

CAPACITE DE PRODUCTION ENVISAGEE

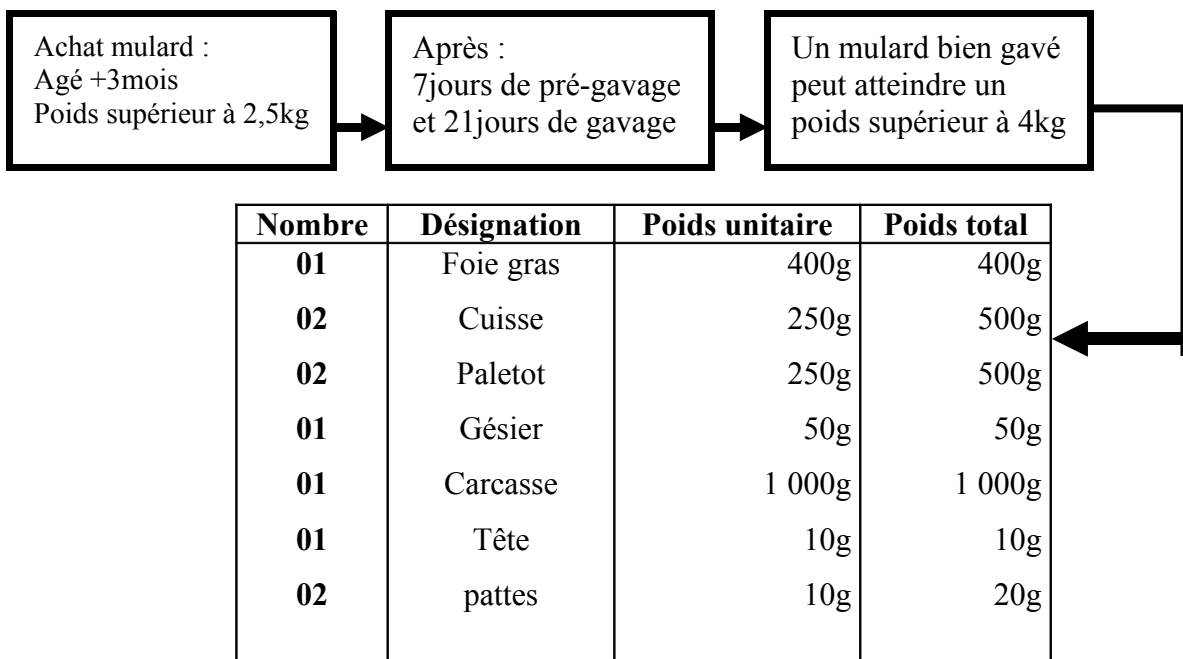
L'analyse du prix du produit est plus importante car elle parle d'établir une prévision sur le chiffre d'affaires en fonction de la quantité produite.

Dans ce chapitre, nous allons voir la capacité de production de l'unité avant de passer à la détermination de son programme de production.

Section 1 : Capacité de production de l'unité

Par définition, la capacité de production correspond à la quantité qu'il est possible de produire techniquement. Le principal but de notre projet c'est la production du foie gras bruts et de vendre les sous-produits issus des canards gras comme les cuisses, la carcasse, magrets, gésier, pattes et tête. Nous avons décidé d'acheter des canards qui atteignent un âge d'au moins 3mois et un poids supérieur à 2,5kilogrammes. Il est à noter qu'en principe, un mulard bien gavé peut donner plus de 400g de foie gras. Ce rendement est varié selon la qualité de gavage pratiqué.

Processus de production du foie gras



Section 2 : Programme de production

Le programme de production dans cette optique s'échelonne sur 5 ans.

2-1/ Tableau mensuel de production prévisionnelle de la première année

a/ Tableau d'achat mensuel des mulards

Tableau 13 : achat mensuel des mulards

Unité : nombre de tête

Rubrique	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	Total
Nombre PAG*	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	4 800
Taux de mortalité 2%	08	08	08	08	08	08	08	08	08	08	08	08	96
Nombre après gavage	392	392	392	392	392	392	392	392	392	392	392	392	4707

*PAG : prêts à gaver

Dès le premier mois de l'exploitation, l'unité procède à l'achat de 400 mulards prêts à gaver, et ces derniers auront donc des âges plus de trois mois et un poids supérieur à 2,5kg.

