

Compte rendu

Conseil de l'emploi et de la formation (CEF) Réunion plénière des 5 et 6 avril 2023

Voir [l'ordre du jour et les états d'avancement](#)

Relevé d'orientations et de propositions.....	5
1 – Ouverture de la 8 ^{ème} réunion plénière conseil par Guillaume HERRNBERGER, Florence MÉA et Michel CHAUVEAU	7
2 – Présentation du tableau de bord du CEF – Charlène LOURD	9
3 – État d'avancement des projets CEF –Pilotes des projets	10
Fidel Equestre	10
Artiste équestre.....	10
Dénomination des métiers des courses	11
Prospective métiers en élevage sport.....	11
Inséminateur équin et asin	12
Décompte des emplois.....	12
4 – Présentation du conventionnement entre le Pôle formation professionnel de l'IFCE et deux CFA – Flavie BARILLER	13
5 – Enquête sur les besoins en formation DESJEPS – Florence DELISLE et Nicolas PEREZ.....	14
6 – Modernisation des pratiques par la formation continue – Atelier de réflexion.....	15
7 – Communication autour des métiers au salon EquitaLyon–Jean de CHEVIGNY	17
8 – Présentation des avancées du projet Description des activités liées au travail avec les équidés (DALTE) – Michel CHAUVEAU et Charlène LOURD	19
9 – Présentation de la procédure de rénovation des certifications du MASA – Héloïse GIORDANO.....	21
10 – Projet sur la formation des professionnels de la traction animale – Juliette MOS.....	23
11 – Construction des parcours professionnels–Atelier de réflexion	24
12 – Présentation du pôle social de l'AFASEC – Hugues LECLERC.....	26
13 – Actualité de l'OMEFFE : les indicateurs de l'emploi – Françoise CHASTANET et Julia JOLY.....	27
14 – Présentation du Plan de relance pour l'emploi de la filière équine de référence (PREFErence) – Charlène LOURD	28
15 – Présentation de l'étude sur les besoins de la branche des entreprises équestres : KuyLab– Alix de GALBERT	30
16 – Questions diverses	31
France énergie animale :	31
Enquête sur les ostéopathes équins :.....	31
Présentation du métier de praticien du shiatsu équins :	31
Chroniques du Docteur Charlène :	32
17 – Clôture de la 8 ^{ème} réunion plénière – Date et lieu de la réunion suivante du CEF	32

Présents:

Institution & personnalités qualifiées	Fonction	Prénom	Nom
IFCE	Directrice du pôle formation professionnelle (PFP)	Flavie	Bariller
CNOV	Conseillère	Nathalie	Blanc
SFET	Chargée d'étude	Clémentine	Bonnin
IFCE	Chargée d'étude	Françoise	Chastanet
CEF	Président	Michel	Chauveau
Union nationale des maisons familiales et rurales	Directeur de la MFR de Terrou Représentant de la filière équine	Erick	Chermette
IFCE	Responsable du département recherche – Animatrice du Conseil scientifique	Marion	Cressent
AFASEC	Directrice emploi	Élise	David
CPNE-EE (collège des salariés)	Président	Michel	David
SNPTA	Représentant	Yves	Decavèle
Association des entraîneurs de galop	Président	François-Xavier	de Chevigny
Syndicat national des artistes équestres	Secrétaire général	Gilbert	De Keyser
IFCE	Ingénieure de formation	Florence	Delisle
IFCE	Directrice d'équi-ressources	Tiphaine	Drouot
IFCE	Ingénieure de formation	Alexandra	Dubief
IFCE	Adjointe à la directrice du pôle formation professionnelle (PFP)	Maud	Dupuy d'Uby
AFASEC	Chargée de missions	Mérodie	Gerbier
Ministère de l'Agriculture et de Souveraineté alimentaire - DGER	Chef de Bureau - BDET	Héloïse	Giordano
IFCE	Assistante administrative (PFP)	Chantal	Goulin
Expert du CEF	Directeur délégué général du GHN	Mathias	Hébert
AFASEC	Directeur général de l'AFASEC	Guillaume	Herrnberger

IFCE	Adjoint à l'écuyer en chef	François	Huot-Marchand
IFCE	Chargée d'études à l'OMEFFE	Julia	Joly
Expert du CEF	Directrice de la Bergerie nationale de Rambouillet	Elisabeth	Lescoat
IFCE	Adjointe à la directrice du pôle formation professionnelle (PFP)	Marion	Leveau
IFCE	Ingénieure de projets et de développement – Animatrice du CEF	Charlène	Lourd
IFCE	Directrice générale adjointe	Florence	Méa
SHF	Directrice générale	Emilie	Morichon
IFCE – Cadre noir	Ecuyer de manège - Chargé de liaison entre le Cadre noir et le pôle formation de l'IFCE	Nicolas	Pérez
Ministère de l'Agriculture et de Souveraineté alimentaire - MASA	Inspecteur pédagogique de l'enseignement agricole	Joël	Rigal
Ministère de l'Agriculture et de Souveraineté alimentaire - DGPE	Chargée de mission - MAA/DGPE	Agnès	Rimbert
Expert du CEF	Doyen honoraire de l'inspection de l'enseignement agricole	Hervé	Savy
FFE	Adjoint de la directrice technique nationale - Fédération française d'équitation	Olivier	Simon

Excusés :

