

Compte rendu

Conseil de l'emploi et de la formation (CEF) Réunion plénière du 6 avril 2022

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

1 – Introduction du 6 ^{ème} conseil par son président, Michel CHAUVEAU	5
2 – Ouverture du 6 ^{ème} conseil par Gilles QUÉNÉHERVÉ, Directeur Des sports – ministère chargé des sports.....	5
3 – Actualités et chiffres clés de l'OMEFFE – Françoise CHASTANET	7
4 – État d'avancement de la mise en œuvre des concours « Un des meilleurs apprentis de France » et suite de la campagne #lechevalrecrute – Charlène LOURD et Tiphaine DROUOT	9
5 – Présentation de la plateforme « Travailleurs indépendants » d'équi-ressources – Tiphaine DROUOT et Céline SAILLET	10
6 – Analyse des effets de la crise sanitaire liée à la COVID 19 sur la filière équine – Sandie JARRIER, directrice du pôle DIR de l'IFCE	11
7 – Relations fonctionnelle entre le CEF et l'OMEFFE – Proposition.....	13
8 – État d'avancement de l'étude Attractivité des métiers liés à l'entraînement des chevaux de courses (AMECC – « proposition n°6) – Guillaume Herrnberger, directeur général de l'AFASEC	16
9 – Point d'information sur les suites données à l'avis du CEF pour un souhait d'inscription de certains métiers des courses dans la liste des métiers en tension – Agnès RIMBERT (MAA – DGPE)	18
10 – État d'avancement de la prise en charge des coûts d'apprentissage (NPEC – « proposition » n° 8) – Michel DAVID, président de la CPNE-EE et Charlène LOURD	20
11 – État d'avancement du groupe de travail « Description des activités liées au travail avec les équidés » (DALTE) – Charlène LOURD.....	21
12 – La place du bien-être animal (BEA) et équin dans les formations – Juliette MOS, IFCE (Joël RIGAL étant excusé).....	22
13 - Lutte contre les violences dans le sport – Fabienne BOURDAIS (IGSER) et Sébastien GAUTIER	24
14 – Questions diverses	26
Certificat d'aptitude aux fonctions d'inséminateur équin (Maud DUPUY d'UBY – IFCE)	26
Suites données aux avis du CEF sur les TFP moniteurs d'équitation western / attelage de la FFE – Olivier SIMON (FFE)	27
Bilan des trois ans de fonctionnement du CEF – Améliorations souhaitées – Michel CHAUVEAU	27
15 - Clôture du 6 ^{ème} Conseil – Date et lieu de la réunion suivante du CEF	27

Présents :

<i>Institution & personnalités qualifiées</i>	<i>Fonction</i>	<i>Prénom</i>	<i>Nom</i>
IFCE	Directrice du pôle formation professionnelle (PFP)	Flavie	Bariller
IFCE	Directeur du pôle accompagnement filière	Guillaume	Blanc
SFET	Chargée d'étude	Clémentine	Bonnin
Ministère des Sports	Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche Déléguée ministérielle à la lutte contre les violences dans le sport	Fabienne	Bourdaïs
Fédération des conseils des chevaux	Directeur	Hugues	Calvin
IFCE	Chargée d'étude	Françoise	Chastanet
CEF	Président	Michel	Chauveau
Union nationale des maisons familiales et rurales	Directeur de la MFR de Terrou Représentant de la filière équine	Erick	Chermette
Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation - DGER	Adjointe à la cheffe du bureau BDET	Joëlle	Clouchoux
Ministère des Sports	Chargé de mission - DS B1	Frédéric	Dambier
CPNE-EE (collège des salariés)	Président	Michel	David
Association des entraîneurs de galop	Président	François-Xavier	de Chevigny
IFCE	Ingénieure de formation	Florence	Delisle
IFCE	Directrice d'équi-ressources	Tiphaine	Drouot
IFCE	Adjointe à la directrice du pôle formation professionnelle (PFP)	Maud	Dupuy d'Uby
IFCE	Directeur Général	Jean-Roch	Gaillet
Ministère des sports	Chargé de missions	Sébastien	Gautier
AFASEC	Directeur général de l'AFASEC	Guillaume	Herrnberger
IFCE	Adjoint à l'écuyer en chef	François	Huot-Marchand

	IFCE	Directrice du pôle développement innovation recherche	Sandie	Jarrier
Ministère des Sports		Chef du bureau DS 3 B	Pierre-Alexis	Latour
	IFCE	Adjointe à la directrice du pôle formation professionnelle (PFP)	Marion	Leveau
	IFCE	Ingénieure de projets et de développement	Charlène	Lourd
	IFCE	Directrice générale adjointe	Florence	Méa
	IFCE	Ingénieure de formation	Juliette	Mos
Ministère des sports		Directeur des sports	Gilles	Quénéhervé
Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation - DGPE		Chargée de mission - MAA/DGPE	Agnès	Rimbert
	IFCE	Conseillère emploi-orientation Equi-ressources	Céline	Saillet
Expert du CEF		Doyen honoraire de l'inspection de l'enseignement agricole	Hervé	Savy
	FFE	Adjoint de la directrice technique nationale - Fédération française d'équitation	Olivier	Simon
	IFCE	Président du Conseil scientifique	Etienne	Verrier

Excusés :

<i>Institution & personnalités qualifiées</i>	Fonction	Prénom	Nom
<i>SFET</i>	<i>Déléguée générale</i>	Magalie	Bogaert
<i>CPNEE-EE (collège employeur)</i>	<i>Secrétaire générale</i>	Fabienne	Bondon
<i>IFCE</i>	<i>Responsable du département recherche</i>	Marion	Cressent
<i>CPNE-EE (collège salarié)</i>	<i>Membre</i>	Alain	Charanton
<i>Expert du CEF</i>	<i>Directeur de la Bergerie nationale de Rambouillet</i>	Roland	Delon
<i>Ministère des Sports</i>	<i>Chargée de mission formation des métiers de l'animation et du sport</i>	Patricia	Fontanillas
<i>IFCE</i>	<i>Président Comité Culture patrimoine et UNESCO</i>	Didier	Garnier
<i>Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation - DGER</i>	<i>Chef de Bureau - BDET</i>	Héloïse	Giordano
<i>IFCE</i>	<i>Assistante administrative (PFP)</i>	Chantal	Goulin
<i>Conseil national de l'ordre des Vétérinaires</i>	<i>Président</i>	Jacques	Guérin
<i>Conseil des chevaux de Normandie</i>	<i>Directrice</i>	Lola	Quitard
<i>SHF</i>	<i>Directrice</i>	Emilie	Morichon
<i>Ministère des sports</i>	<i>Sous directrice</i>	Audrey	Pérusin
<i>Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation</i>	<i>Inspecteur pédagogique de l'enseignement agricole</i>	Joël	Rigal
<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, MAA</i>	Florent	Romagoux
<i>Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation - DGER</i>	<i>Chargée d'étude - MAA/DGER</i>	Nadège	Sené

1 – Introduction du 6^{ème} conseil par son président, Michel CHAUVEAU

Michel CHAUVEAU remercie les membres du CEF, toujours nombreux, ce qui est encourageant, et M. QUÉNÉHERVÉ, directeur des Sports, qui a bien voulu ouvrir cette sixième réunion plénière. Avant de lui donner la parole, il lui présente rapidement la composition du CEF et excuse les personnes qui n'ont pu être présentes ce jour.

La vocation du CEF étant d'être une instance d'échange, de réflexion et de proposition de l'ensemble de la filière équine, composée de nombreux secteurs, cette structure est ouverte en permanence aux nouveaux membres, représentatifs, qui souhaitent la rejoindre. Michel CHAUVEAU rappelle ceux qui l'ont rejoint récemment et accueille un nouveau membre, présent pour la première fois, M. Erick CHERMETTE, représentant de la filière équine de l'Union des Maisons Familiales et Rurales (MFR). Participe également en présentiel pour la première fois M. Étienne VERRIER, président du Conseil scientifique. Les cinq conseils et comités de l'IFCE travaillent en effet en étroite concertation et délèguent un de leur membre dans les réunions des autres, ce qui est de nouveau le cas pour cette réunion.

