

Compte-rendu de la réunion entre
France compétences
et le
Conseil de l'emploi et de la formation
de l'Institut français du cheval et de l'équitation (IFCE)

Mercredi 8 septembre 2021 – 10h/11h10 – En visioconférence

Présents :

Pour France compétences (FC) : **Mikaël CHARBIT**, directeur de la certification professionnelle, et **Mme Andreea TOMA-PILOT**, cheffe de service.

Pour le Conseil de l'emploi et de la formation (CEF) : **Michel CHAUVEAU**, président ; pour la CPNE-EE : **Michel DAVID**, président, et **Fabienne BONDON**, secrétaire générale ; pour la FFE : **Olivier SIMON**, adjoint à la DTN ; pour l'AFASEC : **Hugues LECLERCQ**, directeur (par intérim) ; pour le MAA/DGER/BDET : **Héloïse GIORDANO**, cheffe de bureau, et **Nadège SENÉ**, chargée de mission ; pour le MAA/DGPE/BChIC : **Agnès RIMBERT**, chargée de mission ; pour la MS/DS 3 B : **Yannick RENOUX**, adjoint au chef de bureau, **Odile URBANIAK**, SG de la CNCMAS, **Patricia FONTANILLAS**, chargée de mission ; Hervé SAVY, expert ; pour l'IFCE : **Flavie BARILLER**, directrice du PFPA ; pour équi-ressources/IFCE : **Tiphaine DROUOT**, directrice.

%%%

Michel CHAUVEAU, président du CEF, remercie France compétences et notamment M. Mikaël CHARBIT et Mme Andreea Toma-Pilot d'avoir bien voulu accepter cette rencontre avec les membres concernés du Conseil de l'emploi et de la formation (CEF) de l'IFCE et de la filière équine, dans un contexte de rentrée particulièrement chargé pour eux.

Cette demande de rencontre avait été exprimée dans la lettre du 16 juin 2021 de la Commission paritaire nationale de l'emploi des entreprises équestres (CPNE EE), écrite en concertation avec le président du CEF, et dans la lettre de ce dernier du 7 juillet. Cela illustre l'excellent climat de coopération qui anime les membres du CEF, dans cette instance de rencontre, de dialogue et de travail en commun de tous les acteurs de la filière équine, avec ses deux ministères de tutelle, le MAA et le MS, les « pères fondateurs » du CEF.

Outre la CPNE EE, qui en est membre, le CEF est en effet également en contact avec les autres branches de la filière dans la perspective de leur rapprochement et de la réduction du nombre de conventions collectives (concerne les secteurs du trot et du galop).

Le CEF est objectivement l'instance de concertation la plus facilitatrice du dialogue, secteurs public et privé réunis, pour l'ensemble de la filière équine. Il souhaite permettre une relation de confiance dans le temps avec France compétences pour que chacun puisse résoudre les problèmes qu'il rencontre ; cette stratégie « gagnant/gagnant » nécessite donc que ces problèmes soient évoqués sereinement et positivement, pour les résoudre.

Michel CHAUVEAU, à l'initiative de la demande de cette réunion, avec la CPNE EE, propose l'introduction suivante, à l'aide d'un transparent affiché à l'écran (PowerPoint), résumant les points suivants :

I - Objectif

M. CHAUVEAU rappelle l'objectif général du CEF sur ce dossier :

- 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 l'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 parcours de formation et de correspondances, passerelles ou équivalences qui peuvent encore être développées dans l'intérêt 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.

Concrètement, il s'agit, comme le préconise le rapport du CEREQ de 2017 dans un groupe de travail présidé par Mme Françoise AMAT, de

- « **tenter de réduire la grande diversité des modes de construction** » (des certifications),
- en « **traçant des pistes de simplification et d'harmonisation** »,

- en « **mutualisant, si possible, les travaux d'ingénierie amont portant sur l'analyse du travail** »,
- en rapprochant « **les méthodes de construction des référentiels d'activités/emploi et leur découpage en sous-ensemble, au moins entre certifications poursuivant les mêmes finalités (...) et favoriser leurs complémentarités...** ».

Le CEF n'est qu'une instance de concertation et de proposition. De ce travail en amont, s'il aboutit, chaque certificateur donnera la suite qu'il décidera, chacun dans son secteur, dans le cadre de ses responsabilités. Mais il est évident que ce travail ne sera pleinement productif que si des blocs de compétence peuvent être définis de manière commune, quand cela est pertinent, entre différents certificateurs, ce que permet la note de France compétences de septembre 2019.