<i>Institution & personnalités qualifiées</i>	<i>Fonction</i>	<i>Prénom</i>	<i>Nom</i>
FNC	<i>Chargée de missions</i>	Nathalie	Bails
Ministère des Sports et des Jeux Olympiques et Paralympiques	<i>Chargée de mission, tutelle de l'IFCE</i>	Anne-Laure	Bellier
SFET	<i>Déléguée générale</i>	Magali	Bogaert
SNPTA	<i>Président</i>	Hervé	Champomier
Ministère de l'Agriculture et de Souveraineté alimentaire - DGER	<i>Adjointe à la cheffe du bureau BDET</i>	Joëlle	Clouchoux
Ministère des Sports et des Jeux Olympiques et Paralympiques	<i>Chargée de mission formation des métiers de l'animation et du sport</i>	Patricia	Fontanillas
IFCE	<i>Directeur général</i>	Jean-Roch	Gaillet
IFCE	<i>Président Comité Culture patrimoine et UNESCO</i>	Didier	Garnier
Conseil national de l'ordre des Vétérinaires	<i>Président</i>	Jacques	Guérin
Ministère des Sports et des Jeux Olympiques et Paralympiques	<i>Chef du bureau DS 3 B</i>	Pierre-Alexis	Latour
IFCE	<i>Ingénieure de formation</i>	Juliette	Mos
Ministère de l'Agriculture et de Souveraineté alimentaire - DGPE	<i>Adjoint au chef du bureau du cheval et de l'institution des courses, MAA</i>	Florent	Romagoux
Ministère de l'Agriculture et de Souveraineté alimentaire - DGER	<i>Chargée d'étude - MAA/DGER</i>	Nadège	Sené
IFCE	<i>Président du Conseil scientifique</i>	Etienne	Verrier
Eduter Ingénierie	<i>Directrice</i>	Estelle	Veullerot

Relevé d'orientations et de propositions

Présentation du tableau de bord du CEF

Le schéma support créé afin de synthétiser les sujets abordés et travaux menés par le CEF est validé par les membres. Des ajustements sont encore à faire. Charlène LOURD se charge de modifier le tableau de bord et de proposer une V3 à la réunion plénière d'octobre 2023.

Étude sur le métier d'artiste équestre

L'étude menée par l'OMEFFE sur le métier d'artiste équestre en France Métropolitaine comporte deux phases. La première consiste à recenser les artistes pour estimer le nombre de professionnels et connaître les principales caractéristiques d'emploi du secteur. Par la suite, la deuxième phase propose une analyse détaillée des profils et des problématiques rencontrées. Les résultats des deux phases permettront de dresser des leviers possibles d'amélioration.

En avril 2023, la première phase est terminée et les résultats en cours de valorisation. Le lancement de la deuxième phase est en attente d'un engagement clair de la FFE. Le 10 mai 2023, La FFE a confirmé son engagement dans l'étude. L'OMEFFE poursuit donc ses travaux de recherche.

Modernisation des pratiques RH par la formation continue (atelier de réflexion)

La filière équine connaît depuis toujours un fort *turn-over*, mais depuis une dizaine d'années elle fait face à une pénurie de personnel qui questionne directement les raisons de la rotation du personnel. Deux questions se posent alors : comment attirer de nouveaux travailleurs et comment fidéliser ceux en poste pour atténuer le manque de personnel.

À ce titre, les différentes études menées, notamment, par l'OMEFFE et le cabinet Kuy Lab émettent comme leviers d'action d'agir directement sur le vivier de recrutement. Parmi les actions a été ciblée celle de la gestion du personnel. La forte participation aux travaux de groupe a révélé un consensus certain sur ce besoin de changement. Les membres ayant par ailleurs validé le projet PREFERence (*Cf. point n°14*). Charlène LOURD propose de poursuivre la réflexion sur le changement des pratiques RH en adoptant une action acceptée de tous. Ce point sera mis à l'ordre du jour de la prochaine réunion plénière d'octobre 2023 pour déterminer les suites à donner.

Communication autour des métiers à EquitaLyon

Pour son édition 2023, Equita Lyon propose de mettre à l'honneur les métiers et les formations en lien avec cheval. Soutenu par le Fond Eperon, ce projet nécessite la constitution d'un groupe de travail dont l'objectif serait de s'accorder sur les supports/messages à diffuser et les méthodes/fréquences de diffusion.

Les membres du CEF ont jusqu'au 26 avril pour manifester leur souhait de rejoindre le groupe de travail auprès de Charlène Lourd.

Projet Description des activités liées au travail avec les équidés (DALTE)

Michel CHAUVEAU présente l'avancée des travaux DALTE et invite les membres réfléchir à leur utilisation, notamment pour les réformes à venir. Charlène LOURD rédigera une note technique facilitant la lecture du tableau de recensement des activités exercées auprès des équidés.

Projet sur la formation des professionnels de la traction animale

Les membres du CEF valident le projet. Juliette MOS, ingénieure de formation à l'IFCE assure le pilotage et rendra compte des avancées aux prochaines réunions plénières.

Construction des parcours professionnel (atelier de réflexion)

La difficile question de l'adaptation de la formation à la diversité des parcours s'inscrit dans un projet de long terme. Il demande au préalable d'identifier et de connaître les parcours professionnels de la filière équine. Des bribes d'informations existent de par notamment les études de l'OMEFFE et la thèse portant sur les carrières professionnelles réalisée par Charlène LOURD. Mais ce sujet d'importance nécessiterait sûrement de mener un travail de recherche spécifique.

Par la suite, si certains se sont orientés vers des idées de projet d'ingénierie de certifications d'autres ont préféré l'angle de l'action directe sur le terrain avec la mise en place renforcée de mentorat et/ou tutorat. Ces idées complémentaires demandent maintenant d'être reprises en séance plénière pour déterminer les priorités et les faisabilités. La suite de l'atelier sera inscrite à l'ordre du jour du CEF n° 9 en octobre 2023.

Projet Plan de relance de l'emploi de la filière équine de référence (PREFERENCE)

Les membres du CEF présents valident le projet et invitent à poursuivre les travaux engagés. La SHF n'étant plus représentée lors de l'intervention et la SFET ne se prononçant pas, Charlène LOURD prévoit une présentation aux deux maisons mères avant la réunion plénière d'octobre. Si ces dernières acceptent de se joindre au projet, Charlène LOURD, avec l'accord de Guillaume BLANC, présentera le projet en comité filière. L'objectif sera ensuite de proposer une convention aux maisons mères et instances volontaires.