2 – Ouverture du 6^{ème} conseil par Gilles QUÉNÉHERVÉ, Directeur Des sports – ministère chargé des sports

Très heureux de pouvoir accueillir une deuxième réunion plénière du CEF au sein des murs du ministère des sports, Gilles QUÉNÉHERVÉ souligne la richesse de ce conseil de pouvoir réunir l'ensemble des secteurs de la filière équine autour des questions de l'emploi et de la formation. Les travaux menés par ses membres s'avèrent ainsi fort utiles pour la gouvernance du ministère de tutelle. L'espace de dialogue qui a été créé et les travaux qui en émanent procurent un éclairage précieux aux politiques publiques. En tant qu'institut technique, l'IFCE est devenu une référence de projets novateurs, porteur de nouvelles pratiques. Son adaptation aux besoins de la filière est remarquable.

Michel CHAUVEAU remercie le directeur des sports pour ses propos. Il présente la logique de l'ordre du jour de cette 6^{ème} réunion plénière, terme de son premier mandat, qui revient, symboliquement, là où il a débuté, au ministère chargé des sports, le 23 septembre 2019.

Il rappelle que les réunions plénières du CEF sont surtout l'occasion d'une mise en commun avec l'ensemble de ses membres des travaux spécialisés menés par sous-groupe, dont l'essentiel du travail se fait entre ces réunions plénières. Comme d'habitude, un point sera donc fait sur l'état d'avancement de certains des travaux en cours, les autres (pour lesquels une fiche a néanmoins été annexée aux [documents de séance joints](#) à l'ordre du jour) seront normalement évoqués lors de la prochaine réunion plénière du CEF, en octobre prochain.

Il est agréable de constater qu'au bout de trois ans, un nombre significatif de travaux a déjà abouti. Sur les dix « propositions » ayant émergées en CEF depuis sa création, sept étaient encore en cours en octobre 2021. C'est encore le cas pour seulement trois d'entre elles, une quatrième étant « de longue haleine » (DALTE), ce travail n'ayant *a priori* pas vocation à se terminer bientôt, les métiers évoluant avec le temps.

Un bilan de ceux qui sont terminées avec les « commanditaires » concernés, ce qui est très important, car cela illustre leur implication : Attractivité des métiers liés à l'entraînement des chevaux de course (AMECC) avec Guillaume HERRNBERGER, et Réévaluation des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage (NPEC) avec Michel DAVID. S'agissant du concours « Un des meilleurs apprentis de France » (MAF), par exemple, c'est le lancement de l'opération qui peut être considéré comme terminé. La mise en œuvre commence et n'a pas de limite de durée, là non plus, le concours étant annuel. Charlène LOURD, particulièrement active pour ce dossier, fera un point de situation.

D'autres sujets évoqués en CEF, qui n'étaient pas formellement des « propositions », ont fait l'objet de suites comme, par exemple, l'intervention de Marie MOUTERDE, conservatrice du musée du cheval de Chantilly, lors du CEF du 12 octobre dernier, qui a récemment amené à la signature d'une convention entre l'IFCE et le domaine de Chantilly, fondation d'Aumale, pour la valorisation des métiers du cheval, à commencer par celui de sellier-harnacheur.

Olivier SIMON et Agnès RIMBERT informeront le CEF des suites données aux trois « avis » qu'il a formulés, à France compétences et au ministère chargé du Travail.

Comme pour les réunions plénières précédentes du CEF, l'objectif est aussi d'alterner des séquences d'informations générales et d'actualité sur la filière, permettant des échanges et favorisant l'émergence de « diagnostic partagés ».

Le CEF poursuivra ses travaux sur le thème important et transversal du bien-être animal (BEA) évoqué le 12 octobre, mais insuffisamment développé, faute de temps, avec des propositions de suites concrètes.

Enfin Fabienne BOURDAIS et Sébastien GAUTIER interviendront et échangeront avec le CEF sur un thème important de la politique du ministère chargé des Sports, la lutte contre les violences dans le sport.

Cette sixième réunion plénière peut être également l'occasion de revenir, si nécessaire sur le bilan de ces trois années, présenté en Conseil d'administration de l'IFCE le 9 mars, mais surtout de parler de l'avenir, et de voir si des améliorations sont à apporter au fonctionnement du CEF.

Avant de commencer à traiter les points inscrits à l'ordre du jour, Michel CHAUVEAU invite les nouveaux membres du CEF à se présenter.

3 – Actualités et chiffres clés de l'OMEFFE – Françoise CHASTANET

Françoise CHASTANET a succédé en fin d'année 2021 à Carole TROY, responsable de l'Observatoire des métiers, de l'emploi et des formations de la filière équine (OMEFFE), qui a obtenu une mutation souhaitée. Elle a proposé de faire régulièrement, lors des réunions plénières du CEF, une présentation des principales informations d'actualité et des chiffres clés de la filière en matière de formation et d'emploi. Michel CHAUVEAU considère que c'est une excellente idée qui, si elle convient aux membres du CEF, sera conservée. Cela complète les documents d'informations nationales et régionales que l'OMEFFE publie régulièrement, évoqués également.

Support de diffusion

Exposé :

En cette période de post crise sanitaire, l'OMEFFE souhaite présenter de nouveaux indicateurs à partir des bases de données de la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA) et d'équi-ressources. Ces deux sources d'informations fournissent respectivement des renseignements sur les contrats en cours des salariés agricoles employés dans des établissements dont l'activité principale est de nature équine, équestre ou hippique ainsi que sur les offres d'emploi, de stage et d'apprentissage disponibles. Globalement, sur les années 2019 et 2020, le secteur des courses au trot a été le plus marqué par la crise sanitaire.

Si l'analyse des contrats de travail (CCMSA) ne révèle pas de licenciement massif en 2020, il apparaît néanmoins :

1. une baisse des contrats entre février et juin essentiellement pour les contrats à durée déterminée dans le secteur du sport/loisir ;
2. une baisse du recrutement des apprentis, surtout dans le secteur des courses ;
3. une augmentation du chômage partiel.

D'après les premières données, une nouvelle dynamique semble s'amorcer en 2021. Ce constat est réalisé à partir des statistiques provisoires des trois premiers trimestres de 2021. En les comparant avec ceux de 2019 et 2020, on constate ainsi une augmentation de 6% des effectifs salariés agricole par rapport à l'année 2019. Cette dynamique est néanmoins contrastée en fonction des secteurs. Tandis que les secteurs de l'élevage et du sport/loisir connaissent le plus fort rebond (+8% ; +9% par rapport à 2019), le nombre de salarié agricole se stabilise dans le secteur des courses au galop (+4%) et diminue dans celui des courses au trot (-9%). Ce dernier est marqué notamment par une diminution des contrats d'apprentissage.

L'analyse des offres d'emploi diffusées sur la plateforme d'équi-ressources confirme cette tendance puisque en 2020 la filière équine a connu un fort repli, surtout dans le secteur des courses. L'année 2021 est quant à elle sous le signe d'une progression confirmée avec + 23 % d'offres diffusées par rapport à l'année précédente. La répartition de ces offres connaît un mouvement dans la mesure où le métier d'accompagnateur de tourisme équestre apparaît dans le TOP 5 des métiers les plus recherchés (+ 44 offres) au détriment de celui de lad driver/ lad jockey (- 70 offres).

Échanges avec les membres :

Guillaume HERRNBERGER partage le constat mais s'interroge tout de même sur les raisons du départ du métier de lad-driver / lad-jockey dans le top 5. Françoise CHASTANET indique que

ce départ s'explique à la fois par une baisse du nombre d'offres pour ce métier mais aussi par une augmentation d'offres pour le métier d'accompagnateur de tourisme équestre faisant évoluer l'ensemble du classement. Tiphaine DROUOT souligne que la diminution du nombre d'offres d'emploi de lad-driver / lad-jockey sur la plateforme d'équi-ressources peut aussi s'expliquer par le départ de la conseillère emploi-orientation dédiée au secteur des courses au trot.

