



Rapport final sur le rendement

Ce gabarit comprend le rapport annuel sur le rendement pour la dernière année du projet et comprend quatre questions supplémentaires pour le rapport final sur le rendement.

Section A: Rapport annuel sur le rendement

Cette section est la même que celle qui figure dans les rapports annuels précédents achevés à ce jour et vise à ne saisir que les résultats qui ont été obtenus au cours de la dernière année du projet.

Nom du Programme : Initiatives Agri-risques – Composante Recherche et développement (IAR-RD)	
Nom du bénéficiaire : Centre d'expertise en production ovine du Québec	
Titre du projet : Développement de la plateforme et mise en place du service intégré InfOvin	
Date de début du projet (JJ-MM-AAAA) : 28/08/2020	Date de fin du projet (JJ-MM-AAAA) : 31/12/2022
Numéro du projet : ARI-IAR-RD-41	Période visée par le présent rapport du (JJ-MM-AAAA) au (JJ-MM-AAAA) : 01/04/2022 au 31/12/2022

Mesure du rendement annuel

Mesure du rendement	Cibles	Résultats atteints	Remarques / questions
	Tel que prévu dans le plan de travail de l'accord de contribution.	Indiquez les résultats qui ont été atteints durant la période de rapport. Si aucun résultat n'a été atteint, inscrivez « S.O. ».	Fournissez une courte description de chaque résultat atteint au cours de la période de référence. S'il y a lieu, veuillez inclure le lien vers les résultats pertinents obtenus ou joindre tout document pertinent à votre présentation de rapport.
# de nouveaux outils financiers développés	S.O.	S.O.	S.O.
# d'autres outils de gestion de risques développés	1	3	1-En ligne avec les recommandations découlant du cadre de référence pour un transfert du savoir numérique dans le secteur de la production ovine , la nouvelle plateforme numérique d'apprentissage L'Espace C (page 2-8) a été développée. Conçue dans un environnement LMS , la plateforme permet d'offrir des parcours de formation conçus



			spécifiquement pour répondre aux besoins d'amélioration des pratiques chez les clientèles ciblées : producteurs expérimentés, en démarrage, autres professionnels. La mise en ligne est prévue au cours de 2023. 2-Un nouveau portail web (page 1) a également été créé afin de centraliser et faciliter l'accès à l'ensemble des ressources numériques disponibles pour les producteurs et intervenants ovins. Développées à partir du cepoq.com, l'ergonomie, la navigation et l'arborescence de ce nouveau portail ont été organisées selon la perspective du producteur utilisateur, en quête d'une réponse à sa question ou d'une solution à son problème. Notamment, le Centre de documentation regorge de contenus utiles, en formats divers (vidéos, fiches pratiques, outils de références) et par thématiques d'expertise. C'est aussi à travers ce portail que les utilisateurs accéderont à l'Espace C. Les documents joints comprennent le plan d'action pour la refonte du cepoq.com en vue du nouveau portail, ainsi que le document de travail sur la nouvelle arborescence des contenus, qui est encore en cours d'élaboration. 3- Une communauté de pratique a été mise en place pour soutenir les intervenants travaillant dans le service-conseils des fermes ovines et caprines. Cette communauté vise à répondre aux besoins de formation, de partage de connaissances, de codéveloppement, de réseautage et de résolution de problèmes dont l'objectif est de former du personnel qualifié pour accompagner les producteurs à prendre des décisions éclairées pour le développement leur entreprise.
# de nouveaux éléments d'information communiqués	Total : 4	Total : 5	
Page web	1	1	Le nouveau portail numérique cepoq.com comprendra plusieurs nouvelles pages qui visent à présenter et donner accès aux différentes ressources et solutions offertes. Parmi ces pages, il y aura une page dédiée aux formations, où l'on pourra découvrir l'Espace C et consulter son catalogue de parcours de formations. Pour plus de détails, veuillez consulter le plan de refonte du cepoq.com et la



			page 1 du document intitulé " Vue d'ensemble EspaceC-LCA ".
Webinaire Adapté pour une présentation en présentiel	1	1	Talk-show des domaines d'expertise du CEPOQ – Bloc de connaissances SAVOIR- /2023/05/4 – Présentation Powerpoint présenté dans le cadre du Rendez-vous annuel du CEPOQ , Best Western Drummondville, Rendez-vous annuel du CEPOQ
Documents promotionnels (2)	2	3	Dans le Rapport annuel du CEPOQ 2022, une section a été dédiée à la promotion d'une nouvelle plateforme d'apprentissage – espace C. Rapport annuel du CEPOQ 2022 Lors de l'organisation de l'évènement « Le Rendez-vous annuel du CEPOQ », L'espace C a été souligné dans sa Programmation du Rendez-vous annuel du CEPOQ 2023 Un article dans la revue Ovin Québec a été rédigé concernant le Rendez-vous annuel du CEPOQ qui fait la promotion de l'espace C- Article Ovin Québec - RDV annuel 2023

Rendement global du projet

1. Progrès par rapport au plan de travail

1.1 Rendez compte des livrables attendus pour chaque activité visée par la période de rapport.

ACTIVITE 1 : COORDINATION STRATÉGIQUE DES DIFFÉRENTES ÉTAPES DE RÉALISATION DU PROJET.

Produits livrables pour l'activité 1 :

État d'avancement : Indiquez si chacun des résultats ci-dessus est en voie d'être atteint, en retard, atteint ou en avance.

- Le plan de formation et le contenu des formations seront disponibles ; **ADAPTÉ** - **ATTEINT**
- Des comptes rendus pour chaque rencontre de travail, que ce soit avec l'équipe interne, les collaborateurs externes ou les comités de travail par champ d'intervention sont produits ; **ATTEINT**
- Les adaptations du projet en cours de réalisation et les orientations stratégiques prises sont documentées. **ATTEINT**
- Cadre de référence, lignes directrices, recommandations et plan d'action pour le transfert du savoir numérique dans le secteur de la production ovine; **AJOUT** – **ATTEINT**
- Plan, vision stratégique et modèles d'affaires... **AJOUT** – **ATTEINT**

Justifications :



- a. À la suite des adaptations et nouvelles orientations abordées dans le rapport annuel de l'année 2, le livrable du plan de formation, initialement prévu pour une seule ressource, est devenu le « *Plan de développement des compétences pour l'ensemble des ressources impliquées dans le fonctionnement et le développement de la structure de transfert du savoir CEPOQ/ESPACE C* ». Ce plan phare constitue l'outil stratégique qui guidera désormais la planification annuelle des activités de formation du personnel du CEPOQ. En cohérence avec les besoins ciblés dans ce plan, des formations sur mesure ont été commandées à Llio et Le-Cours, dont certaines sont des modules en ligne qui pourront être utilisées pour l'intégration de nouvelles ressources. Les plans et contenus de ces formations sont présentés à l'activité 2. La version 1.0 du Plan de développement des compétences qui avait été soumise avec le rapport d'étape précédent, a été mise à jour entre temps (voir version 2.0 ci-dessous). Ce plan sera révisé annuellement par la direction du CEPOQ, en marge de l'élaboration des plans d'action et budgétaires annuels de l'organisation.

 [Plan de développement des compétences V1 : Développement de la plateforme et mise en place du service intégré InfOvin](#) (version 1.0 tel que soumise en septembre 2022)

 [Plan de développement des compétences : Pour les ressources impliquées dans le fonctionnement et le développement de la solution intégrée de transfert du savoir CEPOQ/ESPACE C](#) (version 2.0 mise à jour)

- b. Au cours de cette période, plusieurs rencontres de gestion de projets et de développement stratégique ont été tenues à fréquence régulière entre le CEPOQ et Le-Cours, particulièrement entre J. Baillargeon (DG du CEPOQ) et D. Pageau (Le-Cours). Plusieurs rencontres de gestion de projet et de préparation de laboratoires ont également été tenues entre les membres des équipes du CEPOQ et de Llio impliqués dans le projet de développement de la communauté de pratique.