Cette proposition du CEF a été exprimée par ses membres dès sa première réunion, en septembre 2019. Pour différentes raisons, dont la restructuration du ministère chargé de la Jeunesse et des Sports en 2020/2021, l'engagement de ce travail en commun a été différé. C'est un peu dommage, au sens où la présentation des certifications sous forme de blocs de compétences a pu se faire « chacun de son côté », sans concertations préalables et transversales, le plus souvent. Mais ce n'est pas perdu pour l'avenir, l'inscription des certifications au RNCP (et au RS) étant revue régulièrement, tous les cinq ans.

Il a paru souhaitable aux membres du CEF d'engager maintenant plus concrètement ce travail (des réflexions exploratoires ont été menées depuis 2019), mais de s'en entretenir préalablement avec France compétences, *a minima* au niveau des principes, pour ne pas s'engager sur de mauvaises pistes et tenir compte des normes de cette instance de régulation.

II – Éléments de contexte

Les éléments de contexte suivants peuvent aider à structurer le débat.

Ce n'est évidemment pas par hasard que la première réunion du CEF, de septembre 2019, a débuté par une présentation de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », exposé effectué en l'occurrence par Mme Annie LAMBERT-MILON, la cheffe du bureau des métiers de l'animation et du sport, à l'époque.

De cette loi, très riche, on peut notamment retenir, pour ce qui concerne l'objet de la présente réunion, les points suivants :

2.1 – De certaines dispositions de la loi de 2018

- C'est une loi prise dans l'intérêt des travailleurs : se former et acquérir des compétences quelle que soit la situation de départ figure (en deuxième position) comme l'un des objectifs prioritaires de la loi (<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/en-10-points-cles-la-loi-pour-la-liberte-de-choisir-son-avenir-professionnel>). Il s'agit de leur faciliter les parcours de formation tout au long de la vie. S'agissant du nombre de certificateurs et de certifications dans le secteur « cheval », cela ne peut se faire que dans le cadre d'un travail en commun et coordonné.

- Le secteur de la formation professionnelle est consacré comme marché concurrentiel (principe de libre concurrence entre organismes de formation). Il appartient aux pouvoirs publics de veiller à la qualité des formations. Elle s'impose évidemment pour ses acteurs publics et les organismes avec qui ils travaillent. Bien gérée et bien régulée, cette concurrence (entre OF comme entre certificateurs) peut apporter de la valeur ajoutée pour les travailleurs et jeunes futurs travailleurs, le constat étant fait que ce ne sont pas toujours les mêmes profils qui entrent dans les diverses formations proposées pour un niveau de certification identique.
- France compétences (FC) est créée en tant qu'autorité régulatrice unique, et au plan national. Les organismes certificateurs attendent donc qu'elle crée et diffuse des normes, qu'elle les explique, les justifie et les clarifie, si nécessaire.
- Le rôle des branches professionnelles est renforcé (Peut-être plus encore qu'auparavant ; les CPNE, représentant les partenaires sociaux, syndicats patronaux et de salariés, sont responsables de la mise en œuvre des politiques qu'elles déterminent en matière d'emploi, de formation et de qualification professionnelle). Elles sont les interlocuteurs privilégiés de FC.
- La logique des « blocs de compétences », recommandée antérieurement, notamment par la loi de 2017, devient une norme législative en 2019 (Nota : certains ministères avaient anticipé cette orientation d'un très grand intérêt pédagogique et technique, comme celui chargé de la Jeunesse et des Sports dans la réforme de 2001. Son architecture des formations prévoyait et prévoit toujours les certifications organisées sous forme d'unités capitalisables, UC, formule bien nécessaire, notamment dans le contexte de la mise en place de la validation des acquis de l'expérience).

2.2 – De certaines conséquences pratiques

- Le métier et ses différentes dimensions occupent une place centrale dans la définition des référentiels.
- Les passerelles entre les différentes certifications professionnelles *via* les blocs de compétence constituent un véritable enjeu.

Le critère majeur d'enregistrement au RNCP est la pertinence au regard des besoins économiques et sociaux, appuyé sur les indicateurs d'insertion professionnelle des diplômés. Selon le CEF, s'agissant de la filière équine et notamment équestre, ces indicateurs sont excellents à six mois après la certification, comparativement à d'autre et l'insertion professionnelle doit être appréciée dans le cadre d'une vision d'ensemble de l'architecture des certifications proposées.