Olivier SIMON constate qu'il existe un parfait parallélisme entre le nombre de licenciés et le nombre d'offres d'emploi vacants au poste d'ATE et que le manque de ces professionnels se fait de plus en plus ressentir.

Exposé :

L'exposé se poursuit avec le lancement de la campagne de collecte de données pour l'année 2021. Les données relatives au nombre de diplômés pour les principales formations en lien avec le cheval seront accessibles en septembre 2022, tandis que les données relatives du marché du travail et des emplois agricoles parviendront à l'été 2022.

Échanges avec les membres :

Jean-Roch GAILLET rappelle le besoin de faciliter l'accès aux bases de données pour l'OMEFFE afin que ce dernier puisse les valoriser au bénéfice de la filière. Il faudrait parvenir à accéder facilement et rapidement à la liste des effectifs formés par formation et organisme de formation.

Tiphaine DROUOT précise que l'ensemble des formations en lien avec le cheval et les organismes les proposant sont référencés et disponibles sur le site d'équi-ressources.

Erick CHERMETTE précise que les données des MFR sont accessibles sur les sites internet des établissements bien qu'il déplore que même au sein des MFR il soit difficile d'obtenir leurs propres données.

Olivier SIMON propose de profiter de la convention signée entre l'IFCE, la FFE et la DGER pour recueillir davantage de données et d'informations.

4 – État d'avancement de la mise en œuvre des concours « Un des meilleurs apprentis de France » et suite de la campagne #lechevalrecrute – Charlène LOURD et Tiphaine DROUOT

Michel CHAUVEAU rappelle que ces deux opérations très importantes de promotions des métiers de la filière ont été lancées le 11 octobre dernier, au Haras du Pin. Les résultats actuels sont très encourageants.

[Support de diffusion](#)

Exposé :

La filière équine présente un déficit structurel d'attractivité avec des métiers en tension qui peinent à recruter. La mission principale d'équi-ressources est de mettre en relation au travers de sa bourse à l'emploi des employeurs et des candidats à l'emploi. Sur cette activité, sont observées une forte baisse du nombre de candidats sur le marché de l'emploi, une grande problématique d'attractivité des métiers et donc une pénurie de personnel pour nos structures équestres et hippiques. Cette pénurie de personnel engendre une réduction de l'activité économique. Soucieux d'apporter des solutions pour accompagner les professionnels, le service d'équi-ressources a lancé en 2021 sa campagne #lechevalrecrute. La principale mission de cette campagne consiste à attirer de nouveaux candidats à l'emploi. Pour y parvenir ce service de l'IFCE tente de sensibiliser le grand public au travers de canaux de diffusion non exploités (presse grand public, influenceurs...) et de promouvoir la diversité des métiers et la pluralité des carrières. Parmi les actions menées au sein de cette campagne, celle de la mise en œuvre du concours de l'Un des meilleurs apprentis de France pour six métiers du cheval dont quatre nouvellement inscrits mêlant action de promotion et valorisation du savoir-faire.

Le projet d'inscrire quatre nouveaux métiers au prestigieux concours de l'Un des meilleurs apprentis de France a débuté au Conseil de l'emploi et de la formation en octobre 2020 à la demande du président du concours, Monsieur Michel Bellanger. En 2022, est lancé pour la première fois le concours MAF pour les métiers de palefrenier-soigneur, cavalier d'entraînement, lad-driver/ lad-jockey et enseignant d'équitation. Cette première édition représente plus de 300 apprenants inscrits, soit 57 organismes de formation. Deux niveaux de compétition sont proposés, le premier à échelle régionale (22 concours répartis sur l'ensemble du territoire) et le second à échelle nationale à Chantilly sur l'emblématique hippodrome. La mise en œuvre du concours est rendu possible grâce à l'alliance de 13 partenaires et un budget alloué de 100 000€.

Les enjeux de la mise en place de ce concours sont multiples. Pour les apprenants il est source de motivation, offre une expérience valorisante et donne accès à un passeport pour l'emploi. Pour les organismes de formation et les entreprises le concours offre un outil de promotion de leur structure pour faciliter le recrutement de nouveaux apprentis et stagiaires. Enfin, pour la filière il se révèle être un formidable outil unificateur autour de la valorisation du savoir-faire.

5 – Présentation de la plateforme « Travailleurs indépendants » d'équi-ressources – Tiphaine DROUOT et Céline SAILLET

Équi-ressources a constaté que, de plus en plus, les travailleurs indépendants faisaient appel à ses services. Les neuf partenaires constitutifs d'équi-ressources lui ont demandé d'étudier cette demande et de lui apporter une réponse spécifique, ce qui a été fait *via*, notamment, deux enquêtes auprès de ces prestataires de service et de leurs clients potentiels. Équi-ressources se propose de mettre en place une plateforme informatique pour favoriser leur mise en relation, et a proposé au CEF de lui faire part de l'état d'avancement de ce projet, visant à favoriser l'emploi, avant sa mise en œuvre.

Support de diffusion

Exposé :

La mise en œuvre du projet suit huit étapes:

1. État des lieux de l'activité des travailleurs indépendants sur équi-ressources
2. Réalisation de deux enquêtes afin d'identifier les attentes des professionnels et des indépendants
3. Entretiens avec les partenaires d'équi-ressources : Conseil des chevaux, Hippolia, IFCE, APECITA, AFASEC...
4. Commande d'une étude à l'Institut du droit équin sur les statuts
5. Rédaction du cahier des charges et publication de l'avis de publicité
6. Réalisation d'une rubrique d'information par Equicer
7. Lancement du projet avec Blue Soft
8. En cours : dernière phase de test

Actuellement en période de test, la plateforme a pu être présentée à l'ensemble des membres.

Échanges avec les membres :

François-Xavier de CHEVIGNY indique qu'il est du rôle d'équi-ressources d'accompagner ces travailleurs dans la recherche de contrats mais il est aussi important de vérifier que leur statut soit conforme à la législation.

Olivier SIMON souligne qu'il est certain que le risque de requalification en contrat de travail soit élevé. Il faut en effet penser à guider les prestataires mais aussi éduquer les clients à l'usage de la prestation de services.

François-Xavier de CHEVIGNY confirme qu'équi-ressources doit avoir un rôle de conseil pour éviter que les prestataires et les clients se mettent en difficulté sociale et financière.

Tiphaine DROUOT précise que des services spécialisés (type Equicer et l'Institut du droit équin) proposent des services d'accompagnement des prestataires dans le choix de leur statut et la contractualisation avec le client. Quant à équi-ressources il se limite à son rôle de mise en relation, ce qui est confirmé par les propos de Guillaume BLANC.

Guillaume HERRNBERGER confirme à son tour le rôle que doit tenir équi-ressources d'autant plus qu'il revient au sous-traitant la responsabilité de se renseigner auprès de services comptable, fiscal et juridique.

6 – Analyse des effets de la crise sanitaire liée à la COVID 19 sur la filière équine – Sandie JARRIER, directrice du pôle DIR¹ de l'IFCE

Michel CHAUVEAU remercie Sandie JARRIER de s'être proposée pour intervenir sur ce sujet particulièrement important, dans le cadre du CEF, en complément des divers documents déjà produits par ses services.

[Support de diffusion](#)

Exposé :

L'étude de l'impact de la crise covid 19 sur l'emploi et les compétences dans les entreprises équines a considéré la quasi-totalité de la filière puisqu'elle s'est intéressée aux secteurs des courses, du sport/loisirs et de l'élevage. Elle s'est déroulée en trois étapes. La première de ces étapes a consisté à mesurer les dynamiques des différentes activités à partir d'indicateurs existants sur les années 2019, 2020, 2021. Ces mesures se sont poursuivies par l'étude des compétences à partir de données statistiques et d'enquêtes qualitatives. Enfin, l'analyse s'est portée sur la situation économique et financière à partir de données comptables d'entreprises équines.

Sur le plan économique et financier, les conséquences sont hétérogènes autant en nature qu'en intensité selon les secteurs. Ainsi, le secteur des courses apparaît comme le plus touché financièrement tandis que dans les établissements équestres l'impact semble parfois positif pour certaines entreprises. Quant à l'élevage, il a connu une forte digitalisation des ventes et une accélération des difficultés financières (déjà structurelles) pour les entreprises les plus fragiles.

