

## Conseil de l'emploi et de la formation

### Ordre du jour de la 7<sup>ème</sup> réunion plénière

Lundi 10 et mardi 11 octobre 2022

Au siège de la Fédération française d'équitation à Lamotte-Beuvron  
(Proposition au 3 octobre 2022 - Minutage indicatif)

#### **Lundi 10 octobre 2022 :**

**15h30** *Accueil au Kiosque (parking disponible à proximité)*

**16h00** Visite du Parc Fédéral

**17h30** 1 - Ouverture de la 7<sup>ème</sup> réunion plénière (*salle du Kiosque*)

- FFE (Serge LECOMTE ou Frédéric BOUIX)
- IFCE (Jean-Roch Gaillet ou Florence MÉA)
- Michel CHAUVEAU

Présentation de nouveaux membres :

- Estelle VEUILLEROT (EDUTER ingénierie)
- Mathias HEBERT (GHN)
- Élise DAVID (AFASEC – directrice emploi)
- Nicolas PEREZ (IFCE – Cadre noir)

**18h00** 2 - Échange sur le mode de fonctionnement et les projets du CEF (*Cf. documents de séance*)

**18h45** Installation dans les hébergements

**19h30** *Dîner au restaurant de la Fédération française d'équitation*

#### **Mardi 11 octobre :**

**8h15** *Accueil (salle du Kiosque)*

**8h30** 3 - Présentation du rapport d'activité 2021 d'équi-ressources - Tiphaine DROUOT  
([https://www.equiressources.fr/contenu/observatoire/conjoncture/Bilans%20Annuels%20ER/Bilan\\_action\\_2021.pdf](https://www.equiressources.fr/contenu/observatoire/conjoncture/Bilans%20Annuels%20ER/Bilan_action_2021.pdf))

- Bilan 2021 et 1<sup>er</sup> semestre 2022 de la bourse à l'emploi
- Tendances observées sur la plateforme d'équi-ressources
- Composition de l'équipe
- Actions menées pour la promotion des métiers et des formations
- Projet de désanonymisation des offres

**8h50** 4 - Bilan 2022 et suite du concours « Un des meilleurs apprentis de France » (MAF) -  
Charlène LOURD (*Cf. état d'avancement de la « proposition » n°10*)

**9h10** 5 - Présentation des indicateurs de tension - Julia JOLY – OMEFFE [Informations d'actualité  
données par des membres du CEF]

- 9h30** 6 - Résultat et suite de l'étude Offre et demandes de chevaux ; formation des éleveurs : étudier les évolutions de l'offre et de la demande de chevaux ; en tirer les conséquences en matière de formation des éleveurs - Françoise CHASTANET et Anne-Lise PÉPIN (Cf. état d'avancement de la « proposition » n°5)
- 10h00** *Pause*
- 10h20** 7 - L'OESC : Panorama social, économique et financier des entreprises équinnes - Pascale HEYDEMANN [Informations d'actualité données par des membres du CEF] (Cf. documents de séance)
- 10h40** 8 - Présentation des produits de développement FIDEL équestre - Olivier SIMON & Florence DELISLE (Cf. état d'avancement de la « proposition » n°4)
- 11h00** 9 - Présentation des avancées du projet Description des activités liées au travail avec les équidés (DALTE) – Charlène LOURD (Cf. état d'avancement de la « proposition » n°2) et présentation d'EDUTER Ingénierie – Estelle VEUILLEROT
- 11h30** 10 - Renouvellement du titre à finalité professionnelle Animateur d'équitation et des Brevets fédéraux auprès de France Compétences – FFE - Olivier SIMON [Informations d'actualité données par des membres du CEF]
- 11h40** 11 - Évaluation des niveaux de prises en charge des coûts contrat d'apprentissage (NPEC) par France compétences – CPNE-EE - Michel DAVID [Informations d'actualité données par des membres du CEF]
- 12h00** *Déjeuner au self de la Fédération française d'équitation*
- 13h30** 12 - Présentation de la direction emploi de l'AFASEC et de sa feuille de route, notamment le projet de dénomination des métiers des courses - Élise DAVID (Cf. document de séance)
- 14h00** 13 - Suivi de l'inscription des métiers sur la liste des métiers en tension: état d'avancement et prochaines étapes – Agnès RIMBERT (MASA – DGPE) et Charlène LOURD
- 14h15** 14 - Présentation de recherche doctorale et proposition d'action en faveur de l'amélioration des conditions de travail dans les écuries – Charlène LOURD (Cf. document de séance)
- 14h35** *Pause*
- 14h50** 15 - Présentation du nouvel Atlas Vétérinaire – Jacques GUÉRIN, CNOV [Informations d'actualité données par des membres du CEF]  
<https://www.veterinaire.fr/communications/actualites/atlas-demographique-2022>
- 15h10** 16 - Nombre croissant de candidats au Certificat d'aptitude aux fonctions d'inséminateur équin – Maud DUPUY D'UBY – PFPS IFCE [Informations d'actualité données par des membres du CEF]
- 15h30** 17 - Commande d'étude à l'OMEFFE : Le métier d'artiste équestre – Gilbert de KEYSER (SNAE) & Isabelle DEFOSSEZ (FFE) (Cf. document de séance)
- 15h50** 18 - Questions diverses :
- Actualisation du décompte des emplois – Françoise CHASTANET  
[https://www.equiressources.fr/contenu/observatoire/conjoncture/IFCE\\_OESC\\_Synthese\\_emploi\\_d\\_ecembre2018.pdf](https://www.equiressources.fr/contenu/observatoire/conjoncture/IFCE_OESC_Synthese_emploi_d_ecembre2018.pdf)
- 16h05** 19 - Fixation de la date et du lieu de prochaine réunion plénière (proposition de l'AFASEC) – Conclusion de la réunion – Michel CHAUVEAU
- 16h15** Fin de la réunion.

## Conseil de l'emploi et de la formation (CEF) du 10 octobre 2022

### Échange sur le mode de fonctionnement et les projets du CEF

(Note de Michel CHAUVÉAU)

#### Point n° 2 de l'OJ

Au commencement de son deuxième mandat, le président du CEF propose à ses membres un échange sur le mode de fonctionnement du CEF et ses projets, avec deux objectifs :

- Tenter d'en dégager une vision prospective partagée.
- Faciliter l'insertion des nouveaux membres du CEF dans le Conseil par une meilleure connaissance de son fonctionnement et de ses travaux.

Les **éléments** ci-après (présentés sans ordre particulier) peuvent éventuellement permettre de lancer la discussion. Ils sont issus d'une **réflexion interne** à l'IFCE, dans le cadre du groupe de pilotage (GP) du CEF. Ils complètent le [rapport](#) présenté au Conseil d'administration le 9 mars 2022 (soumis préalablement à l'approbation des membres du CEF) et le court échange sur ce sujet, lors du CEF du 6 avril 2022 (cf. son [compte-rendu](#)).

1 / La transformation du Conseil de la formation (CF), créé en 2010, en un Conseil de l'emploi et de la formation (CEF), décidée par le CA en 2018 et mis en œuvre en 2019, s'est traduite par le passage d'une « logique de l'offre » (de formation de l'IFCE présentée pour avis à la filière) à une « logique de la demande » de la filière pour développer l'emploi et améliorer l'adéquation formation & emploi.

Cela est en cohérence avec le positionnement (progressif) de l'IFCE comme institut technique au service de la filière, en plus de ses missions régaliennes.

En conséquence, équi-ressources et l'OMEFFE sont davantage devenus les « outils » du CEF pour la mise en œuvre de projets et la réalisation d'études ; le PFP s'est positionné en complément (pour l'aide en ingénierie, en recherche, et la mise en œuvre d'orientations pour la partie qui le concerne). Pour le PFP comme pour équi-ressources, le CEF est utile en matière de veille et de relations avec la filière.

Pour l'OMEFFE, le CEF est devenu son instance de gouvernance. Les relations avec les commanditaires ont été précisées et clarifiées.

2 / Il importe que le CEF (comme les autres conseils et comités) demeure « en phase » avec les orientations du CA et des ministères de tutelle en matière d'objectifs et de moyens.

Les derniers CA (mars et juin) permettent de penser que c'est le cas ; la lettre d'objectif pour 2022 des ministères de tutelle adressée à l'IFCE également. Cf. extrait ci-après :

*« Le « conseil de l'emploi et de la formation » répond aux besoins des acteurs de la filière et s'attache à renforcer l'attractivité des emplois du secteur.*

*Dans ce cadre, vous accompagnerez les acteurs de la filière dans l'identification et la recherche de solutions sur les métiers en tension et poursuivrez le développement d'outils à destination des nouvelles pratiques de la profession (plateforme au profit des prestataires indépendants). En conséquence, vous poursuivrez l'adaptation de votre offre de formation, en adéquation avec les compétences professionnelles nécessaires à tous les acteurs de la filière équine, dès l'amont de la filière (élevage). »*

3 / Le suivi des sujets traités, très rigoureux, avec l'usage du site internet de l'IFCE, les comptes rendus et états d'avancement réguliers, etc., est apprécié. Il permet de s'approprier les thématiques en cours, revenir sur certains points. Il facilite les échanges et le travail en transparence.

4 / Le choix des (nouvelles) thématiques doit faire l'objet d'une (meilleure ?) attention. Si des sujets émergent en interne, il faut certainement les préparer en amont avant de les proposer au CEF, avec une note de présentation à l'appui et, le cas échéant, une méthode de travail, des propositions ou des orientations. Cela concerne également les « questions diverses ».

S'ils émergent en cours de réunion du CEF, il faut sans doute procéder ensuite à une étude interne et la présenter au CEF suivant. Il faut vérifier dans les CR des réunions qu'aucune thématique n'a été laissée sans suite, involontairement. Est-ce toujours le cas ?

5 / Le CEF doit demeurer une structure ouverte, prête à accueillir de nouveaux membres en facilitant leur insertion. Il faut privilégier les échanges, faciliter les relations entre les membres de la filière, notamment dans un cadre informel, ce qui s'avère souvent porteur de nouvelles idées et propositions. Y-a-t-il suffisamment de moment pour cela ? Est-ce suffisamment le cas ?

6/ Le CEF doit conserver sa souplesse et ses possibilités d'adaptation. Il ne doit pas devenir une structure rigide, trop cadrer ou s'installer dans une routine. Il doit être capable de proposer qu'il soit mis un terme à l'investissement des moyens de l'IFCE sur certains sujets pour laisser se développer d'autres.

Le schéma ci-après (proposé par Charlène LOURD) présente les sujets traités par le CEF (dont ceux ayant fait l'objet d'un groupe de travail) de manière thématique, plus accessible que l'inventaire chronologique figurant sur le site de l'IFCE. Le cadre de présentation, faisant référence à l'attractivité des métiers, des formations et de l'emploi, peut faire émerger d'éventuels nouveaux thèmes de travail.

## Classification schématique des sujets abordés par le Conseil de l'emploi et de la formation

### Au regard de l'attractivité

#### des métiers

- *Concours MAF*
- *Dénomination des métiers des courses*

#### des formations

#### de l'emploi

- *Panorama social, économique et financier des entreprises équines*
- *Inscription sur la liste des métiers en tension*

### Au regard de la notion de carrière

#### Orientation

- *Actualisation :*
  - *du guide métier d'ER*
  - *des fiches métiers santé/soin*
- *#lechevalrecrute*

#### Formation

- *Avis et information des créations/renouvellements des certifications*
- *Diffusion d'information aux organismes de formation (certification de qualité QUALIOP)*
- *Diffusion résultat d'étude Fidel Equestre*
- *DALTE*
- *Information des modalités de formation (AFEST)*
- *Réévaluation des NPEC*
- *Présentation des fonds d'assurance VIVEA et OCAPAT*

#### Insertion

- *Insertion des diplômés du secteur sport/loisir*
- *Présentation du rapport d'activité d'équi-ressources*

#### Développement

#### Fin

### Au regard de l'adéquation formation-emploi

- *Diagnostic du marché du travail*
- *Présentation des indicateurs de tension*
- *Attractivité des métiers liées à l'entraînement des chevaux de course*
- *Evolution du métier de vétérinaire*
- *Atlas vétérinaire 2021*
- *Accroissement du nombre de candidats au certificat d'aptitude professionnelle inséminateur équin*
- *Prospective du métier d'éleveur*
- *Prospective du métier de sellier-harnacheur*
- *Thèse, Faire carrière dans les mondes équestres et hippiques ? Sous le signe du désajustement entre l'emploi et la formation*

**Conseil de l'emploi et de la formation  
du 11 octobre 2022**

**Rapporteuse : Françoise CHASTANET – OMEFFE**

État d'avancement (au 8 juillet 2022) :

**Insertion professionnelle des diplômés de la filière équestre**

***Proposition n° 3***

Contexte

Lors du CEF de septembre 2019, la FFE s'est dite intéressée et prête à participer à une étude pour qualifier l'insertion professionnelle des enseignants diplômés de la filière équestre, avec un suivi longitudinal

Suite à cette réunion, de nombreux échanges ont eu lieu entre l'Observatoire des métiers, de l'emploi et des formations de la filière équine (Omeffe), la FFE et la CPNE-EE afin de délimiter les besoins de chacun. Ce suivi répond à une exigence de France compétences et un besoin pour mieux qualifier la trajectoire des diplômés.