Des rencontres de consultation stratégique impliquant tous les membres de l'équipe, le CA et les comités consultatifs du CEPOQ ont eu lieu au cours de l'automne 2022, ce qui a permis de préciser les besoins et enjeux prioritaires du secteur ovin pour lesquels le CEPOQ peut offrir des solutions concrètes à travers sa nouvelle structure de transfert du savoir, centrée sur le numérique. De plus, ces consultations ont permis de confirmer la nécessité de positionner cette nouvelle structure dans une perspective stratégique pour l'organisation dans son ensemble.

Plusieurs rencontres avec les parties prenantes des filières caprines québécoises ont également eu lieu afin de positionner le CEPOQ et sa nouvelle infrastructure numérique de transfert du savoir comme solution centrale pour répondre aux besoins de ce secteur. Notamment, la directrice du CEPOQ a pris part au comité de pilotage du projet « *Stratégie de transfert et d'accompagnement des producteurs pour un secteur caprin compétitif* », porté par la Société des éleveurs de chèvres laitières de race du Québec. Ce projet visait à établir un cadre de référence pour déterminer le concept et le modèle d'affaires à privilégier pour soutenir le transfert des savoirs en production caprine (présenté ci-dessous). Elle a également pris part à des rencontres qui ont mené à la création et au financement d'un projet de développement d'un parcours de formation et accompagnement des producteurs caprins, dans une perspective de croissance de la production. Selon des discussions récentes avec la directrice générale de la Société des éleveurs de chèvres laitières, la vision est d'intégrer ce parcours dans l'Espace C, la plateforme d'apprentissage numérique du CEPOQ créée dans le cadre du présent projet.

 [Rapport - Cadre de référence et plan d'action pour un transfert numérique des savoirs dans le secteur caprin québécois](#)

- c. Les premières adaptations et nouvelles orientations au projet avaient été discutées lors d'une rencontre virtuelle entre J. Baillargeon et N. Brouillard et documentées dans le rapport annuel sur le rendement de l'an 2021-2022. Le plan d'action a ensuite été mis à jour selon les lignes directrices et recommandations incluses



dans le [Cadre de référence pour le transfert du savoir numérique en production ovine \(livrable d. ci-dessous\)](#), réalisé par Le-Cours. Certains des livrables du projet ont donc été ajoutés/modifiés en conséquence. Certains justificatifs ayant mené aux adaptations et nouvelles orientations sont également abordés dans le *Plan de développement des compétences* (livrable a.), mais l'essentiel de la nouvelle vision est décrite dans les nouveaux livrables **d. e. et f.** ajoutés ci-dessous.

📄 [Rapport annuel sur le rendement de l'an 2021-2022](#)

📄 [Plan de développement des compétences : Pour les ressources impliquées dans le fonctionnement et le développement de la solution intégrée de transfert du savoir CEPOQ/ESPACE C](#) (version 2.0 mise à jour)

- d. Une recension des écrits (recherche documentaire) et des entrevues auprès de 12 utilisateurs-cibles (producteurs) et leaders d'opinion du secteur ovin ont été réalisées et analysées. Ce travail colossal a permis de circonscrire plus précisément les besoins à combler, selon la réalité et les priorités des producteurs et intervenants ovins, en tenant compte des enjeux et orientations pertinentes à considérer. Le cadre de référence qui en a résulté a permis d'orienter la suite des développements de manière à en assurer la pertinence et l'impact mesurable à long terme.

📄 [Cadre de référence et plan d'action pour le transfert du savoir numérique dans le secteur de la production ovine par Le-Cours](#)

- ✓ Liste et profil des personnes rencontrées, grille d'entrevue, rapport des entrevues p.8-10
- ✓ Profils, caractéristiques importantes à considérer et utilités perçus du numérique p.11-16
- ✓ Éléments à considérer dans la détermination du cadre de référence p.19-24
- ✓ État des pratiques actuelles en matière de transfert des savoirs p.26-36
- ✓ FFMO à considérer dans le cadre de référence : 34-36
- ✓ Avantage et limite perçus du numérique p.38
- ✓ Carte conceptuelle du transfert du savoir en production ovine p.40-49
- ✓ Multitude des sources, complexité à trouver, absence des conseillers sur le plan numérique, difficulté d'accès, événements : p.40-49
- ✓ Portraits de l'industrie, du rapport au numérique, inventaire des centres d'expertise et organismes, transformation, services-conseils : p.50-56

📄 [Résumé des lignes directrices et recommandations pour le plan d'action– Le-Cours](#)

Activité 2 : Formation de la ressource / Développement de la communauté de pratique et du réseau d'experts / Mise en place du savoir dans un outil de type arbre décisionnel et rédaction des recommandations

Produits livrables pour l'activité 2 :

État d'avancement : Indiquez si chacun le résultat ci-dessus est en voie d'être atteint, en retard, atteint ou en avance.

- a) Description du contenu de formation de la ressource et des formateurs interpellés ; **ADAPTÉ** – **ATTEINT**
- b) Mise en place du réseau d'experts et de la communauté de pratique ; **ADAPTÉ** - **ATTEINT**
- c) Élaboration du contenu, des questions et des recommandations qui en découlent nécessaires à la conception des arbres décisionnels (et ce, pour chaque situation et secteur d'intervention) **ADAPTÉ ATTEINT**;
- d) Élaboration du répertoire/province des ressources potentielles pour recommander/orienter un utilisateur; **ADAPTÉ** – **ATTEINT**



Justifications :

- a) Tel que mentionné précédemment dans les justifications de l'activité 1, ce livrable a été adapté en conformité avec le *Plan de développement des compétences* et selon les priorités de formation établies. Ainsi, les experts de la firme Le-Cours ont été mandatés pour développer des formations pour développer les compétences des ressources du CEPOQ, en ligne avec les besoins ciblés. Les résumés des contenus et formats de ces formations sont ci-dessous.

📄 [Résumé des contenus de formations sur les pratiques en matière de transfert des savoirs par le numérique par Le-Cours](#) : voir rapport p. 57 à 64

📄 [Formation sur l'approche pédagogique du co-développement](#)

📄 [Formation sur l'expérience client](#)

📄 [Devis technique de formation sur la gestion de projets en transfert du savoir](#)

L'équipe de Llio a également été mandatée pour offrir une formation sur la facilitation aux ressources ciblées, qui servira entre autres pour l'animation de la communauté de pratique, l'animation d'activités de formation ainsi que l'animation de rencontres de projets, par exemple pour le développement de nouveaux contenus de formation. Le contenu de cette formation livrée en présentiel en septembre 2022 est joint.

📄 [Document de formation sur la facilitation par Llio](#).

Deux nouvelles ressources professionnelles ont été recrutées au sein de l'équipe du CEPOQ en mai 2022 : Jean-Michel Beaudoin et Mallorie Trottier-Lavoie. Ciblés comme ressources dans l'équipe d'expertise, une mise à niveau de leurs connaissances en production ovine est requise. Tous deux ont effectué des visites d'entreprise, lu des articles, visionné des webinaires et conférences d'archive et Jean-Michel s'est inscrit à deux formations (Plan de cours en production ovine et Plan de trousse de démarrage en production ovine) en ligne sur la production ovine, développées et offertes par le professeur François Castonguay de l'Université Laval.

Lors d'une rencontre à Lévis en septembre, l'équipe et les administrateurs du CEPOQ ont assisté à deux conférences sur le portrait et les enjeux des industries ovines et caprines, présentées par des représentants de Les Éleveurs d'ovins du Québec et de la Société des éleveurs de chèvres laitières de race du Québec. Par ailleurs, plusieurs membres de l'équipe ont participé à la journée brebis laitière 2022 organisée par le MAPAQ qui s'est tenu à Lévis le 27 octobre 2022.

📄 [Plan de cours en production ovine suivi par Jean-Michel, Mallorie et Stéphanie](#).

📄 [Plan de la trousse de démarrage en production ovine suivi par Jean-Michel et Stéphanie](#).

📄 [Agneaux du Québec : portrait et enjeux suivi par toute l'équipe CEPOQ](#)

📄 [Chèvres laitières et de boucherie : portrait et enjeux](#)

📄 [Programmation de la journée brebis laitière 2022](#)

Plusieurs autres ressources du CEPOQ ont également assisté ou participeront prochainement à diverses formations en lien avec leur champ d'expertise et la production ovine selon les priorités établis au plan de développement des compétences qui sera mis à jour annuellement.