Les achats se font donc tous les débuts du mois.

b/ Tableau mensuel de production prévisionnelle de la première année d'exploitation

Tableau 14 : Production prévisionnelle

Unité : en kilogramme

Rubriques	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	Total
Foie gras	156,6	156,6	156,6	156,6	156,6	156,6	156,6	156,6	156,6	156,6	156,6	156,6	1881,6
Cuisses	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196	2352
Paletot	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196	2352
Gésiers	58,8	58,8	58,8	58,8	58,8	58,8	58,8	58,8	58,8	58,8	58,8	58,8	705,6
Carcasse	392	392	392	392	392	392	392	392	392	392	392	392	5880
Pattes et Tête	7,84	7,84	7,84	7,84	7,84	7,84	7,84	7,84	7,84	7,84	7,84	7,84	94,08

Ce tableau représente donc la production du foie gras et les produits issus du canard gras. En appliquant la règle que nous avons émise dans la capacité de production comme quoi le poids d'un foie gras (d'un canard mulard bien gavé) pour être acceptable doit atteindre 400grammes. La ligne numéro un indique donc le poids du foie gras obtenu.

En résumé, la production du foie gras est 1881,6 kilogrammes. Ce qui représente la production de la première année.0

2-2/ Production prévisionnelle des 4 années à venir

a/ Tableau des achats des mulards

Tableau 15 : achat annuel des mulards

Unité : nombre de tête

Rubrique	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5
Nombre PAG	5520	6624	8280	11.172
Taux de mortalité 2%	120	132	168	216
Nombre après gavage	5400	6492	8112	10.956

L'achat des mulards à la deuxième année atteint au nombre de 5520têtes et 11.172têtes à la cinquième année de l'exploitation.

b/ Tableau de production prévisionnelle des 4 années à venir

Tableau 16 : production prévisionnelle sur les quatre ans

Unité : en kilogramme

Rubrique	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5
Foie gras	2160	2526,8	3245	4383
Cuisses	2825	3408,3	4300	5616
Paletot	2825	3408,3	4300	5616
Gésiers	810	973,8	2116,8	2540,2
Carcasse	8100	12.984	16.224	21.912
Pattes et tête	108	129,8	162,2	219,12

La production du foie gras augmente au fil des années, si en première année la production de celle ci est de 1881,6kg, elle atteint 4382,4kg en cinquième année. Cette augmentation est due à l'accroissement du nombre des PAG* achetés mais aussi sur la professionnalisation du mode de gavage.

*PAG : prêts à gaver.

CHAPITRE III : ETUDE ORGANISATIONNELLE

Cette étude joue un rôle très important à la réalisation de projet. Elle conditionne la réussite du travail de l'exploitation et de l'organisation bien adaptée au projet.

SECTION 1 : Organisation administrative

1-1/ Organisation juridique :

Toute société désirant exercer une activité économique à Madagascar doit le faire dans le cadre d'une société de droit Malgache, dont le siège et les systèmes de gestion et de comptabilité sont établis à Madagascar.

Le texte régissant la société à responsabilité limitée (SARL) qui est l'une des formes la plus usitée dans le milieu économique malagasy est la loi du 07 mars 1925. Ce texte a pris ses sources dans le droit français

La procédure de création de société dépend du statut juridique. Toutes fois les points essentiels sont :

- ☞ Dépôt des statuts au tribunal de commerce ;
- ☞ Immatriculation au registre de commerce au tribunal de commerce ;
- ☞ Déclaration d'existence fiscale aux services fiscaux ;
- ☞ Immatriculation statistique à l'INSTAT ;
- ☞ Publicité d'annonce légale de la constitution de la société dans un journal quotidien ;
- ☞ Déclaration d'existence au bureau des sociétés ;
- ☞ Formalité de prévoyance sociale à la CnaPS (caisse nationale de la prévoyance sociale) ;
- ☞ Formalité de médecine d'entreprise à l'OSIE (organisation sanitaire inter entreprise).

1-2/ Statuts juridiques :

L'apport propre se détaille comme suit :

