

Compte-rendu

Conseil de l'emploi et de la formation (CEF)

Description des activités liées au travail avec les équidés

Visioconférence du 3 décembre 2021
DALTE 1

Présents :

- Laurence AVEILLAN	Directrice de la formation	AFASEC
- Guillaume BLANC	Directeur accompagnement filière équine	IFCE
- Clémentine BONNIN	Chargée de mission	SFET
- Michel CHAUVEAU	Président	CEF
- Stéphanie CORNU	Chargée de mission	FFE
- Anne DANIÈRE-MOREAU	Cheffe de pôle formation-certification	DRAJES N.Ile - Aq.
- Michel DAVID	Président	CPNE-EE
- Florence DELISLE	Ingénieure de formation – PNFP	IFCE
- Guillaume de THORÉ	Directeur	SHF
- Tiphaine DROUOT	Directrice	équi-ressources
- Héroïse GIORDANO	Cheffe de bureau - BDET	MAA - DGER
- Patricia FONTANILLAS	Ingénieure de formation – DS 3 B	MS
- Marion LEVEAU	Directrice adjointe – PNFP	IFCE
- Bernard MURET	Chargé de mission	FFE
- Charlène LOURD	Animatrice	CEF
- Hervé SAVY	Expert	CEF
- Nadège SÉNÉ	Chargée de mission - BDET	MAA - DGER
- Olivier SIMON	DTN adjoint, chargé de la formation	FFE

Excusés (et/ou représentés) :

- Flavie BARILLER	Directrice du PNFP	IFCE
- Magalie BOGAERT	Directrice générale	SFET
- Fabienne BONDON	Secrétaire générale	CPNE-EE
- Joëlle CLOUCHOUX	Adjointe à la cheffe de bureau - BDET	MAA - DGER
- Guillaume HERRNBERGER	Directeur général	AFASEC
- Pierre-Alexis LATOUR	Chef de bureau DS 3 B	MS
- Joël RIGAL	Inspecteur pédagogique hippologie	MAA

Objectifs de la réunion et du groupe de travail

Michel CHAUVEAU ouvre la réunion en rappelant ses objectifs (méthodologiques) et ceux du groupe de travail (sans doute structurants pour la filière et se déroulant selon une certaine continuité), tels qu'il les a proposés dans sa note introductive (transmise le 30 novembre ; rappelée ci-après).

Comme pour les autres issus des propositions formulées en Conseil de l'emploi et de la formation (CEF), ce groupe de travail aura comme pilote, rapporteure et animatrice un membre de l'IFCE, Charlène LOURD en l'occurrence ; le rôle du président du CEF se limite à la mise en place de ce groupe.

Il rappelle l'historique de cette proposition, émise lors du CEF du 23 septembre 2019, et ce qui a amené à différer sa mise en œuvre (les états d'avancement successifs sont accessibles sur le site de l'IFCE : <https://www.ifce.fr/ifce/appui-filiere/comites-appui-filiere/conseil-emploi-formation/>). Le ministère chargé des Sports s'étant restructuré et ayant lancé son travail de réforme de ses certifications, ce travail peut commencer maintenant sans risque de confusion, ni de concurrence, mais en concertation et en potentielle complémentarité. Il se situe « en amont » de la définition des blocs de compétences, travail de la seule responsabilité des certificateurs, pour lequel seules des suggestions pourront être émises.

Les objectifs du groupe de travail tels que proposés dans cette note introductive du 30 novembre sont approuvés, comme son appellation : « Description des activités liées au travail avec les équidés » (DALTE).

Du rythme de travail

Des précisions sont données sur le calendrier de réforme du dispositif de formation de la direction des Sports (interventions de Patricia FONTANILLAS, Michel DAVID, Bernard MURET, Olivier SIMON). L'ensemble des textes (arrêtés cadre et spécifiques pour l'ensemble de la filière équestre, selon les maquettes de France compétences) sont à produire, ensemble, pour fin 2023. S'agissant du nombre de blocs de compétences retenus, cela devrait faire l'objet d'une décision du cabinet du ministère chargé des Sports courant 2022, suite aux propositions du COPIL avec CG conseils.