Il faut également tenir compte de l'offre et, là, la situation devient préoccupante. Bien que les taux de tension de ces métiers soient encore inférieurs à 1, leur évolution ces dernières années s'en rapproche rapidement (*cf.* tableau *infra*) ; les employeurs ne cessent de faire savoir leurs difficultés à recruter le personnel dont ils ont besoin. Globalement ces taux de tension sont de 0,47 pour l'ensemble des métiers

« Utilisation » (liste détaillée dans le tableau *infra*), en 2019, mais ils n'étaient que de 0,38 deux ans avant. Il faut donc développer la formation et augmenter le nombre de personnes certifiées pour satisfaire l'offre.

2.3 – De quelques difficultés rencontrées ; de normes à clarifier

Comme évoqué précédemment, les partenaires attendent de France compétences, autorité de régulation, des normes permettant de les aider dans leur travail, afin, notamment, de présenter des dossiers satisfaisants pour leur enregistrement au RNCP. Ces normes se définissent progressivement, de manière souvent pragmatique et évolutive, ce qui est non seulement normal mais souhaitable. À titre d'exemple, les évolutions entre les notes de mai 2019 et de septembre 2019 relatives aux blocs de compétence en matière de prise en compte de la notion « d'autonomie » et des professions à accès réglementées ont été suivies avec intérêt. Ce sujet est en effet très important pour le secteur équestre.

Deux normes ont récemment posé problème ; des éclaircissements sont souhaitées. Mais, plus généralement, au-delà des situations spécifiques citées à titre d'exemples, il s'agit de réfléchir en commun à l'interprétation de l'article R. 6113-9 du code du travail, et de ses 9 critères, notamment.

La première concerne l'usage des référentiels (cf. le 3° de cet article). S'agissant de la demande, toujours en cours, d'inscription au RNCP de titres à finalité professionnelle (TFP) pour l'encadrement en autonomie de l'équitation western et de l'attelage, le dossier a initialement été rejeté, notamment au motif qu'« *une grande partie du référentiel adossé à la certification existante, le BPJEPS éducateur sportif, mention « activités équestres »* était reproduit littéralement (une seconde notification a apporté des précisions). Or, dans la mesure où l'orientation actuelle du ministère chargé des Sports, représenté en séance, - qui rectifiera si nécessaire ces propos -, semble ne pas vouloir prendre en compte des métiers « de niche » dans ses certifications et exprime son souhait qu'ils le soient dans le cadre de TFP ou certificats de qualification professionnelle (CQP), il est difficile, voire incohérent, de faire autrement. L'échange qui suivra pourra développer ce point.

Le second concerne le rejet de renouvellement de l'inscription du CQP animateur soigneur activités équestres (ASAE), de niveau 3, (sur la base des critères 1° et 2° de l'article), au motif, notamment, d'une faiblesse d'insertion professionnelle des jeunes avec cette certification, la plupart poursuivant leurs études pour l'acquisition d'un diplôme de niveau supérieur, en général de niveau 4, le BP JEPS ou un équivalent.

Sur le plan spécifiquement « équestre », cette « norme » semble méconnaître le fait que, si l'on souhaite **encadrer** en autonomie ces activités, souhait naturel de beaucoup de jeunes entrant en formation, il est nécessaire de disposer d'un diplôme de niveau 4, au minimum (tous les partenaires concernés sont d'accord sur ce niveau), puisqu'il s'agit d'une profession à accès réglementé.

Il faut sans doute inverser la vision du problème : c'est qualitativement d'un grand intérêt pédagogique d'inciter les jeunes à améliorer leur formation, et c'est très bien que, déjà, ils puissent s'insérer de manière professionnelle avec un diplôme de niveau 3, surtout pour certains d'entre eux, plus ou moins en difficultés scolaires, rendant problématique la poursuite d'études.

Sur le plan général, de nombreuses certifications de la filière équine, et même au-delà, sont dans ce cas, et une application générale de cette norme serait problématique.

L'échange qui suivra pourra également développer ce point.

Michel CHAUVEAU suggère que France compétences fasse part de ses avis sur cette introduction (méthode de travail proposée, lecture du R. 6113-9 et conséquences pratiques), puis que le débat s'engage.