Fixation de la date et du lieu de prochaine réunion plénière

La 9^{ème} réunion plénière est fixée au mercredi 4 octobre 2023 dans les bureaux de la Direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER) du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire (MASA) au 1 ter avenue de Lowendal 75700 Paris SP 07.

1 – Ouverture de la 8^{ème} réunion plénière conseil par Guillaume HERRNBERGER, Florence MÉA et Michel CHAUVEAU

Guillaume HERRNBERGER remercie l'ensemble des membres pour leur présence à cette réunion organisée dans la ville de Chantilly. Le Directeur général de l'AFASEC remercie particulièrement Élise DAVID, François-Xavier de CHEVIGNY et Charlène LOURD pour l'organisation des activités. Ces dernières ont pour objectif de révéler l'organisation du travail au sein du secteur des courses, à la fois par la face visible des courses et la visite de l'hippodrome mais aussi la face cachée de l'entraînement du matin par la visite d'écuries privées. Le secteur des courses connaît une crise sans précédent d'un manque de personnel.



La politique du secteur des courses est de faire savoir que ce secteur recrute sur des métiers exigeants. Aujourd'hui, le secteur a besoin de travailleurs non plus pour développer l'économie mais pour assurer la survie des entreprises.

Le CEF est toujours un évènement agréable et nécessaire pour se rencontrer. Le secteur des courses a fait son autocritique et des évolutions sont en cours, mais il a besoin d'aide pour évoluer vers une situation plus sereine en termes d'emploi.

Florence MÉA excuse le Directeur général de l'IFCE, Jean-Roch GAILLET, qui est retenu pour la journée mais sera présent pour le dîner. La Directrice générale adjointe précise que l'année 2023 est marquée pour l'IFCE par l'élaboration du nouveau Contrat d'objectifs et de performances (COP). Ce dernier a, en effet, été adopté le 14 mars 2023. Il sera signé par les deux ministres de tutelle à Saumur le 7 juillet 2023. Ce COP annonce la stabilisation des emplois et des missions, ce qui permet de conforter la position de l'IFCE comme accompagnateur au service du développement des activités de la filière équine. Dans ce cadre, les conseils et comités rapportent leurs travaux au Conseil d'Administration. Ces instances de réflexion et d'échange, essentiels au bon fonctionnement de la filière, permettent la réalisation de projets transversaux comme le prouve la présence des animateurs et coordinateurs des autres comités à cette réunion plénière du CEF.

Les membres du CEF ont été destinataire du rapport d'activité 2022 organisé autour de huit enjeux illustrés d'exemples. Le rapport est consultable sur le lien : <https://cutt.ly/y4YX1OZ>

Michel CHAUVEAU s'associe aux propos de la DGA de l'IFCE pour remercier le DG de l'AFASEC de son accueil. L'organisation des réunions plénières du CEF, en alternance avec les ministères de tutelle, dans les locaux des partenaires de la filière, sur leurs propositions, en « immersion » dans leur fonctionnement, est pour lui un signe important, parmi d'autres, du bon fonctionnement du Conseil.

Par ailleurs, cela souligne également l'intérêt du CEF pour les différents secteurs de la filière, comme le monde de l'équitation au siège de la FFE, à Lamotte-Beuvron en octobre 2022, le monde des courses en avril 2023 à Chantilly. Il remercie l'association des entraîneurs de galop et les responsables de l'hippodrome pour leur aide et leur accueil. Des propositions seront faites pour « s'immerger » dans d'autres secteurs de la filière équine.

S'agissant de l'ordre du jour de cette 8^{ème} réunion plénière du CEF, dont le projet a fait l'objet de deux consultations préalables, il remercie celles et ceux qui lui ont fait part de propositions.

Il a été évidemment tenu compte du bilan des trois premières années de fonctionnement du CEF engagé en avril 2022 et complété par des échanges et propositions en octobre. Les orientations que l'on s'efforce de respecter maintenant sont les suivantes: davantage « prioriser » les sujets mis à l'ordre du jour; accorder plus de temps aux débats; cela toutefois sans oublier de faire un point (que l'on essaiera de rendre plus bref) sur l'état d'avancement des dossiers et propositions suivies par le CEF et de donner des informations importantes d'actualité.

Des ateliers de réflexion en sous-groupe seront proposés dans le cadre du présent Conseil autour de thèmes généraux et importants. C'est une « première » au CEF. Cette formule vise à rendre les débats plus riches. On verra à l'usage si la formule s'avère satisfaisante.

Par ailleurs, il a semblé opportun de grouper les sujets à l'ordre du jour autour des thèmes « Formation » (le 6 matin) et « Emploi » (le 6 après-midi), par souci de cohérence avec les « double-missions » du CEF, leur dispersion dans la journée ne favorisant peut-être pas toute l'attention souhaitée.

Enfin, bien évidemment, les travaux du CEF s'inscrivent totalement dans les orientations du nouveau Contrat d'objectifs et de performance, approuvé au Conseil d'administration du 17 mars 2023, pour lequel le CEF avait fait des propositions, en son temps. Une « feuille de route » est demandée au CEF pour les années à venir, à présenter au Conseil d'administration du 28 septembre. Le président du CEF et son animatrice rédigeront un projet qui sera adressé à ses membres à la fin de l'été, pour avis, compléments éventuels et validation.

Michel CHAUVEAU précisera en « Questions diverses » les sujets considérés non prioritaires et les raisons qui l'ont amené à ne pas les inscrire, au moins dans l'immédiat, à l'ordre du jour de la présente séance. Il indiquera les dates et lieux des réunions suivantes.