Michel DAVID précise par ailleurs que, ne pouvant pas savoir actuellement si les futurs nouveaux BP correspondront aux besoins de la CPNE-EE, cette dernière retravaille actuellement sur ses deux CQP de niveau 4 et envisage de faire inscrire au répertoire spécifique ses capacités équestres professionnelles, avec une dimension « bien-être animal » (BEA) non plus seulement axée sur l'élevage du cheval, mais aussi sur le cheval au travail et monté.

Michel CHAUVEAU souligne que, pour lui, ce groupe de travail a des visées à moyen terme. Son rythme de travail et l'ordre d'étude des métiers concernés doivent être proposés et déterminés par les certificateurs, membres du groupe, en fonction de leurs propres contraintes et priorités de calendrier (sans doute *a priori* à partir des dates de renouvellement d'inscription au RNCP de leurs certifications). Ce n'est pas à l'IFCE de fixer ce calendrier, l'Institut étant un outil technique au service de la filière.

De la méthode de travail

Rappelant l'historique du groupe de travail, Olivier SIMON évoque trois points. Il considère qu'un des principaux mérites de ce groupe est sa volonté de fonctionnement de manière transversale pour l'étude de l'ensemble des métiers liés au cheval. Il peut permettre de capitaliser une méthode de travail commune à l'échelle des filières concernées. Il demande si cela fait bien partie des objectifs.

Il évoque également une des conséquences de la loi du 5 septembre 2018, permettant l'ouverture à la concurrence du marché des certifications. Un autre intérêt de ce travail, de partage des référentiels de compétences entre les certificateurs réunis au sein du CEF, est sans doute aussi de tenter d'éviter le foisonnement des certifications avec d'autres acteurs extérieurs, ce qui augmenterait l'illisibilité du panorama des formations. Ce travail pourrait donc faciliter le rôle de régulation de France compétences.

Pour cela une mise en commun et une étude des référentiels existants est d'abord à faire, pour examiner les recouvrements et les manques.

Michel CHAUVEAU indique qu'il est parfaitement d'accord avec ces trois points. La réunion dont il a été à l'initiative avec France compétences, le 8 septembre dernier, s'inscrivait dans ces orientations (méthodologie commune, amélioration du rôle de régulation de France compétences à partir des résultats des travaux du groupe qui lui seront transmis). Quant au partage des référentiels existants, c'est également ce qu'il propose et est indiqué dans sa note introductive.

Hervé SAVY abonde dans ce sens. Partageons les référentiels professionnels ou d'activité (mise en commun et à plat, comparaison des mailles). C'est déjà un travail conséquent et on verra la question des compétences ensuite.

Michel DAVID évoque la nécessité de prendre en compte les niveaux (3 et 4, principalement), notamment en « savoirs équestres », pour les équitants (échanges avec O. SIMON, H. SAVY & M. CHAUVEAU). Les EQF (concept européen) ou le cadre national des certifications (CNC) donne des définitions précises de ces niveaux, à intégrer dans le « vocabulaire » du groupe. La FFE parle de « périmètre de fonctions ». La convention collective des centres équestres, assez innovante et précise sur ce sujet, parle de « niveaux d'emploi » associés à des coefficients. Dans la cartographie des métiers, il faudra d'abord mettre en évidence les grands axes, avant de s'intéresser aux « routes départementales » et « chemins vicinaux », même s'ils sont évidemment importants pour celles et ceux qui les empruntent (H. SAVY).

Il faudra également intégrer une vision raisonnablement évolutive et prospective à ces descriptions par niveau.

Guillaume de THORÉ évoque la prise en compte nécessaire du domaine de l'élevage (échanges avec G. BLANC, O. SIMON, H. SAVY, M. DAVID, H. GIORDANO, notamment), préoccupation absente de la convention collective des centres équestres. La volonté de travailler de manière transversale nécessitera d'associer tous les acteurs concernés, y compris ceux de l'élevage, relevant des conventions collectives agricoles. Toutefois l'objectif du groupe n'est pas d'examiner le classement des emplois dans toutes les conventions collectives impliquées ; mais les résultats de son travail pourront peut-être intéresser les partenaires sociaux concernés (dont la FNC pour les employeurs), s'ils veulent les réutiliser.

