

Compte rendu

Conseil de l'emploi et de la formation (CEF) du 13 avril 2021

Les supports de diffusion sont accessibles sur la [page du CEF du site de l'Ifce](#)

Table des matières

1 – Introduction du 4ème conseil.....	4
2 – Ouverture du 4ème conseil.....	5
3 – Présentation des nouveaux membres accueillis au CEF.....	6
4 - Présentation de l'Observatoire économique et social du cheval (OESC) de l'IFCE.....	7
5 – Présentation de l'étude marché du travail France / Normandie par l'Observatoire des métiers de l'emploi et des formations de la filière équine (OMEFFE).....	8
6 – Présentation de l'opérateur de compétences et du fonds d'assurance formation agricole : OCAPIAT & VIVEA.....	10
7 – État d'avancement proposition n° 8 : Réévaluation des niveaux de prise en charge des coûts des contrats d'apprentissage (NPEC).....	12
8 – Présentation de l'étude prospective de la profession de vétérinaire (CNOV).....	14
9 – État d'avancement proposition n° 5 : Évolutions de l'offre et de la demande des chevaux de sports et de loisir : les conséquences en matière d'emploi et de formation des éleveurs...	16
10 - État d'avancement proposition n° 6 : Recrutement dans le secteur des courses - Attractivité des métiers liés à l'entraînement des chevaux de courses	17
11 - Présentation du travail de révision de la convention collective établissements équestres et écuries de courses (GHN)	18
12 - État d'avancement proposition n° 10 : Inscription de nouvelles certifications au concours « Un des meilleurs apprentis de France »	20
13 - Présentation de l'étude Atouts verts (IFCE).....	21
14 – Questions diverses	23
Gestion du bien-être animal du cheval de course et du cheval de sport.....	23
Actualisation du guide métier d'équi-ressources	24
Création d'une nouvelle certification liée à l'attelage de tradition.....	24
15 - Clôture du 4ème Conseil – Date et lieu de la réunion suivante du CEF	25

Présents en visioconférence :

Institution	Fonction	Prénom	Nom
GHN	Président	Philippe	Audigé
Ifce	Directrice du pôle formation professionnelle et apprentissage (PFPA)	Flavie	Bariller
Société nationale Meilleur ouvrier de France	Vice-président de la société nationale Meilleur ouvrier de France et président du concours Meilleur apprenti de France	Michel	Bellanger
OCAPIAT	Directeur Adjoint de la Direction des Politiques de Branche	François	Bizais
CPNEE-EE (collège employeur)	Secrétaire générale	Fabienne	Bondon
AFASEC	Directeur général	Didier	Budka
Fédération des conseils des chevaux	Directeur	Hugues	Calvin
CPNE-EE (collège salarié)	Membre	Alain	Charanton
Ifce	Chargée d'étude à l'Observatoire des métiers de l'emploi et des formations de la filière équine (OMEFFE)	Françoise	Chastanet
CEF	Président	Michel	Chauveau
Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation - DGPE	Chargé de mission	Patrick	Clérin
Ifce	Responsable du département recherche	Marion	Cressent
Ministère des Sports	Chargé de mission - DS B1	Frédéric	Dambier
CPNE-EE (collège des salariés)	Président	Michel	David
SHF	Directeur	Guillaume	de Thoré
Ifce	Ingénieure de formation	Florence	Delisle
Expert	Directeur de la Bergerie de Rambouillet	Roland	Delon
VIVEA	Directrice générale	Béatrice	Dingli
Ifce	Directrice d'équi-ressources	Tiphaine	Drouot
Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation - DGPE	Directeur général adjoint	Philippe	Duclaud
Ministère des Sports	Chargée de mission formation des métiers de l'animation et du sport	Patricia	Fontanillas
Ifce	Directeur Général	Jean-Roch	Gaillet
Ifce	Assistante administrative (PFPA)	Chantal	Goulin
Conseil national de l'ordre des Vétérinaires	Président	Jacques	Guérin
Ifce	Directrice des Observatoires	Pascale	Heydemann
Ifce	Ingénieure de projet et animatrice réseau	Marion	Leveau
Ifce	Ingénieure de projets et de développement	Charlène	Lourd
Ifce	Directrice générale adjointe	Florence	Méa
Ifce	Chargée d'étude à l'observatoire économique et social du cheval (OESC)	Anne-Lise	Pépin
Agrosup Dijon	Ingénieure d'étude du pôle stage et insertion professionnelle	Sabine	Petit

<i>GHN</i>	<i>Juriste</i>	<i>Julia</i>	<i>Raymond</i>
<i>Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation</i>	<i>Inspecteur pédagogique de l'enseignement agricole</i>	<i>Joël</i>	<i>Rigal</i>
<i>Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation - DGPE</i>	<i>Adjoint au chef du bureau du cheval et de l'institution des courses</i>	<i>Florent</i>	<i>Romagoux</i>
<i>Ifce</i>	<i>Ingénieure de recherche agronome</i>	<i>Agata</i>	<i>Rzekec</i>
<i>Expert</i>	<i>Expert</i>	<i>Hervé</i>	<i>Savy</i>
<i>Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation - DGER</i>	<i>Chargée d'étude</i>	<i>Nadège</i>	<i>Sené</i>
<i>Fédération des conseils des chevaux</i>	<i>Chargée de mission</i>	<i>Agathe</i>	<i>Sennesal</i>
<i>FFE</i>	<i>Adjoint de la directrice technique nationale</i>	<i>Olivier</i>	<i>Simon</i>
<i>Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation - DGER</i>	<i>Cheffe de bureau de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue</i>	<i>Selma</i>	<i>Tafari-Thieblemont</i>
<i>Ifce</i>	<i>Responsable de l'Observatoire des métiers de l'emploi et des formations de la filière équine (OMEFFE)</i>	<i>Carole</i>	<i>Troy</i>

Excusés :

<i>Institution</i>	<i>Fonction</i>	<i>Prénom</i>	<i>Nom</i>
<i>Ifce</i>	<i>Directeur de l'accompagnement filière</i>	<i>Guillaume</i>	<i>Blanc</i>
<i>SFET</i>	<i>Déléguée générale</i>	<i>Magali</i>	<i>Bogaert</i>
<i>SFET</i>	<i>Chargée d'étude</i>	<i>Clémentine</i>	<i>Bonnin</i>
<i>DGER</i>	<i>Sous-directrice des politiques de formation et d'éducation</i>	<i>Adeline</i>	<i>Croyère</i>
<i>Ifce</i>	<i>Adjointe au directeur du pôle formation professionnelle et apprentissage (PFPA)</i>	<i>Maud</i>	<i>Dupuy-Duby</i>
<i>Conseil national de l'ordre des Vétérinaires</i>	<i>Membre</i>	<i>Pascal</i>	<i>Fanuel</i>
<i>Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation - DGER</i>	<i>Chef de Bureau</i>	<i>Héloïse</i>	<i>Giordano</i>
<i>AG CPNE-EE</i>	<i>Trésorière</i>	<i>Dominique</i>	<i>Hennion</i>
<i>Ministère des Sports</i>	<i>Chef du bureau DS C2</i>	<i>Pierre-Alexis</i>	<i>Latour</i>
<i>Ministère des Sports</i>	<i>Sous-directeur DS B</i>	<i>Marc</i>	<i>Lemercier</i>
<i>Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation - DGPE</i>	<i>Directrice générale</i>	<i>Valérie</i>	<i>Métrich-Hécquet</i>
<i>Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation - DGPE</i>	<i>Chargée de mission</i>	<i>Agnès</i>	<i>Rimbert</i>
<i>Ifce</i>	<i>Responsable du département pédagogique</i>	<i>Nicolas</i>	<i>Sanson</i>
<i>Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation - DGPE</i>	<i>Chef du bureau du cheval et de l'institution des courses</i>	<i>Pierre</i>	<i>Tribon</i>
<i>Ifce-Inrae</i>	<i>Ingénieure de recherche agronome</i>	<i>Céline</i>	<i>Vial</i>

1 – Introduction du 4ème conseil par le Président Michel Chauveau

Michel CHAUVEAU, président du CEF, indique que, cette fois, il était prévu d'organiser la 4^{ème} réunion plénière du Conseil à la direction générale de la performance économique et environnementale des entreprises, la DGPE du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation (MAA), ministère de tutelle avec celui chargé des Sports.

La pandémie actuelle a amené le groupe de pilotage (GP) à décider de l'organiser en visioconférence, ce que les mesures prises plus récemment par le Gouvernement n'ont fait que conforter. Il est vivement souhaité que la prochaine puisse être organisée en présentiel.