Avant d'entrer concrètement dans l'ordre du jour, il mentionne les membres du CEF présents, notamment celles et ceux présents pour la première fois, et excuse les absents.

2 – Présentation du tableau de bord du CEF – Charlène LOURD

À partir de sa note jointe aux documents de séance et des diapositives projetées, Michel CHAUVEAU présente quelques éléments pouvant être à l'origine d'échanges, soit des points importants qu'il estime nécessaire de souligner, soit des questions qu'il se pose avec les membres du groupe de pilotage (GP) du CEF. Charlène LOURD expose ensuite une classification thématique (et non pas chronologique) des thèmes abordés dans les précédentes réunions du CEF.

[Support de diffusion](#)

Exposé :

Depuis sa création en septembre 2019 le CEF compte 92 sujets inscrits à l'ordre du jour dont 12 faisant l'objet d'un groupe de travail. Les sujets sont nombreux et l'implication des membres forte mais les ressources nécessairement limitées. Le CEF maintenant établi et institué se doit de « prioriser » les sujets à traiter.

Pour ce faire, les membres s'appuient sur une présentation thématique des sujets autour de deux grands axes :

- L'attractivité et la prospective
 - o Métier
 - o Formation
 - o Emploi
- Les parcours
 - o Orientation
 - o Formation
 - o Insertion
 - o Développement
 - o Fin de carrière / Reconversion

Le modèle de ce tableau n'est à ce jour pas définitif et nécessite encore des ajustements pour permettre une lecture synthétique des travaux.

Échanges avec les membres :

Michel CHAUVEAU apprécie cette manière de présenter les travaux engagés par le CEF qui permet de détecter les thématiques abordées et celles à explorer. Charlène LOURD complète que par ce schéma il est plus aisé de se positionner face aux demandes de sujets à traiter. Si le sujet n'est pas classable dans l'une des catégories alors il n'est sans doute pas du ressort du CEF.

À la demande des membres ont été modifié :

- Orientation / **réorientation**
- Développement / **transition intra professionnelle**
- Fin de carrière / **reconversion**
-

Charlène LOURD se charge de modifier le tableau et de proposer une V3 à la réunion plénière d'octobre 2023.

3 – État d’avancement des projets CEF –Pilotes des projets

Une nouvelle formule de présentation est proposée pour la première fois aux membres pour aborder les projets en cours qui ne nécessitent pas de débat. Les pilotes disposent de 10 minutes pour présenter oralement les avancées des travaux en s’appuyant sur un tableau récapitulatif.

[Support de diffusion](#)

Fidel Equestre

Ce projet a démarré en septembre 2019 à la suite de la présentation de Céline VIAL de ses travaux de recherche sur la fidélisation en centre équestre. L’objectif de ce projet est ainsi de s’appuyer sur des connaissances scientifiques pour sensibiliser, informer et former les professionnels des centres équestres à la satisfaction de la clientèle. Un travail de vulgarisation et de développement d’outils est mené en étroite collaboration entre l’IFCE et la FFE.

En avril 2023, les supports d’information et de formation ont été créés. Le questionnaire de satisfaction développé par la FFE à destination des dirigeants de centre équestre est en cours de développement informatique.

Artiste équestre

L’étude menée par l’OMEFFE sur le métier d’artiste équestre en France Métropolitaine comporte deux phases. La première consiste à recenser les artistes pour estimer le nombre de professionnels et connaître les principales caractéristiques d’emploi du secteur. Par la suite, la deuxième phase propose une analyse détaillée des profils et des problématiques rencontrées. Les résultats des deux phases permettront de dresser des leviers possibles d’amélioration.

En avril 2023, la première phase est terminée et les résultats en cours de valorisation. Le lancement de la deuxième phase est en attente d’un engagement clair de la FFE. Sans cet engagement l’étude se limitera au recensement.

Échanges avec les membres :

Gilbert de KEYSER excuse l’absence du président du SNAE et transmet sa satisfaction du travail mené par Julia JOLY. Ce travail a permis d’encourager la reconnaissance du métier d’artiste équestre. En effet, ces derniers n’avaient pas jusqu’alors pris conscience qu’il s’agissait d’une véritable profession. Les premiers retours sont très encourageants. C’est important de se sentir exister en tant que professionnel. Gilbert de KEYSER remercie le CEF d’avoir rendu compte de l’importance du syndicat de travailler avec les artistes équestres et les artistes équestres de travailler avec le syndicat.

Parallèlement à ce travail mené par l’IFCE, une formation a été pensée. La formation permettra d’ancrer davantage le métier dans le monde professionnel car sans cela il n’y aura pas de branche créée.

Michel CHAUVEAU remercie à son tour Gilbert de KEYSER de ce retour enthousiasmant qui rappelle les effets positifs des études de l’OMEFFE.

Olivier SIMON indique que ce dossier est suivi par sa collègue Isabelle DEFOSSEZ. En attente de sa réponse, il ne peut pas se positionner. La poursuite de la deuxième phase dépend de la précision de ses finalités.

Gilbert de KEYSER insiste sur le fait que les artistes équestres se félicitent de la démarche. Ils prennent conscience qu'artiste équestre est un métier. Plus encore que de disposer du recensement, le SNAE souhaite comprendre le fonctionnement de chacun pour aider à définir un statut adapté. Cette connaissance permettra de cibler les bons interlocuteurs politiques : ministère de la culture, de l'agriculture ou des sports. Elle permettra également d'organiser la branche de cette filière en termes de formation.

Michel CHAUVEAU émet le souhait que l'OMEFFE puisse poursuivre en toute sérénité l'étude. Or, cette phase 2 ne pourra être réalisée par l'OMEFFE sous condition d'un engagement des deux mandataires (SNAE et FFE).

Le 10 mai 2023, La FFE a confirmé son engagement dans l'étude. L'OMEFFE poursuit donc ses travaux de recherche.