Concernant l'aspect social, les licenciements dus à la crise ont été rares. Les seuls licenciements observés provenaient en majorité d'entreprises déjà en difficulté financière. Il est néanmoins constaté une diminution du nombre de recrutements, principalement pour le poste d'enseignant d'équitation. Chez les prestataires de service, il a été observé une révision des statuts dans la mesure où une partie de ces professionnels ont préféré obtenir un statut de salarié durant cette période.

Du point de vue des compétences, la crise sanitaire a révélé une accélération du manque de compétence en stratégie digitale et commerciale mais également en management. Si les réflexions sur les conditions de travail sont plus vives ces dernières années, la crise a placé cette préoccupation parmi les plus hautes chez les dirigeants.

Un support écrit complet sera bientôt disponible.

Échanges avec les membres :

Michel CHAUVEAU apprécie particulièrement que Sandie JARRIER ait souligné (dans l'avant dernière diapositive) l'impact de la crise Covid sur les compétences, ce qui rejoint les préoccupations prospectives du CEF, et renforce ses analyses.

Michel DAVID s'interroge sur l'existence d'une étude antérieure permettant la comparaison des situations.

¹ Développement, innovation et recherche

Sandie JARRIER précise que cela a été possible sur certains points uniquement car ce n'était pas exactement le même questionnaire. En revanche, il sera désormais possible de suivre ces indicateurs dans la durée.

Michel DAVID informe le lancement d'une étude sur Toulouse au sujet de la pénibilité au travail chez les enseignants sportifs. Existe-t-il au sein des formations des indicateurs sur la pénibilité au travail ? Question à laquelle Sandie JARRIER répond que des initiatives sont lancées par la MSA, notamment sur l'ergonomie du matériel.

Olivier SIMON questionne sur la nature de la dégradation des conditions de travail. Est-elle objective ou est-elle un ressenti des acteurs ? Il propose de confronter cette réflexion à des indicateurs objectifs de bien-être au travail.

François-Xavier de CHEVIGNY informe que la MSA de la région Haut de France met en place un outil digital pour former les salariés à la sécurité au travail. Les employeurs sont tenus de proposer cet outil à leur personnel.

Michel DAVID souligne que les personnes entrant en formation semblent moins détenir la « culture cheval ». Des accidents fréquents arrivent par méconnaissance des réactions du cheval. Cette dimension n'a pas été suffisamment prise en compte par manque de réactivité de la filière. Il est temps que cette problématique soit aujourd'hui abordée.

Tiphaine DROUOT apporte une précision sur l'importance de la qualité de rédaction des offres d'emploi diffusées sur équi-ressources. Il y a un projet d'anonymisation des offres en cours de réflexion. En rendant les coordonnées de leurs entreprises publiques, les employeurs auront la possibilité de mieux présenter leur structure ce qui permettra aux conseillers de mieux les accompagner dans le profil de salariés recherchés.

.

7 – Relations fonctionnelle entre le CEF et l'OMEFFE – Proposition

Michel CHAUVEAU rappelle que, depuis sa création dans sa forme actuelle, en 2019, le CEF utilise les moyens de l'IFCE, - notamment ses ressources humaines -, pour la mise en œuvre des « propositions » dont il est à l'origine. Quand il s'agit d'études, de recherches et de diffusion de leurs résultats, le travail s'effectue pour l'essentiel *via* ses observatoires, éléments constitutifs du pôle « Développement, innovation et recherche » (DIR), dont Sandie JARRIER est la directrice.

Il avait demandé, lors de la réunion du CEF du 13 avril 2021 à la responsable de ces observatoires, Pascale HEYDEMANN, de les présenter : l'Observatoire économique et social du cheval (OESC) et l'Observatoire des métiers, de l'emploi et des formations de la filière équine (OMEFFE). Elle précisait que ces deux observatoires participaient activement au Comité filière et au Conseil de l'emploi et de la formation « *qui sont des instances faisant émaner des sujets à traiter* ».

Jusqu'à présent, les demandes d'études et de recherche émanant du CEF ont pu être prises en compte naturellement par l'OMEFFE, et avec l'aide de Charlene LOURD, mise à disposition pour partie de son temps par équi-ressources, sans procédure particulière. On peut s'interroger sur la capacité des services de l'IFCE à pouvoir continuer à donner suite à des demandes concernant l'emploi et la formation, sans davantage de formalisation ; en effet, les demandes s'accroissent en nombre et peuvent actuellement être exprimées directement, sans passer par le CEF. Il convient sans doute maintenant de définir une méthode contractuelle plus précise, afin de mieux garantir la capacité de l'IFCE, institut technique au service de la filière, de donner suites aux demandes dans des délais raisonnables.

Par ailleurs, au vu du fonctionnement du Conseil scientifique, et à l'instar du rôle qu'il joue en matière de validation des projets de recherche menés ou financés par l'Institut et le MAA, il semble que le CEF a acquis la « maturité » et la représentativité nécessaire pour faire de même, valider les projets soumis à l'OMEFFE.

Une réflexion a été menée sur ces sujets par le pôle DIRE (OESC & OMEFFE), équi-ressources et le président du CEF. Michel CHAUVEAU demande à Sandie JARRIER, Françoise CHASTANET et Charlene LOURD d'en rendre compte au CEF puis soumet à ses membres une proposition d'insertion dans le prochain COP d'une mention, précisant la mission du Conseil de l'emploi et de la formation en matière de validation des études menées par l'OMEFFE.

[Support de diffusion](#)

Procédure proposée :

Comme l'observatoire économique et social, celui des métiers de l'emploi et des formations est intégré au pôle développement, innovation et recherche de l'IFCE dans le but de répondre à l'axe1 du COP « Développer l'expertise pour devenir l'institut technique de référence pour les acteurs de la filière équine ». Dans un contexte d'accroissement des demandes et de ressources humaines restreintes, il convient de prioriser les sujets et de poser les conditions de réalisation pour atteindre les objectifs fixés.

L'IFCE précise que seules les études d'intérêt général, à portée nationale et dont les résultats peuvent être largement diffusés seront prises en charge financièrement.

Formaliser les relations entre l'OMEFFE et le CEF permettrait ainsi de :

- mieux identifier les besoins des commanditaires
- positionner l'OMEFFE comme outil de recherche du CEF
- positionner le CEF comme l'instance qui valide et priorise les études à mener

Le processus de commande d'étude compte désormais sept étapes :

- 1- Dépôt d'une fiche projet par le commanditaire (expression du besoin, attendus, moyens mis à disposition et échéance)
- 2- Instruction du projet par les équipes de l'IFCE
- 3- Dans le cas d'une sélection, présentation du projet d'étude aux membres du CEF par le commanditaire pour validation
- 4- Proposition d'étude par l'OMEFFE
- 5- Signature d'une convention
- 6- Réalisation de l'étude
- 7- Présentation en réunion plénière des résultats et du bilan de l'étude

Échanges avec les membres :

Michel CHAUEAU remercie la Direction générale d'avoir décidé, dans un contexte de gestion des effectifs ressources humaines toujours tendu, de pourvoir au remplacement du poste libéré par le départ de Carole TROY. Il souhaite que la procédure lancée aboutisse au mieux, dans les meilleurs délais, pour que l'IFCE puisse demeurer, sur ce point, être un institut technique au service de la filière. Il souligne l'importance des trois critères d'éligibilité des demandes d'étude : intérêt général pour la filière, portée nationale, résultats partageables, comme l'importance de l'implication des commanditaires. Quant à la procédure de soumission des demandes au CEF pour validation, si des urgences se manifestent entre les réunions plénières, des consultations par internet pourront être mises en place, le cas échéant.

Florence MEA questionne sur les besoins émergents lors des séances en plénière ? Quelle procédure ces demandes doivent-elles suivre ?

Françoise CHASTANET répond qu'elles suivront le même processus avec éventuellement des ajustements. Question à laquelle Michel CHAUEAU précise que le CEF reste le lieu d'émergence mais de manière plus cadrée.