Pour prendre en compte les contraintes d'une réflexion transversale (sur l'ensemble des métiers liés au cheval) et d'un objectif de production (de descriptif d'activités), la méthode de travail suivante est proposée par Michel CHAUVEAU. Le groupe actuellement constitué, enrichi le cas échéant d'autres

acteurs pertinents selon les métiers étudiés proposés par ses membres, examinerait en réunion plénière, ou « comité de pilotage » (COFIL DALTE), au fur et à mesure, les activités de quelques métiers liés aux différents moments de la vie du cheval, en mettant en évidence les points communs et spécificités.

Ce COFIL confierait ensuite à quelques personnes choisies en son sein la tâche de rédiger un descriptif des activités de ces métiers, descriptif proposé ensuite à la validation du COFIL. Par « validation », il faut entendre « accord et/ou cohérence par rapport à ce qui a été dit en réunion plénière ». Cette « validation » ne constituant aucunement un engagement des certificateurs à prendre en compte ultérieurement ces descriptifs dans leurs responsabilités spécifiques de définition des blocs de compétences de leurs certifications à venir.

Par ailleurs, ces descriptifs pourraient être revus ultérieurement, en fonction des autres métiers étudiés, pour améliorer leur cohérence.

Michel CHAUVEAU passe la parole à Charlene LOURD, qui, donc, assurera à l'avenir l'animation de ce groupe de travail, pour préciser cette méthode et son cadre de présentation.

Charlene LOURD propose un cadre de présentation des métiers liés au travail avec les équidés, fondée sur les différentes étapes de la vie du cheval : la naissance, le débouillage, la valorisation avec ses différentes utilisations et la gestion de la fin de vie. Différentes activités se retrouvent dans ces étapes ; elles peuvent être communes ou spécifiques. Ce seraient les premiers grands axes (H. SAVY) ou grands domaines (O. SIMON), selon le vocabulaire employé, de cette cartographie.

En se fondant sur ces étapes de vie, on peut réunir les différents acteurs et les différents secteurs des métiers concernés, permettant de décrire les activités réalisées par les professionnels dans une logique de filière.

Au sein du grand axe/domaine « utilisation », on aurait ainsi le secteur des courses, du sport, du loisir, du travail avec les équidés, etc., et l'on pourrait réunir les professionnels pour échanger sur ce que les métiers ont en commun. Par exemple, les métiers de cavalier d'entraînement, de lad-driver, de cavalier soigneur ont beaucoup de points communs ; la spécificité de la discipline d'application change les termes mais en aucun cas ne change les compétences.

Hervé SAVY et Olivier SIMON font part de leur accord sur cette proposition et apportent quelques suggestions de présentation et de sources, en se fondant sur l'existant, plutôt que de partir d'une « feuille blanche ». Quand on associera des experts professionnels, ce premier travail de cartographie leur permettra de réagir sur quelque chose, un « état des lieux ». *« Il ne faut pas oublier notre positionnement, nous ne sommes pas en train d'écrire une certification nouvelle, nous n'avons pas à nous substituer aux certificateurs, ce qu'ils nous reprocheraient à juste titre ».*

Anne DANIÈRE-MOREAU souligne l'objectif de la loi du 5 septembre 2018 de favoriser les parcours professionnels et les passerelles, rappelés dans les propos initiaux de Michel CHAUVEAU. Il faut partir de la réalité des situations professionnelles rencontrées et des activités qu'elles induisent. La cartographie qui sera réalisée devra être confrontée à la réalité de ces situations professionnelles, ce qui pourra permettre de repérer d'éventuels manques. Certains référentiels d'activités actuels ne font pas apparaître certaines réalités d'activités, comme la prise en compte du bien-être animal (BEA).

Michel DAVID considère que beaucoup de jeunes diplômés du BPJEPS activités équestres ne sont pas en capacité de réaliser toutes les tâches indiquées dans le référentiel métier défini par la convention collective. Il y a déconnexion entre le diplôme et le référentiel alors que les formations devraient répondre au référentiel d'activité. Quand il a été écrit, la notion de BEA allait de soi pour les équitants

et était prise en compte dans les formations. Actuellement la formation BPJEPS est un peu carencée à ce niveau, bien que le diplôme corresponde au coef. 130. La formation continue peut apporter des compléments utiles (exemple donné de la compétence de webmaster), mais ces contenus ne doivent pas se substituer à des éléments de formation initiale indispensable en matière d'équitation et d'enseignement de l'équitation.