- b) Plusieurs rencontres se sont déroulées entre le CEPOQ et Llio afin de planifier les étapes de développement de la communauté de pratique avec les intervenants au cours de la période de mars 2022 jusqu'en février 2023. C'est 21 participants qui ont pris part au projet pilote de la communauté de pratique, plus précisément 5 agronomes, 12 vétérinaires, 1 technologue et 3 agroéconomistes qui œuvrent tant auprès de producteurs



ovins que caprins. Le nombre d'inscriptions total était de 27, ce qui a nécessité une sélection qui a privilégié les intervenants terrain offrant des services-conseils. Cet engouement de participation confirme tout l'intérêt pour la mise en place d'une communauté de pratique et confirme ce besoin au sein des secteurs des petits ruminants. Dans le cadre du projet, le nombre de participants par rencontre (laboratoire) a toutefois été limité à 10. Au cours d'août 2022 à février 2023, 6 laboratoires ont été réalisés, dont 3 en présentiel et 3 en virtuel. Ces laboratoires auront permis de bien répondre aux différents objectifs du projet tels que d'analyser les besoins en termes d'apprentissage et de développement de l'expertise des intervenants qui offrent le service-conseil à la ferme, de préciser les objectifs de la communauté de pratique ainsi que la clientèle cible et explorer les diverses solutions et approches afin de concevoir un modèle ou prototype de communauté de pratique adapté à ces objectifs et de tester le prototype de communauté de pratique avec les membres de la communauté. Plus spécifiquement, les membres qui ont participé activement aux différents laboratoires ont imaginé un prototype de communauté de pratique suivant une vision commune, qu'ils ont d'ailleurs établie lors de l'un des laboratoires. Cette participation active, sous la forme de *Design Sprint*, permettait par le fait même de créer une belle dynamique au sein des membres.

Une autre activité de la communauté permettait de définir les besoins et les attentes de ses membres. Ainsi, l'équipe a, entre autres, relevé les sujets suivants comme pertinents à aborder : l'alimentation, la reproduction, le pâturage, l'économie de la production, le développement et l'innovation ainsi que la documentation et le transfert de connaissance. Les 2 derniers laboratoires se sont réalisés en présence lors d'une même journée et ils furent particulièrement appréciés. Le premier laboratoire de cette journée a d'ailleurs permis de prototyper les 4 activités les plus populaires à réaliser pour la mise en place de la communauté. Par la suite, en guise de dernier laboratoire, les membres se sont déplacés pour une visite de ferme à succès afin de tester certaines activités déjà proposées aux rencontres précédentes. Cette visite était aussi elle-même une activité proposée à plusieurs reprises lors de la mise en commun des idées d'activités de la communauté de pratique. Le rapport final de ce prototype de communauté de pratique ci-joint. On y retrouve le calendrier de réalisation, les 6 résumés de laboratoire, le cahier des charges en co-construction et ses outils ainsi qu'un plan de déploiement et les recommandations pour poursuivre l'implantation de cette communauté de pratique dans le secteur des petits ruminants.

 [Rapport final – Communauté de pratique -secteur petit ruminant](#)

- c) L'une des principales recommandations émises par Le-Cours est que « **l'orientation de transfert numérique des savoirs doit prendre appui sur une vision de développement de compétences et d'occasions d'apprentissage à l'aide du numérique et non seulement comme média de transfert d'information** ». Ainsi, il est devenu évident que l'approche initialement prévue et menant à ce livrable, qui passait par « l'élaboration de contenus informatifs, de questions et de recommandations visant à concevoir des arbres décisionnels pour chaque situation et dans chaque secteur d'intervention », ne constituait pas l'approche idéale pour répondre aux besoins des producteurs. Il a donc été décidé de revoir l'approche du projet, de manière à viser plutôt la création d'un environnement d'apprentissage numérique, dans lequel seront offerts des parcours thématiques structurés, incluant des approches pédagogiques variées et tout l'encadrement approprié pour encapaciter les producteurs apprenants dans les divers aspects de la gestion de leur entreprise. Ce changement d'orientation a donc mené à l'adaptation de ce livrable pour l'ajout d'autres nouveaux livrables présentés dans ce rapport.

Notamment, il a été décidé de prioriser d'abord le développement de formations pour les ressources du CEPOQ, afin de développer les compétences qui leur seront nécessaires dans le développement des parcours

de formation et accompagnement pour les producteurs. (voir justification du livrable a) de l'activité 2, ci-dessus).

De plus, il a été décidé de faire d'une pierre deux coups, en utilisant la formation sur l'approche du co-développement (voir livrable a) de cette activité), pour co-crée le plan des parcours qui seront offerts aux producteurs. Les thématiques principales des parcours sont en ligne avec les besoins prioritaires énoncés par les producteurs, lors des consultations stratégiques : Alimentation, Génétique, Santé et bien-être, Reproduction, Équipements et bâtiments d'élevage et Gestion d'une entreprise d'élevage performante. Pour le parcours en lien avec cette dernière thématique, par exemple, le but est de développer les compétences nécessaires à la bonne gestion d'une entreprise en production ovine et permettre un meilleur contrôle des risques inhérents à ce type de production. Le parcours inclut plusieurs volets/modules et utilise différents moyens pédagogiques (voir figure 1 qui présente l'exemple générique d'un parcours de formation).

Exemple d'un parcours de formation

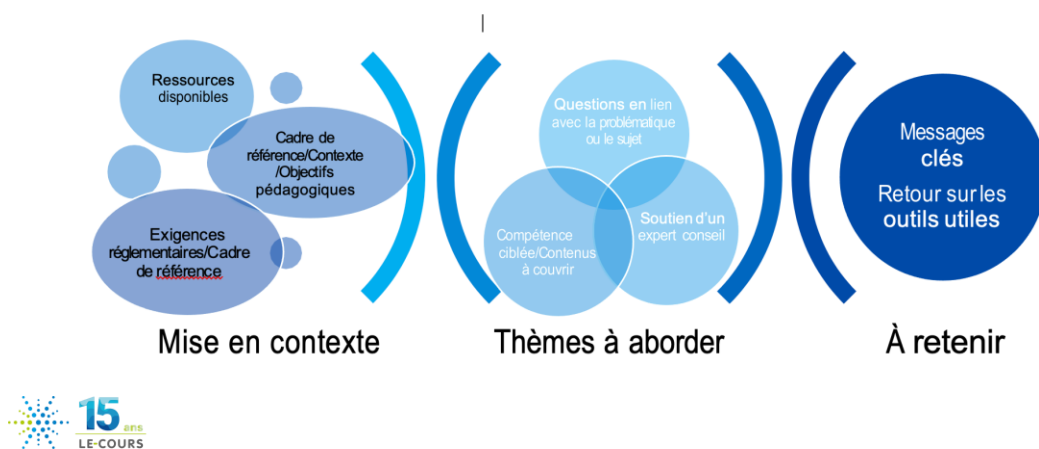


Figure 1 Exemple générique d'un parcours de formation

L'un des objectifs visés par un des modules en ligne est de sensibiliser l'apprenant à l'importance des données pour assurer une prise de décisions éclairées dans la gestion de son élevage. Dans un autre module, on présente l'outil Tableau de bord du gestionnaire ovin, développé et offert par le CEPOQ. L'offre de cet outil s'inscrit dans un modèle d'affaires qui inclut l'offre de ce parcours de formation. Des prototypes de capsules explicatives pour accompagner l'apprenant dans l'utilisation de cet outil ont également été produits.

De plus amples détails sur la nouvelle approche basée sur l'offre de parcours dans un environnement d'apprentissage numérique sont présentés dans le document du Plan et modèle d'affaires.