État d'avancement

**1. Avril – mai 2020 : Validation des besoins et de la participation de la CPNE-EE**

7 Avril : présentation du projet à la CPNE-EE (Fabienne Bondon), recueil des attentes de la CPNE-EE autour du projet.

6 mai : accord de la CPNE-EE pour participer échanger/travailler sur une méthodologie de suivi.

La FFE et la CPNE-EE expriment une attente commune : élaborer une méthodologie harmonisée de suivi d'insertion de leurs diplômés selon le cahier des charges de France compétences.

**2. Mai à août 2020 : Expertise de l'existant**

- Entretiens téléphoniques auprès de la CPNE-EE, de la FFE, et de l'IFCE : méthodologies, freins, outils, flux.

- Échanges avec le Ministère des Sports, et EDUTER sur les enquêtes d'insertion menées par leurs services.

### 3. 15 septembre 2020 : Point d'étape avec la FFE et la CPNE-EE

Présents : Olivier Simon, Fabienne Bondon, Pascale Heydemann, Françoise Chastanet

Relevé de décisions :

- Les questions et les modalités de réponses devront être harmonisées entre la CPNE-EE et la FFE afin de rendre l'analyse globale possible. Actuellement France compétences proposent 2 procédures pour la collecte des résultats d'insertion : une procédure simplifiée transitoire (utilisée par la CPNE-EE) et une procédure « plus exigeante » en cours de test (utilisée par la FFE).
- Olivier Simon présentera la procédure de la FFE aux membres de la CPNE-EE le 29 septembre. Depuis juin 2020, afin d'intégrer les nouvelles exigences de France Compétences, la FFE interroge directement les stagiaires avant la certification et après la certification via son campus en ligne.
- L'Omeffe rédigera un guide méthodologique afin d'harmoniser les notions clés (promotion, taux de réponse, non répondants, métiers visés, calculs...). Un entretien est calé en octobre avec France compétences afin de préciser les exigences et évolutions.

### 4. 29 septembre 2020 : Rencontre FFE/CPNE-EE

Objectif : présentation des outils de la FFE aux membres de la CPNE-EE.

### 5. 2 octobre 2020 : Prise de contact avec France / Omeffe

France Compétences est très sensible à cette démarche d'harmonisation et encourage le réseau à poursuivre ses travaux.

La mise en ligne de la procédure « plus exigeante » de remontées des suivis d'insertion est prévu pour **juin 2021**. (*Contact du 23/03/2021 avec France compétences → cette date prévisionnelle ne sera pas tenue. La mise en œuvre a pris du retard, pas de date de lancement communicable*)

### 6. Février- Mars 2021

OMEFFE : Rédaction des 2 questionnaires d'insertion (avant certification et à 6 mois) selon les modalités de France Compétences et en y intégrant des questions supplémentaires pour mieux qualifier les parcours des diplômés équestres.

## **7. 1<sup>er</sup> avril 2021 : Point d'étape avec la FFE et la CPNE-EE**

Objectifs : Discussions autour des questionnaires réalisés (structures, modalités, ...)

Relevé de décisions :

- Omeffe : modifie les questionnaires en fonction des remarques, saisit les questionnaires via l'outil d'enquête en ligne de l'IFCE (Lime Survey).
- FFE/CPNE-EE : testent les questionnaires auprès de 5/6 stagiaires d'ici mi-juin 2021 en utilisant le lien Lime Survey
- CPNE-EE : se renseigne pour acquérir un outil d'enquête en ligne. Océane Bourgoïn (coordinatrice CPNE-EE) échangera avec l'OMEFFE pour la mise en œuvre. ->> échanges réalisés le 29 avril 2021.

## **8. 14 juin 2021 : Point d'étape avec la FFE et la CPNE-EE**

Objectifs :

- Bilan des tests réalisés et échanges autour des modifications à réaliser.
- Discussion autour du guide méthodologique rédigé (harmonisation des notions clés (promotion, taux de réponse, non répondants, métiers visés, calculs, RGPD...))

Relevé de décisions :

- Omeffe : prise en compte des modifications supplémentaires au niveau des questionnaires. Envoi du nouveau lien lime survey auprès de la CPNE-EE et FFE.
- FFE/CPNE-EE : testent les questionnaires auprès de quelques stagiaires d'ici juin 2021. Remontées des résultats auprès de l'OMEFFE pour modifications si nécessaire.
- FFE/CPNE-EE : Lancement du questionnaire d'insertion à 6 mois auprès des diplômés 2020.

## **Statut du projet au 29 juin 2022**

Depuis juin 2021, les travaux de lancement des enquêtes ont été suspendus par la CPNE-EE et la FFE au vue des priorités et des moyens de chacun. En juin 2022, il a donc été décidé de clôturer le projet.

Les outils d'enquête ont été créés et un guide méthodologique est disponible. Dès que les conditions seront réunies pour collecter des données d'insertion harmonisées, la réactivation du projet pourra être étudiée.

&&&&&



## Conseil de l'emploi et de la formation du 11 octobre 2022

### Point n° 4 de l'OJ

**Rapporteuse : Charlène LOURD**

### État d'avancement :

## Inscription de nouveaux métiers au concours « Un des meilleurs apprentis de France » Proposition n° 10

### Contexte

Depuis 1985, le concours « Un des meilleurs apprentis de France » (MAF), pensé et organisé par la société nationale des Meilleurs ouvriers de France (SnMOF), offre la possibilité chaque année à des apprenants de tous horizons professionnels de montrer leur savoir-faire, promouvant ainsi le travail manuel.



Michel Bellanger, vice-président de la SnMOF et président du concours MAF, a saisi le Conseil de l'emploi et de la formation (CEF) en octobre 2020 pour proposer d'étendre le catalogue des certifications admissibles au concours MAF à de nouveaux métiers de la filière équine. Après concertation, les membres du CEF ont saisi cette opportunité.

### Inscription de quatre nouveaux métiers au catalogue du concours MAF

La filière équine est ainsi représentée au concours « Un des meilleurs apprentis de France » par les métiers de sellier-harnacheur et de maréchal-ferrant mais également depuis le 11 mars 2021 par les métiers de palefrenier-soigneur, de lad-driver/lad-jockey, de cavalier d'entraînement et d'enseignant d'équitation.

Un groupe de travail<sup>1</sup> a été constitué pour mettre en œuvre ce projet. Des référents métiers ont été nommés pour participer à l'organisation des épreuves (composition du jury, lieu

<sup>1</sup> Pour le ministère de l'Agriculture (MAA) : Nadège Séné (chargée de mission) et Joël Rigal (inspecteur) / pour le ministère chargé du Sport (MS) : Anne Danière-Moreau (Cheffe de bureau pôle formation – DRAJES Nouvelle Aquitaine) / pour la FFE : Olivier Simon (adjoint de la directrice technique nationale) / pour le Conseil National de l'enseignement agricole privé (CNEAP) : Céline Reix (chargée de développement) / pour l'Union nationale des Maisons familiales et rurales (UNMFR) : Erick Chermette (directeur de la MFR de Terrou) / pour l'Union nationale rurale d'éducation et promotion (UNREP) : Nicolas Boivin (Directeur adjoint) / pour les Établissements publics agricoles : Roland Delon (Directeur du centre d'enseignement zootechnique (CEZ) de Rambouillet) / pour l'Association formation et actions sociale des écuries de courses (AFASEC) : Guillaume Herrnberger (Directeur général) / pour le Syndicat des entraîneurs, drivers et

d'accueil, promotion auprès des établissements de formation, des apprenants, des professionnels et des institutionnels) et écrire les sujets d'examen (avec l'aide de professionnels et de formateurs).

## Organisation et mise en place des concours

- *Du 15 octobre 2021 au 12 février 2022 : Inscriptions*

Pour la rentrée 2021, tout apprenant âgé de moins de 21 ans en formation initiale sous statut d'étudiant, de stagiaire ou d'apprenti préparant un CAPa Lad cavalier d'entraînement, un Capa Palefrenier-soigneur, un Bac professionnel Conduite et gestion d'une entreprise hippique, un Bac professionnel Conduite et gestion d'une entreprise agricole ou un BPJEPS pouvait s'inscrire à ce prestigieux concours.

Pour cette première édition, 301 apprenants se sont inscrits (*Cf. tableau en page 3*).

- *Du 5 mars au 3 juin 2022 : Épreuves régionales*

En accord avec la Société nationale des meilleurs ouvriers de France et au vu de la répartition des organismes de formations sur le territoire et du nombre d'inscrits, le niveau départemental n'a pu être envisagé. Les apprenants accèdent donc directement au niveau régional. Seuls les candidats ayant obtenu une médaille d'or (au moins 17/20) à ce niveau ont pu accéder au niveau national.

Pour la mise en place des épreuves en région, le service d'équi-ressources intervient avec l'aide des délégués territoriaux de l'IFCE eux-mêmes mis en relation avec les référents MOF départementaux et régionaux de la SnMOF. Si la Société nationale des MOF reste l'interlocutrice privilégiée pour s'assurer du respect des conditions de mise en œuvre du concours, l'IFCE et ses partenaires interviennent quant à eux sur la technique et la mise en place logistique des compétitions (fixer les dates et lieux, s'assurer de la disponibilité de la cavalerie et des infrastructures, prévoir l'hébergement et la restauration des candidats et du jury, solliciter des sponsors, etc.).

Au total, 20 journées de compétition régionales ont été organisées au sein de 16 organismes de formation. Par l'intermédiaire de la presse présente en nombre et en diversité, ces journées ont été l'occasion de montrer l'étendue du savoir-faire des jeunes professionnels mais aussi la qualité des formations qui leur sont dispensées.

À l'issue de ces étapes, 46 apprenants se sont qualifié(e)s pour la finale nationale (*Cf. tableau en page 3*).

- *1<sup>er</sup> et 2 juillet 2022 : Épreuves nationales*

Dans une volonté de promouvoir largement les métiers et les formations en lien avec le cheval, le groupe de travail et les référents métier ont choisi d'accueillir l'ensemble des épreuves nationales sur un même lieu à une même date. Ainsi, le vendredi 1<sup>er</sup> juillet le campus AFASEC de Gouvieux a pu accueillir les premières épreuves des quatre nouveaux métiers. Les épreuves se sont poursuivies le lendemain au prestigieux hippodrome de Chantilly, mis gracieusement à

---

jockeys de trot (SEDJ): Stéphane Meunier – (Entraîneur et président) / pour l'Association des entraîneurs de galop (ADEG): François-Xavier De Chevigny (Entraîneur et président) / pour la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA): Jérôme Lachaux / pour le Réseau des délégués territoriaux de l'IFCE: Anne Carriou (directrice territoriale Ouest) / pour équi-ressources: Tiphaine Drouot (Responsable du service), Elise David (chargée de communication) et Charlène Lourd (Coordinatrice du projet)

disposition par le regretté Matthieu VINCENT. Pour des raisons de sécurité, de disponibilité de la cavalerie et des infrastructures adaptées, les épreuves d'enseignant d'équitation se sont quant à elles déroulées au Centre équestre de Senlis.

Un village d'orientation a été à cette occasion érigé dans un double objectif de promotion des formations et des établissements et d'information autour des métiers auprès d'un large public. Plus d'une dizaine de personnes ont ainsi pu être renseignées. Cette initiative tend à se consolider par un meilleur affichage, notamment son nom qui est apparu peu évocateur pour le grand public.