Mme Valérie METRICH-HECQUET directrice générale, avait prévu d'ouvrir les travaux, mais, du fait de la crise agricole actuelle, elle se trouve indisponible et c'est M. Philippe DUCLAUD, directeur général adjoint, qui le fera.

L'ordre du jour définitif de la réunion a été diffusé une semaine avant la réunion. Michel CHAUVEAU rappelle l'importance qu'il accorde à son élaboration de manière participative avec les membres du CEF. Il remercie Michel DAVID, président de la CPNE-EE, d'avoir suggéré d'inviter OCAPIAT, opérateur de compétences (OPCO) agréé par le ministère du travail, partenaire incontournable de la filière pour la mise en place de l'apprentissage et de la formation de ses salariés, et leur financement. Le GP a pensé opportun d'associer, en même temps, VIVEA, le fonds de formation des chefs d'entreprises, les employeurs. Michel CHAUVEAU remercie Mme Béatrice DINGLI, directrice générale de VIVEA, et M. François BIZAIS, encore tout récemment directeur adjoint d'OCAPIAT, d'avoir accepté d'intervenir.

Il remercie également de Dr. Jacques GUÉRIN, président du Conseil national de l'Ordre des vétérinaires (CNOV), d'avoir proposé d'inscrire en questions diverses le thème important et d'actualité du bien-être animal du cheval de course et du cheval de sport.

Ces sujets, comme d'autres, s'inscrivent dans le volet « échanges et partage de connaissance » des réunions du CEF. L'autre volet « information et débat sur les travaux en cours » sera illustré par quatre interventions des rapporteurs des groupes de travail.

Michel CHAUVEAU indique vouloir aborder en conclusion l'amélioration de la communication du CEF, sujet important sur lequel ses membres ont travaillé ensemble ce premier trimestre. Il termine ses propos par quelques conseils techniques relatifs aux modalités de la visioconférence et donne la parole à M. Philippe DUCLAUD, qu'il remercie pour son accueil et ses propos d'ouverture.

2 – Ouverture du 4ème conseil par Philippe Duclaud, Directeur général adjoint à la DGPE¹

Initialement prévue dans les locaux de la DGPE, la quatrième réunion plénière du Conseil de l'emploi et de la formation (CEF) s'est tenue en distanciel pour des raisons de crise sanitaire. Le directeur adjoint, Philippe Duclaud, excusant Valérie Métrich-Hecquet de son absence, a tenu à être présent pour l'ouvrir.

Au-delà de son rôle de tutelle de l'IFCE, la DGPE observe de manière transversale la situation de l'emploi pour l'ensemble des filières agricoles, dont la filière équine. L'adéquation permanente des formations préparant à exercer les métiers en lien avec le cheval avec les besoins de la filière est un élément clé de la réussite collective, il convient d'y être particulièrement attentif.

Agréé en tant qu'Institut technique agricole, l'IFCE se positionne depuis 2018 comme centre de référence pour les acteurs de la filière équine. Dans ce cadre, l'IFCE conduit des travaux de recherche et de développement pour apporter des solutions opérationnelles à la filière notamment par la diffusion de références fiables. C'est d'ailleurs dans ce cadre que s'inscrit la question diverse évoquée ce jour concernant la gestion du bien-être animal dans les écuries de course et de sport ; cette question fait directement écho au plan d'actions opérationnel pour le bien-être du cheval de course lancé début 2021 sous l'égide de la Fédération nationale des courses hippiques.

Le CEF joue un rôle déterminant dans les adaptations ou la reconnaissance officielle de certaines formations, comme cela avait été le cas pour la certification « *Moniteur initiateur d'équitation, mentions Attelage et Western* » faisant l'objet d'une séance spéciale en septembre 2020. À ce sujet, la DGPE salue l'action du CEF qui a soutenu et favorisé cette inscription auprès de France Compétences. Prochainement, le CEF se verra sollicité par la rénovation du baccalauréat professionnel, spécialité « conduite et gestion de l'entreprise hippique (CGEH) » et la création d'un brevet professionnel « maréchal ferrant ».

La DGPE salue également le soutien et l'encouragement du CEF pour l'intégration de quatre nouveaux métiers au concours « l'Un des meilleurs apprentis de France ».

La DGPE n'oublie pas que certains secteurs, notamment celui des courses, peinent aujourd'hui à recruter. Grâce aux services d'équi-ressources et de l'observatoire des métiers, de l'emploi et des formations de l'IFCE, il est possible de suivre la situation du marché du travail en France.

Pour toutes ces raisons, le CEF est naturellement le lieu privilégié pour porter un diagnostic partagé sur ces inadéquations et établir une feuille de route permettant d'apporter des solutions.

Échanges avec les membres :

Michel Chauveau remercie chaleureusement, Monsieur Duclaud de son introduction qui reprend très finement et largement toutes les préoccupations du CEF. Ceci illustre l'intérêt de la DGPE et du Bureau du cheval et des institutions des courses pour les actions du CEF et conforte l'idée que les travaux menés sont en phase avec les problématiques de cette direction.

En relation avec la DGER et la DGPE, le CEF étudiera la question du brevet professionnel « maréchal-ferrant » lors du prochain conseil en octobre 2021.

¹ Direction générale de la Performance économique et environnementale des entreprises

3 – Présentation des nouveaux membres accueillis au CEF

Flavie Bariller, nouvelle directrice du pôle formation de l'IFCE

Nommée responsable du pôle formation professionnelle et apprentissage, Flavie Bariller prendra ses fonctions à l'IFCE à partir du 1er mai 2021. Déjà activement en contact avec l'IFCE, elle participe pour la première fois au Conseil de l'emploi et de la formation. Ses membres ont ainsi pu faire connaissance avec la successeuse de Jean-Michel Pinel.

Justifiant de vingt années d'expérience dans le champ de la formation, Flavie Bariller a débuté sa carrière comme formatrice au lycée agricole de Laval avant de s'orienter vers des fonctions au ministère des Sports en services déconcentrés en Normandie et en Mayenne. Enfin, elle intègre le CREPS PACA, où après quelques années en tant que formatrice puis responsable des formations du site d'Aix en Provence, elle occupe le poste de responsable du département Métiers emploi formation. De par cette dernière expérience, Flavie Bariller est accoutumée à la gestion de ses autres sites de formation, dans le but d'action communes et d'ambitions partagées sur l'ensemble d'un territoire.

La poursuite de son évolution professionnelle au sein de l'IFCE est donc pour elle un projet qui lui tient à cœur, car attachée à la formation professionnelle et aux mondes du cheval. Sa connaissance de la filière équine s'étend aux milieux des courses, du sport mais également de l'élevage. C'est d'ailleurs cette vision globale de la filière autour du sujet de l'emploi et de la formation qui semble séduire la nouvelle responsable du pôle formation.

L'ensemble des membres souhaite la bienvenue à cette nouvelle membre. Cette présentation coïncide avec l'introduction de Philippe Duclaud qui tous deux montrent un réel intérêt et besoin de poursuivre les passerelles entre les formations agricoles et sportives.

Hugues Calvin, directeur de la Fédération nationale des conseils des chevaux, représenté par Agathe Sennessal

Le CEF est une instance ouverte à toutes personnes souhaitant s'associer aux travaux et y participer. Le CEF entretient avec ses membres une relation bilatérale dans la mesure où l'instance peut apporter des éléments aux membres et inversement les membres contribuent au bon fonctionnement et à l'information de l'instance.

Dans ce cadre la Fédération nationale des conseils des chevaux (FCC) par l'intermédiaire de son Président Pierre-Yves Pose, a demandé à intégrer le CEF de par la pertinence de ses missions pour la filière équine. C'est avec plaisir que le CEF accueille ce nouveau membre.

La FCC regroupe l'ensemble des Conseils des chevaux réparti dans chaque région, soit 16 conseils au total. La FCC représente l'ensemble de la filière auprès des partenaires et élus régionaux.

Les actions principales de la FCC concernent essentiellement la mise en place d'observatoires économiques ainsi qu'un soutien aux démarches de qualité. Parmi ses partenaires de l'emploi et de la formation, la FCC est en relation avec les conseils régionaux, les DRAAF², des organismes de formation continue.

La FCC participe au CEF comme vecteur d'informations. Son réseau lui permet ainsi de faire circuler les informations sur l'ensemble du territoire mais également de faire remonter les besoins et initiatives du terrain comme par exemple des formations professionnelles pilotes, des formations de formateurs, des services de remplacement.

² Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt

4 - Présentation de l'Observatoire économique et social du cheval (OESC) de l'IFCE par Pascale Heydemann et débat

Dans son organisation, l'IFCE dispose de deux observatoires, le CEF travaille naturellement avec l'Observatoire des métiers de l'emploi et des formations de la filière équine (OMEFFE) depuis ses débuts et a souhaité lors de cette quatrième réunion plénière mieux connaître et faire connaître l'Observatoire économique et social. Ces deux observatoires travaillent en étroite relation sous la direction de Pascale Heydemann.