%%%%%%%%

Mikaël CHARBIT partage la présentation des principes et objectifs de la réforme de 2018 tels qu'ils ont été formulés. Il nuancerait les propos sur la poursuite d'études et le partage de référentiels.

Sur les **référentiels d'activité**, décrivant le métier, s'ils visent le même métier, notamment quand il est réglementé, ils peuvent effectivement être proches. Les référentiels de compétences et d'évaluation sont propres à chaque certificateur. Un des grands principes de la réforme est en effet d'améliorer la lisibilité et, même si l'on ne discrimine pas les nouveaux entrants (certificateurs), il faut aussi que les certifications se distinguent un minimum les unes des autres. La logique du législateur n'est pas de mettre en place des redondances.

Mais la diversité de l'offre est aussi un principe de la réforme. Il n'est jamais bon de mettre en place des monopoles ou quasi-monopoles sur telle ou telle filière, ou métier. Il y a donc un équilibre à trouver, s'inscrivant dans des logiques de complémentarité, ou d'adaptation des référentiels à des spécificités de publics, de parcours. Le principe de la commission de la certification professionnelle de France compétences est qu'on ne peut pas avoir des certifications complètement identiques ne se différenciant que par les voies d'accès ou les publics qui y rentrent. C'est ce point d'équilibre qu'on peut regarder ensemble.

France compétences est un établissement public d'État, porteur d'un mandat de l'État, mais également porteur du mandat des partenaires sociaux, interprofessionnels. Le point de vue évoqué précédemment est celui, unanime, des membres de la commission. Il faut favoriser la diversité de l'offre et, en même temps, s'assurer que les contenus ne soient pas trop proches, voire identiques.

Il peut y avoir dans certains cas des éléments très communs sur certains aspects, *a fortiori* s'il y a une réglementation de l'activité, cela peut être justifié, mais alors il faut être très clair sur la propriété intellectuelle. Si elle est partagée et consensuelle, cela peut être recevable, ce n'est pas un souci en soi. Cela doit être clarifié à l'occasion d'une demande d'enregistrement.

S'agissant de la **poursuite d'études**, cela n'est pas négatif en soi pour FC. On a eu tendance à assouplir la position par rapport à la pratique antérieure de la CNCP, considérant la situation anormale au-delà d'un certain seuil. Il peut en effet y avoir une vraie logique de filière, de progression, la première marche d'un niveau 3 amenant à un niveau 4 pour sécuriser le parcours professionnel. En revanche, on va analyser l'insertion de ceux qui ne continuent pas. Et là on doit constater une autonomie. Une certification qui ne serait qu'une marche de parcours et ne permettrait pas un exercice professionnel autonome ne peut être une certification professionnelle s'inscrivant au RNCP (mais éventuellement au répertoire spécifique). Mais s'il y a 80 % de personnes qui poursuivent leurs études et 20 % qui s'insèrent correctement et durablement sur un diplôme qui n'est pas de niveau 4, ce n'est pas un problème. Il faut que la certification ait une valeur intrinsèque en tant qu'insertion professionnelle indépendamment de son rôle en termes de parcours de qualification.

S'agissant des **passerelles et complémentarités**, il y a plusieurs façons d'appréhender ce sujet. Ce peut être une planification coordonnée d'une politique de certification entre plusieurs

certificateurs, chacun se positionnant sur des métiers, niveaux, spécialisations un peu distincts les uns des autres, ou bien on établit des correspondances ou équivalences entre blocs de compétences afin de modulariser les parcours. Ces deux options sont possibles, et même complémentaires. On peut avoir des choses qui se ressemblent mais qui ne visent pas tout à fait les mêmes publics, dans la manière dont elles ont été construites. Un CQP ne se construit pas tout à fait de la même manière qu'un diplôme de formation initiale, indépendamment du contenu en compétences professionnelles. Mais ils doivent posséder des différenciations suffisantes pour que l'on puisse considérer que l'on a affaire à deux certifications autonomes ; cela joue aussi sur la lisibilité et la clarté de chaque filière métier.

France compétences n'a pas un objectif de réduction du nombre de certifications (le niveau d'exigence plus fort sur l'offre privée, notamment sur l'offre privée de l'enseignement supérieur, fait de toute manière mécaniquement baisser la taille du RNCP). Mais il faut que l'on voie bien la finalité propre de chaque objet certifiant. C'est un élément apprécié par les membres de la commission de la certification professionnelle, comme la lisibilité de la filière de formation.