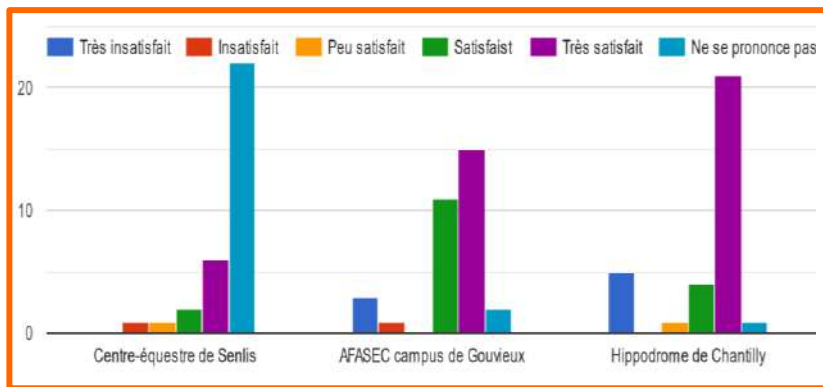


A l'issue de cette première édition, 15 apprenants se sont vus titrés  
Meilleur apprenti de France

<i>Métier</i>	<i>Nombre total d'inscrits</i>	<i>Nombre de sélectionnés pour la finale</i>	<i>Nombre de Meilleur apprenti de France</i>
<i>Palefrenier-soigneur</i>	89	12	4
<i>Lad-driver / lad-jockey</i>	89	15	5
<i>Cavalier d'entraînement</i>	80	12	3
<i>Enseignant d'équitation</i>	37	6	2
<i>Maréchal-ferrant</i>	4	0	
<i>Sellier-harnacheur</i>	2	1	

### Bilan général et suite

Des questionnaires de satisfaction ont été envoyés à l'ensemble des participants de la finale nationale. Les candidats, les formateurs, jurys ou exposants au village de l'orientation ont ainsi pu exprimer leur ressenti sur la préparation de cette finale et son déroulement.



Les 32 participants ayant répondu sont globalement très satisfaits et ont pu exprimer leurs idées d'amélioration au travers du questionnaire. 94% d'entre eux recommandent le concours MAF.

La première mise en œuvre du concours de l'Un des meilleurs apprentis de France pour quatre nouveaux métiers du cheval a été révélateur d'une forte volonté commune de promouvoir les métiers et les formations de la filière en faisant rayonner le savoir-faire des professionnels en devenir. En ce sens, ce projet fédérateur a connu un franc succès et un élan d'enthousiasme tant auprès des institutions, des professionnels, des apprenants, que des formateurs et chefs d'établissement.

Si globalement les retours sont encourageants, la mise en œuvre du concours MAF dans sa forme actuelle nécessite d'important moyens humains et financiers :

Pour l'IFCE :

- 22 646€ de dépenses liées aux étapes régionales (repas, cadeaux aux participants, frais de déplacement)
- 27 902€ de dépenses liées aux étapes nationales (repas, matériel, animation, frais de déplacement)
- 27 778€ de dépenses liées à la communication (tournage de teaser et vidéo promotionnelle)

Le projet a bénéficié du soutien de la Communauté de commune de l'Aire cantilienne à hauteur de 15 000€ et de la Région Hauts de France à hauteur de 10 000€.

- 304 jours de travail

Dans son rôle d'appui à la filière, l'IFCE et notamment son service équi-ressources considèrent d'intérêt général la nécessité de poursuivre le projet. Dans un contexte de pénurie grandissante de personnel, la filière a besoin d'attirer de nouveaux apprenants dans ses formations et à susciter des vocations. Il apparaît donc primordial d'œuvrer à une meilleure attractivité des formations et des opportunités de carrière encore mal connues du grand public. Le service d'équi-ressources propose de renouveler cette action en 2023.

Le Conseil de l'emploi et de la formation a validé ce projet et a pu s'appuyer dans un premier temps essentiellement sur équi-ressources pour le faire mettre en œuvre. Dans la mesure où les représentants de la filière équine considèrent également important de le pérenniser, il importe certainement maintenant que les partenaires s'impliquent davantage, l'IFCE, dans son rôle d'institut technique au service de la filière pouvant continuer à en assurer la coordination. Ce point est soumis à la discussion du CEF.

*☞ L'intégralité du bilan MAF et son infographie sont à retrouver sur la [page du CEF](#) dans la rubrique « Travaux du CEF ».*

**Conseil de l'emploi et de la formation  
du 11 octobre 2022**

**Point n° 6 de l'OJ**

**Rapporteuse : Françoise CHASTANET  
Cheffe de projet : Anne-Lise PÉPIN**

État d'avancement (au 16 septembre 2022) :

**Offre et demandes de chevaux ; formation des éleveurs : étudier les évolutions de  
l'offre et de la demande de chevaux ; en tirer les conséquences en matière de  
formation des éleveurs**

**Proposition n° 5**



L'étude propose de dresser un regard prospectif sur l'évolution des emplois et des marchés durant les 10 années à venir sur la filière élevage sport.

**État d'avancement 2020**

Les études préalables suivantes ont été menées en 2020 :

**- Le marché des chevaux (étude 1)**

L'analyse de la demande française a été réalisé : synthèse des données bibliographiques disponibles ; analyse de la base SIRE ; classification des cavaliers clients d'un centre équestre envisageant d'acheter un cheval dans les 10 prochaines années (source : enquête Fidel'Équestre).

La demande étrangère pour les équidés français de sport/loisir a été qualifiée à partir des contenus des bases sanitaires d'exportation (certificats sanitaires d'exportation, saisis par les DD(CS)PP. Des premiers résultats sur les chevaux exportés (type d'équidés exportés, race, âge, et pays de destination, utilisation après l'export) sont disponibles.

Des enquêtes qualitatives sur les chevaux exportés ont été réalisées par téléphone (enquêtes de quelques anciens propriétaires, de gros exportateurs, et de

transporteurs d'équidés). Une enquête quantitative a été lancée en janvier 2021 auprès des anciens propriétaires des équidés exportés.

### - Qui sont les acteurs de l'élevage ? (Étude 2)

Un premier rapide état des lieux a été réalisé à partir de l'analyse de la base SIRE.

### - Les emplois, le marché du travail, les formations: dynamique et adéquation (étude 3)

Les emplois ont été estimés selon le décompte emploi réalisé en 2018 par l'Omeffe. Les emplois salariés ont été qualifiés à partir de l'analyse des données de la MSA. Le marché du travail a été analysé selon les données de la plateforme équi-ressources : identification des métiers exercés en sport-loisir, des métiers qui recrutent, des métiers en tensions, profil des candidats postulants.

Les formations susceptibles d'alimenter les métiers de l'élevage et la valorisation des jeunes chevaux ont été répertoriées : cartographie des formations et des organismes de formation, analyse des programmes de formation, volumes de formés. Des éclairages qualitatifs (conseillers équi-ressources, des formateurs, des jeunes actifs récemment diplômés) ont complété cette étude.

## État d'avancement 2021

**Le 1<sup>er</sup> COPIL de lancement s'est tenu le 4 février 2021** (en visioconférence) : 17 participants

### Déroulé du COPIL :

- Rappel du contexte et objectifs de l'étude
- Tour de table et collecte des attentes de chaque participant
- présentation et discussion autour des premiers états des lieux réalisés : Marché, éleveurs, emploi salariés et formations
- Echanges sur les prochaines actions à mener

### Relevé de décisions du COPIL

- Lancement de 2 sous-groupes de travail : Marché et éleveurs.

Groupe de travail Marché : Le marché des équidés de sport-loisir : état des lieux et prospective - Animé par Anne-Lise Pépin et Camille Colange  
Qui sont les acheteurs d'aujourd'hui et ceux de demain, pour quels types d'équidés ?  
Avis sur les questionnaires d'enquête, définition du périmètre d'étude et partage des visions sur l'avenir du marché.

→ Ce groupe de travail s'est réuni **le 6 avril 2021**

Groupe de travail Eleveurs : Etat des lieux des éleveurs - Animé par Françoise Chastanet et Romane Varenne

Qui sont les éleveurs d'aujourd'hui ? Quelles trajectoires, pratiques, perspectives, attentes, difficultés, interactions ?

Validation des objectifs de l'étude, avis sur la méthodologie, le périmètre d'étude et les questionnaires.

→ Ce groupe de travail s'est réuni **le 9 avril 2021**

## **2ème COPIL : le 5 juillet 2021 (en visioconférence) – 13 participants**

### Déroulé du COPIL :

- Etude Marché : Présentation des premiers résultats des 2 enquêtes quantitatives lancées en juin 2021.
  - enquête 1 : auprès des acheteurs d'équidés en 2020
  - enquête 2 : auprès des futurs acheteurs d'équidés
- Etude Eleveurs : Présentation des résultats de l'enquête qualitative réalisée auprès de 25 éleveurs (typologie des éleveurs interrogés, faits marquants concernant les pratiques des éleveurs, leur rapport à la formation continue, leur main d'œuvre, les interactions entre éleveurs, leur vision avenir)

### Relevé de décisions du COPIL

#### →Etat des lieux ELEVEURS :

- quantifier les éleveurs selon les typologies, et selon leurs stratégies (objectifs, pratiques, structures...). Une proposition de questionnaire sera réalisée cet été 2021. L'enquête sera envoyée à l'automne 2021.
- faire un lien avec l'IDELE et le Réseau équin pour répondre aux attentes du COPIL concernant les outils d'aide à la décision : études de cas, études de coûts en élevage sport.

#### → Projet dans sa globalité :

- la SHF échange en interne sur leurs souhaits de livrables à produire dans le cadre de l'étude.
- hiérarchiser les actions à mener suite à la prospective.

## **3ème COPIL : le 4 décembre 2021 (en visioconférence) – 9 participants**

### Déroulé du COPIL :

- Etude Marché : Résultats des enquêtes marché, Projections du marché (offre et demande) sur les 10 prochaines années avec discussion autour des hypothèses d'évolutions
- Etude Eleveurs : Présentation des premiers résultats de l'enquête quantitatives réalisées en octobre 2022. 12 000 emails envoyés, 2100 répondants.

### Relevé de décisions du COPIL

- Ne rien diffuser avant le prochain COPIL. Préparer un format de présentation comme celui d'aujourd'hui avec les analyses plus fines proposées.

Concernant les livrables, le Copil propose :

- un format de synthèse sous format ppt. Un sommaire permettra de viser les slides intéressantes et d'aller rechercher/capter les éléments recherchés.

- des conférences sur les résultats de l'étude avec des focus sur des thèmes. La vidéo ne doit pas être longue. Exemple de thème : quelle production pour quel marché ?

### **État d'avancement 2022**

**4<sup>ème</sup> COPIL : le 31 mars 2022** (en visioconférence) – 9 participants

#### Déroulé du COPIL :

- restitution et synthèse des résultats
- identification des leviers prioritaires pour accompagner les éleveurs.
- Modalités de diffusion des résultats

#### Relevé de décisions du COPIL

- La rédaction d'une synthèse de l'étude est validée. Anne-Lise et Françoise feront une proposition d'ici cet été.

- Afin de diffuser les résultats de cette étude, un plan de diffusion devra être établi.

Un groupe de travail « communication » permettra de définir les supports, les cibles et les messages clés à faire passer.

- La prospective en lien avec les métiers de l'élevage sera planifiée avant la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2022. Une stagiaire a été recrutée dans le cadre de la réalisation de ce troisième volet de l'étude (arrivée 30 mai 2022).