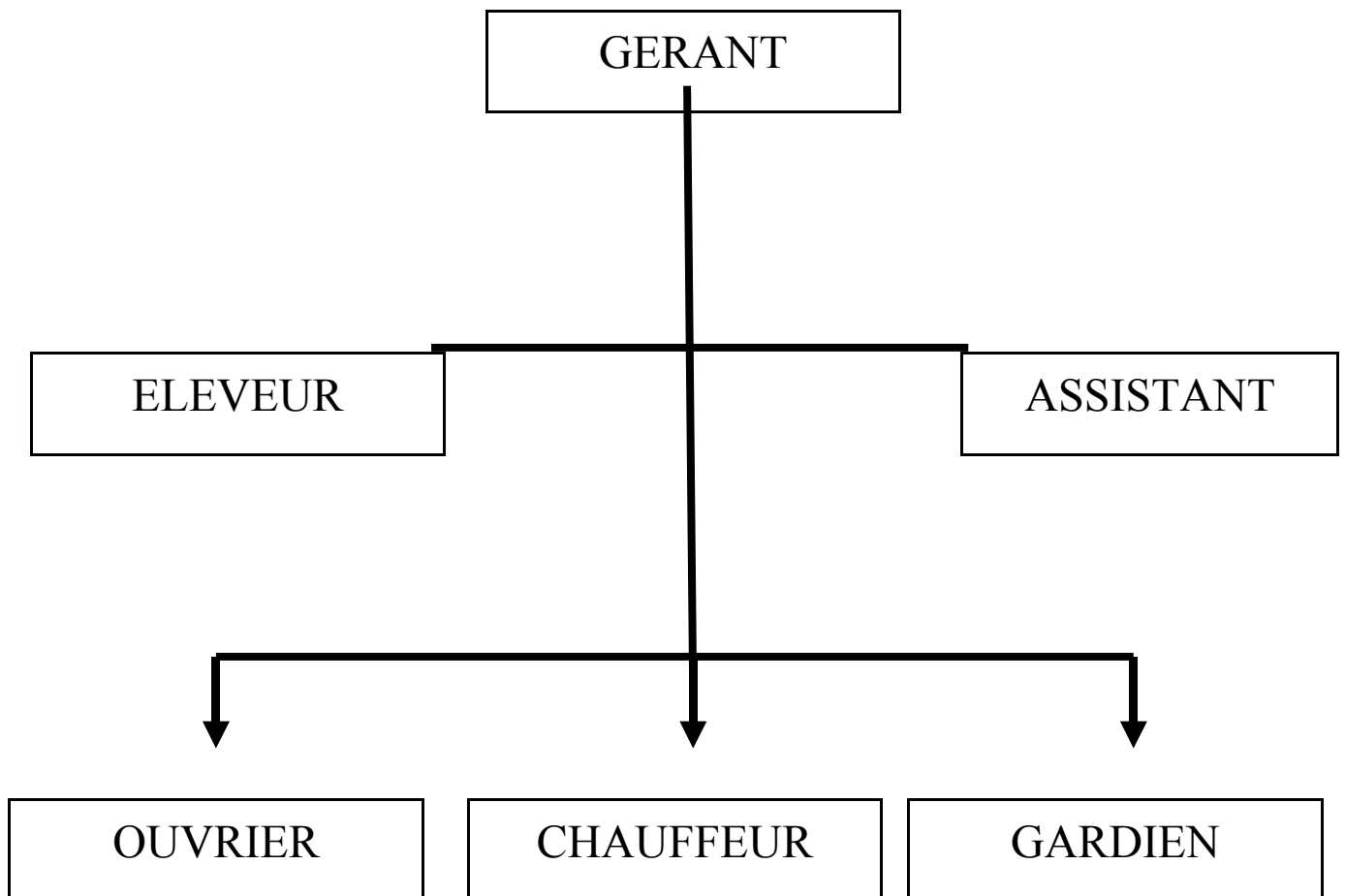
Capital social35 620 200 Ariary

Compte courant du promoteur.....21 620 200 Ariary

Ce compte courant du promoteur ne portera d'intérêt afin de ne pas obérer l'exploitation ; son remboursement interviendra après l'assortiment total de crédit à moyen terme.

Section 2 : Organisation des ressources humaine :

2-1/ Structure organisationnelle



2-2/ Acquisition des ressources humaines

Le gérant :

Il assure la fonction du gérant, il doit être un meneur d'homme : Minimum Bacc +4 en Management ou en gestion / économie ; Ayant la capacité de négociation et des connaissances techniques.

L'Assistant :

Il occupe la gestion de stocks, contrôle la charge et la durée de production. Il doit avoir un diplôme supérieur en gestion (Minimum Bacc+2), une bonne expérience en matière de gestion de stocks, une bonne maîtrise en langue française et anglaise, ayant le sens de communication et de négociation.

L'éleveur :

Il assure le contrôle et l'assistance technique depuis le pré gavage jusqu'à la contrôle de qualité. Il doit avoir une connaissance en agroalimentaire et une très bonne expérience en la matière (Minimum Bac + 2 en science agronomique).

Le chauffeur :

Il assure la livraison des marchandises, il doit avoir un permis de conduire de catégorie D.

L'Ouvrier :

L'ouvrier gaveur s'occupe du gavage, la préparation de la nourriture, l'entretien et le nettoyage du local d'élevage.

Le gardien :

Un gardien est responsable de la sécurité.