Olivier SIMON indique que le code du travail impose aux branches professionnelles par l'intermédiaire des OPCO de mettre en place des observatoires prospectifs des métiers et des compétences (OPMQ). Au vu de la taille de la filière équine, il serait dommageable d'avoir plusieurs observatoires. Bien que l'IFCE soutiennent financièrement les études, il serait judicieux de mutualiser les moyens financiers et humains. L'OMEFFE a donc tout intérêt à se faire connaître auprès des OPCO.

Michel DAVID informe qu'OCAPIAT ne dispose pas à ce jour d'un tel observatoire mais qu'il a été sensibilisé à ce manque. Sa création est prévue au cours de l'année 2022. La question est, en effet, de savoir comment l'OMEFFE peut s'y intégrer et faire profiter de son expertise.

Michel CHAUEAU demande à l'OMEFFE de se tenir informé pour ne pas être écarté du projet.

Proposition à insérer dans le COP 2023 /2027 :

Le CEF approuve à l'unanimité la proposition suivante, qui sera transmise au pôle Accompagnement de la filière équine.

« Le CEF devient l'instance de gouvernance des travaux de l'OMEFFE, outil dédié à la réalisation d'études et à la production de connaissances sur les sujets relatifs à l'emploi et aux formations. Les travaux du CEF doivent permettre de faire émerger les besoins de la filière en la matière, de les prioriser et de suivre l'état d'avancement des réalisations de l'OMEFFE. »

8 – État d’avancement de l’étude Attractivité des métiers liés à l’entraînement des chevaux de courses (AMECC – proposition n°6) – Guillaume Herrnberger, directeur général de l’AFASEC²

Michel CHAUVÉAU remercie vivement Guillaume HERRNBERGER d’avoir accepté d’intervenir sur ce thème, inscrit dans les travaux du CEF en avril 2020 et maintenant abouti. En fait, plus qu’un état d’avancement sur une étude terminée, il s’agit plutôt de montrer comment le « commanditaire » se l’est appropriée. Il s’en réjouit.

Support de diffusion

Exposé :

Depuis la réunion plénière du CEF en octobre 2021, trois phases d’actions ont pu être envisagées.

La première phase, menée en fin d’année 2021, a été l’occasion pour l’AFASEC et les institutions des courses de s’approprier les données de l’étude AMECC pour en retenir les enseignements majeurs.

À la suite de cette première phase d’enseignement interne est apparue celle de la diffusion à un plus large public. Une conférence de presse a pu être organisée le 20 décembre 2021 grâce à la mobilisation d’acteurs clés dont l’AEDG³, l’AEP⁴, la SEDJ⁵, l’AFASEC et l’IFCE. Si l’objectif de la conférence était de montrer la prise en compte commune des questions liées à l’emploi, elle a aussi permis le déclenchement d’une réflexion autour du « comment faire différemment ».

De cette réflexion est née la phase 3 avec la mise en place de deux forums dédiés pour l’un à la formation et pour l’autre à l’emploi. Afin de rendre la filière actrice de sa transformation, les forums ont permis d’identifier les ambassadeurs de cette transformation et de constituer douze groupes de travail dans l’objectif d’actionner trois leviers :

- Travailler à une meilleure intégration des stagiaires dans les entreprises
- Consacrer du temps au management des parcours professionnels
- Optimiser les stratégies d’orientation vers les métiers des courses

Aujourd’hui, huit actions concrètes ont pu être entreprises :

- Repenser le rythme de l’alternance avec 3 jours/2 jours (ou 1 semaine / 1 semaine pour les élèves les plus éloignés) au lieu d’actuellement 3 semaines / 3 semaines
- Former au management sur un format de cinq semaines au lieu de 2 jours comme il est proposé actuellement
- Repenser la licence d’entraîneur, qui serait intitulée « formation de chef d’entreprise à l’entraînement de chevaux de courses »
- Identifier la personne du maître d’apprentissage dans les écuries et former à ce rôle
- Créer un kiosque emploi unique pour les salariés et employeurs
- Mettre en place une tournée de promotion des métiers et des formations (racing job mobile)
- Promouvoir les métiers des courses au sein des collèges et des lycées
- Réaliser une vidéo promotionnelle du monde des courses

² Association de Formation et d’Action Sociale des Ecuries de Courses

³ Association des entraîneurs de galop

⁴ Association des entraîneurs propriétaires

⁵ Syndicat des entraîneurs, drivers, jockeys au trot

Échanges avec les membres :

Michel CHAUVEAU est satisfait des suites concrètes qui ont pu être données après une commande faite en CEF et réalisée par l'OMEFFE.

François-Xavier de CHEVIGNY souligne que l'étude AMECC est arrivée à point nommé : « *Nous en avons besoin* ».

Tiphaine DROUOT questionne Guillaume HERRNBERGER sur la mise en place des groupes de travail.

Guillaume HERRNBERGER précise que les trois groupes missionnés sur les actions prioritaires sont en ordre de marche avec pour échéance en fin d'année 2022 d'apporter des premiers éléments.

9 – Point d’information sur les suites données à l’avis du CEF pour un souhait d’inscription de certains métiers des courses dans la liste des métiers en tension – Agnès RIMBERT (MAA – DGPE⁶)

Michel CHAUVÉAU rappelle que l’avis du CEF sur ce sujet a été donné lors de sa réunion du 12 octobre, après des sollicitations émanant notamment de François-Xavier de CHEVIGNY et Guillaume BLANC, qui ont fait l’objet d’une étude interne pendant l’été précédent avec l’OMEFFE et équi-ressources. Il remercie Pierre TRIBON, chef du bureau du cheval et des institutions des courses et ses collaborateurs, Florent ROMAGOUX, son adjoint, et Agnès RIMBERT, chargée de mission, pour les suites données à ce jour, dans un contexte difficile, et donne la parole à cette dernière pour faire état de la situation actuelle.

Exposé :

Le 12 octobre 2021, le CEF avait donné un avis favorable à ce que le MAA saisisse le ministère du travail de l’emploi et de l’insertion (MTEI) pour l’inscription des métiers de lad-driver/lad-jockey et de cavalier d’entraînement sur la liste des métiers en tension.

Fin 2020, dans le cadre de la préparation des listes régionales de métiers autorisant la délivrance, sans opposition de la situation de l’emploi, des autorisations de travail aux étrangers non ressortissants d’un état membre, le ministère chargé de l’agriculture (MAA) avait appelé l’attention du MTEI sur l’importance de reconnaître certains métiers agricoles en tension, dont un très faible nombre est déposé et comptabilisé par Pôle emploi.

Dans la quasi-totalité des régions, les concertations qui se sont tenues début 2021 sous l’égide des préfets de région ont permis de réintroduire ces métiers en tant que de besoin. Depuis, sous l’impulsion des deux Cabinets dans le cadre de la feuille de route sur l’emploi agricole du 11 mars 2021, des efforts ont été réalisés pour accroître la multidiffusion des offres, notamment entre l’Association nationale pour l’emploi et la formation en agriculture (ANEFA) et Pôle emploi, et l’enjeu de publication auprès de Pôle emploi a été exposé à la profession.

Le 2 mars 2022, un courrier signé par la DGPE a été transmis à la DGEFP⁷ dans le but d’inscrire les métiers des courses sur les listes régionales concernées des métiers en tensions : Hauts-de-France, Ile-de-France, Normandie, Pays de Loire, Nouvelle-Aquitaine et Provence-Alpes-Côte d’Azur.

Comme cela a été annoncé au Conseil d’administration de l’IFCE du 9 mars 2022, il n’y aura pas d’actualisation des listes par le MTEI en 2022, le dossier sera donc à reporter sur 2023. Les comités régionaux de l’emploi et de la formation et de l’orientation professionnelles (CREFO) mobilisent actuellement les branches par anticipation, sachant toutefois que l’actualisation ne pourra être réalisée à l’initiative des régions en dehors de l’exercice national.