**JSIE (Journées Sciences et Innovation Equines) : le 3 juin 2022** à Saumur

- Rédaction d'un article de synthèse des résultats (Anne-Lise)
- Présentation des résultats (format 15 minutes – Anne-Lise et Françoise)

**5<sup>ème</sup> COPIL : le 23 juin 2022** (en visioconférence) – 13 participants

#### Déroulé du COPIL :

- État d'avancement diffusion des résultats des volets Eleveurs et Marché
- Lancement de la prospective métiers : validation objectifs, périmètre, méthodologie et calendrier

#### Relevé de décisions du COPIL

Concernant la diffusion des résultats des volets 1 et 2 (Eleveurs et Marché) :

- La SHF souhaite associer le GHN au projet de communication notamment sur le besoin de plus de transparence dans les transactions.
- Réflexion et réalisation d'un pocket sur les démarches/circuit d'achat
- Proposer un storyboard pour une vidéo « Qui sont les éleveurs ? »



- La SHF souhaite planifier des interventions de l'IFCE pour présenter les résultats de l'étude : Mondial, du Lion, web conférences, interventions en régions...
- Mise en page du rapport global de l'étude en cours, relecture pour à l'automne 2022

Concernant le lancement du volet 3 « prospective sur l'évolution des métiers et des compétences » :

- Juillet/aout 2022 : réalisation des entretiens (par téléphone et sur le terrain)  
Contribution du COPIL : Collecte de contacts de salariés (Nom, prénom, métier dominant, téléphone, coordonnées employeur) et de prestataires (service de remplacement, groupement d'employeurs, prestataires...).
- Automne 2022 : synthèse des entretiens

### **CODIR IFCE : le 13 septembre 2022 en visio-conférence**

- présentation des résultats de l'étude et des suites en cours ou envisagées

**Prochain COPIL :** Entre le 15 novembre et le 15 décembre 2022

&&&&&

## Conseil de l'emploi et de la formation du 11 octobre 2022

### Point n° 7 de l'OJ

**Rapporteuse : Pascale HEYDEMANN – OESC**

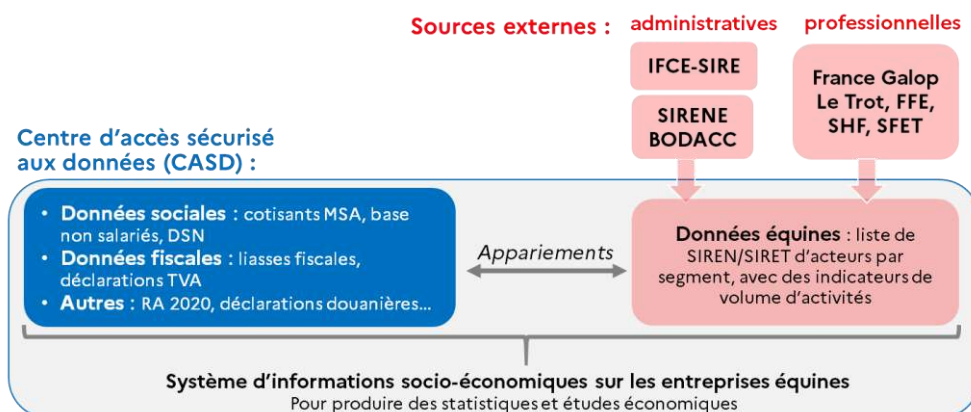
Document de séance

### Panorama social, économique et financier des entreprises équines

Les décideurs politiques, les services administratifs et les professionnels de la filière équine ont besoin de statistiques et d'études économiques pour éclairer leurs réflexions. Afin d'approfondir la connaissance du tissu économique de la filière équine, l'Observatoire économique et social du cheval (OESC) consolide un nouveau système d'informations socio-économiques sur les entreprises équines, avec l'aval du Comité filière.

Ce projet repose sur la valorisation de données administratives individuelles sur les entreprises. Suite à son habilitation par le Comité du secret statistique en 2021, l'OESC peut accéder à des données sur le Centre d'accès sécurisé aux données (CASD). Les fichiers actuellement disponibles sont notamment issus des déclarations fiscales des entreprises (liasses fiscales, déclarations TVA) et des déclarations sociales (salariés et indépendants, régime agricole ou général). Ces données seront appariées avec différentes listes d'entreprises équines gérées en particulier par l'IFCE, les sociétés-mères et la FFE, afin de constituer une base unique de données individuelles socio-économiques, spécifique aux acteurs exerçant une activité équine.

#### Principes du nouveau système d'informations



La valorisation de ces données permettra d'établir un portrait statistique annuel de la filière équine, illustrant le poids de ses entreprises au sein de l'économie française : nombre d'entités, chiffre d'affaires total généré, montant de la richesse créée, etc. Des statistiques structurelles sur l'emploi seront produites. Tous ces indicateurs pourront être déclinés par secteur d'activité et par région.

Des statistiques économiques et financières seront élaborées à partir des comptes de résultats et des bilans des entreprises, elles permettront d'analyser les différents modèles économiques et l'impact du contexte économique mouvant. Les données sociales permettront de suivre l'évolution des revenus d'activité et la dynamique d'embauche des employeurs.

Enfin, ces données seront mobilisables pour des travaux thématiques ou sectoriels ponctuels, selon les besoins. Par exemple, des travaux sont en cours pour illustrer l'impact des changements de taux de TVA applicables aux activités équines. D'autres analyses sont prévues à partir des enquêtes du recensement agricole 2020 et des déclarations douanières, pour affiner la connaissance du cheptel équin et des surfaces qu'il valorise, et la dynamique des échanges extérieurs.

*Les travaux menés dans le cadre de ce projet mobilisent des données individuelles et sont strictement encadrés pour garantir la confidentialité. Les mises à disposition de données par les organismes de la filière sont conventionnées. L'accès au CASD est nominatif, par authentification biométrique. Les traitements de données individuelles ne génèrent aucune diffusion ni de données individuelles, ni de résultats identifiant indirectement des entreprises, conformément aux règles du secret statistique.*

&&&&&

## Conseil de l'emploi et de la formation du 11 octobre 2022

### Point n° 8 de l'OJ

**Rapporteurs : Charlène LOURD (IFCE), Olivier SIMON (FFE) & Florence DELISLE (IFCE)**

État d'avancement (au 29 septembre 2022) :

### **Mieux intégrer la demande des usagers en centre équestre : Adaptation de l'étude Fidel'Equestre**

#### **Proposition n° 4**

### **Mieux intégrer la demande des usagers en centre équestre : Adaptation de l'étude Fidel'Equestre**

**Contexte :** Face à la diminution du nombre de licenciés et à la volatilité de la clientèle changeant de centre équestre, l'étude Fidel'Equestre a été réalisée dans le but d'analyser la demande, la satisfaction et la fidélité des pratiquants en centre équestre.

Le constat de départ montre que l'offre des centres équestres est principalement tournée vers la compétition alors que la demande des cavaliers se diversifie quant à l'usage fait avec le cheval. Se pose alors la question avec Fidel'Equestre de l'adaptation de l'offre à la demande et de la conséquence que cela provoque sur la fidélité des clients.

Cette étude a été financée par le Conseil Scientifique de la filière équine et portée par l'IFCE<sup>2</sup>, l'INRAE<sup>3</sup> et la FFE<sup>4</sup>. Un groupe de travail a été mis en place en octobre 2019 dans l'objectif de transférer les connaissances de l'étude Fidel'Equestre aux professionnels gérants de centres équestres, enseignants, formateurs et élèves enseignants. Ce transfert de connaissance comprend trois actions :

- une diffusion large d'information,
- une création de supports de formation à destination des apprenants de l'enseignement équestre (Titre à finalité professionnelle Animateur d'équitation de la FFE et Brevet professionnelle de la jeunesse de l'éducation populaire et des sports) et des formateurs d'enseignants,
- le développement d'un outil informatique à l'attention des dirigeants accessible sur le site Internet de la FFE.

<sup>2</sup> Institut français du cheval et de l'équitation

<sup>3</sup> Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement

<sup>4</sup> Fédération française d'équitation

	<b>Octobre 2019 – Mai 2022</b> <i>(Appropriation de l'étude ; mise en place des actions ; diffusion large d'information)</i>	<b>Mai 2022 - ...</b> <i>(Création de supports de formation ; développement d'un outil informatique)</i>
<i>Florence Delisle (ingénieure de formation à l'IFCE)</i>	X	X
<i>Mélanie Fabre (stagiaire FFE 5 mois en 2021 co-encadrée avec l'IFCE)</i>	X	
<i>Charlotte Geyl (chargée d'études à l'OESC)<sup>c</sup></i>	X	
<i>Pascale Heydemann (responsable de l'OESC<sup>5</sup>)</i>	X	
<i>Marion Leveau (coordinatrice des ingénieurs de formation de l'IFCE)</i>	X	X
<i>Charlène Lourd (animatrice du CEF<sup>6</sup>-IFCE)</i>	X	X
<i>Olivier Simon (Adjoint de la Directrice Technique Nationale de la FFE<sup>7</sup>)</i>	X	X
<i>Xavier Tirant (Responsable services FFE Club &amp; FFE Compétition)</i>		X
<i>Céline Vial (ingénieure de recherche à l'IFCE)</i>	X	X

### **Diffusion large d'information :**

Deux Web conférences ont été mises en ligne en septembre 2020 :

- Une à destination des [dirigeants de centres équestres](#),
- Une à destination des [enseignants d'équitation](#).

[Une fiche Equipédia](#) présente les principaux résultats de l'étude Fidel'Equestre.

<sup>5</sup> Observatoire économique et social (de l'IFCE)

<sup>6</sup> Conseil de l'emploi et de la formation

<sup>7</sup> Fédération française d'équitation

## Création de supports :

Un support de cours power point a été créé pour restituer les principales conclusions et préconisations issues de ce travail de recherche. Une présentation de ce support a été réalisée le 12 février 2021 par Florence Delisle auprès d'une dizaine d'élèves en formation BPJEPS sur le site de Saumur-IFCE. Les retours des élèves participants ont été positifs. Cette présentation a suscité de la curiosité et de l'intérêt chez les élèves. Ce premier essai montre toutefois que ce sujet mérite d'être abordé en séquences plus courtes réparties tout au long de l'année scolaire pour une meilleure imprégnation.

Le groupe a initialement travaillé à l'amélioration des supports et réfléchi à une diffusion en direction :

- des dirigeants de centres équestres via la plateforme [FFE Campus](#) et/ou des Webconférences FFE pour leur proposer une formation sur la fidélisation de la clientèle;
- des formateurs d'encadrants<sup>8</sup> d'équitation grâce à la mise en place d'un « kit pédagogique » (Webconférences IFCE, supports de cours) pour aider les formateurs à former à la fidélisation de la clientèle.

Avec pour objectif de :

- Sensibiliser à la problématique des attentes, de la satisfaction et de la fidélité des cavaliers en centres équestres
- Présenter les résultats de l'étude Fidel' Equestre
- Faire réfléchir au positionnement de son offre en concevant des produits répondants aux attentes, des produits sources de satisfaction et fidélité
- Savoir communiquer sur ses produits et sur sa singularité

Finalement, le Pôle formation de l'IFCE se saisit du sujet et souhaite profiter du travail de recherche pour proposer un module de formation à distance sur la plateforme « Sporteef ». Un premier testage a été effectué en interne au cours de l'été 2022. Les retours d'expérience ont permis de modifier la construction du module en deux parties : une partie réservée aux apprenants, la seconde accessible aux formateurs d'enseignant. En fonction de la cible, les fonctionnalités du module sont adaptées mais le contenu des power point reste quant à lui identique. Aujourd'hui, Florence Delisle, en charge de la création de ce module, souhaite tester cette nouvelle version auprès de jeunes apprenants et formateurs extérieurs.

---

<sup>8</sup> Encadrants = animateurs d'équitation, enseignants d'équitation, guides équestre, coach, instructeurs

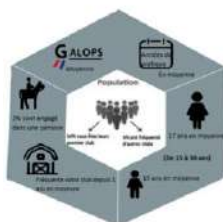
## Développement d'un outil informatique :

Dans le but d'accompagner les dirigeants de centre équestre dans la satisfaction et la fidélisation de leur clientèle, le groupe travaille sur la création d'un outil informatique qui sera disponible sur le site internet de la FFE. Celui-ci se veut facile d'utilisation et force de proposition. Il a pour objectif de permettre une évaluation des attentes, de la satisfaction et de la fidélité des cavaliers du centre équestre à travers une enquête auprès du dirigeant et une auprès des clients cavaliers. Au-delà de la synthèse des résultats de l'enquête, le dirigeant accèdera à des conseils et recommandations adaptés à sa structure et à sa clientèle.

Le développement de cet outil informatique demande deux années de travail (1<sup>ère</sup> année pour la réflexion et test de l'outil ; 2<sup>ème</sup> année pour le développement).

Durant l'année 2021, les bases de l'outil ont été créées et testées :

- un questionnaire dirigeant et quatre questionnaires clients (moins de 7 ans, 7-12 ans, 13-14 ans, 15 ans et plus),
- les traitements des données collectées et visuels correspondants qui permettront de restituer les résultats aux dirigeants de centres équestres,
- un cahier des charges à destination de développeurs informatiques.



Le groupe de travail engage désormais le développement informatique de l'outil avec le soutien de la FFE et de son service informatique SIF. Une mise en ligne de l'outil est prévue au premier trimestre 2023 sur le site internet de la FFE.

&&&&

## Conseil de l'emploi et de la formation du 11 octobre 2022

### Point n° 9 de l'OJ

**Rapporteuse : Charlène LOURD**

État d'avancement (au 29 septembre 2022) :

## Présentation des certifications en blocs de compétence Projet DALTE Proposition n° 2

**Contexte :** La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 avait introduit la notion de « *blocs de compétences* » comme « *partie identifiée de certification professionnelle* », classée au Répertoire national de la certification professionnelle (RNCP), sans les rendre obligatoire. C'est ce que fait maintenant la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 (article 31) et son texte d'application, le décret n° 2018-1172 du 18 décembre 2018. Les blocs de compétences sont définis comme des « *ensembles homogènes et cohérent de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées* ». La loi précise qu'ils doivent être accompagnés de **référentiels d'activité, de compétences et d'évaluation** pour être inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Lors du premier CEF le 23 septembre 2019, il a été retenu de travailler la notion de « blocs de compétences » pour les formations de la filière en fonction des besoins des professionnels.