2-3/ Attribution du personnel

Le Gérant :

Cette fonction est à la tête de l'entreprise elle assure :

- ☞ L'élaboration de la politique générale et des stratégies de l'unité ;
- ☞ La recherche de financement nécessaire ;
- ☞ L'harmonisation et la coordination des tâches ;
- ☞ La gestion des ressources humaines ;
- ☞ La gestion financière ;
- ☞ La bonne marche de l'unité ;
- ☞ Le statut sur les décisions d'achat et des ventes ;
- ☞ Les relations extérieures ;
- ☞ La coordination de tous les services de l'entreprise.

L'Assistant :

- ☞ Assistance technique des ouvriers ;
- ☞ Tenue des fiche technique de production ;
- ☞ Assurance de l'ordre et de propriété ;
- ☞ Maintenance des matériels ;
- ☞ Surveillance de la réalisation des programmes de production ;
- ☞ Approvisionnement des matières premières nécessaires ;

- ☞ Gestion de stocks ;
- ☞ La tenue de fiche de l'évaluation de marché ;

L'éleveur :

- ☞ Assure le contrôle de qualité du foie gras ;
- ☞ Assure l'ablation du foie ;
- ☞ Cuisson et mélange des intrants alimentaires.

Le chauffeur :

- ☞ Assure la livraison des marchandises ;
- ☞ Assure la sécurité de la forme.

Le gardien :

- ☞ Assure la sécurité de la forme.

L'ouvrier gaveur :

- ☞ Veille sur la préparation de la nourriture en vue du gavage ;
- ☞ Entretien et nettoyage du local d'élevage ;
- ☞ Assure l'abattage, la plumaison, et la finition ;
- ☞ Assure le nettoyage du local ;
- ☞ Assure l'engraissement des canards.

Section 3 : gestion du personnel :

3-1/ politique salariale :

Cette rubrique détaille la rémunération du personnel de l'unité.

Tableau 17 : Salaire mensuel du personnel

Unité : en Ariary

Postes	Nombre	Salaire mensuel				
		Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5
Gérant	01	200.000	200.000	210.000	210.000	210.000
Assistant	01	160.000	160.000	168.000	168.000	168.000
Eleveur	02	320.000	320.000	336.000	336.000	336.000
Ouvrier	05	300.000	390.000	546.000	819.000	1.392.300
Chauffeur	02	140.000	140.000	147.000	147.000	147.000
Gardien	02	100.000	100.000	105.000	105.000	105.000
TOTAL	13	1.220.000	1.310.000	1.512.000	1.785.000	2.358.300

Ce tableau montre le salaire touché par le personnel de l'entreprise. A partir de la troisième année de l'exploitation, une augmentation de 5% est prévue par le gérant pour tout le personnel de l'entreprise à l'exception des ouvriers qui sont rémunéré à la tâche.

3-2/ Politique de formation de personnel :

Les ressources humaines de l'entreprise constituent ses vraies valeurs. Il faut donc les former, les perfectionner et les épanouir.

Le programme de formation cible l'ensemble du personnel de l'unité. Il a pour but d'accroître la performance du personnel et faciliter son insertion au milieu professionnel. La formation concerne le plan technique de la production c'est à dire niveau de la production jusqu'au contrôle de qualité. Tout le personnel doit avoir une connaissance de base à partir de cette formation.

L'unité prévoit donc une formation au début de l'activité. La durée d'encadrement se fait pendant cinq jours de 40.000Ariary/ jour soit un montant de 200.000Ariary.

3-3/ politique de motivation

Le gérant prévoit une augmentation de salaire de l'ordre de 5% tous les trois ans. Pour les ouvriers de l'entreprise, ils seront donc payés par le double du nombre d'accroissement des mulards à gaver (par exemple : En année 1, le nombre des mulards à gaver sont au total 4800têtes et ce dernier à augmenter de l'ordre 15% en deuxième année donc le salaire des ouvriers seront augmenté de 30%).

Le gérant prévoit aussi un autre système de motivation qui est la distribution 2Kg de carcasse à chaque fin d'abattage à tout employé en guise d'encouragement.

Cette politique sera appliqué dès la première année de l'exploitation afin d'éviter le phénomène du « Turnover ».

3-4/ Développement des ressources humaines (Plan de carrière)

Pour que chaque employé ait l'esprit d'appartenance à l'entreprise, une mise en place d'un plan de carrière sera nécessaire pour le gérant de cette entreprise.

Le tableau ci dessous résume la rémunération par ancienneté :

Tableau 18 : Plan de carrière du personnel

Ancienneté	Majoration du salaire
Moins de 2 ans	2%
Moins de 4ans	4%
Moins de 6ans	6%
Moins de 8ans	8%
Moins de 10ans	10%

Pour un employé qui a travaillé au sein de l'entreprise moins de deux ans, il bénéficiera donc une prime d'ancienneté de 2% calculée à partir de son salaire de base.