Dans son rôle d'expertise auprès de la filière équine, l'IFCE, au travers de ses observatoires, « assure la collecte et le traitement des informations économiques sur les marchés et les métiers du cheval » (décret du 22 janvier 2010). Deux thématiques majeures animent donc l'équipe des observatoires :

- d'une part, le marché, par le suivi conjoncturel, les études macro-économiques et les analyses technico-économiques et l'emploi ;
- d'autre part, les diagnostics sur l'emploi, la formation et les études d'insertion, grâce au suivi du marché du travail.

La logique de réunir ces deux observatoires réside dans le lien qui existe entre le contexte économique et l'emploi. C'est pour cette raison que les deux observatoires participent activement au Comité filière ainsi qu'au Conseil de l'emploi et de la formation qui sont des instances faisant émaner des sujets à traiter. À l'écoute des discussions au sein de ces comités, les observatoires œuvrent par la gestion de données, la réalisation d'études et la diffusion des résultats à échelle nationale voire régionale selon les besoins des commanditaires.

Parmi ses récents travaux, l'étude de l'impact de la COVID a révélé un manque de données micro-économiques et un besoin émerge de disposer d'indicateurs sur l'utilisation du foncier par les équins. L'OESC porte ainsi deux projets d'analyse de données fiscales à l'échelle des entreprises et d'estimation des surfaces valorisées par la filière, dans le but de montrer l'impact de la filière équine sur son territoire.

Le support de cette présentation est disponible sur la [page du CEF](#).

Échanges avec les membres :

Fabienne Bondon confirme le manque d'indicateurs faisant état du foncier et de son utilisation par les entreprises équines. Ce manque d'indicateurs a pour incidence l'exclusion des centres équestres, en toute ou partie, de la Politique agricole commune (PAC).

En effet, l'équipe de l'OESC souhaite objectiver la valorisation des surfaces par la filière équine à l'aide d'indicateurs. Elle souhaite également utiliser ces indicateurs dans une visée prospective pour estimer le besoin en foncier dans les dix prochaines années.

Fabienne Bondon précise que ce travail pourrait s'appuyer sur les données de la PAC si les entreprises équines faisaient partie de la PAC ; sans ces indicateurs il est difficile de conforter l'idée d'inscrire les entreprises équines dans la PAC.

Jean-Roch Gaillet précise qu'il manque une demande portée par la profession vers le niveau politique. Une demande portée par l'ensemble des éleveurs de chevaux serait écoutée attentivement. Il n'est pas dans les missions de l'IFCE de demander de la PAC pour la filière équine.

5 – Présentation de l'étude marché du travail France / Normandie par l'Observatoire des métiers de l'emploi et des formations de la filière équine (OMEFFE) par Françoise Chastanet et Charlène Lourd et débat

L'OMEFFE propose un diagnostic du marché du travail de la filière équine en France et en Normandie pour l'année 2019, soit avant la crise sanitaire de 2020. Ce diagnostic est posé à partir de l'analyse des données issues de la plateforme d'équi-ressources. Quatre principaux indicateurs sont mis en avant: les métiers les plus recherchés, les conditions d'emplois proposées, le profil des candidats et les tensions de recrutement.

En 2019, la plateforme d'équi-ressources a traité 3 055 offres d'emploi dont 868 en Normandie. L'analyse de ces offres révèle qu'une offre sur deux se situe dans le secteur de l'utilisation (sport, courses, loisir, utilitaire). L'élevage est quant à lui fortement représenté en Normandie car la moitié de ces offres se situe sur ce territoire. 66% des offres d'emploi à l'élevage concerne les élevages de pur-sang anglais pour les courses de galop.

La part des femmes postulantes sur la plateforme d'équi-ressources continue de progresser, elles représentent 80% des candidats postulants. Les candidats sont essentiellement des jeunes (40% des postulants aux postes terrain ont moins de 25 ans). Près de la moitié des postulants aux postes liés à l'utilisation des chevaux justifie d'un niveau Bac, contre 39% à l'élevage.

Parmi les indicateurs de tension disponibles sont retenus la part des offres annulées faute de candidats adéquats et le niveau de tension. Ces indicateurs montrent les difficultés croissantes pour les entreprises équines de recruter du personnel en nombre et correspondant à leur besoin. Si la part des offres annulées fautes de candidats adéquats se stabilise ces trois dernières années dans le secteur de l'utilisation, elle est en forte progression à l'élevage, ce qui corrobore les retours des éleveurs sur le terrain. En Normandie, un quart des offres à l'élevage ont été annulées faute d'adéquation entre les profils des candidats et les besoins des éleveurs. L'attractivité des offres d'emploi interpelle aussi puisque le taux de tension (toujours inférieur à 1) continue d'augmenter ce qui signale une baisse constante du nombre de candidats.

Le support de cette présentation est disponible sur la [page du CEF](#).

Échanges avec les membres:

Flavie Bariller s'interroge sur le lien qui pourrait être fait avec les effectifs en formation. Existe-t-il une corrélation entre les entrants et sortants en formation et le marché de l'emploi ?

L'OMEFFE fait ce lien dans des études complémentaires telles que, par exemple, l'étude sur l'attractivité des métiers des courses actuellement en cours, ou encore l'étude sur le métier d'éleveur de chevaux de sport et de loisir. L'OMEFFE ne dispose malheureusement que d'une partie du nombre de diplômés de la filière équine et n'a pas une vision exhaustive des effectifs en formation.

Joël Rigal intervient à propos des contours du métier d'assistant d'élevage. Les jeunes s'orientent davantage vers les métiers de l'équitation et des courses que de l'élevage. La profession aurait donc tout intérêt à s'intéresser aux métiers de l'élevage et plus particulièrement celui de l'assistant car il existe des formations préparant aux métiers de l'élevage.

L'Omeffe confirme que les jeunes sont davantage attirés par le BAC professionnel CGEH (utilisation) que par le CGEA (élevage). Ces jeunes diplômés du CGEH, lorsqu'ils postulent sur des offres à l'élevage, n'ont donc pas suffisamment de connaissances dans ce domaine.

Cette même question se pose pour le métier de cavalier de débouillage et de pré-entraînement où il est encore difficile de concevoir une formation.

La CPNE-EE précise qu'il existe une formation pour ce métier en Normandie, accueillant dans chaque session une dizaine d'apprenants. Le taux d'insertion de cette formation atteint presque les 100% tant la formation est en lien avec l'activité réelle en écurie.

La branche précise également que les niveaux de tension sont pris en compte par France compétences dans la réévaluation de la prise en charge des coûts des contrats d'apprentissage, cela mériterait donc de faire remonter ces taux de tension pour abonder le dossier actuellement en cours (*cf. point n°7*)

Olivier Simon souligne que le diagnostic est fait à partir des données de la plateforme d'équi-ressources. Il ne prend donc pas en compte les mouvements de recrutement faits en dehors de ce cadre alors qu'ils sont nombreux. L'observatoire de l'emploi et de la formation du CARIF-OREF PACA interroge, au travers d'une [étude](#), le lien fait entre l'emploi et la formation. La majorité des individus travaille dans des secteurs autre que ceux de leur formation. Ceci interroge notre désir d'améliorer l'adéquation entre l'emploi et la formation.

En réponse à cette remarque, Hervé Savy précise que, dès 1986, des travaux rassemblés par [Lucie Tanguy](#) interrogeaient déjà ce lien entre les champs de l'emploi et de la formation (L'introuvable relation formation – emploi ; un état des recherches en France). Il n'empêche qu'il faut continuer d'œuvrer en ce sens, par une prospective des métiers et des activités toujours en action, mais en relativisant la tentation de l'adéquationisme trop étroit.

Proposition d'orientation :

Il sera judicieux de penser un travail d'ingénierie de formation pour connaître l'activité de l'assistant d'élevage et ainsi améliorer les formations proposées voire, en proposer de nouvelles. Ce travail serait d'autant plus apprécié que les Bac professionnels seront réformés d'ici deux ans et que, pour être en adéquation avec les attentes des professionnels, il serait bon que soient connus leurs besoins réels.

6 – Présentation de l'opérateur de compétences et du fonds d'assurance formation agricole : OCAPIAT³ & VIVEA⁴ par Béatrice Dingli et François Bizais et débat

Par la présentation de ces structures, le CEF organise une première mise en contact avec l'objectif de favoriser d'autres rapports pour la suite des travaux menés par le conseil.

