

BILAN DE TROIS ANS DE FONCTIONNEMENT DU

CONSEIL DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

(CEF)
2019-2022

Établi par Michel CHAUVEAU, président du CEF

Plan de l'intervention

- I. Quelques données chiffrées actualisées** (après la présentation en CA du 2/12/2020)
- II. Des missions claires, précisées à l'usage, fondées sur un diagnostic partagé de la filière**
- III. Un effort de communication, qui s'avère opérationnel**
- IV. Une volonté d'ouverture, qui se concrétise**
- V. Éléments de bilan d'activité**
- VI. La préparation du COP 2023-2027**
- VII. Points de vigilance et conclusions**

I. Quelques données chiffrées

- **Cinq réunions plénières du CEF** ont été organisées **depuis septembre 2019, et 2 spécifiques** (TFP western & attelage ; rencontre avec France compétences et réunion préparatoire, en visioconférence). **La sixième est prévue le mercredi 6 avril 2022.** Une réunion plénière a été organisée en visioconférence (mars 2021), une autre de manière mixte (octobre 2020).
- **Plus de soixante points inscrits à l'ordre du jour de ces réunions** (au 6/04/2022 – certains étant évidemment repris lors de séances suivantes). Les 3/4, environ, sont des échanges d'informations suivies d'un débat dans l'objectif d'arriver à des « diagnostics partagés ». Les autres concernent les études et travaux en cours, ou des demandes d'avis. Les réunions plénières sont l'occasion d'une mise en commun de l'état d'avancement de ces travaux, faisant l'objet de COPIL spécifiques.
- **Dix « propositions » suivies, dont 5 abouties à ce jour, d'origines diversifiées** (commanditaires).
- **Des réunions réunissant 30 à 40 personnes (intervenants et membres de l'IFCE inclus), avec les « institutionnels » quasiment toujours présents ou représentés.**

II. Des missions claires, précisées à l'usage, (p. 1/4)

Les missions du CEF, précisées notamment dans divers documents, dont, principalement, le COP 2018-2022, ont été rappelées dans le rapport au CA du 2 décembre 2020 (et dans la note préparée pour le présent CA). Elles ne sont pas rappelées ici .

Mais ces missions, nouvelles en matière d'emploi, ont été définies d'une certaine manière « *a priori* », et celles en matière de formation en regard au rôle de l'IFCE en la matière, même s'il s'agissait de s'en démarquer (passer d'une logique de l'offre à une logique de réponse à des demandes).

Après trois ans de fonctionnement, il est possible de les présenter autrement, de manière davantage « *opérationnelle* », sans qu'il n'y ait pour autant rien de contradictoire. Bien au contraire, elles les enrichissent et peuvent servir de fondement au COP suivant (2023-2027). Elle se fondent sur un diagnostic partagé de la filière en matière d'emploi et de formation.

II. Des missions claires, précisées à l'usage, fondées sur un diagnostic partagé de la filière

(p. 2/4)

En matière d'emploi, l'objectif fondamental est de redonner de l'attractivité aux métiers de la filière et d'y faciliter le maintien des nouveaux entrants et personnes en place. Cela se concrétise par différents type d'actions que le CEF peut proposer ou soutenir, comme celles favorisant :

- *La poursuite et le développement des **actions de promotion des métiers** et de meilleure connaissance des réalités professionnelles.*
- ***L'accompagnement des professionnels** dans la gestion de leurs personnels et de leurs entreprises (audit, management, etc.).*
- *La recherche de tous moyens permettant **d'améliorer** qualitativement et quantitativement **le rapport entre l'offres et la demande d'emploi**.*
- ***L'étude des cursus d'expérience et de formation** des professionnels.*

I. Des missions claires, précisées à l'usage (p. 3/4)

En matière de formation, l'objectif est d'améliorer la clarté, la lisibilité et la perméabilité des cursus, (verticalement et transversalement), dans l'intérêt des professionnels et des futurs professionnels, conformément à la loi du 5 septembre 2018 (loi pour la liberté de choisir son insertion professionnelle), en favorisant :