Stéphanie CORNU considère que, certes, commencer par un travail « d'état des lieux » est utile et nécessaire, bien qu'il apparaisse très imposant. Elle suggère de le coupler avec un travail davantage qualitatif, sur la base de plus petit dénominateur commun, en construisant un référentiel métier « Homme de cheval », ce qui pourrait être utile au plan méthodologique et pourrait faire apparaître certains manques.

Hervé SAVY exprime son désaccord sur cette proposition dans le schéma actuel de nos travaux, même si elle peut être intéressante dans un autre cadre. Il considère que, si l'on procédait ainsi, on ne respecterait pas le mandat donné et on se tromperait de sujet. Il ne s'agit pas pour nous aujourd'hui de construire des référentiels idéaux pour la création de nouvelles certifications ou pour compléter des certifications qui n'appartiennent pas à ce groupe de travail, mais aux certificateurs.

« Notre but est de trouver des possibilités de passerelles dans l'organisation actuelle des certifications. Il faut donc partir des référentiels tels qu'ils sont écrits aujourd'hui par les certificateurs, ministères de tutelle, branche et fédération, et de la description des activités correspondantes ».

Bien évidemment, au passage, on observera probablement des éléments obsolètes, incomplets, en voie de changement. Dans un deuxième temps, on pourra alors faire des suggestions aux certificateurs, appuyées le cas échéant sur les avis des professionnels que l'on aura associés à nos travaux. Stéphanie CORNU remercie Hervé SAVY pour ces précisions de méthode et de positionnement.

Olivier SIMON considère en effet important de partir des référentiels existants et de les confronter aux situations professionnelles réelles évoquées par A. DANIÈRE-MOREAU, en repérant les mutations, ou les compétences, pour bien les prendre en compte.

Il faut bien distinguer l'écriture des référentiels, la formation et l'origine des personnes en formation. À cet égard, de très profondes mutations ont eu lieu ces dernières années, avec le développement considérable des activités équestres et une forte professionnalisation. La transmission par compagnonnage de la culture « Homme de cheval » a été considérablement réduite. Il faut trouver de nouveaux moyens de la transmettre, ce qui n'est pas que de la responsabilité de la formation professionnelle. Il rappelle qu'actuellement, en moyenne, un enseignant d'équitation a dix ans de pratique équestre au moment où il est diplômé, dont un an, voire deux, de formation.

Michel DAVID, revenant sur les propos de Stéphanie CORNU relatifs aux enquêtes mettant en évidence certains manques de compétences professionnelles des titulaires du BPJEPS, se demande si la convention collective n'est pas trop exigeante pour ce niveau 4, et si le bon diplôme d'entrée pour le coef. 130 ne serait pas le DEJEPS.

Le rôle du CEF (et de ce groupe de travail) n'est pas en effet de construire des référentiels. Ce qu'en attend la CPNE-EE, ce sont des suggestions sur ce qu'en tant que certificateur elle doit impérativement mettre dans le référentiel d'activité et le cursus de formation pour qu'ils soient le plus transverse possible, tout en conservant la liberté de les prendre en compte ou non. Il doit y avoir des éléments identiques pour l'élevage, les courses, le sport et les loisirs. Par ailleurs, sans incriminer pour autant la formation au BPJEPS, il reconnaît (avec O. SIMON) que les connaissances actuelles des équitants sont moindres que ce qu'on a pu connaître antérieurement.

Charlène LOURD souligne pour sa part l'importance de l'observation des situations professionnelles réelles évoquées par A. DANIÈRE-MOREAU ; elle pointe la spécificité de la filière équine, où les postes sont souvent très polyvalents, ce qui peut rendre l'approche plus difficile. L'enseignant d'équitation peut être à la fois un cavalier soigneur, un groom, voire un responsable d'écurie, le tout sous un même coefficient.