Enfin, quand une **certification** couvre un périmètre, on doit le retrouver globalement dans le **cadre d'exercice**. Si des parties très significatives et signifiantes de la certification ne se retrouvent pas dans les débouchés d'insertion, cela interroge sur la manière dont la certification est structurée. Il peut alors y avoir des solutions alternatives, comme deux certifications distinctes, alors plus claires sur leurs objectifs d'insertion. L'évaluation d'une certification n'est pas une science exacte. Il peut y avoir des débats en commission, même s'ils se terminent en général par des résultats consensuels.

Tout cela constitue des **éléments de dialogue** que vous proposez, qui peuvent aider France compétences à mieux partager les objectifs et les complémentarités et signifier au sein de la commission professionnelle ces orientations et ces principes.

%%%%%%%%

Avant de passer la parole à Michel DAVID, Michel CHAUVEAU tient à préciser ses propos sur la notion **d'autonomie**, peut-être mal exprimés précédemment. Il évoquait cette notion pour l'exercice de **l'encadrement** des activités équestres, profession réglementée d'éducateur sportif, qui exige un diplôme de niveau 4 pour exercer en autonomie (BP JEPS ou équivalent). Mais il est évident que le CQP d'animateur soigneur activités équestres (ASAE) permet d'exercer lui aussi en autonomie une activité professionnelle **d'animation**, de niveau 3, même si elle n'est pas d'encadrement et se fait, pour des raisons de sécurité mentionnées dans le code du sport, sous l'autorité d'une personne qualifiée de niveau 4.

%%%%%%%%

Michel DAVID, président de la CPNE EE, indique apprécier d'avoir un contact direct avec France compétences, pour dissiper les incompréhensions récentes.

S'agissant des référentiels, la **CPNE EE a ciblé ses certifications sur des postes de la convention collective** très précis, ce qui permet de les **rendre directement en adéquation avec les emplois visés**. Les référentiels issus de la convention collective ont ainsi été

« pompés », réutilisés, à juste titre, pour servir de bases aux référentiels de certification. Les compétences techniques « cheval » peuvent être utilisées sur différents secteurs de l'activité professionnelle autour du cheval, à différent niveau. Les connaissances et compétences pédagogiques peuvent se diviser en niveau 3 et niveau 4. La valence « animation » permet à des jeunes de niveau équestre encore modeste de faire aborder l'activité par le public de manière ludique.

L'appropriation par les différents certificateurs de ces référentiels professionnels établis sur la base de la convention collective depuis plusieurs dizaines d'année est une bonne chose et permet d'éviter des paraphrases nuisant à la lisibilité du vocabulaire (exemple donné du travail à la longe).

L'originalité de la filière est qu'elle dépend à la fois des ministères chargés de l'agriculture et des sports (dont la participation à la présente réunion est appréciée). Le cheval doit être considéré comme un collègue de travail, qui, comme tout travailleur, doit aussi apprendre. *[Rupture de liaison internet à ce moment de l'intervention de Michel DAVID ; elle sera rétablie avant la fin de la réunion].*

%%%%%%%%

Hervé SAVY intervient ensuite. Il fut sous-directeur en charge de la formation professionnelle au ministère de l'Agriculture, puis doyen de l'inspection de l'enseignement agricole après avoir été délégué à l'emploi et aux formations au ministère chargé de la Jeunesse et des Sports au moment où se mettait en place, il y a 20 ans, le système de certification toujours en vigueur, avec la création des BP, DE et DES JEPS. Il est actuellement expert pour le CEF.

Les problématiques actuelles ont une source historique. Il souligne deux points d'éclairage.

Il se réjouit que Michel DAVID ait indiqué que les **référentiels retenus pour la convention collective** de la branche des établissements équestres ont été « pompés » pour la création de ces diplômes. En effet, la loi BUFFET de 2000, à l'origine de la rédaction actuelle des articles L. 212-1 et suivants du code du sport relatifs à l'encadrement contre rémunération des activités physiques ou sportives, a instauré une ouverture en direction de la pluralité des certifications (hormis les activités se déroulant « en environnement spécifique ») et donc des certificateurs.

Ces articles permettent dorénavant que cet encadrement soit légalement assuré par des détenteurs de diplômes délivrés par différents ministères (particulièrement les diplômes STAPS), mais aussi de titres à finalité professionnelle (notamment délivrés par des fédérations sportives) et de certificats de qualification professionnelle de branches, en émergence à l'époque.