- *L'élaboration et l'adoption d'un « **vocabulaire** » (corpus théorique et méthodologique) **commun** aux acteurs de la filière équine pour définir les situations de travail.*
- *Sur cette base, la **redéfinition des « référentiels d'activité »**, en mettant en évidence le socle commun des métiers du cheval, sous forme d'ensemble de compétences, et les compétences spécifiques aux différents métiers recensés, pour chaque niveau d'exercice.*
- ***La transposition** de ces ensembles de compétences en **blocs de compétences** (imposés par la loi), chaque fois que c'est possible, et de les définir de manière commune pour faciliter les **passerelles**, équivalences, complémentarités, sous forme de **propositions** aux certificateurs.*
- *Cf. groupe de travail « DALTE ».*

II. Des missions claires, précisées à l'usage (p. 4/4)

En matière de formation, l'objectif est aussi de :

- *Faire en sorte que l'on se préoccupe davantage des **jeunes** déjà fortement impliqués dans l'équitation, parfois **déscolarisés ou en voie de déscolarisation**, pour qui il faut accentuer la possibilité d'accéder à une **qualification professionnelle**, notamment par la voie de **l'apprentissage**.*
- *Améliorer ou créer des **outils d'orientation** complets et pertinents permettant un accompagnement des jeunes et des professionnels dans leurs choix de formation et plus encore dans la **construction de leur parcours de formation**.*
- *Se préoccuper davantage de la **formation continue des salariés et des employeurs**, afin de fidéliser les professionnels, leur offrir des perspectives de carrière, améliorer le niveau des prestations offertes et la rentabilité des entreprises. Une attention particulière devrait être portée sur les personnels en **reconversion**, en anticipant les départs, en analysant les causes, et en facilitant ces reconversions par des conseils et/ou des formations adaptées.*

III. Un effort de communication, qui s'avère opérationnel

- **Via la plaquette de présentation du CEF, réalisée au premier trimestre 2021, bien utile dans le cadre des nouveaux contacts avec les partenaires et les intervenants des réunions du CEF, notamment** (Cabinet, France compétences, nouveaux membres, etc.).
- **Via les présentations du CEF** (Comité filière, comité des délégations territoriales, etc.).
- **Via les pages consacrées au CEF sur le site de l'IFCE, véritable outil de travail, en interne, et source précieuse pour d'autres** (mission interministérielle d'inspection générale, par exemple)
- **Via les articles de communication interne de l'IFCE, qui renforcent le positionnement transversal du CEF dans l'Institut, les liens entre les différents services impliqués, et qui valorisent les agents concernés.**

IV. Une volonté d'ouverture, qui se concrétise

- **Deux demandes de participations d'institutions de la filière au CEF enregistrées en 2021 et suivies d'effet :**
 - La fédération nationale des conseils de chevaux, représentée par M. Hugues CALVIN, directeur.
 - L'association des entraîneurs de galop, représentée par M. François-Xavier de CHEVIGNY, président.
 - **La participation d'autres instances membres ou partenaires de la filière à des réunions plénières ou spécifiques du CEF : VIVEA, OCAPIAT, GHN, France compétences...**
 - **Cela passe également par une présence et une participation du CEF au autres Conseils et Comité (Comité filière, Conseil scientifique et CCPU, notamment).**
 - **Mais il faut aussi veiller à ce que tous continuent à participer...**
-

V . Éléments de bilan d'activité (p. 1/3)

À l'expérience, en réponse aux besoins exprimés par les représentants de la filière ou révélés par le dialogue qu'il entretient en permanence avec eux, et avec l'aide technique des services de l'IFCE (OESC, OMEFFE, PFP, ses ingénieures de formation) et d'équi-ressources, le CEF contribue à :

- 1 - L'appui méthodologique aux acteurs de la filière*** (élaboration d'indicateurs communs du suivi des diplômés de la filière équestre, élaboration d'un langage commun pour formaliser les référentiels d'activité, par exemple).
- 2 - La réalisation de recherche ou d'études spécifiques, et de préconisations pratiques pour le compte d'acteurs de la filière*** (attractivité des métiers des courses ou évolution de la demande de chevaux de sport et de loisir, par exemple).
- 3 - L'aide technique pour répondre à des besoins spécifiques d'acteurs de la filière*** (réévaluation des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage, par exemple).
- 4 - La diffusion d'informations*** élaborées spécifiquement pour répondre aux besoins d'acteurs de la filière (organismes de formation, par exemple) et du grand public (compléments au guide « Métiers et formations », par exemple).