Florence DELISLE propose une approche différente. Plutôt que de partir de l'existant qui pourrait limiter l'ouverture d'esprit et où chacun risque de rester sur ce qu'il connaît, elle propose de partir d'une « page blanche ». Il s'agirait de lister, avec l'ensemble des acteurs concernés, toutes les activités potentiellement existantes, de les ranger par secteur et par niveau, pour ensuite envisager les compétences nécessaires et les répartir par métiers. Tiphaine DROUOT partage cette proposition, qui pourrait mieux répondre aux besoins, selon elle.

Hervé SAVY reconnaît que, certes, dans le cadre d'un certain idéal, ce pourrait être une approche intéressante, mais, là encore, le groupe de travail du CEF se substituerait aux certificateurs ou préjugerait qu'ils sont d'emblée d'accord pour modifier leurs certifications existantes.

Michel DAVID indique avoir expérimenté la méthode de travail préconisée par Florence DELISLE et Tiphaine DROUOT (en partant d'une « feuille blanche ») pour un référentiel de niveau 3 « idéal » (CQP). Il la déconseille vivement, du fait de son caractère très « chronophage », même si les réflexions peuvent être très riches. Dans un second temps, après un travail fondé sur l'existant, et adaptée, elle peut être intéressante.

Olivier SIMON partage l'avis de Michel DAVID. Il rappelle la complexité du dialogue social à l'origine des certifications. Il considère aussi que cette approche peut être reprise, de manière adaptée, dans un second temps, car elle peut sans doute mieux faire apparaître les compétences émergentes et permettre une vision prospective.

Propositions de conclusions

Michel CHAUVEAU remercie les intervenants pour ces échanges riches où différentes approches et méthodes de travail, pas nécessairement contradictoires mais potentiellement complémentaires, ont pu être exposées et débattues. À ce niveau de déroulement la réunion, il propose quelques éléments de conclusion.

Il semble y avoir consensus pour commencer par la réalisation d'un tableau à double entrées (métiers impliqués/grandes étapes de la vie du cheval). Il pourrait être élaboré pour la prochaine réunion, sous forme de projet soumis à approbation (pilotage ; Charlène LOURD, avec association de membres volontaires du groupe DALTE). Il constituerait une base cartographique, « état des lieux », cadre de travail permettant d'étudier la réalité des situations professionnelles, à croiser ensuite avec les certifications, notamment, et à compléter ultérieurement, si nécessaire.

Par ailleurs le groupe de travail de DALTE fonctionnerait sous forme de comité de pilotage (COPIL) plénier, instance de réflexion transversale entre métiers et secteurs employeurs, pouvant associer d'autres experts, selon les sujets traités, sur proposition des membres actuels.

Le COPIL chargera certains de ses membres de rédiger des descriptifs d'activités des sujets traités après concertation en séance plénière. Ce sous-groupe du COPIL soumettra à la validation du COPIL plénier

ses rédactions. Ces rédactions pourront être revues ultérieurement en fonction des autres métiers et sujets traités.

En réponse à Patricia FONTANILLAS et Héloïse GIORDANO, il précise qu'il s'agit d'une validation au sens d'approbation, ou d'accord sur ce qui a été dit en matière de description d'activités, non au sens d'un quelconque engagement des certificateurs à prendre en compte dans le cadre de leurs responsabilités spécifiques de rédaction de référentiels d'activité, de définition de blocs de compétences ou de création de certifications. Le groupe de travail reste en amont de cela et limitera en tout état de cause son rôle à de simples propositions ou suggestions.

Michel CHAUVEAU reprend également à son compte la proposition d'Olivier SIMON (et évoquée dans sa note introductive) consistant à ce qu'un projet de vocabulaire d'ingénierie de formation, pour les principaux termes utilisés dans le travail de DALTE (dont fonction, activité, tâches, compétences, etc.), soit élaboré pour la prochaine réunion et proposé à l'approbation du groupe (pilotage ; Charlène LOURD, avec association de membres volontaires du groupe DALTE).

Il propose qu'ensuite on commence concrètement le travail de description d'activité par un ou des métiers, de préférence issus de différents secteurs, ayant des points communs. Il prend l'exemple du palefrenier soigneur (où il y a des employeurs dans les secteurs de l'élevage, des courses, du sport et des loisirs).