VIVEA est le fonds d'assurance formation des actifs non-salariés agricoles, habilité par l'arrêté du 30 novembre 2001. Ce fonds a été mis en place par la profession agricole créé par convention entre quatre syndicats : FNSEA⁵, JA⁶, Confédération Paysanne et Coordination Rurale et deux organisations à vocation générale APCA⁷, CNMCCA⁸. Il assure la gestion et la mutualisation des contributions formations collectées par la MSA⁹ dans le but de prendre en charge les frais de formation de ses contributeurs. Au-delà de sa mission de financement, VIVEA étudie les besoins en compétence par une veille du contexte et une prospective des métiers. Établie sur tout le territoire français, VIVEA compte 650 élus et 70 personnes au service des entrepreneurs du vivant.

Au vu de la baisse démographique des agriculteurs, VIVEA compte aujourd'hui près de 530 000 chefs d'entreprises agricoles contributeurs. 19% d'entre eux ont bénéficié en 2020 d'au moins une formation, ce qui est deux points supérieurs à la moyenne nationale des autres fonds d'assurance.

Pour 2021-2026, VIVEA suit un plan stratégique orienté vers le développement de la formation dont les enjeux sont de définir une stratégie pour des entreprises résilientes, d'optimiser le fonctionnement des entreprises, de faire évoluer les pratiques pour répondre aux défis climatiques et sociétaux et valoriser la production par la diversification des activités.

Les exploitations d'entreprises équestres et hippiques sont environ 1 200 à se former chaque année grâce au financement de VIVEA, soit près de 30 000 heures de formation d'une valeur totale de plus de 600 000€.

OCAPIAT a été agréé depuis deux ans par le ministère du Travail comme opérateur de compétences. Il est né de la fusion du FAFSEA et d'OPCALIM à la suite de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Cette nouvelle organisation, positionne OCAPIAT comme l'acteur incontournable de la formation et de l'apprentissage qu'il finance. OCAPIAT compte 350 salariés répartis dans quinze directions régionales.

OCAPIAT regroupe 50 branches autour de la Coopération agricole, l'agriculture, la pêche, l'industrie agro-alimentaire et les territoires représentant plus de 1,34 millions de salariés.

Dans ses missions, OCAPIAT soutient la compétitivité des entreprises, accompagne la professionnalisation des salariés et développe des services de proximité. OCAPIAT offre donc des services multiples pour un accompagnement sur-mesure des salariés agricoles. OCAPIAT est aussi vecteur d'efficacité et participe à la recherche par le financement d'étude, la mise en place d'observatoires des métiers et des qualifications et l'accompagnement des branches professionnelles dans la définition de leur politique de formation et de certifications.

Les supports de ces présentations sont disponibles sur la page du CEF ([OCAPIAT](#) - [VIVEA](#)).

³ Opérateur de Compétences (OPCO) pour la Coopération agricole, l'Agriculture, la Pêche, l'Industrie Agroalimentaire et les Territoires

⁴ Fonds pour la formation des entrepreneurs du vivant

⁵ Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles

⁶ Jeunes agriculteurs

⁷ Assemblée permanente des chambres d'agriculture

⁸ Confédération nationale de la mutualité, de la coopération et du crédit agricole

⁹ Mutualité sociale agricole

Échanges avec les membres :

Olivier Simon questionne OCAPIAT sur leur mission d'accompagnement de la branche au sujet des niveaux de prise en charge des coûts contrat d'apprentissage (Cf. point n°7).

François Bizais, pour OCAPIAT, rappelle que c'est France compétences qui encadre la méthodologie pour la réévaluation des coûts des contrats d'apprentissage. Ce processus de réévaluation est revu par France compétences et OCAPIAT accompagne techniquement la CPNE-EE dans cette mission. OCAPIAT a connaissance de la méthode actuellement mise en œuvre pour récolter les coûts des prestataires de formation. Il faut considérer dans la filière équine qu'il existe des coûts économiques particulier pour certaines certifications ; plus ces coûts seront étayés, plus ils seront entendus par France compétences. La couverture financière des entreprises n'ayant pas évolué, la part de financement par France compétences se stabilise également limitant la prise en charge, sauf si les pouvoirs publics décident de contribuer plus fortement à la formation.

Olivier Simon souligne que les prestataires de formation sont obligés de s'accommoder du niveau de prises en charge actuelles, alors qu'ils ont des coûts de production importants du fait de la présence d'équidés dans des infrastructures dédiées à cela. La solution pour les organismes de formations est de diminuer leur coût de production au détriment de la qualité de la formation.

François Bizais évoque l'idée, en plus de mettre en avant les coûts réels, d'argumenter les besoins en modèles pédagogiques pour montrer les contraintes liées à l'apprentissage des métiers en lien avec le cheval. L'autre argument serait d'annoncer des durées de formation adaptée pour renforcer les compétences.

Olivier Simon indique également qu'au sein du groupe de travail pour l'élevage des chevaux de sport et de loisir a été soulevée la question de la prise en charge des formations équestres. Ces dernières années, la décision a été prise de ne plus financer le perfectionnement technique, or les acteurs de l'élevage soulignent le fait qu'une grande partie de leur travail est de valoriser les jeunes chevaux et qu'il faut pour cela former les cavaliers. Cette remise en cause de l'absence de financement pour ce type de formation prend évidemment en compte qu'elle ne doit pas être mise en œuvre à des fins personnelles

Béatrice Dingli signale que de nombreuses dérives ont été constatées avec pour conséquence la décision de cadrer les financements avec un plafonnement de 2 250 € par an et par contributeur, depuis 2018. VIVEA remarque que la filière équine a d'important besoin en compétences, mais qu'il est difficile d'identifier clairement lesquelles. Parmi ces besoins, celle de la valorisation du cheval où il a été observé que des personnes suivent plusieurs fois la même formation visant aux mêmes compétences. Se pose alors la question de ces formations dans l'objectif de l'acquisition de la compétence par l'individu ou de l'entraînement du cheval.

Michel David abonde ces propos en précisant que certaines formations sont systématiquement annulées faute de candidats.

Guillaume de Thoré signale que les formations proposées aux cavaliers sont nécessaires d'autant plus que certains de ces cavaliers ont manqué de formation et d'encadrement dans leur parcours. C'est donc dans la démarche d'acquisition de compétences que sont faites les formations organisées par la SHF.

Proposition d'orientation :

VIVEA sollicite le CEF pour organiser des temps de travail autour du périmètre des formations, de leur limite, orientations. VIVEA demande au CEF d'apporter son expertise si besoin sur certaines demandes de formations pour décider s'il est pertinent ou non de considérer que le stagiaire est bien en situation de formation et d'acquisition de compétences professionnelles.

7 – État d’avancement proposition n° 8 : Réévaluation des niveaux de prise en charge des coûts des contrats d’apprentissage (NPEC) - Présentation par Charlène Lourd et Michel David, et débat

À compter du 1er janvier 2020, les régions perdent leur pouvoir de régulation du marché de l’apprentissage. Depuis cette date, les branches professionnelles se voient confier la responsabilité de fixer le niveau de prise en charge pour chaque certification des secteurs qu’elles représentent. Pour mener à bien ce projet de réévaluation des niveaux de prise en charge des coûts des contrats d’apprentissage, l’IFCE dans son rôle d’appui à la filière et la CPNE-EE travaillent ensemble à l’établissement d’une méthode de calcul de ces coûts. L’objectif de cette démarche est de justifier auprès de France compétences, par l’intermédiaire d’OCAPIAT, d’un besoin de réévaluer les niveaux de prise en charge. Ce besoin s’explique par les coûts réels et s’argumente par la volonté d’améliorer la qualité des formations. Cette amélioration n’est rendue possible que par une subvention des organismes de formation à hauteur de leur coût de production.

La méthode de travail, déployée en deux phases, a permis en 2020 de délimiter le périmètre d’action de la CPNE-EE en retenant 13 certifications et d’identifier les organismes de formation concernés, soit près d’une centaine.

En 2021, ces organismes de formation seront interrogés sur leur comptabilité analytique reflétant la répartition de leurs coûts de production. Trois cas de figures se distinguent selon les organismes : les détenteurs d’infrastructures pédagogique et équestre, les détenteurs d’infrastructure pédagogique uniquement et les organismes non-détenteurs d’infrastructures. Cette distinction doit être prise en compte dans l’établissement d’un coût moyen annuel par élève, dans la mesure où l’enseignement de la pratique équestre ou autour du cheval suscite d’importantes charges financières réparties différemment selon les cas. Si les organismes de formation s’accommodent des niveaux de prises en charge des coûts contrats revus par France compétences, la CPNE-EE compte argumenter autour du coût estimé pour une prestation de formation de qualité.

Le support de cette présentation est disponible sur la [page du CEF](#).