V . Éléments de bilan d'activité (p. 2/3)

Le CEF contribue également à :

5 – La diffusion de résultats de recherche dans une perspective d'applications pratiques (fidélisation de la clientèle des centres équestres, par exemple).

6 - La mise en œuvre d'actions de promotion des métiers de la filière (inscription de nouvelles certifications au concours « Un des meilleurs apprentis de France », par exemple).

7 - L'expression d'avis des membres de la filière sur des questions relatives aux emplois, aux formations et certifications (avis sur l'opportunité d'inscrire certains métiers sur la liste des métiers en tension, avis sur la création de nouvelles certifications, sur la modification de formation, par exemple).

8 - La facilitation des échanges et relations entre les acteurs de la filière et leurs partenaires institutionnels (France compétences, VIVEA, OCAPIAT, par exemple).

V . Éléments de bilan d'activité (p. 3/3)

Le CEF contribue également à :

9 - L'amélioration de l'information des acteurs de la filière sur les évolutions du secteur (présentation de l'étude prospective sur la profession de vétérinaire dans le secteur équin ; révision de la convention collective des établissements équestres et écuries de course ; réflexion prospective sur les formations du MAA, par exemple).

10 - L'expression de propositions pour l'amélioration des formations, aussi bien en termes de méthodes (modalités de formation en situation de travail, par exemple), qu'en termes de contenus (meilleure prise en compte du bien-être animal, de l'équitation de tradition française, par exemple).

Ces diverses actions menées par le CEF contribuent à la structuration de la filière et à l'amélioration de son niveau d'information (réalisation de diagnostics partagés), dans le cadre d'une vision prospective, pour ce qui est des questions de formation et d'emploi.

VI. La préparation du COP 2023-2027

- **Elle est l'occasion d'une réflexion rétrospective et prospective** (dont ce document est aussi le produit) **qui s'avérera certainement féconde ...**
 - **Rétrospective sur l'analyse des actions, des modalités de travail, des missions, et leur reformulations ou améliorations éventuelles.**
 - **Prospective, par une analyse des problèmes d'emplois et de formation dans la filière équine partagée avec les membres du CEF, lors de la réunion du CEF du 12 octobre, comme fondement des axes de travail pour le quatrième COP :**
 - **En matière d'enjeux dans le périmètre de l'emploi et de la formation.**
 - **En matière de services attendus de l'IFCE au profit du CEF, et de services attendus du CEF par ses membres.**
- ☞ **La première étape** (réalisation de la note de travail pour la réunion du CEF du 12 octobre) **a déjà fait l'objet d'un travail de concertation interne très intéressant. Il se poursuit** (un complément sera proposé à la réunion du CEF du 6 avril).

VII. Points de vigilance et conclusions

- Le CEF semble avoir été bien approprié par l'ensemble des acteurs de la filière. S'il est institutionnellement rattaché à l'IFCE, il devient progressivement celui de la filière équine. Alors qu'il est sans doute encore dans une phase « *ascendante* », il devient, si ce n'est « *incontournable* », au moins de plus en plus « *légitime* ».
- Le CEF est un élément du positionnement de l'IFCE comme « *institut technique de référence au service de la filière* ».
- L'IFCE et le CEF ont sans doute une vision plus globale de l'unité de la filière équine que ses différents secteurs (équestre, course, sport, travail, etc.), mais ils contribuent à l'amélioration de cette vision pour chacun.

VII. Points de vigilance et conclusions

- **Le CEF a généré et génère des attentes. Il importe de s'organiser en conséquence pour ne pas décevoir. C'est un défi à relever.**
- **Le point le plus sensible est sans doute sa capacité à continuer à répondre, dans des délais raisonnables, à ces demandes, notamment en matière d'analyses, d'études, de recherches et d'accompagnements de projets.**
- **En interne, le CEF s'organise** (avec DIR, OMEFFE et équi-ressources) **pour mieux canaliser les demandes** (un des points à l'ordre du jour de la réunion du 6 avril).
- **En complément, il est nécessaire que l'IFCE stabilise et/ou renforce ses moyens d'y répondre** (aspect RH de l'OMEFFE, voire d'équi-ressources ; moyens financiers).
- **Le bilan effectué à mi-parcours est confirmé. Les objectifs du COP 2018-2022 semblent avoir été atteints.**

Merci pour votre attention.