Plusieurs intervenants (H. GIORDANO, M. DAVID, H. SAVY) attirent l'attention sur l'intérêt de savoir comment et par qui ont été construits les référentiels métiers dont on parlera. Hervé SAVY rappelle néanmoins que l'objectif du premier travail, déjà amplement suffisant, est de les comparer tels qu'ils sont écrits actuellement.

Michel DAVID souhaite pour plusieurs raisons (actualité de révision, travail de valorisation chez les éleveurs, travail d'entraînement dans le secteur des courses) que l'on étudie simultanément avec le métier de palefrenier soigneur celui d'équitant de niveau 4 (type BPJEPS, enseignant d'équitation). Cette proposition est adoptée.

Charlène LOURD donnera suite aux propositions précédentes (constitution de petits groupes de travail auprès d'elle pour préparation d'une cartographie et d'un lexique ; « Doodle » pour la date de prochaine réunion DALTE 2 plénière début 2022 (éventuellement élargie à d'autres experts sur proposition de membres du groupe), où seront présentés ces documents et étudiés les métiers de palefrenier-soigneur et enseignant d'équitation, pour lesquels les référentiels d'activité actuels lui seront communiqués par les certificateurs concernés).

La réunion se termine à 17h25.

%%%%%%%%%%%%%%%%%

Relevé de conclusions

Conseil de l'emploi et de la formation (CEF)

Description des activités liées au travail avec les équidés

Visioconférence du 3 décembre 2021

DALTE 1

- Les objectifs du groupe de travail tels que proposés dans le document préparatoire transmis le 30 novembre sont approuvés.
- L'appellation du groupe de travail « Description des activités liées au travail avec les équidés » (DALTE) est approuvée.
- Le rythme de travail et l'ordre d'étude des métiers concernés est laissé à l'initiative des certificateurs, qui feront des propositions en fonction de leurs calendriers (*a priori*, à partir des dates de renouvellement d'inscription au RNCP de leurs certifications).
- Un compte rendu de la réunion en visioconférence du 3 décembre (DALTE 1) sera établi; le projet sera soumis préalablement aux membres de la visioconférence (rédaction : Michel CHAUVEAU).
- Un tableau à double entrée (métiers impliqués/grandes étapes de la vie du cheval) sera élaboré pour la prochaine réunion, sous forme de projet soumis à approbation (pilotage; Charlène LOURD, avec association de membres volontaires du groupe DALTE). Il constituera une base cartographique, « état des lieux », cadre de travail permettant d'étudier la réalité des situations professionnelles, à croiser ensuite avec les certifications, notamment, et à compléter ultérieurement, si nécessaire.
- Un projet de vocabulaire d'ingénierie de formation, pour les principaux termes utilisés dans le travail de DALTE, sera élaboré pour la prochaine réunion et proposé à l'approbation du groupe (pilotage; Charlène LOURD, avec association de membres volontaires du groupe DALTE).
- À défaut d'autres propositions de méthode de travail qui pourraient être formulées ultérieurement, le groupe de travail de DALTE fonctionnera sous forme de comité de pilotage (COPIL) plénier, instance de réflexion transversale entre métiers et secteurs employeurs, pouvant associer d'autres experts, selon les sujets traités, sur proposition des membres actuels.
- Le COPIL chargera certains de ses membres de rédiger des descriptifs d'activités des sujets traités après concertation en séance plénière. Ce sous-groupe du COPIL soumettra à la validation du COPIL plénier ses rédactions (validation au sens d'approbation, ou d'accord sur ce qui a été dit; non au sens engagement des certificateurs à prendre en compte dans le cadre de leurs responsabilités spécifiques). Ces rédactions pourront être revues ultérieurement en fonction des autres métiers et sujets traités.