- ▢ [Présentation générale de l'outil « Tableau de bord du gestionnaire ovin »](#)
- ▢ [Interprétation d'un rapport du « Tableau de bord du gestionnaire ovin »](#)
- ▢ [Explication des valeurs de références : la mécanique de calcul des valeurs dans le « Tableau de bord du gestionnaire ovin »](#)
- ▢ [Vidéo témoignage de la Ferme CMC Meunier et de sa conseillère qui utilise le « Tableau de bord du gestionnaire ovin »](#)
- ▢ [Plan et modèle d'affaires de la structure de transfert du savoir CEPOQ-EspaceC](#)



- d) Au départ, InfOvin avait pour objectif de devenir le point central autour duquel gravite les services connexes du secteur tels que les conseillers techniques, les experts-conseils, les firmes comptables, les groupes de gestion agricole, les travailleurs de rangs/aide psychosociale, les cliniques vétérinaires, etc. à l'échelle canadienne. Un répertoire par région/province avait été imaginé afin que n'importe quel utilisateur soit orienté peu importe son questionnement et que le référencement se conclue positivement à la grandeur du pays. Une procédure d'inscription à ce répertoire devait être mise en place post-projet par une ressource pour en faire la mise à jour continuellement. Ce répertoire demandait un travail colossal par la ressource attitrée et pouvait devenir rapidement désuet considérant le mouvement du personnel des services connexes du secteur. Par ailleurs, de façon simultanée au projet InfOvin, dans la province de Québec, le Réseau-agriconseil mettait en place [un répertoire des conseillers technique et de gestion par organisme](#) pour toutes les productions.

Cela étant dit et considérant les nouvelles orientations, un répertoire d'experts, regroupant des personnes/organisations clés du secteur ovin de partout au Canada, a été créé. Ces personnes sont déjà mobilisées ou sont appelées à collaborer avec le CEPOQ dans le développement et la promotion de l'Espace C et des parcours auprès des producteurs canadiens.

[Répertoire des experts collaborateurs par province](#)

Activité 3 : Développement informatique et graphique de la plateforme interactive InfOvin

Produits livrables pour l'activité 3 :

État d'avancement : Indiquez si chacun des résultats ci-dessus est en voie d'être atteint, en retard, atteint ou en avance.

- a) Version prototype de la plate-forme et première ébauche du format de la plate-forme **ATTEINT**
- b) Version stable 1.0 de la plate-forme InfOvin **ADAPTÉ** : maintenant L'ESPACE C dans un environnement LMS - **ATTEINT**
- c) Page web InfOvin contenant les informations de bases pour tout savoir sur le service, l'utilisation de la plate-forme, les procédures d'abonnements, clavardage, répertoire des intervenants, etc.) **ADAPTÉ** : version optimisée du site cepoq.com selon les recommandations- **ATEINT**
- d) Plate-forme InfOvin complétée et fonctionnelle (comprends les arbres décisionnels, les recommandations/pistes de solutions, le blogue pour la communauté de pratique, etc.) et ouverte aux améliorations (automatisation de courts sondages pour connaître la qualité du service ou encore si les recommandations obtenues par un utilisateur ont répondu à ses besoins). **ADAPTÉ**
- e) Ces derniers livrables sont tous bilingues – **EN RETARD**

Justifications :

- a) Voir le rapport de rendement annuel de l'année 2 (2021-2022).
- b) Le prototype de la plateforme livré précédemment avait été développé en wordpress, un système de gestion de contenus typiquement utilisé pour les sites web. À la lumière des lignes directrices et recommandations issues du Cadre de référence réalisé par Le-Cours, il est devenu évident qu'un système de gestion de l'apprentissage en ligne (LMS; Learning Management System) allait être plus adéquat. Un LMS permet de créer, gérer, organiser et fournir du matériel de formation en ligne, gérer et suivre les progrès des participants et leurs résultats, ainsi que l'efficacité des formations. Les différentes solutions LMS disponibles

sur le marché ont été analysées et le choix s'est arrêté sur Talent LMS (voir les documents Grille d'analyse des LMS et forfaits Talents LMS).

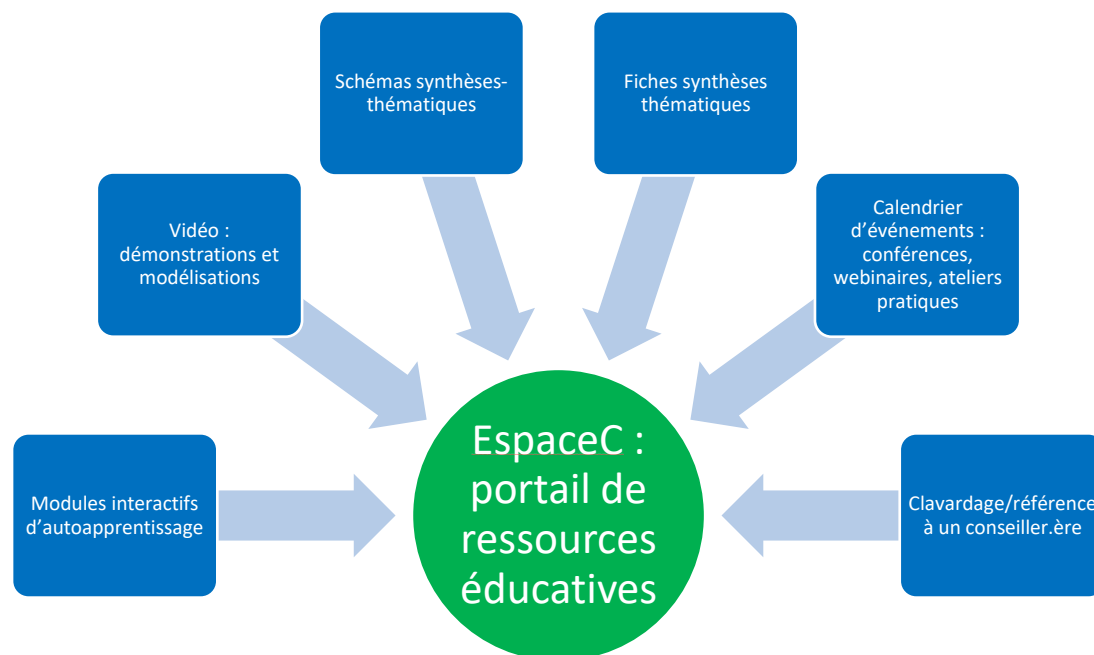
📄 [Grille d'analyse des LMS](#)

📄 [Forfaits Talents LMS](#)

📄 [Vue d'ensemble des écrans de l'Espace C développé Talents LMS](#)

c) et d) Parmi les lignes directrices du plan d'action recommandé par Le-Cours :

- Nécessité de positionner l'Espace C dans une perspective stratégique liée au positionnement du CEPOQ
- l'utilisation du site CEPOQ comme porte d'entrée à l'environnement d'apprentissage numérique, maintenant appelé l'Espace C,
- l'arborescence doit considérer la perspective de l'utilisateur en le conduisant vers ce dont il a besoin et/ou ce qu'il cherche,
- arrimage incontournable des choix en lien avec les besoins : par exemple, le site doit être repensé dans une perspective client en se mettant dans la posture visant à optimiser l'accès pour ce qui est recherché vs servir de dépôt d'information
- ergonomie et expérience UX



Tel qu'illustré dans la figure ci-dessus, il a été décidé de travailler à optimiser le site Web du CEPOQ sous l'angle du client, de manière à faciliter l'accès à de l'information pertinente, percutante et de qualité, en complémentarité de l'EspaceC qui soutiendra le développement de compétences.

C'est donc dans cette optique qu'une analyse complète du site Web du CEPOQ a été réalisée, ce qui a mené au livrable du plan d'action pour la refonte du site web. Le site Web du CEPOQ devient ainsi le guichet unique et centralisé d'accès aux savoirs « qui font référence au développement de compétences essentielles pour se développer en affaires dans le secteur ovin et à l'acquisition de connaissances pour faire les bonnes choses de la bonne façon et pour être performants. ». C'est donc un travail colossal de réorganisation, de classification, d'ergonomie, etc. (voir fichier arborescence ci-dessous à titre d'exemple) qui est toujours en cours et qui mènera à la mise en ligne de la version améliorée du site Web du CEPOQ au cours de 2023.

