'élimination des consommables, médicaments ou autres produits dangereux selon les prescriptions du fabricant et les prescriptions légales.	f.4. Participation à l'évaluation et l'acquisition des installations et moyens de travail Ils participent à l'évaluation et à l'acquisition des installations et moyens de travail pour l'hébergement et les soins aux animaux et apportent dans le déroulement du travail des ajustements, des éléments et une expérience pertinente.	f.5. Participation à la conception, la planification et la réalisation des projets de constructions Ils participent comme conseillers de leur service aux travaux de construction et apportent dans toutes les phases du projet des ajustements, des éléments et une expérience pertinente.	f.6.
g. Ils attribuent les tâches administratives qui leur sont confiées pour l'entreprise, le service ou l'unité.	g.1. Utilisation des programmes courants et des supports IT spécifiques au service Ils utilisent pour des travaux administratifs ou d'autres missions des programmes courants ou des supports informatiques spécifiques au service.	g.2. Gestion de la comptabilité du service Ils gèrent la comptabilité du service ou collaborent avec une personne désignée pour cela.	g.3. Gestion des finances du service et du contrôle des coûts Ils mettent en place selon les besoins du service un système de contrôle des finances et des coûts ; ils jugent les résultats et mettent en place les mesures éventuelles.	g.4. Exploitation et sauvegarde des données Ils exploitent les données du service (enregistrements, changements) ; ils maintiennent pour cela les dispositions opérationnelles et les prescriptions légales pour la protection des données (confidentialité, sauvegarde).	g.5. Documentation et surveillance du respect de la loi sur le travail Ils contrôlent sur les registres le respect par le contractant des prescriptions légales sur le travail et des dispositions contractuelles (temps de travail, temps de pause, piquet, garde du week-end vacances, jours fériés).	g.6. .