- Les thèmes d'études proposés aux COPILs pléniers suivants concerneront les métiers de palefrenier-soigneur et d'enseignant d'équitation (dans la perspective de décrire les activités correspondantes en situation professionnelle, leurs points communs et divergences, en intégrant les différents niveaux d'exercice et les évolutions envisageables à court et moyen termes). Charlène LOURD pourra proposer à des membres du COPIL DALTE concernés et volontaires d'intervenir de manière introductive lors de ces COPILs.
- Les documents proposant des descriptions des activités de ces métiers actuellement disponibles chez tel ou tel membre du COPIL seront mis en commun dès que possible et avant ces réunions.
- Compte tenu des travaux préparatoires prévus pour la réunion du COPIL 2, la prochaine réunion est envisageable à partir de la seconde quinzaine de janvier 2022, ou la première de février, très vraisemblablement en visioconférence pour des raisons pratiques et en fonction des mesures sanitaires actuelles. Un « *doodle* » sera adressé aux membres par Charlène LOURD pour recueillir leurs disponibilités.

%%%%%%%%%

Document du 30 novembre (pour mémoire) :

Description des activités liées au travail avec les équidés

(DALTE)

Document préparatoire à la visioconférence du 3 décembre 2021,

15h15/17h

(Réunion « DALTE 1 »)

I - Objectifs de la visioconférence du 3 décembre 2021 :

Comme indiqué dans le message du 10 novembre dernier, l'objectif de cette réunion consiste, globalement, à **s'entendre collectivement** sur un certain nombre de points, comme : *la définition des objectifs du groupe de travail ; l'organisation du travail ; les sources et méthodes à utiliser et/ou rechercher ; les livrables à produire ; les métiers visés ; les partenaires à associer (de manière permanente ou selon les thèmes et métiers traités) ; le calendrier, etc.*

C'est une réunion essentiellement méthodologique. Le travail concret commencera après. Il sera sans doute d'autant plus efficace et utile que l'on se sera bien entendu sur ces points. Si nécessaire, une deuxième réunion méthodologique pourra être prévue. La présente note vise, modestement, à lancer quelques idées sur certains de ces points, pour favoriser le débat, le 3 décembre.

II – Appellation et objectif du groupe de travail « DALTE » :

L'objectif du groupe de travail a notamment été rappelé en introduction à la réunion avec France compétences du 8 septembre dernier (rédaction à partir de documents émanant de la CPNE EE et de la FFE – [compte rendu](#) complet accessible dans la rubrique CEF du site de l'IFCE) :

- *partant du constat partagé :*
 - *de la « porosité » entre les différents et nombreux secteurs employeurs (sport – loisir - animation – courses – équidés de travail – élevage – médiation, etc.), quelle que soit la formation d'origine des diplômés ;*
 - *de la probable existence de compétences communes autour du cheval dans les différents métiers concernés ;*
 - *d'une lisibilité pas toujours suffisante pour le public et les travailleurs des certifications, parcours de formation et de correspondances, passerelles ou équivalences qui peuvent encore être développées dans l'intérêts des futurs et actuels professionnels (cf. formation initiale et continue) ;*
- *les représentants des certificateurs de la filière souhaitent travailler ensemble pour proposer des améliorations à ces problèmes :*
 - *en partageant davantage un même « vocabulaire » (i.e : corpus théorique et méthodologique commun), notamment dans la définition des situations concrètes de travail pour mieux redéfinir les « référentiels d'activité » (terme en usage actuellement – cf. le code du travail) ;*

- *en mettant en évidence des ensembles de compétences identiques transférables ou de compétences spécifiques, forme de « calque » à superposer aux certifications existantes ;*
- *en suggérant des conclusions à en tirer pour les certificateurs en matière d'architectures de formation, de définition de leurs « blocs de compétence », de comparabilité entre blocs selon plusieurs critères, notamment en termes de dimension (granularité), de périmètre et de contenus. Dis autrement et simplement, il faut que les différentes pièces du puzzle puissent s'emboîter entre certifications. Sinon, l'intérêt des blocs de compétence sera très limité, au détriment du public concerné.*

Il est donc proposé de travailler dans le cadre du CEF sur ces objectifs. Ce travail se situe « en amont » de la définition des "blocs de compétences" imposés aux certificateurs par la loi du 5 septembre 2018. Les résultats de ce travail ne pourront être que des suggestions et/ou propositions, qui leur seront adressées. Ils les reprendront ou non à leur compte, selon leurs souhaits.

L'appellation proposée pour ce groupe de travail est "description des activités liées au travail avec les équidés" (DALTE). Elle se veut simple et claire, cohérente avec les objectifs ci-dessus, mais il sera sans doute utile de la commenter en séance, là encore pour accord (à moins que quelqu'un en propose une meilleure).