[Plan de refonte du site WEB CEPOQ.COM](#)[Document de travail de la nouvelle arborescence de la refonte du site web CEPOQ.COM](#)

- e) La vitrine web optimisée du cepoq.com ainsi que l'espace C seront présentées dans les deux langues.



Activité #4 : Mise en place du service complémentaire d'accompagnement et de référencement et du modèle d'affaires

Livrables pour l'activité 4 :

État d'avancement : Indiquez si chacun des résultats ci-dessus est en voie d'être atteint, en retard, atteint ou en avance.

- a) Consultation préliminaire avec le comité Développement des compétences pour l'évaluation du service et de l'outil – **ATTEINT**
- b) Ébauche des procédures liées aux 4 niveaux d'intervention de la ressource InfOvin et les limites de ses interventions (2020-21) **ADAPTÉ** - **ATTEINT**
- c) Documents sur l'offre de service et descriptions des types d'abonnement au service (bilingue); **ADAPTÉ**
- d) Rapport sur la période d'évaluation et améliorations apportées suite à cette période; **ADAPTÉ**
- e) Webinaire enregistré sur les procédures d'utilisation de la plateforme (bilingue); **ADAPTÉ**
- f) Protocole de tenue de dossiers; **ADAPTÉ**
- g) Documents promotionnels bilingues (articles dans des revues de producteurs [ex. Ovin Québec, Sheep Canada], et autres véhicules de communication); **ADAPTÉ**
- h) Structure de processus pour le fonctionnement d'InfOvin – **AJOUT** – **ATTEINT**
- i) Plan d'action et plan stratégique quinquennal du CEPOQ 2023-2028 – **AJOUT**
- j) Plan pour la nouvelle convention 2023-2028 du CEPOQ avec le MAPAQ, incluant un financement pour la mise en place et le fonctionnement de l'écosystème de transfert du savoir centré sur le numérique – **AJOUT**

Justifications :

- a) Outre les rencontres du comité abordées dans les rapports précédents, plusieurs des membres du comité de développement des compétences ont été rencontrés en entrevue par l'équipe de Le-Cours pour alimenter le cadre de référence. Les membres des 2 autres comités consultatifs ainsi que du CA du CEPOQ ont également été consultés sur les enjeux stratégiques et besoins prioritaires.
- b) Ce livrable a dû être modifié étant donné les nouvelles orientations et priorités de développement dans le cadre du projet. D'abord, le service d'accompagnement en ligne ne reposera plus sur une seule personne.



De plus, l'accompagnement en ligne se déroulera principalement à travers les parcours de formation offerts, dans un cadre structuré. Les ressources qui seront affectées aux services d'accompagnement seront formées en conséquence (et en continu), comme prévu au plan de développement des compétences.

- c) Le nouveau modèle d'affaires a été développé en considérant des lignes directrices et recommandations émises par Le-Cours. Ce dernier est toutefois encore en élaboration. L'ébauche est jointe.

 [Plan et modèle d'affaires de la structure de transfert du savoir CEPOQ-EspaceC](#)

- d) Étant donné les changements majeurs aux orientations du projet et l'ampleur du travail de développement à réaliser, l'étape de testage de la plateforme surviendra dans une période ultérieure à l'échéancier du présent projet. Ainsi, la période d'évaluation n'a pas encore eu lieu et donc pas de rapport en ce sens pour le moment.

- e) Ce livrable a été adapté pour une présentation livrée en présentiel lors du Rendez-vous annuel du CEPOQ, un événement qui a rassemblé plus de 80 producteurs, intervenants et partenaires du secteur ovin. Lors de cet événement, Mme Pageau de chez Le-Cours a rapporté les besoins, les défis et les solutions recommandées pour améliorer le transfert du savoir dans les secteurs ovins et caprins, tels qu'évalués dans le cadre de recherches exploratoires (dont celle pour l'ovin menée dans le cadre du présent projet). Elle a également présenté l'ensemble des éléments constituant de l'environnement numérique d'apprentissage développé dans le cadre de ce projet : vitrine web optimisée du CEPOQ, porte d'entrée d'accès au savoir ovin incluant le centre de documentation et l'Espace C, la nouvelle plateforme d'apprentissage numérique dans laquelle des parcours de formation adaptés aux besoins des producteurs et intervenants du secteur seront offerts. Marie-Josée Cimon et Marie-Amélie Dubé (Ilio), ont également présenté sur la nouvelle communauté de pratique professionnelle pour les intervenants des secteurs ovins et caprins. La capsule de Marie-Amélie Dubé peut-être visionnée.

 [Diaporama présenté dans le cadre du Rendez-vous annuel du CEPOQ](#)

 [Vidéo de Marie-Amélie Dubé sur la communauté de pratique](#)

- f) Les ressources affectées aux services d'accompagnement en ligne dans le cadre des parcours de formation seront formées et outillées sur la tenue de dossier (voir plan de développement des compétences). Il n'y a donc pas de protocole unique ayant été développé dans le contexte du présent projet.

- g) Ce livrable a été modifié pour devenir un plan de communication et de marketing, selon la nouvelle orientation centrée sur le client (voir plan stratégique) et qui sera déployé en temps et lieu par le nouveau directeur des communications du CEPOQ. Cela étant dit, des communications promotionnelles ont tout de même été réalisées, dont certains exemples ci-dessous.

 [Article Ovin Québec - RDV annuel 2023 PR SD AB](#)

 [Rapport annuel du CEPOQ 2022](#)

 [Programmation du Rendez-vous annuel du CEPOQ 2023](#)

- h) Le déploiement de l'ensemble des éléments prévus (portail web, plateforme Espace C, parcours de formation, services d'accompagnement, communauté de pratique, etc.) est prévu au plan d'action annuel 2023 et les ressources budgétaires ont été prévues en conséquence. De même, tous les éléments qui contribueront à son fonctionnement et à son développement (expertise, processus, compétences, etc.) au cours des 5 prochaines années sont prévus au plan stratégique quinquennal 2023-2028 du CEPOQ. De plus, un financement pour le fonctionnement de cette nouvelle structure au cours des 5 prochaines années a été prévu dans la demande pour la convention du CEPOQ avec le MAPAQ. Le document d'action spécifique A ci-dessous est un extrait de l'ensemble de cette demande.

 [Plan d'action annuel 2023 et plan stratégique quinquennal du CEPOQ 2023-2028](#)



Plan pour la nouvelle convention 2023-2028 du CEPOQ avec le MAPAQ, incluant un financement pour la mise en place et le fonctionnement de l'écosystème de transfert du savoir centré sur le numérique : [CEPOQ ACTION SPÉCIFIQUE A SAVOIR:](#)

Commentaires généraux :

1.2 Indiquez toute modification apportée au plan de travail (et au budget, le cas échéant) et les prochaines étapes pour les éléments modifiés.

Pour simplifier la compréhension, les modifications au Plan de travail et les prochaines étapes pour les éléments ajoutés ont été justifiées par activité dans la section précédente (1.1). Quant aux modifications apportées au budget, elles sont décrites dans la section 3 (Défis et difficultés) attachées à leur activité respective.

2. Exemples de réussite :

Un exemple de réussite présente une importante réalisation ou un résultat concret que les agriculteurs ou le secteur pourraient utiliser. Veuillez prendre note que les renseignements fournis seront utilisés à des fins de communication seulement. Pour cette raison, utilisez un langage simple à l'intention d'un public général et ne divulguez pas de renseignements confidentiels ou de nature délicate. Si aucun exemple de réussite n'a été achevée à ce stade, veuillez ne rien inscrire ici.

Une réussite de laquelle nous sommes fiers est le prototype de communauté de pratique. D'abord, par ce projet pilote, est émergé un concept de communauté de pratique sur mesure et adapté aux membres des secteurs ovin et caprin, puisqu'il a été créé et testé par eux-mêmes. Le projet pilote s'avère ainsi un projet mobilisateur et fédérateur d'une communauté de pratique engagée, ce qui augure bien pour son déploiement et son démarrage. Les membres du projet pilote deviennent ainsi, en quelque sorte, des ambassadeurs de la communauté. Ce prototype permettra ainsi de répondre aux besoins de formation, partage de connaissances, codéveloppement, réseautage et de résolution de problèmes des divers intervenants-conseils travaillant auprès des fermes ovines et caprines du Québec. Les vétérinaires, technologues, agroéconomistes et agronomes participants auront eu la chance d'exprimer leurs réels besoins prioritaires en termes de formation et de soutien-conseil à la ferme et de pouvoir tester en situation réelle, certaines de ces activités.