Le 4 mars 2020, lors de la deuxième réunion du CEF, il est apparu que les acteurs concernés n'ont pas ou quasiment plus besoin de l'aide technique de l'IFCE en matière d'aide à une écriture des certifications sous forme de blocs de compétences. Les acteurs présents ont, en revanche, exprimé la volonté d'une plus grande concertation sur ce sujet à l'avenir, d'un travail en commun, pour définir ensemble un langage clair et partagé, donnant notamment plus de clarté et de visibilité aux parcours de formation pour celles et ceux qui s'y engagent. À cet effet, a été proposé de s'intéresser, par exemple, aux référentiels d'activité et de compétences, ou à une nouvelle présentation des blocs.

### Travaux réalisés :

Lors de la réunion du CEF du 22 octobre 2020, à partir des données de France compétences (FC) étudiées à la fin de l'été, il a été mis en évidence un nombre déjà important de formations déposées sous forme de blocs de compétences à FC, pour inscription au RNCP : 64 %, pour, a minima, 181 blocs et 14 formations inscrites au répertoire spécifique (RS).



Le nombre de certificateurs (RNCP + RS) est de 23. Les principaux, en nombre de certifications, sont le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation (MAA), le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports (MENJS), la Fédération française d'équitation (FFE), fédération délégataire, et la Commission paritaire nationale de l'emploi des entreprises équestres (CPNE EE), la branche professionnelle.

Il est à noter que, pour les formations aux métiers de l'animation et du sport certifiées par un diplôme de brevet professionnel, diplôme d'État ou diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et des sports (BPJEPS, DE et DES JEPS), le ministère des Sports s'est vu reconnaître la correspondance entre les unités capitalisables (UC) de ses diplômes et les blocs de compétences par le [décret n° 2020-25 du 13 janvier 2020](#). Toutefois le MS a considéré que ce « maillage » en 4 blocs de compétences (= UC) et sa « granulométrie » pouvait être reconsidérés. Le décret n° 2021-426 du 10 avril 2021 l'a effectivement abrogé, dans son art. 5.

En outre a été réalisée une frise chronologique des échéances de dépôt des certifications auprès de France compétences.

Les pilotes du dossier ont proposé une approche métiers pour continuer à avancer sur ce sujet, dans le cadre d'un groupe de travail qui associeraient, au moins dans un premier temps, les principaux certificateurs demandeurs (pour davantage de détails, voir de compte rendu de la réunion du CEF du 22 octobre 2020 et le transparent de séance).

## État d'avancement depuis la réunion du CEF du 22 octobre 2020 :

Différents contacts ont été pris début janvier 2021 avec le MAA (par la CPNE EE) et le MS (par le président du CEF) pour mettre en place ce groupe de travail.

Toutefois, dans le contexte de l'époque, marqué notamment par la fusion du ministère chargé des Sports avec celui de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, effective au 1<sup>er</sup> janvier 2021, les cabinets, directions et bureaux concernés ont souhaité disposer d'un temps de concertation interne afin de déterminer une nouvelle stratégie, commune, en matière d'architecture des diplômes J & S et, par voie de conséquence, de définition des blocs de compétences.

Aussi la direction des Sports (DS) a fait savoir au président du CEF qu'elle souhaitait différer l'organisation de la réunion interministérielle proposée par le CEF à ce sujet, associant les autres certificateurs (FFE & CPNE EE), jusqu'à l'aboutissement de cette concertation interne. Une visioconférence associant notamment le bureau DS 3B, l'animatrice et le président du CEF, organisée le 27 janvier 2021, a permis de préciser la situation.

Depuis, la DS a confié à un cabinet privé (CG Conseil), peu avant l'été 2021, une mission pour l'aider identifier des blocs de compétences communs aux BPJEPS et diplômes d'Etat J&S et définir d'une nouvelle architecture de l'offre de certification. Il a rendu ses conclusions le 7 janvier 2022. Un deuxième appel d'offre a été lancé pour y donner suites.

Par ailleurs, sollicité par plusieurs membres du CEF, dont la CPNE-EE, compte tenu du rejet d'inscription ou de renouvellement d'inscription de titres à finalité professionnelle (TFP) ou ce certificat de qualification professionnelle (CQP) par France compétences (FC), le président du CEF a considéré opportun de solliciter cet établissement public de régulation avant tout démarrage de ces travaux. Une réunion s'est tenue (en visioconférence) le 8 septembre 2021. Son compte-rendu est accessible sur la page du CEF du site de l'IFCE.

Le président du CEF a considéré qu'avec le temps qui passait, le nombre de certifications déposées sous forme de blocs de compétence n'avait pu qu'augmenter, et atteindre des proportions importantes, ou exhaustives. Sauf exception, ce travail continue à être fait sans concertation entre certificateurs. C'est juridiquement acceptable (« *Un bloc commun peut être défini pour plusieurs certifications professionnelles par un même certificateur ou par plusieurs certificateurs.* » FC) mais insatisfaisant par rapport à l'objectif exprimés par les membres du CEF, de définition d'une méthodologie et d'un langage commun, dans l'intérêt, notamment, des usagers, ces blocs ainsi constitués étant, sauf exception, des éléments d'un puzzle, incompatibles entre eux. Toutefois cela n'interdit pas de continuer à travailler dans cette direction, puisque les certifications doivent être revues et présentées à FC tous les 5 ans. Il n'est pas impossible, à cette occasion, de les réexaminer entre plusieurs certificateurs.

Le CEF avait donc mis le dossier en attente. La réunion du CEF du 12 octobre 2021 a permis d'évoquer la suite à lui donner (méthode et calendrier), en présence, notamment, des deux ministères certificateurs et en meilleure connaissance de leurs orientations, pour pouvoir les prendre en considération.

Il a été souligné que **le travail envisagé se situait en amont de la définition des blocs de compétences**, et que **cette définition n'appartenait qu'aux seuls certificateurs**, le CEF n'étant qu'une instance de concertation des membres publics et privés de la filière, ministères de tutelle inclus. Ce travail en amont pouvait néanmoins leur être utile, pour la filière équine, dont le secteur équestre, comme, éventuellement, au plan général. Il importait donc que ce travail soit engagé après entente de l'ensemble des partenaires concernés sur la méthode, et soit mené avec la participation de tous.

## État d'avancement depuis la réunion du CEF du 12 octobre 2021 :

Un comité de pilotage s'est constitué en novembre 2021 sous l'acronyme DALTE pour « Description des activités liées au travail avec les équidés ». Ce comité est composé de représentants des ministères de tutelle (Ministère de l'agriculture et de l'alimentation, ministère chargé des sports), de la CPNE-EE, de la FFE, de la SHF, de la SFET, de l'AFASEC et de l'IFCE.

Une première réunion plénière s'est tenue le 3 décembre ([DALTE 1](#)) avec l'objectif de s'entendre collectivement sur un certain nombre de points, comme : la définition des objectifs du groupe de travail ; l'organisation du travail ; les sources et méthodes à utiliser et/ou rechercher ; les livrables à produire ; les métiers visés ; les partenaires à associer (de manière permanente ou selon les thèmes et métiers traités) ; le calendrier, etc.

Lors de cette réunion ; il a été reprécisé que ce travail commun se situait « en amont » de la définition des « blocs de compétences » imposés aux certificateurs par la loi du 5 septembre 2018. Les résultats de ce travail ne pourront être que des suggestions et/ou propositions, qui leur seront adressées. Ils les reprendront ou non à leur compte, selon leurs souhaits.

À la suite de ce cadrage, les membres ont exprimé le besoin de dresser une cartographie des activités liées au travail avec les équidés. Cette cartographie, étape préalable à la réflexion de l'écriture des blocs de compétences par les certificateurs, est construit dans le but de mettre en évidence des passerelles et/ou équivalences possibles entre certifications ou encore des lacunes dans les contenus de formation. Il est également apparu lors de l'échange du besoin de communiquer et de travailler à partir d'un langage commun.

Pour faire suite aux besoins exprimés lors du premier comité de pilotage, un groupe de travail (DALTE 1.1) composé de la FFE (Olivier Simon), de l'AFASEC (Guillaume Herrnberger), de la SHF (Marion Vaillant), de l'expert du CEF Hervé Savy et de l'IFCE (Florence Delisle et Charlène Lourd) a été mis en place.

Ce groupe a en premier lieu retenu comme définition d'activité « un ensemble de tâches mobilisant des compétences déterminées ». L'activité est soumise à de multiples variations et contraintes dues à leur environnement mouvant et imprévisible. Elle nécessite de nombreuses adaptations aux situations rencontrées. Elle est rendue possible et à la fois limitée par les prescriptions qui lui donnent un cadre. Le concept d'activité est intimement lié au travail réel des acteurs. (Tourmen, 2007) <https://www.cairn.info/revue-sante-publique-2007-hs-page-15.html>

Le terme « activité » a été retenu en premier car de ce concept découle l'analyse du travail et donc la détermination des compétences à mobiliser et à développer. En effet, contrairement à la « tâche », « l'activité » renvoie davantage au travail réel exercé par un individu plutôt qu'au travail prescrit.

Ensuite, le groupe s'est attaché à concevoir la structure du tableau DALTE servant de base pour le référencement des activités liées au travail avec les équidés à partir des référentiels d'activité des certifications. Pour plus de simplicité et de facilité de lecture, ce tableau est dédoublé par niveau de certification.

Le 7 mars 2022, le comité de pilotage s'est de nouveau réuni (DALTE 2) pour discuter autour des premiers travaux réalisés. La définition d'activité proposée par le groupe de travail DALTE 1.1 est retenue à l'unanimité. Quant au tableau DALTE, des modifications ont été apportées sur l'intitulé et la répartition des activités en grandes familles. À cette date, les familles d'activités retenues sont :

- Assurer la mise en œuvre de la reproduction de l'espèce équine (et asine) et contribuer à son amélioration génétique
- Débourrer, entraîner, valoriser, employer les équidés
- Enseigner, accompagner, animer la pratique liée aux équidés
- Assurer les soins quotidiens aux équidés, les manipuler et les déplacer
- Veiller au bien-être animal
- Entretien de la structure, des sols et du matériel
- Assurer l'administration et la gestion (stock, comptabilité)
- Travailler en équipe (manager, faire état de son travail, assurer la sécurité de l'équipe)
- Commercialiser et valoriser les produits et services (équidés, saillies, prestations, etc.)
- Assurer la stratégie de l'entreprise
- Accueillir, animer, promouvoir l'entreprise

Pour continuer de faire progresser cette structure et les informations qui en ressortent, les membres du COPIL décident de compléter le tableau avec les référentiels des certifications estimées prioritaires (voir *infra*). Une fois ce premier référencement effectué, les certificateurs pourront travailler au repérage des passerelles, des manquements, etc.

- Accompagnateur de Tourisme Équestre (ATE)
- Animateur d'Équitation (AE)
- Bac pro Conduite et Gestion de l'Entreprise Agricole (CGEA)
- Bac pro Conduite et Gestion de l'Entreprise Hippique (CGEH)
- Brevet professionnel de la jeunesse, éducation populaire et sports (BPJEPS)
- Brevet Professionnel Responsable d'Entreprise Agricole (BPREA)
- Brevet Professionnel Responsable d'Entreprise Hippique (BPREH)
- Cavalier de Pré-entraînement option Débouillage
- Certificat d'aptitude aux fonctions de chef de centre (Licence de chef de centre d'insémination)
- Certificat d'aptitude aux fonctions d'inséminateur (Licence d'Insémination)
- Certificat d'aptitude professionnelle agricole Lad - cavalier d'entraînement (CAP Lad-Cavalier d'Entraînement)
- Certificat d'aptitude professionnelle agricole Palefrenier soigneur (CAP Palefrenier Soigneur d'Équidé)
- Certificat de Qualification Professionnelle Enseignant animateur d'équitation (CQP EAE)
- Certificat de Spécialisation débardage par traction animale (CS DTA)
- Certificat de Spécialisation Option Éducation et Travail des jeunes équidés (CS ETJE)
- Certificat de spécialisation Option Utilisateur et Conduite d'Attelage de Chevaux (CS UCAC)
- Diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (DEJPES)
- Diplôme d'État Supérieur de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et des Sports. (DESJEPS)
- Groom Équin
- Mener et Éduquer des Chevaux d'Attelage
- Titre à finalité professionnelle Moniteur d'équitation options attelage et équitation Western

## État d'avancement depuis la réunion du CEF du 6 avril 2022

Le groupe de travail DALTE a pu se réunir en comité de pilotage à deux reprises, les 26 avril ([DALTE 3](#)) et 27 septembre 2022 (DALTE 4).