Dans le cadre de la prochaine révision des listes régionales, le MAA confirme le souhait de voir maintenir cette ouverture pour les métiers agricoles en tension et préconise de porter auprès de Pôle Emploi une modification du rattachement de ces deux métiers, par exemple aux

⁶ Ministère de l’agriculture et de l’alimentation - Direction générale de la performance économique et environnementale des entreprises

⁷ Délégation générale à l’emploi et à la formation professionnelle

métiers que le ROME *codifie sous A 14 03 Aide d'élevage agricole et aquacole ou A 14 07 Élevage bovin ou équin.*

Échanges avec les membres :

Michel CHAUVEAU remercie Agnès RIMBERT pour son exposé. Tout en rappelant que l'aboutissement de la demande ne serait qu'une aide très partielle aux problèmes générés par ces métiers en tension, il regrette la lenteur de la procédure, puisque rien ne semble prévu en 2022. Il n'exclut pas une intervention auprès des nouveaux cabinets des ministères concernés après les élections présidentielles pour tenter d'accélérer la procédure.

Tiphaine DROUOT précise que seulement 40 % des offres diffusées par équi-ressources sont recensées sur le site du Pôle emploi à cause d'un mauvais référencement des codes ROME pour les métiers du cheval. L'équipe d'équi-ressources œuvre à la remédiation de ce dysfonctionnement.

Erick CHERMETTE rappelle qu'en quatre mois de nombreuses évolutions ont pu être observées, grâce notamment à des études. Il faut donc continuer d'agir pour inscrire ces métiers sur la liste des métiers en tension et profiter de la réforme des certifications agricole en 2024 pour faire connaître les difficultés de recrutement. Il faut revoir la façon de faire pour pouvoir toucher tout type de publics (reconvertis, parents, enfants, etc.). Il faut alerter pour trouver des cursus plus rapides et plus courts. Il ne faut pas se tromper dans l'écriture des référentiels de ces métiers. Le CEF doit agir au niveau du MAA.

Michel DAVID informe que lors de la conférence GPEC 2030 (gestion prévisionnelle des emplois et compétences), deux types de métiers critiques étaient apparus : le sport et l'agriculture. Le sport apparaît en effet comme un secteur de « premières expériences » pour les moins de 27 ans tandis que l'agriculture est le secteur qui attire le moins les jeunes. Ce bilan annonce pour la filière équine de véritable difficulté à venir. Un véritable travail de fond doit être envisagé. Malheureusement, à ce jour, le CREFOP n'est composé que d'un seul représentant agricole, il est donc difficile de faire connaître les difficultés de notre filière spécifique.

10 – État d’avancement de la prise en charge des coûts d’apprentissage (NPEC – proposition n° 8) – Michel DAVID, président de la CPNE-EE⁸ et Charlène LOURD

Michel CHAUVÉAU rappelle que cette demande d’étude avait été formulée par la CPNE-EE en avril 2020. Malgré un contexte difficile, marqué notamment par un changement de méthode de travail de France compétences, le travail a été fourni par l’IFCE, en liaison étroite avec le commanditaire. Il remercie Michel DAVID d’avoir accepté de faire le point sur ce sujet, avec Charlène LOURD, qui a coordonné le travail de l’Institut.

Support de diffusion

Exposé :

Après une succincte présentation des méthodes de calculs envisagés par France Compétence, Charlène LOURD s’est attachée à rappeler les trois phases de ce projet.

- 2020, phase n°1 : Clarification du sujet et de la méthodologie, délimitation du périmètre, sondage de satisfaction auprès des organismes de formation
- 2021, phase n°2 : Création d’un questionnaire de recueil des comptabilités analytiques des organismes de formation, révision de la méthode
- 2022, phase n°3 : Analyse des propositions de France compétences, proposition des niveaux de prise en charge par la CPNE-EE auprès d’OCAPIAT

Michel DAVID expose les niveaux de prise en charge demandé par la CPNE-EE (diapositive n°7) auprès d’OCAPIAT en précisant que les propositions faites par France compétences ne tiennent pas compte des immobilisations. Cet aspect comptable est problématique dans la mesure où l’achat des chevaux ou encore la construction d’infrastructures équestre ou hippique ne peuvent être prise en compte dans le calcul des charges d’un établissement de formation.

Malgré le calendrier, au jour de la réunion plénière, OCAPIAT n’est toujours pas en mesure de fournir des remontées à la CPNE-EE.

Échanges avec les membres :

Marion LEVEAU qui a suivi le projet dans ses débuts questionne la CPNE-EE sur les actions des autres branches professionnelles. Michel DAVID ne peut répondre à la question dans la mesure où les autres branches professionnelles ne dépendent pas du même OPCO. Olivier SIMON précise que la publication est prévue pour juillet 2022. Les retours des autres branches seront connus à cette date uniquement.

Michel DAVID précise que la prise en charge du coût contrat d’un apprenti versée à l’organisme de formation dépendra de la convention collective de l’entreprise du maître d’apprentissage.

Michel CHAUVÉAU indique que les propositions des NPEC ont été fournies, qu’elles sont attendues d’analyse par France compétence. Il estime que les rôles des membres du CEF ont été tenus.

⁸ Commission paritaire nationale pour l’emploi des entreprises équestres

11 – État d’avancement du groupe de travail « Description des activités liées au travail avec les équidés » (DALTE) – Charlène LOURD

S’agissant de l’historique détaillé du travail sur cette « proposition » (n° 2), apparue dès la première réunion du CEF, en septembre 2019, Michel CHAUVEAU renvoie à la fiche « État d’avancement », jointe à l’OJ. Charlène LOURD le rappelle en résumé dans son *power point*. Le travail engagé maintenant au sein du CEF se situe en amont de la définition des blocs de compétences, cette définition n’appartenant qu’aux seuls certificateurs. Le CEF (qui les réunit) ne pourra leur faire que des suggestions :

- pour une définition davantage en commun de leurs blocs de compétences ;
- pour adopter un vocabulaire commun dans l’intérêt, notamment, des usagers ;
- pour améliorer et/ou développer passerelles et équivalences.

L’objectif de la brève présentation de Charlène LOURD est d’informer globalement les membres du CEF qui ne font pas partie du groupe « DALTE » de l’état d’avancement du travail qui s’est engagé depuis décembre et qui se poursuit, mais il est encore trop tôt pour présenter des résultats.

[Support de diffusion](#)

Exposé :

En réponse à la demande des membres du CEF en septembre 2019, un premier travail avait été réalisé avec les ingénieures de formation de l’IFCE et Charlène LOURD pour rendre compte de la situation de l’offre de certification écrites sous forme de bloc de compétence.

Face au constat d’une grande diversité de certifications et de certificateurs est apparu le besoin de fédérer pour envisager d’harmoniser l’offre de certifications de la filière équine. Le groupe de travail « description des activités liées au travail avec les équidés » (DALTE) est apparu en ce sens. Ce groupe a ainsi vocation à travailler en amont de l’écriture des blocs de compétences pour accompagner les certificateurs dans une logique d’écriture cohérente des référentiels de certification. Pour ce faire, le groupe DALTE propose de travailler à partir d’un langage commun et de dresser la liste des activités liées aux situation de travail avec les équidés.

12 – La place du bien-être animal (BEA) et équin dans les formations – Juliette MOS, IFCE (Joël RIGAL étant excusé)

Michel CHAUVEAU rappelle s'être engagé à donner suite au sujet du bien-être animal, et plus particulièrement équin (dans le secteur des courses et du sport), évoqué par Jacques GUERIN, président du Conseil de l'ordre des vétérinaires (CNOV) lors de la réunion du CEF du 13 avril 2021 (*cf.* son [compte-rendu](#), p.23-24). Avant de faire d'éventuelles propositions, ou de définir une stratégie, il était opportun et nécessaire de partager un diagnostic sur ce sujet, particulièrement important et d'actualité. Il a été abordé, le 12 octobre, sous différents aspects, sociologiques et réglementaires, notamment (le compte-rendu du CEF du 12 octobre en rend compte assez précisément). Mais, faute de temps, certains aspects n'ont pu être abordés, notamment en matière de méthode et contenus dans les formations (*cf.* le projet d'intervention de Joël RIGAL). La réflexion se poursuit (malgré l'empêchement de dernière heure de Joël RIGAL), Juliette MOS souhaitant développer son intervention d'octobre sur certains points, notamment en matière de formation des référents BEA et d'incidences dans les référentiels métiers, ce qui est en rapport avec le groupe de travail DALTE. Comme elle travaille en relation étroite avec Joël RIGAL, elle pourra évoquer également les points qui lui paraissent importants.