Échanges avec les membres :

Fabienne Bondon propose d’interroger les organismes de formation sur le statut des chevaux, ces derniers pouvant être source de charge, s’ils appartiennent à l’établissement, ou source de revenu, s’ils sont en pension. La grille de comptabilité analytique doit également prendre en compte le nombre d’heures de formation.

Olivier Simon interroge la méthode de récolte des comptabilités analytiques qui questionne les organismes de formation (OF) non pas sur un coût global, mais un coût par élève. Il semble plus judicieux car plus aisé pour les OF de les interroger sur des coûts globaux en précisant également le nombre d’élèves par session. Par ces informations, il sera possible lors de l’analyse de calculer un coût moyen par élève. Connaître le nombre d’élèves sera d’autant plus utile qu’il sera possible d’observer des typologies d’établissement et des charges qui leurs incombent. Au-delà de l’analyse du compte d’exploitation, il serait bénéfique d’abonder par les modèles pédagogiques, à savoir les volumes horaires et les modalités d’apprentissage.

Carole Troy trouverait pertinent de réaliser des tests avant la diffusion l’ensemble des organismes de formation. Deux tests auprès de Maisons familiales et rurales (MFR) ont été réalisés, un échange avec eux est prévu le 27 avril 2021 pour recueillir leurs avis.

Proposition d'orientation :

Michel Chauveau se dit satisfait des suites données à ce projet énoncé en mars 2020, sur lequel on s'était interrogé en matière de faisabilité. Les orientations actuelles confortent l'idée que le CEF est au service de la filière équine et que l'institut y répond par un appui technique, chaque partenaire étant dans son rôle et agissant en fonction de ses prérogatives.

Malgré des délais contraints, ce sujet est bien avancé et devrait pouvoir aboutir dans les délais requis. Il adresse ses encouragements au groupe de travail pour sa poursuite.

8 – Présentation de l'étude prospective de la profession de vétérinaire par le Dr. Jacques Guérin, président du CNOV¹⁰ et débat

Dans un contexte de changements humains, sociaux, économiques, techniques et scientifiques, la profession de vétérinaire évolue, tant par le profil que par le nombre de ses membres. L'ensemble de la profession est confronté à des problèmes de recrutements variant en fonction de la spécificité et du territoire. Pour toutes ces raisons, le Conseil national de l'ordre des vétérinaires a publié en octobre 2019 une analyse prospective dont le but est d'anticiper les besoins de vétérinaires.

Les vétérinaires praticiens sont les plus nombreux et constituent la base de la profession. C'est donc sur ce profil que l'analyse prospective est fondée. Elle établit des scénarios prévisibles pour les périodes 2019-2023 et 2028-2033 à partir du calcul du stock de vétérinaires. Ce stock considère à la fois les nouveaux inscrits, les réentrants, les retraités et autres sortants. L'érosion des vétérinaires est donc calculée par les sortants (autres que retraités) moins les réentrants. Ce calcul est réalisé en Unité de travailleur humain (UTH).

En 2018, les vétérinaires équins représentent 1 210 UTH (1 136 personnes). Ce nombre est estimé à 1 122 en 2023. Les résultats montrent donc que la filière équine est suffisamment couverte par les vétérinaires sur le territoire. La prospective 2028-2033 prend en compte dans son analyse la taille grandissante des entreprises, l'aspiration des jeunes à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et la corporatisation favorisant le salariat. Le scénario central estime le besoin supplémentaire de vétérinaires équins à 0 entre 2019 et 2023, à 21 entre 2021 et 2028 et à 33 entre 2029 et 2033. La spécialité équine ne montre donc pas de déficit en nombre de vétérinaires contrairement aux spécialités des petits animaux et des animaux de rente.

Le support de cette présentation est disponible sur la [page du CEF](#).

Échanges avec les membres :

Michel Chauveau remercie le Dr. Guérin pour la clarté de son exposé et son souci d'avoir extrait de l'étude ce qui concernait plus directement la filière équine. Il ouvre le débat.

Tiphaine Drouot demande davantage de précision sur le concept de corporatisation et sur son impact sur l'emploi.

Des capitaux extérieurs à la profession vétérinaire investissent dans des établissements de soins vétérinaires, ce qui induit un modèle davantage porté sur le salariat. Les vétérinaires sont de moins en moins des indépendants. L'indépendant travaille en moyenne 1,4 fois plus qu'un salarié, en nombre d'heures par semaine, ce qui impacte directement le besoin en nombre de vétérinaires, d'où le choix de réaliser cette analyse prospective en UTH et non en population. Ce modèle économique pose la question du rapport coût/bénéfice des soins portés aux animaux pour l'entreprise vétérinaire considérant que l'investissement est remboursé par les dividendes. Des choix de prestations peuvent donc être faits pour une meilleure rentabilité. La question est alors de savoir si la profession vétérinaire n'a pas un rôle de service public à assurer aux détenteurs d'animaux. Or ce service public ne pourra être régulé sur l'ensemble du territoire uniquement par la loi du marché.

Pascale Heydemann interroge sur la prise en compte de la crise sanitaire et des épidémies par la profession vétérinaire pour y faire face.

¹⁰ Conseil national de l'ordre des vétérinaires

Cette question sensible n'a pas été considérée car l'étude a été réalisée avant la crise de la COVID. Toutefois, un travail de sentinelle est mené pour surveiller l'apparition de nouvelles bactéries ou zones épidémiques. La filière équine a cela de spéciale qu'elle dispose, avec le RESPE¹¹, d'un atout fort pour le CNOV dans la surveillance des épidémies.

Joël Rigal pose la question de l'ouverture d'une cinquième école vétérinaire.

Cette question est difficile car elle n'est pas directement liée au nombre de diplômés inscrits annuellement au tableau de l'ordre des vétérinaires mais la souveraineté de l'État français à former ces élèves puisque 52% des inscrits proviennent de pays extérieurs. Cette cinquième école ne serait donc pas là pour pallier la désertification des vétérinaires ruraux mais pour répondre à l'effectif que la France veut former selon son propre modèle.

Olivier Simon revient sur l'aspiration au travail des nouvelles générations de travailleurs, cet aspect a dû être pris en compte car les vétérinaires sont réputés être très actifs en terme d'heures travaillées.

Ce phénomène est largement pris en compte dans la méthode de calcul et c'est ce que permet la méthode par UTH. La filière équine dénombre une forte part de salariat à l'entrée dans la profession et une réorientation vers le travail indépendant par la suite. La filière équine doit se poser la question de quelle relation elle souhaite entretenir avec ses vétérinaires. La raréfaction de la ressource se travaille aussi par la qualité relationnelle de confiance et non de défiance qui est parfois observée.

Michel David reprend le phénomène de la désertification de certaines zones rurales pour savoir si certaines régions ont pris en charge cette question.

Certaines régions s'inquiètent fortement de l'apparition de zones de désertification, d'ailleurs le CNOV et le ministère de l'agriculture travaillent à la modélisation d'une présence vétérinaire pérenne adaptée à la diversité des territoires et des filières. Cette idée est davantage portée sur les grands animaux de rente mais la filière équine ne devrait pas être absente de cette réflexion puisqu'un demande visant les équidés est présente sur l'ensemble du territoire national.

¹¹ Réseau d'épidémio-surveillance de la filière équine

9 – État d’avancement proposition n° 5 : Évolutions de l’offre et de la demande des chevaux de sports et de loisir : les conséquences en matière d’emploi et de formation des éleveurs. - Présentation par Françoise Chastanet et Anne-Lise Pépin, et débat

Cette étude prospective a pour objectif de déterminer les évolutions possibles sur les dix prochaines années en terme à la fois de marché et d’emploi. À ce titre, deux groupes de travail ont été constitués. La présentation de cette étude, demandée par la SHF en septembre 2019, est un point d’étape pour informer les membres du CEF de la direction prise. Les premiers livrables sont prévus au début de l’année 2022.

La vie d’un cheval de sport - loisir peut se définir en cinq phases : la production, la valorisation, la 1^{ère} utilisation, la 2^{ème} – 3^{ème} utilisation, la fin de vie. Au cours des quatre premières phases, le marché du cheval de sport-loisir recense 20 000 naissances, 6 000 importations et 9 600 exportations. Trois groupes d’équidés sont retenus par cette étude, les chevaux de loisir (jeune cheval pour l’extérieur, cheval de seconde main pour l’extérieur, équidé polyvalent), de sport (jeune cheval avant valorisation, cheval/poney de compétition, cheval de cœur) ou d’enseignement. L’analyse de l’évolution des profils d’équidés combinée aux profils des acheteurs permettra de dresser des scénarios possibles pour 2030 sur l’évolution de la demande du marché et de ses conséquences sur les éleveurs.