Le pari essentiel était, - à la création concomitante de la « nouvelle » filière de diplômes « JEPS » -, que, si les partenaires sociaux des branches professionnelles construisaient, en association avec l'État, ces diplômes, elles les considéreraient comme les meilleurs, « les leurs », et se serviraient des référentiels ainsi construits lors des négociations au sein des conventions collectives. Ainsi, ils continueraient à être les références de la relation emploi-formation au sein des branches, ... qui n'iraient pas alors chercher d'autres certificateurs.

Pour Hervé SAVY, c'est une très bonne chose qu'il en soit toujours ainsi et cela doit demeurer vivant.

C'est un élément d'explication de la réunion de ce jour et de la volonté des partenaires à toujours travailler ensemble, et aussi de certaines incompréhensions par rapport à certains choix de certificateurs, actuellement.

S'agissant de la notion d'**autonomie**, elle s'ancre profondément dans l'histoire de deux branches, celle de l'animation, assez ancienne (convention collective de 1988), celle du sport, plus récente (2005), et celle des établissements équestres (1975) Dans ces domaines, - et c'est quasiment une « table de la loi » -, les partenaires sociaux considéraient, de manière absolument unanime, employeurs et salariés, que l'on ne pouvait exercer en autonomie dans l'encadrement de jeunes et d'adultes qu'à partir du niveau 4, ce qui peut être comparé à d'autres secteurs, comme pour les artisans, les ouvriers hautement qualifiés, les agriculteurs avec la « capacité professionnelle agricole » pour l'installation, etc. Mais il y a des types d'emplois justifiables de qualifications inférieures, niveau 3, les salariés étant dans une trajectoire. Celle-ci peut parfois plafonner pour différentes raisons. Dans ces métiers, la question de la sécurité (des pratiquants et des personnels) est première dans cet encadrement. Cela justifie que, dans les centres équestres, les personnels de niveau 3 ne peuvent exercer professionnellement que sous la responsabilité de personnels de niveau 4, mais ils peuvent effectivement avoir un réel exercice professionnel.

%%%%%%%%

Olivier SIMON, adjoint à la directrice technique nationale de la Fédération française d'équitation (FFE), remercie France compétences d'accorder au CEF ce temps d'échange et, notamment, Mme Andreea TOMA-PILOT, pour sa très grande disponibilité et la qualité des échanges entretenus avec elle.

Il revient sur quelques spécificités de la filière cheval. L'équitation en centre équestre est structurée depuis longtemps, la convention collective date de 1975.

On est actuellement réellement dans une situation de tension du marché de l'emploi, dans le secteur des centres équestres comme dans celui des courses, et les taux de tension ne font que s'accroître ces dernières années. Certains centres sont amenés à cesser ou diminuer leur activité, faute de personnels candidats aux postes de moniteurs d'équitation offerts. Les centres équestres représentent presque 1/3 des emplois d'encadrement sportif.

La FFE a vu une opportunité dans la loi du 5 septembre 2018 sur la confirmation de la logique des blocs de compétences, notamment. Elle y a vu également un risque, dans la mesure où elle est issue de la directive européenne qualification, consacrant le caractère concurrentiel du marché de la certification et du marché de la formation.

Au sein du CEF, où l'on travaille en étroite concertation avec l'ensemble des partenaires, avec les deux ministères de tutelle, la FFE essayant d'apporter également son rôle structurant, on a le double souci de travailler en amont, sur la prospective en matière d'emploi, par rapport aux besoins du marché du travail, mais aussi sur l'organisation de l'offre de formation. Nous avons évidemment un intérêt pour ce travail en amont, mais pensons que c'est également utile pour France compétences pour « débroussailler » les dossiers et ainsi lui faciliter la tâche pour assurer la protection et la régulation du marché de la formation professionnelle dans ce secteur.

Aucun de nous ne vit de la formation professionnelle ; pour nous, c'est un outil de développement du secteur et la branche professionnelle est votre interlocuteur légitime pour les questions d'opportunité et d'utilité sociale.

Je partage votre analyse sur la difficulté et la subtilité des logiques de référentiels. Sur la partie métiers, nous sommes à peu près tous d'accord. Les paraphrases (reprise de l'exemple du travail à la longe évoqué par Michel DAVID) n'aident pas à la lisibilité, ni pour la convention collective, l'emploi ou les référentiels de diplômes. Ce ne serait pas une bonne chose pour la comparabilité entre certifications.