[Support de diffusion](#)

Exposé :

Le décret 2020-1625 du 18 décembre 2020 porte sur diverses mesures relatives au bien-être des animaux de compagnie. Parmi ces mesures apparaissent l'évolution de la définition des mauvaises pratiques ou des pratiques d'élevage douloureuses ; la mise en place de formation relative à la mise en œuvre de pratiques d'élevage respectueuses du bien-être animal ; la désignation d'une personne formée au BEA dans tous les élevages. Au 1^{er} janvier 2022, ces mesures ne s'appliquent néanmoins qu'aux éleveurs de porcs et de volailles. Leur formation au BEA devra être renouvelée tous les sept ans.

Face à cette demande, VIVEA et OCAPAT ont mis en place un cahier des charges demandant que les formations soient axées principalement sur le BEA en accentuant sur la prévention de la souffrance et des blessures et la gestion des lieux de détention. Dans ce cahier des charges, VIVEA et OCAPAT demandent également que les formateurs soient formés par un institut technique reconnu par le ministère de l'agriculture. Actuellement, aucun institut technique n'a été recensé pour la filière équine dans la mesure où l'obligation ne concerne pour le moment que les élevages de porcs et de volailles. Mais les enjeux actuels nécessitent de se préparer à répondre au cahier des charges VIVEA et OCAPAT en positionnant l'IFCE comme l'institut technique agricole. Cette reconnaissance permettrait à terme de former les professionnels du cheval au BEA. Dans l'objectif de rendre les professionnels compétents sur le sujet du BEA, il apparaîtrait opportun de créer un groupe de travail aidant à l'écriture d'items BEA au sein des certifications. Au vu du projet DALTE, ce groupe pourrait s'intégrer à cette dynamique.

En l'absence de Joël RIGAL, Juliette MOS rappelle que l'idée n'est pas de créer des blocs de compétences spécifiques au BEA mais bien d'intégrer cette notion à l'ensemble des blocs de compétences. Ainsi, la réforme du Bac professionnel Conduite et gestion de l'entreprise hippique semble s'écrire dans le mouvement « *one welfare* ». Pour y parvenir, il faut continuer d'agréments les formations des nouvelles avancées scientifiques, comme peut le faire actuellement avec le pôle développement, innovations et recherches de l'IFCE.

Retrouvez l'application cheval bien-être sur la page internet de l'IFCE :
<https://www.ifce.fr/ifce/application-cheval-bien-etre-mesurez-le-bien-etre-de-vos-equides/>

Échanges avec les membres :

Guillaume BLANC précise que le texte réglementaire entend le terme de « lieu d'élevage » comme tout lieu de détention d'animaux et donc d'équidés. Ainsi, les amateurs détenteurs d'équidés doivent-ils être inclus dans ce schéma de formation ? Le cas échéant, une formation à distance doit être envisagée pour répondre au nombre important de demandes.

François-Xavier de CHEVIGNY indique que le code des courses vient d'acter que les entraîneurs sont nommés d'office comme les référents BEA de leurs écuries. Si cette formation devient obligatoire existera-t-il des équivalences, notamment pour les jeunes en sortie de formation ?

Juliette MOS répond que de nombreux changements peuvent encore intervenir et que le MAA reste à ce jour prudent dans ses réponses. Mais dans une fourchette de deux à trois ans on peut envisager cette obligation pour la filière équine.

Guillaume BLANC informe que deux lois sont en cours, celle portant sur le bien-être animal et la seconde sur la maltraitance animale. Il serait opportun de penser à une conjonction de ces deux textes et d'aboutir à un seul certificat de détenteur d'équidé.

Etienne VERRIER souligne que le sujet est essentiel et pourtant il n'est demandé que 7 heures de formation. Le nombre semble faible au vu du niveau et des objectifs à atteindre.

Juliette MOS précise que la formation compte sept heures par thématique et qu'il en existe quatre. Il ne s'agit que d'une base imposée, pour exemple la formation de l'IFCE est de 17 heures.

Etienne VERRIER fait remarquer qu'il existe déjà des formations BEA. Un *benchmarking* a-t-il été réalisé ?

Juliette MOS rappelle que l'objectif n'est pas de réinventer du contenu mais bien de s'appuyer sur le cadre réglementaire qui impose des obligations, il nous faut apporter des solutions aux détenteurs d'équidés.

Hervé SAVY est d'accord avec l'insertion du BEA dans le groupe DALTE à la limite toutefois que ce groupe de travail s'appuie sur de l'existant. L'analyse des référentiels permettra éventuellement d'observer les absences. Le cas échéant, il faudra proposer des alternatives et des améliorations. L'intégration du BEA de DALTE semble pour cette raison prématurée. Olivier SIMON rejoint les propos d'Hervé SAVY en précisant que les référentiels BEA vont être obligatoires et qu'il faudra les intégrer mais sans savoir encore comment. Bien que 7 heures de formation semblent insuffisants il faut rappeler que ces formations s'adressent à des professionnels qui justifient déjà d'expérience auprès des chevaux.

Guillaume BLANC indique qu'au besoin, la formation proposée par Agrosup Dijon est complète.

Michel DAVID questionne sur la durée de validité de l'équivalence. L'équivalence sera-t-elle sujette à la même durée de validité que la certification à laquelle elle est rattachée ? Juliette MOS répond que cette hypothèse est possible.

13 - Lutte contre les violences dans le sport – Fabienne BOURDAIS (IGSER⁹) et Sébastien GAUTIER

La lutte contre les violences dans le sport constitue une des priorités de la politique du ministère chargé des Sports. Fabienne BOURDAIS a été nommée déléguée ministérielle à ce titre. La mobilisation et une certaine exemplarité des établissements sont attendues. Une réunion s'est tenue à l'IFCE en juillet dernier en présence, notamment, de la DG et du PFP. Il a été souhaité et proposé d'étendre l'échange au sein du CEF, après un temps de préparation effectué en février dernier entre Fabienne BOURDAIS, Sébastien GAUTIER, Flavie BARILLER et Michel CHAUVEAU.

Support de diffusion

Exposé :

Dans les cas les plus graves, les violences dans le sport font référence aux viols, aux agressions sexuelles, au harcèlement sexuel, à l'exhibitionnisme, au voyeurisme ainsi qu'au bizutage. Les peines encourues sont aggravées lorsque la victime est âgée de moins de 15 ans ou qu'un abus d'autorité est prouvé. Mais la violence fait aussi référence à tout type de maltraitance, à des comportements inadaptés, des propos sexistes, du cyber harcèlement ou encore des violences institutionnelles. Pour y faire face, une stratégie nationale de lutte contre les violences en milieu sportif a été mise en place par le ministère et des partenaires. Cette lutte repose sur quatre piliers :

- la sécurisation du traitement des signalements de violences,
- la généralisation du contrôle d'honorabilité des encadrants et dirigeants bénévoles/exploitants licenciés des fédérations sportives,
- une politique nationale de prévention partagée avec tous les acteurs,
- une formation rendue obligatoire.

Sur ce dernier point, il faut noter que le public à former et à sensibiliser est nombreux et hétérogène. La priorité est donc de former les personnels du ministère chargé des sports et de s'assurer de l'engagement des branches professionnelles sportives. Les formations sont accessibles à distance sur le site internet du ministère : <https://www.sports.gouv.fr/ethique-integrite/proteger-les-pratiquants/> Des projets de formation sont actuellement en cours avec trois autres modules qui permettront de comprendre et d'agir en situation de violence. À la suite de ces formations, la personne formée reçoit un badge. Les fédérations peuvent aussi au travers de leurs TFP inclure ce sujet.