Les données de la MSA montrent qu’un salarié sur deux est âgé de moins de 30 ans et que la rotation du personnel s’élève à 30%. L’analyse des offres d’emploi déposées sur équi-ressources révèle que des tensions de recrutement existent pour les postes d’assistant d’élevage, de cavalier soigneur et de cavalier jeunes chevaux. Les premières remontées du terrain dévoilent que le niveau des jeunes formés a diminué, du fait, en partie, de la réforme des baccalauréats professionnels diminuant d’une année le temps de formation. Ce groupe de travail a pour enjeux de déterminer la gestion des compétences, l’évolution des pratiques professionnelles et les interactions entre les éleveurs.

Le support de cette présentation est disponible sur la [page du CEF](#).

Échanges avec les membres :

Guillaume de Thoré remercie l’IFCE et ses équipes pour la mise en œuvre cette étude sur une problématique qui existe, celle de la difficulté à recruter du personnel. Cette étude est un véritable atout pour la SHF qui va augmenter ses connaissances autant sur la demande des acheteurs que sur les besoins en termes d’emploi et de formation.

Fabienne Bondon questionne la méthode de l’étude. Elle ne semble pas considérer les professionnels des établissements équestres qui mettent quelques juments en réforme à la reproduction.

Réponse : ces professionnels sont comptabilisés dans la catégorie des « éleveurs professionnels double actif ».

Olivier Simon demande s’il est possible de compléter les données des transactions avec les données SIRE qui montreraient sûrement qu’une part des chevaux élevés par les professionnels double actifs les utilisant sert à leur activité avant d’être revendu.

Réponse : les déclarations de naissance de la base SIRE vont être analysées avec un questionnaire complémentaire pour connaître la part des équidés utilisés ou vendus.

Proposition d’orientation :

Guillaume de Thoré et Michel Chauveau encouragent les pilotes et leur groupe de travail dans la poursuite de leurs travaux.

10 - État d'avancement proposition n° 6 : Recrutement dans le secteur des courses - Attractivité des métiers liés à l'entraînement des chevaux de courses - Présentation par Carole Troy et débat

L'étude sur l'attractivité des métiers liés à l'entraînement des chevaux de courses étant actuellement en cours, cette présentation a vocation à informer de la méthodologie et des thèmes retenus par le comité de pilotage. Ce comité est composé de l'AFASEC¹², de l'AEDG¹³, de la SEDJ¹⁴, de l'AEP¹⁵ et de l'IFCE. La méthodologie propose un regard croisé de la situation entre les jeunes en orientation, les apprenants, les salariés, les entraîneurs, les prescripteurs et les formateurs. Les premiers résultats du diagnostic sont prévus à la fin de l'été 2021 suivis des perspectives avant la fin d'année 2021.

À partir des données déjà existantes fournies par l'AFASEC, la MSA et équi-ressources, la tendance des flux montre une baisse du nombre de candidats aux formations, des reconversions jeunes (1/3 des sortants ont entre 19-25 ans) et un *turn over* important. En formation, les effectifs sont stables et peu d'abandons sont observés en cours d'année scolaire. Face à ces premiers constats six enjeux et priorités sont repérés :

- Orientation : attirer les « bons » profils
- Formation : donner envie aux apprenants, développer l'apprentissage
- Entrée dans la vie active : soigner les débuts de carrière, tenir compte de la féminisation de la profession et des attentes des nouvelles générations
- Carrière : valoriser les évolutions de carrière

Le support de cette présentation est disponible sur la [page du CEF](#).

Échanges avec les membres :

Didier Budka précise que le taux d'insertion des formés de l'AFASEC est de 85% en considérant les élèves en poursuite d'étude sous contrat d'apprentissage, en plus des élèves en activité professionnelle. Les écuries de courses ont toujours recruté des travailleurs étrangers et cela même avant les crises sanitaires et économiques, notamment les anglais et irlandais à la recherche d'expérience de « courses à la française. » À l'inverse, il y a aussi des français en recherche d'expérience à l'étranger. Sur la question d'attirer les bons profils, elle suppose que l'activité et les métiers soient connus. Aujourd'hui, les courses sont moins médiatisées et donc moins connues de la société hormis des parieurs. Il serait intéressant dans l'étude d'interroger les maîtres d'apprentissage sur le temps accordé à la formation de leurs apprentis et de chercher à savoir comment ils perçoivent leur rôle. L'observatoire de l'AFASEC, par la pyramide des âges des salariés en écurie de courses, montre un vieillissement des travailleurs ainsi qu'une discontinuité des effectifs révélant une perte considérable entre les tranches d'âge. Cette année, le nombre de salariés a augmenté pour un nombre de chevaux stable voire à la baisse.

Joël Rigal confirme que dans les collèges, le monde des courses n'est pas connu. Il serait donc judicieux d'inclure dans la cible à interroger les conseillers en orientation.

Tiphaine Drouot informe qu'équi-ressources travaille actuellement avec la région Normandie et l'agence régionale de l'orientation pour la réalisation de séquences vidéo sur les idées reçues du travail dans la filière équine. Si cette initiative est bien perçue en Normandie, l'idée serait de la déployer à l'ensemble du territoire.

Proposition d'orientation :

Didier Budka et Michel Chauveau encouragent la poursuite des travaux.

¹² Association de Formation et d'Action Sociale des Ecuries de Courses

¹³ Association des Entraîneurs de Galop

¹⁴ Syndicat des Entraîneurs, Drivers et Jockeys de Trot

¹⁵ Association des entraîneurs-proprétaires

11 - Présentation du travail de révision de la convention collective établissements équestres et écuries de courses par Julia Raymond (GHN)¹⁶

Cette présentation fournit un état des lieux du rapprochement des trois conventions collectives de la filière dans le contexte de restructuration des branches. Ce projet est rendu possible par le travail commun entre le GHN pour les centres équestres, l'association pour les entraîneurs de chevaux de course au galop (AEDG) et le syndicat des entraîneurs de chevaux de course au trot (SEDJ).

Le rapprochement des branches a été initié par la loi Travail de 2016 puis renforcé en 2017 pour réduire le nombre de conventions collectives à 200, contre 700 actuellement. Ce rapprochement implique de réécrire communément la nouvelle convention dans un délai de 5 ans. Dans l'attente de cette nouvelle convention, les anciennes conventions restent en vigueur. La filière équine a cette volonté d'écrire un socle commun tout en conservant en annexes les spécificités des différents secteurs. La future *convention collective nationale des personnels des activités hippiques* régira sur l'ensemble du territoire national, y compris les DROM, les rapports entre les salariés et les employeurs qui utilisent des équidés et dont les activités agricoles recouvrent la préparation et l'entraînement de ceux-ci en vue de leur exploitation.

Le support de cette présentation est disponible sur la [page du CEF](#).

Échanges avec les membres :

Philippe Audigé, président du GHN, souligne que la profession des déboureuriers fait également partie de ce projet, pour le moment à titre consultatif, mais il est certain que c'est un secteur qui entrera progressivement dans le champ de cette nouvelle convention. Autre point abordé, celui du délai qui apparaît trop court pour terminer cet important travail, d'autant plus avec la crise sanitaire actuelle, les partenaires espèrent et demandent un délai supplémentaire de quelques mois, voire de quelques années.

Carole Troy s'interroge à la fois sur la faisabilité d'un socle commun sur des sujets tels que la classification des emplois, mais également sur l'accompagnement dans ce projet par les Institutions autres que les branches.

À ce stade il n'y a pas de négociation, simplement une réflexion autour d'un socle commun possible où est écarté tous sujets spécifiques à un secteur pour les indiquer en annexes. Quant à l'accompagnement, c'est un travail professionnel dont le ministère de l'Agriculture guide pas-à-pas la réécriture.

Fabienne Bondon en charge dans ce projet de la partie des formations informe qu'une cartographie des certifications prenant en compte les différents secteurs est en cours d'élaboration. L'idée serait, au moins au titre des CQP, de penser des formations transversales par une cohérence entre les blocs de compétences notamment pour les soins aux chevaux. Ce travail facilitera très certainement les passerelles entre les formations.

Michel David remarque un manque de connaissance sur les besoins en compétences communes qui puissent être transposables aux spécificités des secteurs d'activités.

Joël Rigal réagit à cette intervention en précisant que tous les diplômes et certificats du ministère de l'Agriculture s'adossent à des référentiels professionnels dit référentiel de compétences désormais. Certains de ces référentiels, comme ceux des CAPa, ont vieilli et ne

¹⁶ Groupement hippique national

sont plus adaptés au format des blocs de compétences, mais ils existent et peuvent donc aider dans la cartographie des compétences communes, notamment pour les passerelles.

Michel David reconnaît ces référentiels mais précise qu'il manque des connaissances sur les besoins actuels des compétences aussi bien auprès des employeurs que des salariés.