Aussi, le projet aura donné l'occasion de connaître et de rejoindre les différents intervenants actifs dans les deux productions visées par la communauté et de favoriser le réseautage entre eux. Le manque d'échanges entre les différents intervenants est bien réel et les occasions d'échanger sont peu nombreuses. Ainsi, ce projet pilote a permis de tisser des liens entre ses membres, de créer ensemble une vision commune démontrant ainsi toute l'importance et le besoin de réseautages et d'échanges entre les intervenants.

Enfin, ce projet pilote a permis de poser un premier jalon vers la mise en place d'un réseau viable, actif et pertinent à plus long terme. Le personnel de soutien menant la communauté de pratique possède d'ailleurs maintenant les outils et les compétences nécessaires pour organiser, animer et pérenniser la communauté de pratique.

3. Défis et difficultés :



Décrivez les défis ou les difficultés que vous avez affrontés pendant le projet. Comment ont-ils été surmontés ou comment comptez-vous les surmonter?

Défis et difficultés de l'activité 1 :

L'absence de S. Dion en congé de maternité est demeurée un défi puisqu'elle nous a privés de la ressource principale initialement affectée à la gestion et la réalisation de ce projet. Comme le projet a une portée stratégique importante sur les orientations des prochaines années et la structure de fonctionnement du CEPOQ, c'est principalement la directrice générale, J. Baillargeon appuyée par Marie-Josée Cimon qui a pris le relais de la gestion du projet. Toutes deux ayant déjà une lourde charge de travail à la base, le respect des échéanciers a été un lourd défi.

Les changements d'orientation et les adaptations au projet ont ajouté à la surcharge, puisqu'il a fallu adapter le plan de travail en conséquence. Cela a amené également la nécessité de justifier le bien-fondé des changements, tant vis-à-vis du programme de financement qu'envers les dirigeants du CEPOQ qui ont des attentes élevées envers ce projet.

La répartition des sommes affectées à cette activité a dû être revue puisqu'une large part du travail a été réalisée par Le-Cours, par la DG Julie Baillargeon et par Marie-Josée Cimon..

Défis et difficultés de l'activité 2 :

Selon Le-Cours et en considérant la capacité des ressources du CEPOQ, l'approche initiale qui visait à intégrer le savoir dans un outil de type « arbre décisionnel », qui mène à des recommandations personnalisées, n'était pas réaliste, durable et ne permet pas de répondre efficacement aux besoins de la clientèle ciblée. À la lumière du travail de recherche exploratoire et du cadre de référence qui en a résulté, les experts de Le-Cours ont plutôt recommandé de miser sur le développement et l'offre de parcours de formations adaptés aux besoins et au profil des utilisateurs apprenants.

Conséquemment, le plan de travail a dû être révisé afin de prioriser les actions qui assureront le développement durable de cette nouvelle stratégie : formation des ressources, développement de l'environnement d'apprentissage en ligne qui hébergera les parcours (activité 3), intégration de la nouvelle vision aux stratégies et processus du CEPOQ, etc. Seuls quelques modules et capsules prototypes (voir activité 2) ont pu être élaborés à l'intérieur de ce projet. Le développement des parcours de formation qui seront offerts au catalogue débutera au cours de 2023 et se poursuivra ensuite en continu, année après année, de manière à répondre aux besoins évolutifs de la clientèle.

La répartition des dépenses du budget de cette activité a été revue, selon le plan de travail révisé. Le budget de formation initialement prévu pour une ressource est maintenant réparti pour bénéficier à plusieurs ressources et pour le développement de formations sur mesure (par Le-Cours et Llio) selon les besoins de développement de compétences des équipes. Une part du budget est allée au développement de formations. Plusieurs ressources et Le-Cours sont impliquées.

Défis et difficultés l'activité 3 :

L'activité 3 du projet ayant été mise sur pause en attendant le cadre de référence et les recommandations, nous a imposé de devoir réaliser les livrables recommandés dans un temps restreint. Ce pas de recul était toutefois nécessaire afin d'assurer la mise en place d'une infrastructure numérique optimale, permettant de répondre aux besoins de manière efficace et durable et arrimée à un modèle d'affaires réaliste et viable pour le CEPOQ. Grâce à un travail acharné en collaboration avec l'équipe chevronnée de Le-Cours, le nouveau portail Web du CEPOQ, orienté dans une perspective client (c.-à-d. pour répondre aux besoins des producteurs et intervenants ovins), sera mis en

ligne. Ce nouveau portail constituera désormais la porte d'entrée et le lieu centralisé où les producteurs et intervenants pourront trouver les ressources appropriées à leur besoin, au moment où ils en ont besoin. C'est via ce portail qu'ils pourront également accéder à l'Espace C, une plateforme numérique d'apprentissage spécifiquement conçue pour offrir des parcours de formation qui amèneront les apprenants à améliorer concrètement leurs pratiques de gestion d'une entreprise ovine.

Le budget a été révisé de manière à subvenir aux coûts d'abonnement de la licence LMS, à tout le travail d'analyse et d'optimisation du portail cepoq.com, ainsi qu'au paramétrage et au développement de la plateforme de l'Espace C.

Défis et difficultés de l'activité 4 :

Comme mentionné précédemment, le départ en congé de maternité et l'ampleur de la charge de travail à réaliser ont mené au constat que le modèle de service d'accompagnement basé sur une seule ressource était irréaliste, risqué et non viable, voire peu utile. Ainsi, un travail de réflexion guidé par les recommandations et lignes directrices émises par Le-Cours, a mené à la solution d'une structure de processus qui impliquera l'ensemble des ressources du CEPOQ et qui s'intégrera au fonctionnement général du CEPOQ (voir figure 2).