Échanges avec les membres :

Olivier SIMON prend la parole pour spécifier le volet équitation. « *On a vécu un fait de violence de plein fouet. Une prise de conscience a été faite bien que le sujet soit sensible pour les équipes fédérales. On n'y était pas préparé et ce n'est pas un sujet à prendre à la légère. Il faut, en effet, former les cadres et les dirigeants des fédérations ainsi que les DRJSCS. La volonté est aujourd'hui d'utiliser la formation pour outiller les formateurs à enseigner aux enseignants et les sensibiliser à ce sujet.* » Olivier SIMON profite de la présence de Fabienne BOURDAIS pour avertir que le renouvellement des certificats médicaux pour les cartes professionnelles est un

⁹ Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche

frein. Il faudrait que la visite médicale de la médecine du travail suffise. À ce propos, Michel DAVID confirme que le système des cartes professionnels doit être revu.

Guillaume HERRNBERGER précise que les mondes équestres et hippiques ne sont pas épargnés puisqu'il n'y a pas un mois où des faits de ce type sont remontés. Le délai du traitement des dossiers est préoccupant. Il peut exister des dérives entre des professionnels et de très jeunes apprenti(e)s, pourtant les mesures prennent des semaines à apparaître. Que faire pour préserver le jeune tout en maintenant la présomption d'innocence ?

Fabienne BOURDAIS informe que les cartes professionnelles sont renouvelables tous les cinq ans mais que les professionnels peuvent être contrôlés à tout instant. Sur le nombre de signalements, 10 % proviennent des encadrants. Parmi eux, les $\frac{3}{4}$ sont des professionnels. Si chacun joue son rôle la récurrence pourrait être évitée. Avant de parler des bénévoles, il faut déjà veiller à ce que les professionnels aient une carte pour pouvoir les contrôler. Le diplôme ne suffit pas. Le challenge est aujourd'hui de rendre le débat possible en ne noyant pas le sujet. Nous observons que les affiches ne sont pas diffusées par exemple. Sur la question du délai, les cas les plus urgents sont traités dans un délai de 48 heures à une semaine. Mais lorsque les dossiers sont plus difficiles il est vrai que l'instruction peut durer une année. Le plus difficile pour la victime et l'entourage est de voir le jeune continuer de travailler auprès de son agresseur.

Etienne VERRIER avoue que le sujet est grave et l'intervention préoccupante. Alors qu'il existe des formations pour la prévention, peut-il être envisagé des axes de recherche permettant d'apporter des informations utiles ?

Fabienne BOURDAIS indique que la seule étude sur le phénomène date de 2009 à la demande du ministère. Aujourd'hui très peu de recherche ont lieu et il faudrait approfondir nos connaissances, surtout auprès des amateurs.

Marion LEVEAU demande si OCAPIAT a placé ce sujet dans ces préoccupations ? Michel DAVID répond que non puisque leur champ d'action est uniquement agricole. Olier SIMON indique qu'un cahier des charges a été rédigé et qui seraient preneur de ce travail pour un sujet aussi transversal.

14 – Questions diverses

Certificat d'aptitude aux fonctions d'inséminateur équin (Maud DUPUY d'UBY – IFCE)

L'arrêté ministériel du 21 janvier 2014 relatif aux certificats d'aptitude aux fonctions d'inséminateur et de chef de centre d'insémination artificielle pour les espèces équine et asine, stipule que les sessions de formation sont conduites par les établissements suivants :

- Centre d'enseignement zootechnique de Rambouillet
- La Jumenterie du Pin
- Les Écoles nationales vétérinaires

Actuellement, La jumenterie du Pin est l'organisme de formation et sous-traite aux 2 autres établissements une partie de la formation théorique. Les travaux pratiques sont donc exclusivement réalisés à la jumenterie du Pin, seul établissement qui détient le troupeau de juments indispensable à cette pratique.

Lors du dernier recrutement en août 2021, il y avait 79 dossiers recevables pour seulement 20 places pour les deux dernières sessions de l'année. Chaque année, l'IFCE forme 40 inséminateurs (quatre sessions de 10 stagiaires). Au regard du nombre de dossiers recevables et du nombre de places, L'IFCE n'ouvrira donc pas de sélection en 2023 mais étudiera quand même des demandes « urgentes » du type « parcours à l'installation ».

Au regard du nombre de place et de l'augmentation de la demande ainsi que de l'origine des demandes, il semble important de réfléchir aux solutions à apporter à la filière.

- Faut-il augmenter le nombre de places en formation ?
- Faut-il envisager d'autres centres de formation ?
- Au regard de l'employabilité, est-il raisonnable de multiplier les personnes formées (insertion professionnelle, valeur du certificat...)?
- Est-il possible d'envisager d'autres solutions de proximité afin de répondre aux besoins des éleveurs ?

Guillaume BLANC, en sa qualité d'inspecteur inséminateur, entend le besoin mais demande de faire attention à l'employabilité. Dans un contexte de BEA, il faut aussi veiller à ce que les professionnels formés aient suffisamment de juments à inséminer pour rendre leurs gestes sûrs au fil du temps.

Marion LEVEAU pose la question de la place de l'insémination, est-il un métier ou une activité complémentaire? Aujourd'hui, ce certificat est inscrit au répertoire spécifique avec un renouvellement prévu en décembre.

Michel DAVID demande s'il ne serait pas judicieux d'avoir un maillage d'inséminateurs sur tout le territoire. Maud DUPUY d'UBY, indique qu'il serait pour cela nécessaire d'avoir une cartographie du besoin. Guillaume BLANC précise que la majorité des inséminateurs veulent effectuer des actes d'insémination en tant qu'indépendant, en plus de ceux effectués sur leurs propres juments.

Maud DUPUY d'UBY demande s'il ne faudrait pas ajouter davantage de critères de sélection pour limiter le nombre de dossiers. Question à laquelle Guillaume BLANC répond qu'il faut, comme pour les chefs de centre, intégrer le critère du parcours professionnel.

Michel CHAUVÉAU préconise de poursuivre ces échanges avec des éléments d'informations complémentaires.

Suites données aux avis du CEF sur les TFP moniteurs d'équitation western / attelage de la FFE – Olivier SIMON (FFE)

Olivier SIMON commence son intervention en remerciant l'implication du CEF et de son président.

Malgré l'importance du travail à supporter par la fédération, le TFP moniteur d'équitation Western / attelage a vocation à combler le manque laissé par la réforme du BPJEPS en 4 UC pour ces deux disciplines. Au jour de la réunion, France compétences n'a apporté aucune précision. L'absence du bureau DS3B à ce point ne permet pas d'ajouter d'autres éléments d'informations.

Michel CHAUCHEAU conclut que s'il la lenteur est à déplorer il faut souligner le soutien unanime de la filière.

Bilan des trois ans de fonctionnement du CEF – Améliorations souhaitées – Michel CHAUCHEAU

Michel CHAUCHEAU remercie les membres du CEF pour les avis, très favorables, formulés sur le projet de bilan qu'il a exposé dans sa forme définitive, au Conseil d'administration de l'IFCE du 9 mars dernier. Sauf si certains souhaitent revenir sur ce sujet, il propose de débattre plutôt de la méthode de travail, notamment, au vu des ordres du jour qui demeurent assez lourds, du fait de la diversité des secteurs de la filière.

En conclusion des échanges, la formule actuelle est adaptée car elle permet de travailler les sujets entre les deux réunions plénières. Les membres notent le besoin de temps conviviaux comme cela a été proposé en octobre 2021 sur le site de l'IFCE au Haras national du Pin pour faciliter les échanges en toute convivialité.

15 - Clôture du 6^{ème} Conseil – Date et lieu de la réunion suivante du CEF

Michel CHAUCHEAU remercie les membres du CEF pour leur participation active aux travaux de cette journée. Il souhaite que des réunions plénières du CEF puissent maintenant être organisées ailleurs que dans les locaux des ministères de tutelle et de l'IFCE, dans d'autres lieux de la filière, pour mieux mettre en évidence son implication. Il remercie la FFE d'avoir accepté d'accueillir la prochaine réunion dans ses locaux de Lamotte-Beuvron. La FFE propose la date des 10 octobre (après-midi) et 11 octobre.

&&&&