Durant cette période, le travail de recensement des activités à partir des référentiels d'activité des certifications existantes s'est poursuivi. À la fin de l'été 2022, les 21 référentiels d'activités ciblés ont été utilisés pour compléter la première version du tableau DALTE. Les certificateurs concernés ont été mobilisés pour la relecture de cette production innovante. Cette première version du tableau DALTE, pourra faire l'objet de compléments et de mises à jour au grés des besoins.

L'objectif du recensement atteint, le groupe de travail s'emploie désormais à mettre en œuvre l'analyse des données. EDUTER Ingénierie<sup>9</sup> contribue à cette réflexion en tant qu'expert sur les questions d'ingénierie des certifications et de relation formation-emploi.

Toujours dans l'objectif qui lui a été fixé d'accompagner les certificateurs vers une écriture cohérente des référentiels de certification, il est maintenant proposé au CEF que le groupe de travail DALTE rende compte dans un document du travail effectué dans cette première étape, en références aux équivalences et passerelles existantes, tout en proposant une méthode pour examiner les éventuelle les superpositions entre référentiels. Les manques et absences pourront être étudiés par la suite. Le projet de ce nouveau « livrable » valorisant ce travail, serait soumis au groupe plénier DALTE, puis au CEF, et pourrait permettre de définir les orientations suivantes de ce dossier.

&&&&

---

<sup>9</sup> EDUTER ingénierie est une des directions de l'Institut Agro Dijon, EPSCP qui succède à Agro Dijon. Agro Dijon était initialement membre du CEF, EDUTER ingénierie lui succède en conséquence.

## Conseil de l'emploi et de la formation 11 octobre 2022

### Point n° 12 de l'OJ

#### Document de séance

### Présentation de la direction emploi de l'AFASEC et sa feuille de route, dont le projet de dénomination des métiers des courses

**Élise DAVID** – Directrice de l'emploi AFASEC

#### Sujet mission emploi :

*Pourquoi se doter de cette ligne métier supplémentaire à l'AFASEC ?*

Missionné par les sociétés-mères pour répondre au besoin de recrutement et de fidélisation des salariés des écuries de courses en s'appuyant sur ces constats qui freinent la croissance du secteur :

- Pénurie de main d'œuvre dans les écuries de courses
- Perte d'attractivité des métiers des courses
- *Turn over* des jeunes de plus en plus élevé

*Quelle sera la priorité aux diverses initiatives ?*

Les initiatives vont de pairs, si en amont des recrutements le travail de fidélisation n'opère pas, la rétention ne se fera pas.

*À partir de quel chiffre basez-vous vos objectifs de diminution de turnover ?*

À partir du chiffre national de 15%. Les écarts objectifs seront en lien avec sa fluctuation.

*En mars 2022 s'est tenu le forum de l'emploi à Paris Longchamp, une occasion de dresser des actions à mener en faveur de l'emploi dans les écuries de course, quelles suites allez-vous leur donner ?*

Pour rappel, les participants ont été invités à travailler ensemble autour de 12 problématiques afin de proposer des plans d'actions dont 3 ont été votés comme prioritaires pour la filière :

- La création d'un réseau des ressources humaines
- La mise en place d'un label 'bien-être social'
- Valorisation des métiers par une série de vidéos pour diffusion sur les réseaux sociaux

Ces sujets font partie intégrante des axes stratégiques de la mission emploi de l'AFASEC en 2023

*Pensez-vous recevoir l'adhésion des professionnels sur les actions proposées dans cette stratégie emploi ?*

Nous y travaillons, notamment sur le sujet de la sensibilisation au management par la voie de la formation, qui contre toute attente est bien reçue par les professionnels. Nous sommes dans une phase de transition et de prise de conscience des employeurs de main d'œuvre sur l'utilité du développement des bonnes pratiques et la gestion du personnel pour limiter le *turn over* dans leurs écuries.

### **Sujet dénomination des métiers des courses hippiques :**

Historiquement, le secteur des courses emploie des dénominations de métier à consonance masculine: garçon de voyage (équivalent de groom), 1<sup>er</sup> garçon (équivalent de responsable d'écurie), garçon de cour (équivalent de palefrenier-soigneur). Il apparaît aujourd'hui nécessaire de changer les terminologies pour s'adapter aux réalités sociales et contribuer à les rendre plus attractifs

*Pensez-vous recevoir un avis favorable des professionnels attachés à ces intitulés ?*

Nous devons conduire le changement en valorisant :

- Les répercussions fortes sur le volet attractif de nos métiers
- Les plus-values et incidences sur la fidélisation des salariés

Au-delà du besoin de féminiser le nom des métiers, se pose la question du terme « Lad » employé dans la discipline du trot.

En effet, nous nous interrogerons également sur une refonte des métiers liés à l'entraînement au trot. Notre représentant des professionnels du trot (Stéphane MEUNIER – Président du Syndicat des entraîneurs, des drivers et des jockeys au trot) sera consulté à ce sujet.

&&&&

## Conseil de l'emploi et de la formation 11 octobre 2022

### Note de séance

### Point n° 14 de l'OJ

#### *Résultat de recherche et proposition d'action*

-

#### **Faire carrière dans les mondes équestres et hippiques ? Sous le signe du désajustement entre la formation et l'emploi**

Charlène LOURD – Docteure en science de l'éducation

Soutenue et financée par l'Institut français du cheval et de l'équitation (IFCE), la thèse a été réalisée entre les mois d'octobre 2017 et avril 2022. Employée au sein de l'institut depuis 2013, je n'ai cessé, durant les recherches doctorales, d'honorer l'ensemble de mes missions, d'abord de conseillère emploi-formation, puis d'ingénieure de projets. Le sujet de cette recherche a donc, pour ainsi dire, émergé d'un contexte professionnel et s'est construit en son sein. Il est indissociable de ma double posture de jeune chercheure et de professionnelle impliquée dans toutes les questions administratives, techniques et financières, liées à la mise en œuvre de la formation professionnelle pour une amélioration du rapport à l'emploi.

Dans un contexte préoccupant de manque de personnel, les acteurs de la filière équine se mobilisent chacun à leur niveau (professionnel, scientifique, politique, etc.) pour tenter de pallier aux problèmes d'attractivité et d'adéquation des compétences qui s'amplifient. Bien que le turn-over ait toujours été important dans la filière équine, la question des départs prématurés - des reconversions - des professionnels mérite une plus grande attention à mesure que le vivier de professionnels en devenir s'amenuise et que les candidatures tendent à ne plus satisfaire les employeurs en recherche de personnel compétent.

Au croisement des sciences de l'éducation, de la sociologie et des sciences de gestion, cette thèse s'applique à un terrain de recherche, aux contextes socioéconomiques, socio-organisationnels et socioculturels spécifiques. Abordée sur le plan national d'un point de vue théorique, la recherche est appréhendée et conduite sur le territoire normand.

#### **Objet de la recherche**

Cette recherche porte sur un phénomène social, lié à un manque de professionnels correspondant aux attentes des employeurs des entreprises équestres et hippiques. Mais au vu du dernier rapport national du Marché du travail dans la filière équine de l'OMEFFE<sup>10</sup>, 76% des offres d'emploi rédigées par les employeurs ne mentionnent aucun niveau de formation

---

<sup>10</sup> OMEFFE. (2020a). *Marché du travail dans la filière équine en France*.

souhaité. Ce taux atteint 81% en Normandie<sup>11</sup>. Ce manque d'intérêt pour la formation de la part des employeurs dénote un fort décalage de prime abord entre les besoins en compétences des entreprises et la valeur formative attribuée aux certifications. L'adéquation entre la formation et l'emploi est donc directement interrogée.

C'est pourquoi il nous faut décrire le parcours de vie professionnelle des « gens de chevaux » en les positionnant dans un contexte de travail spécifique marqué par la passion qui semble singulariser le rapport au travail et à la formation dans ses traditions. Le manque d'information sur ce particularisme et l'absence de liant entre les acteurs m'invitent à aborder cette thèse en mobilisant la notion de carrière, en référence notamment à la sociologie interactionniste<sup>12</sup>. L'objectif de cette recherche est donc de comprendre les désajustements qui s'opèrent entre les champs de l'emploi et de la formation dans une branche d'activité qui se subdivise en plusieurs segments indépendants, mais reliés les uns aux autres par le cheval.

## **Périmètre et méthode**

Étudier l'ensemble des segments de la filière équine aurait été trop difficile tant les usages du cheval et les métiers y sont nombreux. C'est pourquoi le périmètre de recherche se limite aux trois secteurs les plus pourvoyeurs d'emploi : les courses hippiques, les sports et loisirs équestres et aux seuls métiers en lien direct avec le cheval. Ce choix s'explique d'autant plus que se sont dans ces trois secteurs que la pénurie de personnel qualifié se fait le plus ressentir actuellement.

Ma recherche a donc pour objectif de comprendre le phénomène de la diminution du personnel qualifié, d'apporter des savoirs et de participer à l'élaboration de solutions. Bien que l'objectif paraisse ambitieux et ne puisse être résolu grâce à une étude universitaire, elle propose d'approfondir la connaissance des carrières professionnelles pour envisager une meilleure gestion du personnel. C'est donc par une série « d'aller-retour » entre le terrain et la théorie que cette thèse s'est progressivement construite dans une logique de description, d'analyse et de compréhension d'un fait social. Autrement dit, j'ai cherché à comprendre des données factuelles grâce à l'explication de variables empiriques par des concepts théoriques. Pour cela, l'élaboration de cette recherche suit une démarche empirico-inductive où la méthode de travail part des faits (données brutes réelles et observables) vers l'élaboration théorique. En d'autres termes, à partir des phénomènes particuliers observés sur le terrain, le chercheur peut comprendre un phénomène général en apportant des éléments théoriques au fur et à mesure de la recherche.

Dans une relation que nous supposons désajustée entre les champs de la formation et de l'emploi (taux de tension, pénurie du personnel, jeune moyenne d'âge des salariés), il convient de s'intéresser au réajustement - au rééquilibrage - entre les parties : employeurs, employés, formateurs.

La méthodologie s'appuie sur trois phases de recueil de données, la première en 2018 par la codification de *Curriculum vitae*, la deuxième en 2019 par l'envoi de questionnaires complémentaires et la troisième en 2021 par la réalisation d'entretiens semi-directifs. Les

---

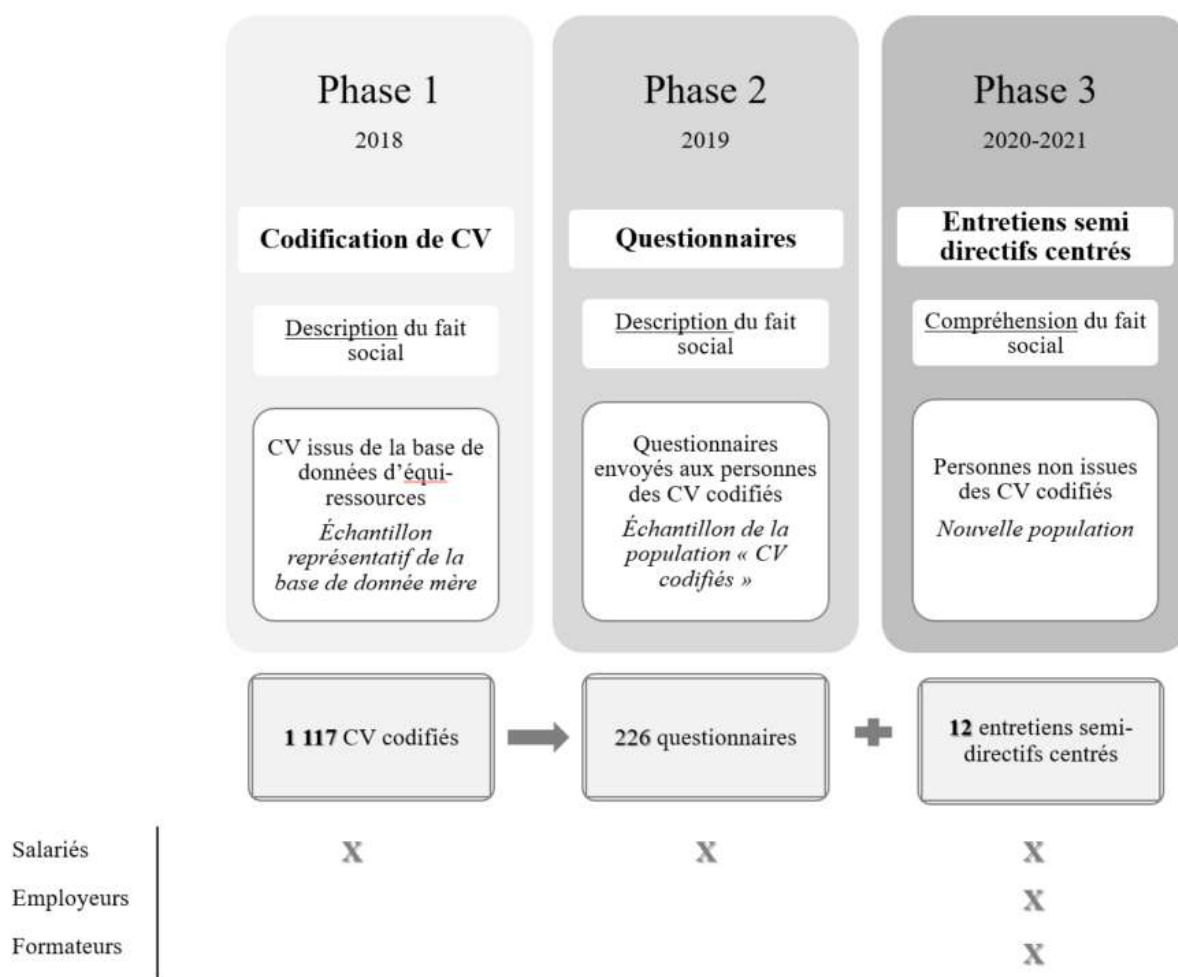
<sup>11</sup> OMEFFE. (2020b). *Marché du travail dans la filière équine en Normandie*.