Sur la logique des compétences, on peut se rejoindre, mais j'ai une interrogation et je prends un exemple. L'accompagnateur de tourisme équestre (ATE) est un TFP (actuellement en cours de réenregistrement) dont la FFE est propriétaire qui repose, globalement, sur trois blocs de compétences, les trois grands domaines de compétences que l'on retrouve à peu près dans tous les diplômes de la filière. Il y a un bloc organisation, fonctionnement, gestion de la structure équestre, un bloc autour de l'encadrement et du fonctionnement des activités, un bloc autour de l'entretien de la cavalerie. Nous avons cette spécificité dans les activités sportives, les pratiquants doivent « construire leur outil de travail » qui est le cheval, et l'entretenir quotidiennement.

Concrètement, en matière de différentiel entre un ATE et un brevet professionnel (BP), ils accueillent le public de la même manière, ils promeuvent leur structure de la même manière, de même pour la préparation de sa cavalerie. La différence substantielle est que le BP a un objectif de transmission de connaissances, l'ATE simplement d'accompagnement. On retrouve ce cas de figure dans d'autres métiers, comme dans le domaine de la montagne.

Cela se matérialise, pour les titulaires de l'ATE, par l'obtention par équivalence de trois unités capitalisables sur quatre (UC) du BP JEPS (dans sa formule actuelle, depuis 2016). Si un ATE veut obtenir le BP JEPS, il doit acquérir l'unité de pédagogie. Quand on est dans ce schéma, on exploite complètement la logique des blocs de compétences, ce qui est une excellente chose.

La question que je me pose est, est-ce que la spécificité d'une certification porte sur une déclinaison différente alors que parfois cela vise un même temps du métier, ou est-ce qu'elle vient de l'assemblage de différents blocs qui vont viser quelque chose de particulier, peut-être un ensemble d'emplois qui vont constituer un métier en émergence.

%%%%%%%%

A la suite interventions précédentes, Mikaël CHARBIT pense qu'il est bon de partir de la référence à la convention collective pour structurer une filière. Mais, dans certaines filières examinées en 2019 ou 2020, on s'est parfois aperçu que la « maille » convention collective et la « maille » certification n'allaient pas toujours bien ensemble, les niveaux étant parfois plus fins sur l'une ou sur l'autre. On peut alors écraser une diversité de situations de travail dans la structuration d'une certification. Derrière le sujet de la conception d'une certification, se pose l'analyse des situations de travail et de l'intégration des éléments de prospective. Cet exercice est partagé avec celui de l'évolution d'une convention collective. Cela correspond à des enjeux qui peuvent être partagés, mais qui peuvent aussi être distincts.

Autant il est nécessaire de faire un lien entre une certification et un positionnement sur la convention collective, autant, parfois, il peut être dangereux de faire un lien trop univoque entre les deux car cela peut empêcher une forme de souplesse dans l'évolution des certifications.

Il y a un sujet de réflexion sur la construction et la structuration du niveau de maille des certifications. Il faut regarder les opportunités du répertoire spécifique (RS), non qu'il soit une

solution à toutes les questions déjà évoquées ; mais le RS est plus souple, plus réactif, et peut répondre à des enjeux de professionnalisation (à condition de respecter les contraintes liées à la réglementation, pour le secteur du sport, en ce qui concerne la filière équestre).

Je comprends vos enjeux sur les tensions de recrutement, et c'est bien l'un des objectifs de la loi du 5 septembre 2018 de créer un cadre de certifications qui leur répond. On peut regarder ensemble les points d'amélioration possibles pour pouvoir redéposer prochainement les dossiers de certifications qui répondraient à ces enjeux. Il n'y a pas de blocage de la part de FC là-dessus. On est tout à fait ouvert à avoir de nouveau un dialogue rapide avec vous sur ces sujets au regard du contexte que vous avez évoqué. Notre objectif est d'interroger et de challenger ce que vous proposez, pas de vous bloquer, ce qui serait perdant, y compris du point de vue de FC. Nous pouvons reprendre ensemble des rendez-vous soit partagés, soit en bilatéral, pour préciser et solutionner les problèmes évoqués.