Olivier Simon partage le constat que les professionnels de l'élevage sont peu acculturés sur le sujet des branches collectives et s'aperçoivent qu'ils sont rattachés à la convention collective polyculture et élevage. Leur poids est faible au sein de cette convention, la profession des éleveurs d'équidés se rend donc compte qu'ils auront des difficultés à faire valoir leur besoin en formation par l'intermédiaire de cette convention. Il serait donc intéressant à l'avenir d'envisager d'inclure également la profession de l'élevage pour continuer de regrouper la filière dans l'objectif de faire valoir plus facilement ses droits auprès des pouvoirs publics.

Guillaume de Thoré remercie cette intervention et précision faite par Olivier Simon; il ne manquera pas de se rapprocher en interne pour travailler vers cette proposition.

Proposition d'orientation :

Michel Chauveau remercie vivement le GHN de cette présentation et propose que d'autres échanges se poursuivent.

12 - État d'avancement proposition n° 10 : Inscription de nouvelles certifications au concours « Un des meilleurs apprentis de France » - Présentation par Charlène LOURD et débat

Créé en 1985, le concours de *l'Un des meilleurs apprentis de France* réunit chaque année plus de 6 000 jeunes autour de 90 métiers. Représentée jusqu'à ce jour par les métiers de maréchal-ferrant et de sellier harnacheur, la filière équine voit son rayonnement s'étendre à quatre nouveaux métiers :

- Palefrenier-soigneur
- Lad driver-lad jockey
- Cavalier d'entraînement
- Enseignant d'équitation

Dès la rentrée scolaire 2021, tous les jeunes âgés de moins de 21 ans en formation initiale par voie scolaire ou d'alternance pourront prétendre au titre de meilleur apprenti de France. Ce concours s'organise en trois niveaux, départemental (mars 2022), régional (mai 2022) et national (juin 2022). Seuls les apprenants médaillés d'or ou d'argent au niveau régional pourront accéder à l'épreuve nationale.

Les certifications du ministère de l'Agriculture mises à l'honneur seront les CAPa palefrenier-soigneur et lad cavalier d'entraînement ainsi que les deux Baccalauréats professionnels CGEH¹⁷ et CGEA¹⁸. Le concours valorisera également le BPJEPS¹⁹, certifié par le ministère des Sport. Pour la première année de mise en œuvre, un groupe de travail est constitué pour pallier l'absence de référents et de meilleurs ouvriers de France de ces métiers. Au total treize partenaires participent activement à la réussite de ce projet : la Société nationale des Meilleurs ouvriers de France, les ministères de tutelle de l'Agriculture et du Sport, la FFE, le CNEAP²⁰, le réseau des MFR²¹, l'UNREP²², l'AFASEC, l'AEDG, le SEDJ, la FNSEA²³ ainsi que l'IFCE et son service équi-ressources. Ce groupe travaille à la communication et à l'organisation des épreuves. Il a également permis la nomination de quatre référents métiers œuvrant eux aussi au projet par l'écriture des sujets d'examen.

Le support de cette présentation est disponible sur la [page du CEF](#).

Échanges avec les membres :

Michel Bellanger, président du concours MAF, souligne le bon avancement des travaux. Demain 14 avril les référents métiers se réuniront pour débiter la réflexion autour des sujets d'examens, puisqu'ils devront être déposés sur le site internet MAF dès le mois de septembre, avant le début des inscriptions.

Un travail important auprès des organismes de formation doit être fait pour les avertir de cette nouveauté.

Proposition d'orientation :

Michel Chauveau félicite les acteurs de cette initiative qui apportera une meilleure visibilité des métiers. Le groupe de travail est encouragé dans la poursuite des travaux.

¹⁷ Conduite et gestion d'entreprises hippiques

¹⁸ Conduite et gestion d'entreprises agricoles

¹⁹ Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport

²⁰ Conseil national de l'enseignement agricole privé

²¹ Maisons familiales et rurales

²² Union nationale rurale d'éducation et promotion

²³ Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles

13 - Présentation de l'étude Atouts verts par Agata Rzekęć (IFCE) et débat

En France comme dans le monde, une prise de conscience écologique est en cours. Elle engendre des enjeux environnementaux pressant sur l'agriculture, dont l'élevage. À ce titre, le projet CoE3 (Contributions environnementales des équidés en Europe) met en lumière les contributions environnementales des équidés pour mieux comprendre leur empreinte sur leur milieu, depuis leur parcelle jusqu'au continent européen. Cette étude se fait à travers une revue de littérature, un outil de collecte de données à l'échelle nationale destiné aux filières équine européennes et un outil de diagnostic des structures équine. L'étude *Atouts verts*, tirés de ce projet global, questionne la filière équine sur les atouts environnementaux produits par les équidés. L'objectif de cette présentation faite au CEF vise à interroger ses membres sur la transmission de ces connaissances à un public en formation.

L'étude relève cinq atouts de par la nature des équidés (pâturage et biodiversité des races), leur occupation sur le territoire et leurs usages (travail et tourisme). Ces atouts sont détaillés au sein d'une boîte à outils à destination de la recherche (article scientifique, colloques), des professionnels et initié (web conférences, notes), des décideurs politiques français et européens (note thématique, présentations) et du secteur de l'éducation par des diapositives prêtes à l'emploi. C'est sur ce dernier support que le CEF est sollicité pour aider à leur diffusion.

Le support de cette présentation est disponible sur la [page du CEF](#).

Échanges avec les membres :

Olivier Simon apporte un complément d'information sur l'atout éducatif du cheval. En effet, le cheval peut faire ce lien entre la vie citadine et la vie rurale comme le montre les zones de transitions péri-urbaine où les équidés sont encore présents. Ils sont d'ailleurs pratiquement les derniers à faire ce lien avec le monde animal.

Fabienne Bondon souligne que ce projet peut-être à « double tranchant » car la demande sociétale existe, mais elle est aussi parfois incohérente. La société veut des chevaux dans des prés verdoyants, or l'accès au foncier reste une problématique encore non résolue ; les chevaux sont donc en extérieur dans des espaces sur-pâturés, boueux en hiver. Les professionnels sont peu accompagnés sur ce volet ; une telle mise en avant des atouts pourraient engendrer des exigences et des attentes qu'ils ne pourraient respecter faute de moyens. Le cheval est d'un intérêt certain pour l'environnement et l'occupation du territoire ; il ne faut toutefois pas oublier les contraintes, déjà lourdes, imposées aux professionnels. Une diffusion de ces atouts demande à être incluse dans une vision globale du système. La filière a pour cela besoin de se réunir et de s'organiser.

Michel David approuve l'idée d'une boîte à outil pour informer les jeunes en formation de ces enjeux. Les formés sont en effet de plus en plus confrontés aux remarques de la société tant sur l'environnement que sur le bien-être des chevaux, mais ne possèdent pas les arguments explicatifs pour y répondre. Cette boîte serait donc une très bonne base de formation.

Cette étude *Atouts verts* détaille les avantages et inconvénients des activités équestres et hippiques. Elle se rattache à une autre étude, celle de l'adaptation de l'outil CAP'2ER® aux structures équine. Cet outil, basé sur l'Analyse de Cycle de Vie, calcule l'empreinte carbone de la structure (émission et stockage de gaz à effet de serre), la consommation d'énergies fossiles, l'empreinte sur la qualité de l'eau et de l'air ainsi que le maintien de la biodiversité. Un bilan est ainsi réalisé pour la structure ce qui permet de déterminer les postes les plus émetteurs et ceux qui polluent le moins (ex. stockage des déjections, pâturage, achats d'intrants etc.). À partir de ce bilan, des leviers personnalisés peuvent être proposés pour améliorer les pratiques.

Proposition d'orientation :

Michel Chauveau confirme que la présentation de cette boîte à outil intéresse d'autant plus les membres du CEF qu'ils peuvent en être des utilisateurs et/ou des relais. Les retours des membres aideront très certainement à l'amélioration des outils.

14 – Questions diverses

Gestion du bien-être animal du cheval de course et du cheval de sport, par le Dr. Jacques Guérin et débat

Le Conseil national de l'ordre des vétérinaires a été informé par les services de l'Etat quant au recours à des médicaments vétérinaires dont l'effet est de tranquilliser les chevaux galopeurs. Plus récemment, l'actualité des courses pointe la pratique d'infiltration sur les chevaux de courses. Cette pratique récurrente semble être faite pour masquer la douleur ressentie par l'effort sportif. Tout ceci pose la question du bien-être des chevaux de courses et de sport dont il faut être conscient pour apporter des solutions. Le CEF n'est pas le lieu pour débattre de la question du bien-être animal, mais étant donné qu'il donne des lignes directrices pour la formation, il faudrait ici songer à penser à tous les niveaux de formation des modules pour intégrer cette question.