Dénomination des métiers des courses

À la demande des acteurs des courses, l'AFASEC en relation directe avec les représentants de la profession propose une nouvelle dénomination des métiers liés à l'entraînement des chevaux de courses en vue de les rendre plus accessibles et attractifs.

En avril 2023, la proposition a été validée par les syndicats. Les nouvelles dénominations seront intégrées dans les grilles métiers de la future convention collective commune. La validation des coefficients de rémunération est en cours et sera validée en juin 2023.

Échanges avec les membres :

Marion LEVEAU interroge sur l'impact de cette révision sur les certifications. Olivier SIMON rappelle qu'il existe un cycle de réforme des certifications. Le changement pourra avoir lieu à ce moment pour le CAP agricole Lad cavalier d'entraînement. Joël RIGAL souligne que l'évolution des certifications s'appuie sur la modification de l'emploi donc les certifications devront changer de nom si les professionnels estiment cela nécessaire.

Michel DAVID propose que le changement de nom soit envoyé à l'extension de la convention collective par sécurité et simplicité.

Prospective métiers en élevage sport

Commande de la SHF et de ses partenaires, cette étude comporte trois volets dont deux ont déjà fait l'objet d'une présentation en CEF : l'état des lieux des éleveurs, la prospective sur le marché des équidés de sport d'ici 2030. Un dernier volet restait à réaliser. Ce troisième volet est une prospective métier démarrée en juin 2022. Les objectifs de cette dernière partie, aujourd'hui terminée, sont de :

- qualifier les évolutions des métiers en élevage sport. Quels seront les métiers les plus impactés, les plus fragilisés ? Quelles seront les conséquences sur les programmes de formation ?
- simuler des évolutions d'effectifs dans les élevages de chevaux de sport, pour ensuite estimer les besoins en recrutement d'ici 2030.

Des leviers et préconisations ont été établis et débattus lors de trois comités de pilotage.

Les résultats de ce troisième volet seront présentés à la réunion plénière du CEF d'octobre 2023.

Échanges avec les membres :

Emilie MORICHON remercie vivement l'OMEFFE pour le travail réalisé car il permet de professionnaliser le métier d'éleveur. Les résultats des deux premiers volets sont diffusés notamment lors de colloque mais aussi à travers des supports variés tels que les vidéos « qui sont les éleveurs » et le *pocket* « la démarche d'achat d'un cheval ».

Inséminateur équin et asin

Face à la demande croissante du nombre de candidats au Certificat d'aptitude aux fonctions d'inséminateur équin, l'IFCE, par le biais de son Pôle formation professionnelle, sollicite le CEF pour apporter des solutions adaptées. Un groupe de travail a été constitué. Pour réfléchir aux solutions idoines, il propose de mener une enquête auprès des pratiquants de l'insémination artificielle. En plus de permettre un recensement géographique, cette enquête apporte des connaissances sur les pratiques réalisées, les difficultés et les besoins.

Les premiers retours du questionnaire soulèvent une problématique autour de l'échographie des juments au vu de l'absence de disponibilité des vétérinaires qui sont les seuls habilités à exercer cette tâche. Un second groupe de travail a donc été constitué sur cette question spécifique.

Les résultats de l'enquête seront présentés au prochain CEF d'octobre 2023.

Décompte des emplois

Dévoilé en 2018, le décompte des emplois doit aujourd'hui être revu et mis à jour. Après validation du CEF de ce projet, l'IFCE a recruté une chargée d'étude, Claire OLIVIER, pour soutenir l'OMEFFE dans ce travail d'une durée d'un an. Françoise CHASTANET prévient que les membres seront associés et consultés.

Échanges avec les membres :

Guillaume HERRNBERGER indique que sa collaboratrice Frédérique GAUTIER contribuera aux travaux au nom de l'Observatoire social de l'AFASEC.

4 – Présentation du conventionnement entre le Pôle formation professionnelle de l'IFCE et deux CFA – Flavie BARILLER

Dans sa volonté de développer l'apprentissage au sein de ses formations, le pôle formation professionnelle (PFP) de l'IFCE a conclu un partenariat avec deux centres de formation d'apprentis (CFA). Cette présentation est proposée aux membres du CEF au titre d'un partage d'expérience.

[Support de diffusion](#)

Exposé :

La volonté de développer l'apprentissage répond à une commande de la direction de l'IFCE en lien direct avec les politiques gouvernementales. L'offre de formation de l'IFCE s'étend sur quatre sites de formation dont un seul propose de l'apprentissage (Le Pin – Orne - 61). Parmi les formations proposées, quatre diplômes sont éligibles à l'apprentissage: le CAP sellier-harnacheur, le DEJEPS¹, le CS UCAC², le CS ETJE³.

Face à cette commande deux scénarii sont possibles avec soit l'évolution du site du Pin en un CFA national pour l'IFCE, soit la délégation de la gestion administrative et financière à un CFA extérieur.

Le deuxième scénario a été retenu avec la mise en place d'un double partenariat :

- CFA sport animation tourisme Normandie (pour le DEJEPS, le CS UCAC, le CS ETJE)
- CFA académique Normandie – IFPRA (pour le CAP sellier-harnacheur)

Au terme de la première année, le bilan est positif. Ce partenariat a permis une plus-value sur la gestion administrative et pédagogique en plus de pouvoir maintenir la voie de l'apprentissage au Pin et de la développer dans les trois autres sites.

Échanges avec les membres :

Hervé SAVY questionne sur la méthode employée. Avez-vous une personne référente ? Flavie BARILLER répond que les CFA disposent de profils mis à disposition pour une douzaine d'organismes de formation. Chaque profil à sa spécificité ce qui permet d'avoir la personne idoine pour traiter à chaque problème. Leurs compétences rentrent en contact les nôtres.