11

%%%%%%%%

Fabienne BONDON, secrétaire générale de la CPNE EE, remercie M. CHARBIT pour sa participation personnelle à cette visioconférence et ses éclairages, et Mme TOMA-PILOT pour les nombreux contacts antérieurs avec la branche professionnelle. La CPNE EE souhaite réaffirmer que, pour elle, le RNCP est un outil à l'usage de la convention collective et pas l'inverse. Certes, on n'a pas encore creusé ce que pourrait nous apporter le RS, mais on a une contrainte : il faut que nos niveaux 3 puissent avoir accès à une carte professionnelle, obligatoire pour les professions réglementées, pour contrôler certaines choses, dont le casier judiciaire, ce qui est très important, surtout face à un public jeune.

Un des enjeux de notre CQP ASAE est de trouver une solution rapide aux situations constatées de porosité avec le secteur des courses. Certains jeunes commencent dans ce secteur, obtiennent leurs diplômes (CAPa, voire Bac pro), mais les métiers des courses ne leur conviennent pas et ils sont tentés par l'animation. La marche pour certains d'entre eux est souvent trop haute pour s'engager directement sur une formation de niveau 4. La CQP ASAE permettait jusqu'à présent d'accueillir aussi ce public et des équivalences étaient prévues en conséquence.

Mais pour certains qui en ont les capacités, ce niveau 3 est aussi une entrée directe vers un diplôme de niveau 4 et ils continuent leurs études en ce sens. L'application qui est actuellement faite par FC des critères de l'article R. 6113-9 du code du travail va avoir pour conséquence que l'on va perdre cet effectif de jeunes qui vont vers un diplôme de niveau 4, donc on va perdre des certifiés de niveau 4. On est conduit alors à baisser le niveau d'exigence de cette certification de niveau 4, d'autant plus que ce métier est de plus en tension, ce que nous ne souhaitons absolument pas, compte tenu de ce qu'a rappelé M. SAVY sur l'unanimité des branches professionnelles sur le niveau d'exercice de l'encadrement sportif.

Par ailleurs, l'utilité de ce niveau 3 est aussi lié aux moyens financiers disponibles pour ces jeunes, indépendamment des compétences requises pour poursuivre une formation vers un niveau 4. Certains n'ont pu avoir au cours de leur jeunesse les moyens d'acquérir, par des heures de pratiques en centre équestre payées par les parents, le niveau équestre requis pour le niveau 4. Le passage par le niveau 3 peut leur permettre de l'obtenir.

En outre, la dimension agricole est très importante dans ces métiers ; les centres équestres sont majoritairement de petites entreprises (TPE) et les personnels doivent avoir une certaine polyvalence, ce que la CPNE EE a bien intégré dans la révision de ses certifications.

Michel DAVID rappelle que, de mémoire, l'ordre de grandeur de l'insertion professionnelle des diplômés par la CQP ASAE est de l'ordre de 44 %, ce qui est significatif (et apparemment en contradiction avec ce qui fonde le rejet de renouvellement de son inscription au RNCP).

Mikaël CHARBIT propose que FC et la CPNE EE en rediscutent dans une réunion bilatérale.

Michel CHAUVEAU remercie FC et les membres présents du CEF pour cet échange très riche. Il s'efforcera d'en faire un compte-rendu précis, qui pourra servir également pour les nouveaux échanges envisagés.

%%%%%%%%%

Pour information, évolution du taux de tension pour les métiers utilisant le cheval

Métiers	Niveau de tension		
	2017	2018	2019
Enseignant d'équitation	0,44	0,46	0,57
Cavalier d'entraînement (<i>galop</i>)	0,27	0,35	0,37
Lad driver/jockey (<i>trot</i>)	0,37	0,52	0,61
Cavalier soigneur	0,12	0,13	0,13
Accompagnateur de tourisme équestre	0,29	0,28	0,32
Groom / Garçon de voyage	0,18	0,16	0,17
Animateur	0,38	0,31	0,41
Cavalier (<i>sport</i>)	0,09	0,10	0,11
Responsable d'écurie / Premier garçon	0,09	0,14	0,13
Cocher-meneur	0,27	0,38	0,31
Tous métiers <i>utilisation</i>	0,38	0,42	0,47

Source : rapport de l'OMEFFE : <https://www.equiresources.fr/contenu/observatoire/rapports-nat-reg/Rapport%20Marche%20travail%202020%20VF.pdf>, p. 17.