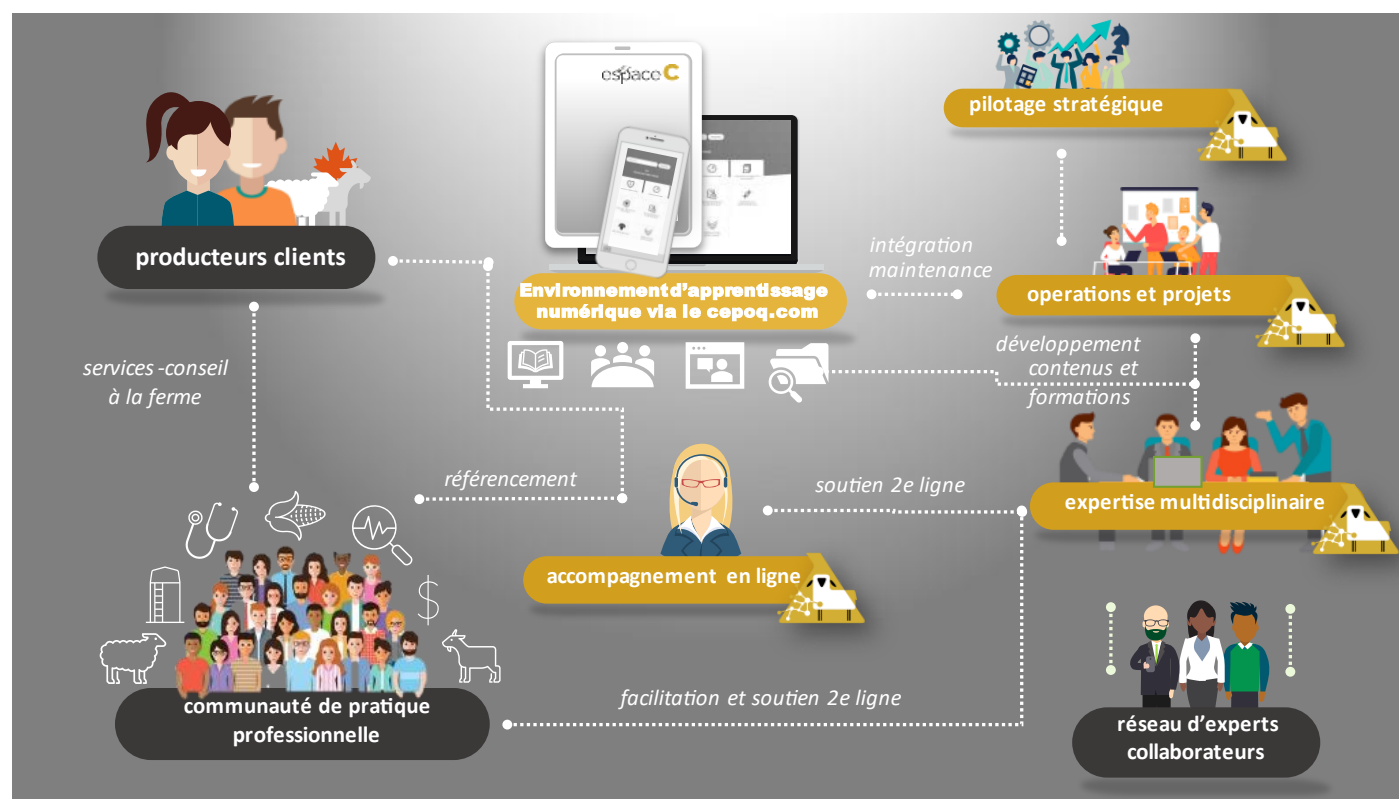


Figure 2 Écosystème de transfert du savoir centré sur le numérique et intégré à la structure du CEPOQ.

Une part de ce budget a été réorienté vers la réflexion stratégique qui a mené au positionnement et à la vision du CEPOQ « qui doit être la porte d'entrée d'accès au savoir ovin et assumer un rôle central de manière à répondre aux besoins des producteurs par une approche structurée, percutante et axée essentiellement sur le développement des compétences, plutôt que le transfert d'informations et le soutien non structuré. Il a également servi au développement d'une formation sur l'expérience client, afin que l'ensemble des ressources impliquées dans la



structure et les processus de cet écosystème (figure 2) soient en mesure d'amener la valeur ajoutée nécessaire pour répondre aux besoins des producteurs ovins.

Section B: Rapport final sur le rendement

Les quatre questions suivantes s'ajoutent aux questions standard du rapport annuel sur le rendement, afin de recueillir des renseignements supplémentaires au besoin pour les rapports sur le rendement de la dernière année.

4. Points saillants

Veillez inclure toute répercussion économique, environnementale et/ou sociale spécifique qui a été obtenue à travers ce projet ou qui devrait l'être au cours des trois à cinq prochaines années.

De manière générale, ce projet a permis d'initier un virage stratégique important vers le transfert numérique des savoirs, ayant pour but ultime de favoriser la rentabilité, la durabilité et la capacité de développement des entreprises en production ovine.

À l'échelle canadienne, les entreprises en production ovine se caractérisent par un modèle de gestion typique de la « très petite entreprise » et sont dirigées par des entrepreneurs ayant choisi de se lancer en affaires par passion, avant toute chose. Or, la performance et la rentabilité d'un élevage ovin exigent la maîtrise d'un large éventail de savoirs et de compétences essentielles à la bonne gestion d'une entreprise (finances, risques, stratégie, etc.) et plus spécifiquement à la conduite d'un élevage ovin dans toutes ses particularités (alimentation, reproduction, génétique, etc.).

Le développement durable et l'expression du plein potentiel économique de la production ovine au sein du secteur agroalimentaire canadien ne sauraient donc se réaliser sans que les producteurs ne puissent développer les compétences essentielles pour se maintenir en affaires dans le secteur, ni sans l'acquisition des connaissances pour faire les bonnes choses de la bonne façon et pour être performants. La réalisation du présent projet vient donc offrir une solution intégrée innovante qui permettra de répondre à ce besoin fondamental de manière concrète, avec des résultats mesurables à court terme et dans un modèle durable.

Prenons l'exemple d'un producteur qui s'inscrira au premier parcours de formation sur la gestion d'une entreprise d'élevage performante offert dans l'environnement numérique d'apprentissage Espace C. À travers ce parcours, le producteur apprendra notamment à intégrer l'intelligence d'affaires dans ses pratiques de gestion, à l'aide du Tableau de bord du gestionnaire ovin. Il apprendra à interpréter les indicateurs basés sur les données de son troupeau, à les comparer aux balises de référence, à se fixer des objectifs, établir un plan d'action, suivre les résultats, etc. Concrètement et de manière mesurable, le producteur sera outillé pour prendre des décisions éclairées et suivre l'évolution de ses performances. Du coup, l'évolution des indicateurs permettra de démontrer l'impact technique et économique de cette formation, et ce, de manière évolutive et à long terme.

Tous les parcours de formation seront développés avec l'objectif de répondre aux besoins des producteurs, en visant une amélioration concrète, durable et mesurable des performances de l'entreprise. Cela engendrera inévitablement une amélioration mesurable de la performance et de la rentable des entreprises participantes au cours des 3 à 5



prochaines années. À plus long terme, on pourra minimalement observer l'impact sur la viabilité de ces entreprises, mais fort probablement surtout leur croissance durable, en taille et en nombre. Considérant la demande pour les produits ovins sur le marché canadien et l'incapacité actuelle de l'industrie à la combler, le potentiel de croissance pour la production ovine est réel. Plus le marché canadien sera comblé par la production locale, mieux s'en portera l'économie d'ici.

De surcroît, il importe de souligner que l'empreinte carbone de chaque kg d'agneau produit sur le marché local est significativement moindre que celle d'un agneau transporté depuis l'autre bout du monde (ex. de la Nouvelle-Zélande). Ainsi, plus la demande canadienne sera comblée par des agneaux produits ici, plus l'empreinte carbone de chaque kg d'agneau consommé au Canada sera réduite. Cela est sans compter la gestion plus efficace et l'augmentation de la productivité des fermes ovines qui résulteront du transfert des savoirs à travers la solution développée dans ce projet. En effet, la réduction des émissions de carbone issues de la production ovine passe inévitablement par l'augmentation de la productivité : produire plus, mieux et avec moins. Pour y parvenir, le transfert des savoirs issus de la recherche et visant l'adoption de pratiques durables à la ferme est une condition de succès incontournable, que la réalisation du présent projet aura permis.

Ultimement, en faisant le suivi des indicateurs de performance des entreprises ovines canadiennes et grâce à des initiatives menées en parallèle à ce projet, il sera non seulement possible d'évaluer l'impact économique de l'amélioration des pratiques en production ovine, mais également l'impact environnemental lié à cette amélioration.

Sur le plan social, les répercussions sont diverses et nombreuses. L'une des principales concerne l'approche et le modèle « d'affaires » de la solution globale développée à travers ce projet. Grâce au cadre de référence pour le transfert des savoirs numérique en production ovine réalisé, l'approche derrière la solution développée dans le cadre de ce projet va au-delà de tout ce qui existe en matière de transfert numérique des savoirs dans le secteur ovin (et même de ce qui existe dans bien d'autres secteurs). Par rapport à la multitude de sources d'informations déjà existantes sur le Web, qui se limitent à la diffusion d'informations unidirectionnelle sans validation de la compréhension, l'approche derrière la solution développée dans ce projet permet aux producteurs apprenants porter un regard critique sur leurs propres pratiques, de travailler leur jugement professionnel, de développer leurs compétences, etc. Autrement dit, il permet de développer leur capacité à trouver des solutions fiables et rapides aux problématiques rencontrées dans les tâches quotidiennes et pour prendre des décisions éclairées dans la gestion et le développement stratégique de leur entreprise.