III – Organisation du travail :

L'organisation du travail est certainement un point crucial pour avancer correctement. La démarche se voulant délibérément « transversale », il serait sans doute contre-productif de se répartir d'emblée par « secteur (employeurs) », « métiers », « certifications » ou « filières », l'objectif étant de favoriser la communication entre les différents (et nombreux) acteurs. Il faudra également ne pas se limiter à une simple description de l'existant, mais essayer de se placer dans une vision suffisamment et raisonnablement prospective¹, sans doute à moyen terme.

Mais le groupe a également un objectif de production, et l'écriture peut difficilement se faire avec un effectif nombreux. Une organisation intégrant ces contraintes devra être trouvée. L'IFCE a déjà un peu réfléchi au sujet et pourra faire part de propositions, mais il est souhaitable que le groupe réuni le 3 décembre s'exprime d'abord.

Il conviendra également de s'entendre sur le mode de travail, visioconférence et/ou présentiel.

IV – Vocabulaire, méthodologie, sources à utiliser, livrables, métiers visés, partenaires, calendrier... :

Il sera certainement nécessaire de s'entendre sur une méthodologie et un vocabulaire commun. Des propositions pourront être faites. Là encore, la simplicité devra être recherchée en se « calant » chaque fois que possible, pour des raisons pratiques évidentes, sur le vocabulaire de France compétences (*cf.*, par exemple, p. 12 à 14, sq. du COPIL n° 2 de CG conseil, en p.j., pour les concepts « d'activité », de « compétences », « métier », « emploi » et leurs articulations).

Il conviendra de réunir et mettre en commun les sources existantes, décrivant d'une manière ou d'une autre, les activités liées au travail avec les équidés, dont, notamment :

¹ Voir notamment à ce sujet l'étude Kyulab, accessible sur le site de la CPNE EE, une des références utilisée par CG conseil.

- les conventions collectives des branches professionnelles concernées (cf. « partenaires à associer », ci-après) ;
- les référentiels d'activités (ou équivalent selon les appellations antérieures) des certifications existantes ;
- autres sources, si il y en a.

Pour éviter de « s'enfermer » dans une vision trop actuelle et trop étroite, sans doute ne convient-il pas de s'organiser en groupes de travail par « métier », au sens des métiers existants, tels que définis par exemple dans le cahier spécial d'équi-ressources « METIERS et FORMATIONS »). Mais il faut néanmoins les avoir en perspective, au sens de la date où les certifications correspondantes devront être présentées à France compétences pour réenregistrement au RNCP. Ce calendrier pourra peut-être amener à définir des priorités dans les « descriptions » prévues, pour que les « productions » puissent être utilisées.

Cela amène à évoquer les « livrables » envisageables et/ou nécessaires. Le premier type étant *a priori* naturellement une « description partagée des activités », sans doute intégrée à une cartographie des métiers. Une étape suivante (cf. § II Objectifs, ci-dessus) pourra consister à examiner comment ces descriptions (pouvant composer des éléments de référentiels d'activité) se superposent, plus ou moins bien, aux certifications existantes, puis à voir ce qui est commun ou spécifiques à certains métiers (dans la perspective d'amélioration des passerelles et/ou équivalences).

S'agissant des métiers visés, il faudra sans doute également définir, de manière plus ou moins extensive, les domaines concernés, le travail avec et/ou autour du cheval étant particulièrement diversifié (jusqu'où va-t-on dans les métiers de « niche », par exemple).

Cela suggère qu'il faudra certainement associer à certaines étapes d'autres partenaires représentatifs de certains métiers, y compris de métiers émergents, au-delà des membres permanents et habituels du CEF.

Un calendrier de travail sera sans doute à définir, et à afficher publiquement, notamment par intérêt en matière de communication. À ce sujet, il importe sans doute de souligner qu'un engagement suffisant des membres concernés du CEF est nécessaire, sur la durée, y compris dans des réunions « spécialisées » par thèmes, si l'on souhaite réellement que le travail soit « transversal ».

Merci pour votre lecture, et merci d'avance pour les idées que vous apporterez en séance.

%%%%%%%%%