<sup>12</sup> On appelle *interactionnisme* un courant de pensée de la sociologie qui analyse la société comme le résultat de l'interaction entre les individus qui la composent. Ce courant, développé aux États-Unis au milieu du XX<sup>e</sup> siècle, se fonde sur les domaines de la psychologie, de l'anthropologie, et des sciences de l'information.



deuxièmes et troisièmes phases ont bénéficié de réajustements en fonction des premiers résultats et de la revue de littérature réalisée en cours de recherche.

La méthodologie se structure autour d'une double approche, quantitative et qualitative. L'approche quantitative s'appuie, d'une part, sur le recueil et la codification de 1117 *Curriculum Vitae* et, d'autre part, sur l'envoi d'un questionnaire à l'ensemble des personnes pour qui les CV ont été analysés au préalable (226 retours). L'approche qualitative s'appuie quant à elle sur des entretiens semi-directifs auprès de 4 salariés (non issus de l'échantillon des CV), 3 employeurs et 5 formateurs, soit 12 individus au total. La méthode mobilise donc à la fois des données statistiques descriptives sur des positions occupées dans le périmètre étudié, mais également des données plus biographiques des vécus et du sens des parcours du point de vue des acteurs.



**Résultats présentés : des indicateurs globalement satisfaisants à l'insertion mais des conditions de travail et d'emploi déplorées causant le départ de professionnels en devenir et expérimentés**

Pour répondre à l'objectif de ce travail de recherche qui était de comprendre les désajustements qui s'opèrent entre les champs de l'emploi et de la formation dans les mondes équestres et hippiques, je me suis attachée à observer les carrières des professionnels en lien direct avec l'cheval. Ces carrières s'entendent au travers cinq étapes : l'orientation, la formation, l'insertion, le développement, la fin.

Au commencement de toute carrière, l'orientation consiste à choisir le chemin professionnel vers lequel un individu souhaite s'engager. Certains chemins sont plus ou moins choisis, d'autres en revanche, sont empruntés avec passion. Et même si les métiers du cheval semblent faire partie de ceux pour lesquels les individus s'orientent par goût pour l'activité ou l'animal, l'engagement ne peut être équivalent selon les individus. Les individus qui s'engagent dans la voie des métiers en lien avec le cheval sont en effet en grande majorité des amoureux de l'animal comme le montre le résultat de notre questionnaire. D'autres déclarent aussi travailler dans cet univers par goût du travail en extérieur. Ils sont peu nombreux donc à choisir cette orientation par obligation ou par dépit, faute d'une autre idée d'orientation. Nous retenons à cet égard que les moins convaincus de leur choix d'orientation semblent être les individus issus de familles équestres ou hippiques. Pouvant certainement s'expliquer par le poids de la socialisation primaire, l'orientation semble ressembler dans ce cas à la poursuite d'une tradition familiale plus qu'à un choix personnel. De cette manière, l'influence familiale pose le premier élément distinctif entre les modèles de carrière.

S'orienter vers les métiers du cheval semble se formaliser le plus souvent au moment de l'adolescence à partir d'expériences déjà vécues avec les chevaux. Avant d'être professionnels, les travailleurs des mondes du cheval ont donc été amateurs. Une partie de nos répondants confirment s'être orientés vers cette voie professionnelle pour poursuivre leur pratique amateur. La professionnalisation s'inscrirait donc dans un continuum entre activité et travail comme une transformation de l'amateurisme.

C'est d'ailleurs cette porosité entre l'amateurisme et le professionnalisme qui rend l'analyse des carrières si délicate. Alors même que le type de parcours de formation semble faire varier le parcours professionnel, nous avons pu observer que la détention du Galop7 ou d'une licence d'amateur pour les courses influençait également la suite du parcours des professionnels. Être titulaire d'un Galop7 ou d'une licence pour courir en tant qu'amateur sur les hippodromes fait que les carrières sont plus évolutives et linéaires ou du moins plus ancrées. L'apprentissage des métiers semble définitivement ne pas passer que par le système éducatif académique. Ce qui n'empêche pas les formations spécialisées de se faire une place dans la construction des carrières. En comparaison aux professionnels n'ayant pas suivi de formation spécifique (modèle endogène), les titulaires de diplôme(s) spécialisé(s) dans la filière équine sont souvent moins diplômés, justifient d'un niveau scolaire moindre, mais surtout privilégient la voie de l'alternance (apprentissage ou stage) pour apprendre les métiers du cheval. Ainsi, nous retrouvons ici la prédominance, ou du moins, l'importance de l'expérience dans l'apprentissage du métier. Parce que non obligatoire et parce que possible par d'autres biais, la formation académique ne semble pas être un critère important pour construire une carrière dans les mondes du cheval. C'est probablement pour cette raison qu'une fois professionnels, les travailleurs sont peu nombreux à se former tout au long de leur carrière.

En regardant de plus près l'insertion des individus, un lien entre la formation et l'emploi semble tout de même se confirmer par une certaine corrélation entre la spécificité de formation et l'insertion directe après la formation :

- La part de l'insertion sur le marché du travail par un emploi lié au cheval diminue à mesure que la part de formation spécifique diminue.
- Le type de parcours de formation correspond aux types de parcours professionnels.
- Les apprentis et stagiaires en formation spécifique sont plus nombreux à s'insérer par un emploi en lien avec le cheval.
- Le temps de recherche du premier emploi après une formation spécifique au cheval est plus court quand l'insertion se fait dans une entreprise liée à cette spécialité.

- Les niveaux de formation les plus faibles sont les plus nombreux à s'insérer par un emploi en lien avec le cheval.

Mais contrairement à la littérature, dans les mondes du cheval il n'existe pas de lien entre l'obtention ou non du diplôme et l'insertion. En effet, la non-obtention du diplôme professionnel spécifique ne semble pas être un frein à l'insertion dans cette même spécificité.

**Statistiquement, les indicateurs de l'insertion montrent donc une correspondance entre la formation spécifique et l'emploi. L'idée même que ce lien puisse dysfonctionner interviendrait donc à un autre moment de la carrière.** D'ailleurs, l'analyse a pu montrer qu'un lien existait uniquement entre la nature du premier emploi (en lien ou non avec le cheval) et le premier métier exercé. Ce lien disparaît dès le deuxième métier exercé en lien avec le cheval, ce qui semble indiquer que ce lien formation-emploi s'amenuise à mesure que la carrière évolue. C'est peut-être pour cette raison que les répondants du questionnaire ayant suivi une formation en lien avec le cheval sont aussi nombreux à estimer que cela leur a été autant facilitant que sans incidence. Alors que les carrières auprès des chevaux commencent tôt, notamment par l'emprunt de la voie de l'apprentissage dès le niveau CAP, **un rapport à la formation, à l'école de manière plus générale, semble bloquer le rapport entre le système productif et le système éducatif.**

En dehors du rapport entre la formation et l'emploi, c'est un tout autre type de blocage qui ressort des questionnaires : celui de la considération des salariés<sup>13</sup>. Loin d'être récent et isolé, je souhaite ici communiquer ce malaise qui peut être **une cause de la pénurie du personnel tout aussi explicative que le rapport formation-emploi.**

En poursuivant l'étude des étapes de carrière, c'est une filière moins cloisonnée qu'il n'y paraît qui est apparue. En effet, la première analyse a pu mettre en exergue que contrairement aux idées reçues, les secteurs communiquent entre eux par le biais de professionnels qui y naviguent au gré de leur parcours. Les statistiques montrent que les mono sectoriels sont plus enclins à n'exercer qu'un seul métier et à commencer apprenti puis devenir salarié, tandis que les plurisectoriels ont quant à eux davantage connu les statuts de bénévole, stagiaire et chef d'entreprise. Cette distinction apportée par les statistiques interroge sur les raisons des changements d'orientation inter secteur. S'inscrivent-ils dans une construction de carrière ou sont-ils contraints ? Est-il facile de changer de monde ? À cette question, l'analyse des candidatures associées aux individus de l'échantillon montre que les 26-39 ans (c'est-à-dire la tranche encore en activité après la vague de déperdition observée après 25 ans sur la pyramide des âges de la MSA) utilisent le service d'équi-ressources pour changer de secteur. Ce service jouerait donc un rôle de liant entre les mondes du cheval. En revanche, peu de professionnels exercent différents métiers (92% de l'échantillon a exercé moins de trois métiers différents en lien avec le cheval et que parmi eux, la moitié n'en ont exercé qu'un seul). La succession des métiers a d'ailleurs pu montrer que le premier métier exercé influençait le reste de la carrière sans pour autant permettre de distinguer des types d'évolution. Couplée à un nombre plus important de changements d'entreprises, la stabilité des professionnels dans leur métier semble indiquer qu'il existe davantage une précarité des conditions d'emploi que des conditions de travail.

Cette difficulté à dessiner des types de carrière à partir de données quantitatives nous interroge. Existe-t-il une logique de carrière chez les professionnels du cheval ? À ce titre, l'analyse des candidatures a dévoilé un certain paradoxe dans la construction des carrières. Plus de la moitié des CV extraits de la base de données d'équi-ressources se situe en milieu de

---

<sup>13</sup> Ces revendications interviennent en 2019 avant la campagne #lafilièreéquinerecrute qui a suscité un certain nombre d'indignations quant aux conditions d'emploi.

carrière. Ce taux est d'autant plus élevé chez les femmes alors mêmes qu'elles sont plus nombreuses à s'insérer par un emploi en lien avec le cheval et moins nombreuses à utiliser cette plateforme en début de carrière. L'usage de ce type de plateforme se ferait donc à un moment où il apparaîtrait logique que le réseau suffise à faire évoluer les carrières. Serait-il donc plus difficile de trouver un emploi en milieu qu'en début de carrière ?

La dernière des étapes de la carrière dans les mondes du cheval est pour une grande majorité des professionnels synonyme de bifurcation. Au vu de la pyramide des âges présentée par la MSA, peu exercent auprès des chevaux jusqu'à l'âge de la retraite. Nous sommes donc en présence de carrières relativement courtes, qu'il faut toutefois relativiser au regard de l'âge d'entrée sur le marché du travail. Les bifurcations peuvent être volontaires ou contraintes. Parmi les reconversions contraintes, nous retenons les périodes de chômage. Au regard de l'analyse des CV, les périodes d'inactivité n'ont pas trouvé d'échos avec d'autres variables, ce qui laisse présumer qu'il n'existe pas de lien objectivable entre les parcours et le risque de chômage. En revanche, les premiers résultats obtenus par l'analyse des questionnaires nous renseignent davantage sur les départs volontaires puisque 4 individus sur 10 avouent être partis à cause des conditions d'emploi, notamment le faible salaire au vu du nombre d'heures réalisées.