Si les approches traditionnelles telles que les services-conseils à la ferme ont fortement contribué à l'évolution de la plupart des grands secteurs agricoles canadiens, il n'est pas réaliste, ni viable d'un point de vue économique, de miser sur cette façon de faire dans le secteur ovin canadien. N'en demeure pas moins que le potentiel de développement durable de ce secteur est réel et que les producteurs ovins doivent pouvoir accéder à l'expertise pour y parvenir. Il était donc hautement stratégique et pertinent de sortir des sentiers battus et d'innover, en misant sur les technologies numériques et l'expertise en techno-pédagogie, pour créer une solution adaptée qui permettra au secteur ovin d'accélérer son développement et d'accroître sa contribution à l'économie agroalimentaire durable du Canada.

La mise en place de cette approche novatrice dans le secteur ovin, ouvrira certainement la voie à une nouvelle ère dans les pratiques de transfert du savoir dans le secteur agroalimentaire en général. Elle offre tout le potentiel d'accélérer l'adoption de l'innovation et des bonnes pratiques à la ferme par un plus grand nombre d'entreprises agricoles, indépendamment de leur lieu sur le territoire et de manière durable dans le temps. Pour la société, tout cela amène des retombées positives diverses dont par exemple : meilleur retour sur les investissements en



recherche et innovation, vitalité et occupation du territoire rural grâce à la présence d'entreprises agricoles florissantes, augmentation de l'économie agroalimentaire, diminution de l'impact environnemental de la production et de la consommation des produits d'agneaux, etc.

Parmi les impacts positifs attendus de la réalisation de ce projet, notons aussi l'impact attendu sur l'augmentation du bassin d'expertise en production ovine. La création d'une communauté de pratique professionnelle a suscité beaucoup d'intérêt de la part des intervenants et son déploiement promet de mobiliser une masse critique de professionnels qui contribueront également, en complémentarité aux différents éléments de la solution, à élever la production ovine vers ses plus hauts sommets. L'effet de communauté et la visibilité qui découlera de toute cette initiative auront inévitablement un effet attractif pour la relève professionnelle envers le secteur.

5. Adoption des outils

5.1 Est-ce que les outils développés dans le cadre de ce projet ont été adoptés par le secteur ? Si oui, quelles répercussions la mise en œuvre des outils a-t-elle eues sur le secteur?

Jusqu'à présent, les présentations au sujet du modèle Espace C suscitent un engouement et un intérêt qui laisse présager son succès au moment de sa mise en ligne. Le plan de déploiement prévoit des phases de testage pilote avec des groupes d'utilisateurs dont la rétroaction permettra les ajustements nécessaires, afin d'assurer les meilleures conditions de succès au moment du lancement.

Le prototype de la communauté de pratique s'est révélé être un outil humain fort apprécié des participants, permettant le réseautage et les échanges entre intervenants. Les membres ayant participé au projet attendent avec impatience le déploiement à plus grande échelle de cette communauté de pratique.

5.2 Dans la négative, veuillez expliquer.

Certaines personnes impliquées dans l'idéation du projet initial d'InfOvin ont exprimé leur scepticisme quant au pas de recul effectué par l'équipe du CEPOQ et aux changements d'orientation apportés pour la suite du projet. Il est normal que de tels changements suscitent des appréhensions et des réserves parmi les parties prenantes.

La gestion du changement, tant au niveau de l'organisation du CEPOQ que de l'orientation du projet, est en cours pour s'assurer d'arrimer la nouvelle plateforme espace C et toute la vision stratégique qui en découle, avec la structure et le fonctionnement de l'organisation. Cette période de transition peut générer des incertitudes et des ajustements au sein de l'organisation et parmi les parties prenantes du projet.

En résumé, bien que l'outil développé dans le cadre du projet n'ait pas encore été lancé publiquement par le secteur, il est important de poursuivre la gestion du changement, la communication et l'implication des parties prenantes pour favoriser leur acceptation et leur mise en œuvre effective dans le secteur ovin.

6. Leçons retenues

Qu'avez-vous appris de ce projet ? Indiquez quels ont été les résultats inattendus.



Dès le départ le projet a été confronté à des défis majeurs. Notamment, le départ de la directrice et de la ressource principale qui avaient développé le projet. L'entrée en poste d'une nouvelle directrice générale, qui a jeté un regard neuf sur le projet, ce qui a conduit à une révision du plan de réalisation, une redéfinition des objectifs et des priorités du projet. Le départ d'un an en congé de maternité de la ressource mandatée à la coordination d'InfOvin qui a nécessité une réorganisation du plan de réalisation du projet, afin d'assurer sa réussite dans les délais.

À travers ces défis, la résilience et la créativité ont été nos plus grands atouts pour relever les défis et continuer à avancer positivement, malgré les obstacles et les imprévus. C'est ainsi qu'en fin de compte, la qualité du projet et de ses livrables s'en est trouvée améliorée. N'eût été tous ces défis, le projet aurait sans doute été une réussite dans sa réalisation, mais forts du travail en collaboration avec des experts chevronnés dans des compétences telles que la pédagogie numérique, nous avons la conviction d'avoir développé une solution encore plus efficace, stratégique et durable, permettant d'atteindre l'objectif visé.

Parmi les nombreuses autres leçons apprises dans ce projet... :

- La nécessité de travailler avec les expertises appropriées et prendre le temps de bien analyser les besoins pour planifier les ressources en nombre et expertises suffisantes. L'ampleur du travail et des expertises pour la réalisation de ce projet avait été largement sous-estimée.
- L'importance de l'adaptation stratégique de l'entreprise : le projet a engendré un travail de réflexion approfondie et à la révision du plan stratégique de l'organisation. Cette leçon souligne l'importance d'être prêt à remettre en question les approches existantes, à s'adapter aux nouveaux besoins et à ajuster les stratégies en conséquence.
- L'importance de la gestion du changement : Les changements dans l'équipe et la révision du plan stratégique ont nécessité une gestion efficace du changement. Il est important de reconnaître les impacts émotionnels et organisationnels du changement, d'impliquer les parties prenantes et de mettre en place des stratégies de gestion du changement pour faciliter la transition.
- L'importance de la continuité et du partage des connaissances : Les départs des membres clés de l'équipe ont mis en évidence l'importance de la continuité des connaissances et de la documentation des processus clés. Il est crucial de mettre en place des mécanismes pour partager les connaissances et assurer une transition fluide pour l'intégration des nouveaux membres qui rejoignent l'équipe.

7. Écart des résultats

Le tableau ci-dessous présente les cibles de mesure du rendement initialement définies dans le plan de travail du projet, ainsi que les résultats obtenus par ce projet, tels que présentés dans les rapports annuels sur le rendement précédents. Pour voir facilement s'il y a un écart entre les cibles fixées et les résultats obtenus au cours du projet, veuillez indiquer les résultats totaux dans la colonne Résultats totaux en additionnant la valeur dans la colonne Résultats antérieurs aux résultats obtenus cette année (comme l'indique le tableau au début du présent document). S'il y a un écart entre les résultats totaux et les cibles établies dans le plan de travail du projet, veuillez fournir une brève explication.



Mesures de rendement final				
Mesures de rendement	Cibles (Tel que prévu dans le plan de travail de l'accord de contribution)	Résultats antérieurs (Tels que présentés dans les RAR antérieurs)	Total des résultats (Résultats antérieurs + résultats obtenus cette année)	Veuillez fournir une brève explication de tout écart entre les résultats totaux d'une mesure du rendement et la cible.
# de nouveaux outils financiers développés	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
# d'autres outils de gestion de risques développés	1	0	3	Durant sa mise en œuvre, le projet a connu d'importantes évolutions. En suivant les recommandations du Cadre de référence de Le-Cours, tel qu'expliqué dans le rapport précédent, le CEPOQ estime avoir développé deux outils supplémentaires de gestion des risques par rapport au plan de travail initial établi lors de l'accord de contribution.
# de nouveaux éléments d'information communiqués	Total : 4	Total : 0	Total : 5	Le webinaire a été modifié pour une présentation en personne. En plus du plan de travail initial établi lors de l'accord de contribution, un document promotionnel supplémentaire a été rédigé dans le cadre du Rendez-vous annuel du CEPOQ.
Page web	1	0	1	
Webinaire	1	0	1	
Documents promotionnels	2	0	3	