Elisabeth LESCOAT demande qui porte le conseil de perfectionnement. Maud DUPUY d'UBY indique que le CFA demande à ce que chaque antenne crée son conseil pédagogique. Hervé SAVY s'interroge quant à lui sur la coordination. Flavie BARILLER précise que les CFA sont très bien organisés et que la proximité avec les antennes permet la coordination.

Joël RIGAL demande quelle relation entretiennent les établissements sur le maillage territorial. Maud DUPUY d'UBY répond qu'en effet l'apprentissage est devenu très concurrentiel. Chaque établissement reste maître de ses sessions d'ouverture.

Elisabeth LESCOAT demande qui porte la marque QUALIOPI. Maud DUPUY d'UBY répond que la marque est supportée par les CFA mais les exigences sont demandées aux antennes car le CFA justifie de sa qualité par ses antennes.

¹ Diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport

² Certificat de spécialisation utilisation et conduite d'attelages de chevaux

³ CS Education et Travail des Jeunes Équidés

5 – Enquête sur les besoins en formation DESJEPS – Florence DELISLE et Nicolas PEREZ

Comptant parmi les rares établissements à proposer la formation DESJEPS, l'IFCE et plus particulièrement son pôle formation professionnelle (PFP), s'interrogent sur la mise en œuvre de ce diplôme. Une enquête a été menée dont voici les résultats. Cette présentation est faite à titre d'information.

[Support de diffusion](#)

Exposé :

Dans l'objectif de connaître les besoins de formation des professionnels du secteur sport/loisir, un questionnaire a été mis en ligne sur le site internet de l'IFCE et les réseaux sociaux ainsi qu'envoyé par courriel et diffusé lors du championnat des enseignants.

Déployé de mi-septembre à mi-novembre 2022, le questionnaire a obtenu 178 réponses.

Les principaux résultats montrent :

- Un besoin de développer ses compétences, de découvrir des activités nouvelles ou d'évoluer.
- Les domaines prioritaires cités sont l'enseignement, la pratique équestre, l'entraînement, la gestion d'entreprise et la formation.
- Le temps disponible pour se former est de l'ordre de quelques jours à quelques semaines.
- Le format privilégié est le format mixte 38% pour 18% de présentiel.
- Le temps disponible en FOAD se situe entre 0 et 10h semaine.
- Les critères de choix de la formation sont le contenu, la renommée de l'OF, la localisation et le prix.
- Les principaux freins sont les contraintes professionnelles, les circuits de prise en charge des financements et le manque d'information sur la FPC.

Échanges avec les membres :

Yves DECAVÈLE demande comment s'organisent-les professionnels lorsqu'ils sont en formation ? Florence DELISLE répond que d'après le questionnaire cette organisation varie en fonction des situations. Si les élèves résident loin de l'école, ils préfèrent un format condensé sur une semaine, tandis que ceux résidant plus près préfèrent quelques jours par semaines sur plusieurs semaines.

Marion LEVEAU souligne que l'IFCE cherche un format innovant pour répondre aux différentes attentes, dont la montée en compétence ; ce questionnaire a été mis en place pour améliorer le dispositif.

Mathias HÉBERT demande si l'auto-formation a été une des questions posées. Florence DELISLE répond négativement, mais cela pourrait être fait en complément.

6 – Modernisation des pratiques par la formation continue – Atelier de réflexion

Jusqu'à présent, les réunions plénières du CEF se déroulaient autour de présentations et de débats. Toujours dans un souci de cohésion et pour favoriser les échanges, Charlène LOURD accompagnée de Mélodie GERBIER pour l'animation proposent aux membres une manière ludique d'aborder de nouvelles thématiques. Pour ce premier atelier de réflexion, les membres se divisent en trois groupes d'environ dix personnes et tentent de répondre à la question posée par Guillaume HERRNBERGER : *comment faire pour permettre un changement durable et éthique des pratiques de gestion RH dans les entreprises terrain de la filière équine ?*



Muni de feuilles de papier auto adhésives, de feutres et de sucreries les membres avaient pour consigne d'inscrire une idée par post-it®. Quantité et originalité garanties !



Cette étape passée, les membres se devaient d'organiser leurs idées pour en définir un projet selon la méthode SMART : spécifique, mesurable, atteignable, réaliste, temporellement défini. Enfin, un représentant de chaque groupe a été désigné pour présenter à l'ensemble des membres le résultat du travail de groupe.

Proposition 1

Idée : Faire monter en compétences RH les gérants d'écuries/haras à partir du partage d'expériences dans d'autres secteurs d'activité.

Objectifs : Former en RH les gérants / Inculquer une culture RH chez les gérants / Permettre une ouverture d'esprit / Moderniser les pratiques RH / Découvrir de nouveaux outils RH et sélectionnés les plus adaptés.

Opportunités : Permettre une meilleure fidélisation des salariés.

Menaces : Cibler des structures de secteurs d'activité proches de ceux de la filière équine proposant une gestion RH adaptée.

Étapes (temporalité) :

- 1- Identifier les problématiques et les carences
- 2- Mettre en place une ingénierie transversale aux secteurs de la filière
- 3- Sensibiliser les professionnels et les gérants
- 4- Mettre en œuvre le projet auprès de professionnels volontaires
- 5- Déployer le projet

Proposition 2

Idée : Montrer des exemples positifs d'amélioration du fonctionnement des entreprises équines par un changement des pratiques RH.

Objectifs : Faire adhérer les gérants d'écurie à un changement de pratique en leur démontrant les intérêts et bienfaits sur la fidélisation de leur personnel.

Opportunités : Existence d'entreprises exemplaires.

Menaces : Ne pas identifier les bons indicateurs.

Étapes (temporalité) :

- 1- Identifier les indicateurs
- 2- Identifier les entreprises exemplaires (Le groupe a manqué de temps pour poursuivre l'écriture de son projet).