Je propose ici un commentaire laissé en fin de questionnaire d'une femme de 27 ans, parcours de formation uniquement en lien avec le cheval de niveau 4, non titulaire du Galop7 ou de la licence courses amateur, salariée uniquement dans le monde des courses en tant que laddriver puis palefrenière-soigneuse. Lors de la codification, elle n'a jamais interrompu sa carrière auprès des chevaux, un an après elle répond aux questionnaires :

« Pour trouver du travail hors cheval, j'ai évité de dire que j'ai travaillé dans les chevaux, car les gens ne comprennent pas. Je n'ai pas suivi de formation pour changer de secteur. Caissière, femme de ménage, travailler à l'usine ça s'apprend sur le tas. Je n'ai jamais eu de problème pour trouver du travail. J'ai un bac pro c'est déjà bien pour les employeurs de voir que j'ai un bac. Quand on n'a pas de famille dans le milieu du cheval (surtout les courses) c'est trop compliqué d'évoluer, on est toujours le larbin sur les hippodromes où l'on court après le matériel. Et on a envie d'avancer dans la vie, d'avoir un salaire et du temps. C'est un beau métier, j'ai adoré. Si on me propose un travail où toutes mes heures sont payées j'y retourne. Mes amis pensaient que j'étais riche à million avec le nombre d'heures que je faisais, quand ils ont su que je gagné 1300 € pour 70h/semaine ils m'ont dit que j'étais folle. Je ne suis pas contre 1 ou 2 heures supplémentaires, mais finir à 3h et recommencer à 6h30 ce n'est pas normal. J'étais vraiment fatiguée et ma famille s'est inquiétée de mon état de santé. Quand je suis partie, mon employeur a compris. Je lui ai dit qu'on pouvait faire avec une meilleure organisation et un roulement mais il n'a pas voulu changer. Le monde du cheval se casse la gueule. Tout le monde arrête. Quand on est jeune apprentie on vit chez les parents ça va, mais quand on commence à vouloir une vie on n'a pas de salaire ni de temps. En plus on a des responsabilités, on conduit des chevaux de plus de 200 000€. J'ai fait de l'usine et quand je les écoute se plaindre je me dis que j'ai vraiment vu pire ailleurs, moi je trouve les conditions d'usine très correctes, car j'ai des jours de repos et mes heures sont toutes payées. Les gens partent et c'est normal faut pas que les employeurs se plaignent, ils sont obligés de changer tout le temps de personnel ça ne peut pas fonctionner comme ça. Franchement, c'est un beau métier. Ce n'est pas un métier lambda, il faut juste faire quelque chose pour les heures. On nous demandé de mentir lors de l'inspection du travail, on devait dire qu'on faisait 35h. »

Au-delà des heures réalisées et d'une réorganisation du travail, c'est aussi une question plus générale sur l'engagement et la reconnaissance qui semble se poser.

## **Une proposition de recherche action : la psychodynamique du travail**

Aujourd'hui, la filière équine semble avoir pris conscience de ces dysfonctionnements et tend à se mobiliser pour les résoudre. Mais les rapports scientifiques manquent encore pour assoir les décisions.

La recherche-action est une démarche et une méthodologie de recherche scientifique qui vise à mener en parallèle et de manière intriquée l'acquisition de connaissances scientifiques et des actions concrètes et transformatrices sur le terrain.

Ce type de recherche offrirait à mon sens une aide précieuse à la mise en place de mesures adaptées.

*Les membres du Conseil de l'emploi et de la formation pensent-ils utiles et pertinents d'engager de telles recherches pour les accompagner dans les mesures à prendre pour les professionnels ?*

Le cas échéant, un travail de réflexion avec le pôle Développement innovation recherche de l'IFCE pourrait être mené de concert avec le CEF.

&&&&

## Conseil de l'emploi et de la formation 11 octobre 2022

### Point n° 16 de l'OJ

#### Contexte et enjeux autour du certificat d'aptitude aux fonctions d'inséminateur pour les espèces équine et asine

##### Document de séance

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 Ecoles nationales vétérinaires

Actuellement, La jumenterie du Pin est l'organisme de formation et sous-traite aux deux 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 jument 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 ».

Sur les 79 dossiers recevables, 49 candidats sont salariés dans des haras ou possèdent plus de quatre poulinières (éleveurs professionnels). Ces candidats sont sélectionnés en priorité.

Le contexte actuel va continuer à faire augmenter la demande :

- Des candidats ayant seulement 1 ou 2 juments (79% des éleveurs en France en 2021) souhaitent se former à l'insémination faute de centre de mise en place de proximité, conséquence de l'arrêt de l'étalonnage public. Cette absence de centre de proximité occasionne des frais non négligeables de transport, de pension et du temps, ainsi que les risques pour les poulinières et leurs poulains lors du transport.

- La crise du COVID et globalement le contexte sanitaire ne favorisent pas le déplacement en centre

- L'accès au CPF (compte personnel de formation) facilite le financement de la formation.

- La pénurie de vétérinaire équin

- Le stud book trotteur autorise l'insémination uniquement en frais sur place en France (possibilité de réfrigérée ou congelée pour l'étranger), mais si cette pratique devait évoluer cela impacterait fortement la demande en formation pour les salariés des élevages.

L'insémination n'est pas un métier mais une compétence (inscription au répertoire spécifique) « réglementée ». Le certificat est donc indispensable pour pouvoir inséminer des juments et des ânesses.

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

- Faut-il augmenter le nombre de places en formation ? Il reste toujours une contrainte de disponibilité du site de la jumenterie et du troupeau de jument

- Faut-il envisager d'autres centres de formation ? Il reste là aussi une contrainte liée à la pratique sur des juments, nécessitant d'avoir un troupeau

- 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 ?

*Rappel, en 2021 il y avait 30 800 éleveurs (Annuaire Ecus 2021) :*

*- 58% des éleveurs avaient 1 jument,*

*- 19% avaient 2 juments,*

*- 15% avaient 3 à 5 juments,*

*- 8% avaient 5 juments et plus.*

&&&&

## Conseil de l'emploi et de la formation 11 octobre 2022

### Point n° 17 de l'OJ

## Fiche projet d'étude État des lieux des artistes équestres en France métropolitaine

### Document de séance

Date de rédaction de la fiche projet : Eté 2022

Rédacteurs de la fiche projet : FFE et SNAE

### Commanditaires de l'étude

#### Porteurs du projet :

Organisme	Syndicat National des Artistes Équestres (SNAE)	Fédération Française d'Équitation (FFE)
Référent	Gilbert de Keyser	Isabelle Defossez
Fonction	Secrétaire général	Responsable juridique
Email	dekeysergilbert33@gmail.com	isabelle.defossez@ffe.com
Téléphone	06 70 07 39 02	02 54 94 46 64

### Objectifs principaux de l'étude :

Le principal objectif est de cartographier le secteur avec ses problématiques, en précisant notamment :

- la pluriactivité des artistes équestres et la place de l'activité d'artiste équestre parmi les autres activités exercées,
- leurs conditions d'exercice (structure, cavalerie, statut ...),
- leurs objectifs et situations économiques,
- leur niveau de satisfaction vis-à-vis de leur situation, avantages et inconvénients de chaque statut,
- leurs situations par rapport aux différentes réglementations en cours.

Cette cartographie doit permettre :

- de mieux cerner les problèmes des artistes équestres afin de proposer des améliorations
- de participer à une évaluation objective de l'importance de la filière.



Les cibles seraient :

- les professionnels du spectacle équestre, y compris les circassiens.
- les professionnels du cheval qui souhaiteraient développer une activité en lien avec le spectacle équestre. Leur activité d'AE est actuellement accessoire.
- les AE amateurs du spectacle équestre

## **Présentation générale de la demande (contexte et problématique)**

Les artistes équestres forment une large nébuleuse mêlant professionnels, amateurs, pluriactifs qu'il est difficile de cerner et quantifier de façon objective. Chaque situation présente des avantages et des inconvénients.

### 1. Le mode de rémunération des artistes équestres

L'artiste équestre professionnel peut être rémunéré de deux façons : soit au cachet (salariés), soit en émettant une facture de prestation (indépendants).

En droit français, l'artiste du spectacle vivant qui se produit contre rémunération est présumé SALARIÉ (tout contrat avec lui peut être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée, même si les parties ont qualifié ce contrat de « facture », dès lors qu'il y a subordination entre l'artiste et la personne qui a souhaité sa représentation). C'est une des traductions de « l'exception culturelle française ».

Dès lors que l'artiste équestre a la nécessité d'entretenir et entraîner ses propres chevaux au quotidien, la rémunération au cachet (en tant que salarié) n'est pas adaptée compte-tenu des charges et du temps de travail.

La facturation nécessite que l'artiste équestre ait un statut d'indépendant, ce qui implique :

- Qu'il renonce au régime spécifique de l'intermittence,
  - Qu'il soit titulaire d'une licence de catégorie 2 (délivrée par la DRAC) et facture ses prestations en tant qu'entrepreneur de spectacle et non en tant qu'interprète,
  - Qu'il soit titulaire d'une assurance Responsabilité Civile organisateur de spectacle.
- Que chaque numéro soit considéré comme une production indépendante,

Mais on comprend bien que cette solution puisse souvent être sujette à discussion notamment en ce qui concerne le lien de subordination et le partage des responsabilités en cas d'accident.

### 2. La pluriactivité des artistes équestres

Il est difficile de vivre uniquement des activités d'artiste équestre, une part importante des artistes équestres exerce plusieurs métiers. S'ils peuvent exercer n'importe quel métier en plus de leur activité d'artiste équestre, nombre d'entre eux ont un métier dans le domaine du cheval, de l'équitation ou du spectacle, ce qui s'explique par leurs compétences transversales et transférables, mais il est difficile de quantifier les temps de travail, les chiffres d'affaires et revenus tirés de chaque activité, tant elles sont liées et se confondent souvent.

Cette pluriactivité implique souvent la création de plusieurs structures et une gestion parfois compliquée des liens entre les différentes structures. En effet, par exemple, les revenus issus des activités de spectacles équestres pour un artiste équestre imposé dans la catégorie des bénéficiaires agricoles, sont considérés comme accessoires et à ce titre, ne peuvent pas dépasser 30% de son chiffre d'affaires annuel. Cette règle est la

conséquence indirecte de l'article L.311-1 du Code Rural et de la Pêche Maritime qui définit l'activité agricole en y intégrant les « activités de préparation et d'entraînement des équidés domestiques en vue de leur **exploitation, à l'exclusion des activités de spectacles** ».

### 3. L'accès au foncier et aux subventions

La détention de chevaux indispensable aux artistes équestres nécessite un foncier de nature agricole d'autant plus important qu'ils sont soucieux du bien-être des chevaux, auquel ils ont difficilement accès.

En effet, l'article Article L311-1 du Code rural et de la pêche maritime précise que sont réputées agricoles les activités de préparation et d'entraînement des équidés domestiques en vue de leur exploitation, à l'exclusion des activités de spectacle, ce qui rend l'accès au foncier très difficile aux artistes équestres dès lors qu'ils n'ont pas une activité réputée agricole prépondérante.

De même, l'accès aux aides agricoles et autres subventions est difficile pour les artistes équestres.

### 4. Le Décret n° 2022-1012 du 18 juillet 2022 relatif à la protection des animaux de compagnie et des équidés contre la maltraitance animale

Aux problèmes de statuts, de rentabilité et d'accès au foncier des activités d'artistes équestres, l'article D. 214-37-1 du Code rural et de la pêche maritime publié par décret du 18 juillet 2022 ajoute un problème d'obligation de diplôme, titre ou certificat figurant sur une liste publiée par arrêté du ministre chargé de l'agriculture, pour les futurs professionnels.

Si jusqu'à maintenant l'exercice d'activités professionnelles d'artiste équestre ne nécessitait pas de diplôme, la loi visant à lutter contre la maltraitance animale crée une obligation de diplôme, titre ou certificat pour les nouveaux professionnels à compter du 1er janvier 2023, or il n'existe pas de diplôme d'artiste équestre hors ceux mis en place par le Centre National des Arts du Cirque.

-----  
→ Lors du dernier salon Cheval Passion, à Avignon, une table ronde a permis d'échanger autour de l'inexistence d'un statut juridique adapté à l'AE et ses chevaux de spectacle.

Face à ces différents constats, le SNAE et la FFE souhaitent dresser un état des lieux des AE pour mesurer le besoin de faire évoluer leurs statuts. Suivant les résultats de l'étude, le SNAE et la FFE envisagent de mener des échanges avec les Ministères concernés pour adapter les statuts juridiques des artistes équestres à leurs activités.

---

Date instruction IFCE : 6 septembre 2022

Décision du comité d'instruction :

Projet à soumettre au CEF en réunion plénière le 11 octobre sous réserve que les commanditaires acceptent une proposition d'étude calibrée en fonction des moyens de l'OMEFFE.

---

Date présentation au CEF : 11 octobre 2022

Avis du CEF :

Favorable à la réalisation de l'étude

Réserve éventuelle :

Non favorable

Motif :

&&&&&