Échanges avec les membres :

Didier Budka atteste que cette question doit être posée, notamment dans le secteur des courses qui est la cible de critiques. La Fédération nationale des courses hippiques (FNC) est à ce titre déjà engagée sur ce sujet. L'AFASEC aussi est mobilisée, car elle propose déjà des temps de formations au sein des différentes écoles. Ce temps de formation va être officialisé avec un module d'initiative professionnelle « le bien-être animal pour les chevaux de courses » entre 20 et 40 heures dès le niveau CAPa.

Fabienne Bondon mentionne un fait nouveau dans les centres équestres qui est la remise en cause de la parole des enseignants et des dirigeants par les clients. Les professionnels de l'enseignement ne font plus référence, encore plus sur cette question du bien-être. Il manque effectivement des formations sur le sujet avec des personnes légitimes pour remettre du « bon sens paysan » dans les pratiques.

Michel David confirme ce besoin en rappelant que le non-équitant a une réflexion anthropomorphique alors que l'équitant a une vision davantage « cheval », ce qui crée un décalage de la perception du bien-être. Au-delà, se pose la question de la santé du cheval comme travailleur. S'il n'est plus apte à travailler comment peut-on le soigner ? La comparaison est faite avec un sportif humain qui est lui aussi soigné en cas de blessure sportive.

Joël Rigal est satisfait que ce sujet soit évoqué puisqu'un récent [décret](#) du ministère de l'Agriculture rend obligatoire la prise en compte du bien-être animal et prévoit la mise en place d'une formation d'ici deux ans pour deux espèces : le porc et la volaille. Il a été décidé d'étendre cette obligation à toutes les espèces. Il n'est pas question en revanche pour le MAA de penser le bien-être animal sous forme de module au risque une fois traité de ne plus être rappelé au cours de la formation. Le bien-être animal est une notion intégrée aux formations agricoles depuis 15 ans, traitée comme un fil rouge durant toute la formation.

Olivier Simon confirme que de nombreuses interventions sont déjà faites sur ce sujet en formation. La réflexion autour de ce sujet majeur doit se poursuivre avec cette question notamment de la frontière entre le soin apporté au cheval en tant que sportif et le dopage pour maximiser la performance. C'est sur ce point que le CNOV peut apporter une contribution qui manque aujourd'hui. D'une manière plus générale, de nombreuses actions sont pensées par la filière dont notamment une charte du bien-être animal avec des outils d'évaluation. Il manque aujourd'hui une stratégie à la filière qui jusqu'à présent réagit aux propos de la société par une amélioration des pratiques. Il a été remarqué par les associations animalistes que la grande part des maltraitements sont le fait d'amateurs qui manquent de connaissance de l'animal. La mise en place d'un certificat de détenteur d'équidés serait en cela une première solution. La filière doit maintenant être force de proposition en s'organisant autour d'une stratégie d'actions et de communication au niveau des professionnels, des amateurs, mais aussi de la société.

Hervé Savy confirme les différents propos et considère cette question comme omniprésente, mais il alerte sur la méthode à envisager. Ce type de sujet sociétal engendre souvent la création d'un empilement de modules obligatoires au sein des certifications, ce qui peut être préjudiciable, d'une part à l'économie générale du métier visé. D'autre part, cela peut susciter une forme « d'étanchéité » au sein de la certification, alors que ce sont des sujets importants qui devraient être traités de manière transversale. En revanche, ne pas prévoir de module spécifique sur le sujet peut entraîner son absence de traitement ou son manque de visibilité. Il faut, au gré des compétences, savoir comment on identifie pour chaque niveau les besoins pour éviter le « syndrome du module obligatoire ».

Proposition d'orientation :

Michel Chauveau retient la proposition de mettre en place une stratégie pour aborder ce sujet et propose d'évoquer ce point au prochain de comité de pilotage.

Actualisation du guide métier d'équi-ressources

Tiphaine Drouot informe les membres de l'actualisation du guide métier d'équi-ressources. Ce guide comporte 50 fiches spécifiques précisant les missions, les compétences requises, les formations, les évolutions de postes mais aussi les statuts, la rémunération et les tendances de l'emploi.

Ce guide est téléchargeable gratuitement sur le [site d'équi-ressources](#).

Création d'une nouvelle certification liée à l'attelage de tradition

Michel Chauveau indique avoir été informé par Florence MÉA, directrice générale adjointe, d'une rencontre récente entre trois chefs d'établissements agricoles de l'Indre-et-Loire, qui ont réfléchi à un projet de formation (en apprentissage et formation continue) « autour du cheval », qui pourrait regrouper des aspects attelage de tradition, chevaux attelés pour travaux agricoles, métiers anciens ou de tradition (rénovation de voitures hippomobiles, sellier harnacheur), élevages et sauvegardes locales. Des contacts ont eu lieu avec le Conseil des chevaux de la Région et avec le Comité culture, patrimoine et UNESCO de l'IFCE.

Michel Chauveau apprécie que le CEF soit informé très en amont, les représentants de la filière pouvant ainsi donner leur avis en temps utile et accompagner le projet si, après analyse, il correspond à un besoin et un marché de l'emploi. Il est envisagé d'approfondir la question avec les établissements concernés et les membres du CEF qui seraient concerné dans les semaines qui viennent, et inscrire, le cas échéant, ce sujet lors d'une prochaine réunion. Il donne la parole à Florence MÉA pour quelques précisions.

Florence Méa souligne le fort investissement de l'équipe du lycée agricole d'Amboise qui travaille à la fois sur les formations liées au cheval mais aussi liées à la viticulture. Cette combinaison d'approches et la présence de compétences au sein de leur équipe font que le lycée a développé une appétence pour l'attelage et le travail du cheval en milieu agricole. Cette équipe a également la vocation de former aux métiers anciens autour de l'attelage (rénovateur de voitures hippomobiles, sellier harnacheur) avec également un volet élevage pour la sauvegarde des races locales. Aujourd'hui, c'est un projet qui a besoin du conseil de l'emploi et de la formation pour évoluer. La question reste celle des débouchés professionnels à laquelle il nous faudra leur répondre lors du prochain conseil.

Proposition d'orientation :

Michel Chauveau propose que l'équipe du lycée agricole d'Amboise soit recontactée en amont de la prochaine réunion du CEF pour envisager quelle suite peut lui être donnée, à notre niveau.

15 - Clôture du 4ème Conseil – Date et lieu de la réunion suivante du CEF

Michel Chauveau remercie les membres du CEF et les intervenants pour leur participation particulièrement active à cette réunion, malgré les conditions difficiles (visioconférence) et son ordre du jour, très dense. Les réunions du CEF sont des points d'étape collectifs ; il remercie les membres des groupes de travail qui se réunissent régulièrement et travaillent dans des conditions difficiles, du fait du contexte pandémique. Il observe que cela n'a ralenti que peu leurs travaux et les félicite. Il s'excuse du léger « dérapage » horaire de la réunion, mais il a préféré permettre aux débats, particulièrement riches, de se poursuivre.

Il rappelle l'important travail mené dans les délais prévus en début d'année avec les membres du CEF pour la réalisation d'une plaquette de présentation détaillée du Conseil, sans doute utile à certains partenaires professionnels de la filière, notamment. Ce fut un beau travail collectif, illustrant bien l'esprit constructif du groupe. Mais il ne s'agit pas d'un exercice de simple communication. Ce document s'inscrit en effet dans l'amélioration des pages consacrées au CEF dans le site internet de l'IFCE, qu'il présente, avec Charlène Lourd.

La volonté est de faire de ces pages un véritable outil de travail, où les « pilotes » des travaux menés dans le cadre du CEF pourront compléter les nouvelles rubrique (une pour chacune des « propositions » traitées, 10 à ce jour), au fur et à mesure de leur avancement, par des documents (points d'étape, CR de COPIL, transparents de présentation de séance, etc.). Ainsi les personnes associées au travail pourront aisément retrouver les documents qui leurs sont utiles, mais aussi celles et ceux qui seraient amenées à les rejoindre ou leur succéder, dans l'avenir.

S'agissant de la date de prochaine réunion du CEF, Michel Chauveau propose le **mardi 12 octobre 2021**, dans six mois. Il est sans doute sage de ne pas d'en déterminer immédiatement les modalités. Si elle peut avoir lieu en présentiel, ce qui est souhaité, elle pourrait se tenir dans un établissement de l'IFCE (autre que Saumur), ou chez un des partenaires du CEF qui le proposerait.

Jean-Roch Gaillet remercie pour sa part tous les membres du Conseil pour leur participation très active à cette réunion, malgré ses conditions difficiles, en visioconférence.

&&&&