Proposition 3

Idée : Vivre l'expérience « vis ma vie » en intervertissant les rôles professionnels : employeur manager / salarié.

Objectifs : Faire prendre conscience des réalités de chacun et de l'impact de son action sur celles des autres / Élargir les perceptions / Améliorer les conditions et l'ambiance de travail.

Opportunités : Accroître les performances des entreprises et les rendre plus attractives

Menaces : Refus de participer et/ou dérapage en cas d'absence de modérateur.

Étapes (temporalité) :

- 1- Identifier les problèmes RH
- 2- Scénariser la rencontre
- 3- Distribuer les rôles
- 4- Mettre en œuvre
- 5- Analyser et confronter les expériences vécues.

La filière équine connaît depuis toujours un fort *turn-over*, mais depuis une dizaine d'années elle fait face à une pénurie de personnel qui questionne directement les raisons de la rotation du personnel. Deux questions se posent alors : comment attirer de nouveaux travailleurs et comment fidéliser ceux en poste pour atténuer le manque de personnel.

À ce titre, les différentes études menées, notamment, par l'OMEFFE et le cabinet Kuy Lab émettent comme leviers d'action d'agir directement sur le vivier de recrutement. Parmi les actions a été ciblée celle de la gestion du personnel. La forte participation aux travaux de groupe a révélé un consensus certain sur ce besoin de changement. Les membres ayant par ailleurs validé le projet PREFERence (Cf. *point n°14*), Charlène LOURD propose de poursuivre la réflexion sur le changement des pratiques RH en adoptant une action acceptée de tous. Ce point sera mis à l'ordre du jour de la prochaine réunion plénière d'octobre 2023 pour déterminer les suites à donner.

7 – Communication autour des métiers au salon EquitaLyon–Jean de CHEVIGNY

Événement majeur en France et véritable référence internationale, Equita Lyon est un salon entièrement dédié au cheval. Ce salon s'articule autour d'un Concours Hippique International avec quatre étapes Coupe du monde FEI⁴ et des animations ouvertes au public. Il accueille chaque année près de 180 000 visiteurs. En 2023, le salon ouvrira ses portes du 1 au 5 novembre 2023.

Monsieur Jean de CHEVIGNY, secrétaire général du Fonds Eperon, présente le projet qu'il souhaiterait initier lors de ce salon autour de l'orientation et de l'insertion et mobilise les membres du CEF pour sa mise en œuvre. L'idée, en accord avec GL Event, organisateur de ce salon, est de placer cette édition 2023 sous le thème des métiers et des formations

Exposé :

Il a été constaté de nombreux temps libres lors des pauses des épreuves sportives ou des démonstrations présentées sur les différentes carrières d'Equita Lyon. Ces espaces temps peuvent être exploités pour sensibiliser le public à des sujets transverses et d'actualité. En 2022, c'est le sujet du bien-être animal qui a pu être abordé et mis à l'honneur. Cette idée a connu un franc succès et il est proposé de réitérer en 2023 sur la thématique des métiers et des formations.

Financeur de projets structurants et innovants, le comité d'engagement du Fonds Éperon⁵ a donné un accord de principe pour assurer un financement pour la mise en œuvre du thème métier et formation pour l'année 2023, dans le cadre d'un accord à établir avec GL Events, organisateur de ce salon Equita Lyon.

En plus de la mise en place possible de stands au sein du village des exposants, la mise en avant des métiers et des formations peut se faire par :

- La mise à disposition de cinq écrans géants répartis sur les cinq carrières accueillant des épreuves sportives. Ces écrans permettraient la diffusion de courts films déjà existants, tels que ceux réalisés par équi-ressources, l'AFASEC ou la FFE, ou à créer spécifiquement. Ces films seraient projetés plusieurs fois par jour et sur l'ensemble de la durée de l'évènement.
- Sur chacune des carrières, diffusion de messages micro avec la participation du speaker attitré (témoignage, présentation, animation, job dating, etc.).

Face à un public captif et déjà concerné par l'univers du cheval, il est demandé aux membres du CEF de réfléchir aux actions à mettre en place et aux messages à porter.

⁴ Fédération équestre internationale

⁵Créé en 2005 dans le cadre d'un réaménagement des prélèvements sur les paris hippiques, le Fonds Éperon a été mandaté pour gérer le financement de projets d'intérêt général des divers secteurs de la filière, autres que les courses. Cette solidarité du monde des courses pour les autres secteurs de cette filière a été établie en compensation du monopole accordé aux sociétés mères pour l'organisation de paris sur les courses hippiques.

Pour ce faire, il est proposé de constituer un groupe de travail composé de 5 à 6 personnes pour élaborer cette démarche. Leur objectif sera de se mettre d'accord sur les supports et les fréquences dans un esprit d'anticipation de l'organisation de l'évènement.

Échanges avec les membres :

François HUOT-MARCHAND propose de s'inspirer des Campus d'excellence pour penser les animations de type « de la prairie à l'hippodrome », « de la prairie à la carrière ». Jean de CHEVIGNY répond que ce ne sont pas les animations qu'il faut penser mais les supports déjà existants. Le film d'équi-ressources est bien mais insuffisant. Il faut capter le public en proposant des cas concrets, en projetant par exemple une carte des organismes de formation.

Michel DAVID confirme la bonne idée du projet mais alerte sur le besoin de présenter les métiers dans leur réalité, il ne faut plus « vendre du rêve ». Seulement ensuite, pourront être présentées les formations. En accord, Jean de CHEVIGNY rappelle qu'il faut s'adresser aux jeunes mais aussi à leurs parents. Olivier Simon signale que le plus souvent ce sont les parents qu'il faut rassurer sur le parcours professionnel au sein de la filière équine.

Joël RIGAL précise que le premier pas de l'orientation, c'est l'éducation nationale. Pour avoir un impact plus important, il faut un soutien du ministère de l'Éducation nationale. Les chefs d'établissements ont rarement connaissance des possibilités professionnelles dans les filières agricoles.

Après un premier tour de table, le groupe de travail est constitué de Tiphaine DROUOT pour équi-ressources, d'Élise DAVID et de Penny JONHSON pour l'AFASEC.

À la suite de la réunion et d'ici le mois de mai, d'autres membres peuvent s'inscrire auprès de Charlène LOURD pour rejoindre le groupe de travail.

8 - Présentation des avancées du projet Description des activités liées au travail avec les équidés (DALTE) – Michel CHAUVEAU et Charlène LOURD

Lors de la première réunion plénière du CEF, les membres du CEF ont pu constater qu'il convenait dorénavant de présenter dans une nouvelle forme les certifications à France compétences, autorité nationale unique de financement et de régulation de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Cette nouvelle présentation consiste en ce que les certifications doivent obligatoirement être organisées en blocs de compétences. Le CEF a considéré qu'il convenait de travailler en commun ce sujet, au sein de la filière équine. Après un premier état des lieux à l'été 2020 des certifications préparant aux métiers du cheval, l'année 2021 a été consacrée à la prise en compte des calendriers de réformes des ministères certificateurs et des relations avec France Compétences. Ce premier travail d'investigation a permis en 2022 la mise en place d'un groupe de travail DALTE.

[Note de présentation](#)

Exposé :

Michel CHAUVEAU présente l'avancée des travaux DALTE et invite les membres à réfléchir aux possibilités de les utiliser dans le cadre des réformes des certifications en cours et à venir (recherches de possibilités de passerelles et/ou d'équivalences, y compris au plan technique). Compte tenu de leur état d'avancement, et des projets du MSJOP (Grenelle des métiers du sport), il a pensé opportun de rédiger dans un premier temps un point d'étape (« Livrable ») qui a été soumis au groupe de travail et maintenant au CEF plénier, pour validation. La suite envisagée pour ces travaux (cf. p. 10 du document) devra être défini en concertation avec les différents certificateurs.

Charlène LOURD complétera ce document en rédigeant une note technique facilitant la lecture du tableau de recensement des activités exercées auprès des équidés.

Échanges avec les membres :

Michel DAVID indique que le tableau s'est basé sur les activités décrites dans le référentiel des certifications. Celles-ci sont souvent liées à un métier. L'intérêt était d'avoir une liste des activités pratiquées par les titulaires de ces certifications. Pour autant, les compétences associées ne sont pas forcément du même niveau. On atteint une limite de la rédaction en blocs de compétences, qui n'associe pas forcément un niveau de compétences.

Il convient dès lors de s'interroger sur la granulométrie à mettre en place entre certifications pour permettre les passerelles entre elles, notamment pour la compétence relative au débouillage. L'acquisition de cette capacité en formation demande de prendre en compte le niveau d'équitation des personnes en formation.

Olivier SIMON rappelle que la question du niveau s'entend non pas à l'échelle d'une compétence mais d'une certification dans son ensemble, en regard du cadre national des certifications professionnelles. La somme des compétences peut-être de niveau variable au sein d'une même certification, mais une compétence en elle-même n'est pas positionnée à un niveau particulier. Il y a le libellé de la compétence mais aussi les critères qui s'en réfèrent. C'est cela qui situe le niveau de la compétence. On voit les questions que cela pose, par exemple en termes de compétences équestres.

Michel DAVID rappelle que dans son discours, Fanny MONTARELLO précisait qu'au sein d'une certification de niveau 5, certains blocs peuvent être de niveau 3 ou 4. Cela peut être une pierre d'achoppement, compliquant les travaux de lecture et d'écriture du référentiel.

Guillaume HERRNBERGER demande si les travaux de DALTE seront également exploités pour la réforme du Bac professionnel CGEH. Question à laquelle Héroïse GIORDANO répond que ce sujet fait l'objet de la présentation suivante. La DGER est déjà en lien avec le groupe DALTE. L'équipe observe déjà ce qui a été produit. L'objectif des deux ministères (MASA et MSJOP) est de travailler en cohérence mais comme chaque certificateur ils doivent respecter leurs obligations et les exigences imposées par France Compétences.

Les blocs « communs » doivent en effet suivre la même granulométrie dans le même champ sémantique. DALTE va faciliter le travail de correspondance. Mais il faudra prouver auprès de France Compétences la correspondance entre les certificateurs.

9 – Présentation de la procédure de rénovation des certifications du MASA – Héloïse GIORDANO

En tant que certificateur le ministère de l'Agriculture n'échappe pas aux exigences de France Compétences et doit régulièrement réenregistrer ses certifications au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et répertoire spécifique (RS). Pour le BDET, l'année 2024 sera marquée par une importante vague d'enregistrements. Par cette présentation, les membres du CEF ont pris la mesure du travail titanesque et de la méthode de travail employée.

[Support de diffusion](#)

Exposé :

En début de présentation, Héloïse GIORDANO rappelle l'importance d'enregistrer les certifications auprès de France Compétences. Cet enregistrement donne à la fois le droit à la voie de l'apprentissage, aux financements publics, au compte personnel de formation (CPF) mais également à l'accès à la plateforme [Parcoursup](#). L'obligation quinquennale de passage en Commission professionnelle consultative (CPC), en vue d'une réinscription au RNCP, permet également d'actualiser les compétences professionnelles et de prendre en compte les politiques publiques portés par le MASA.

La rénovation d'un diplôme est un processus de réflexion et d'écriture durant entre six mois et un an. Chaque certification comprend trois référentiels : d'activités, de compétences et d'évaluation.

D'ici 2024, le BDET doit réinscrire 48 certifications dont 8 pour la filière équine. Au vu de la masse de travail que cela représente, le bureau se doit de déterminer des priorités. Seules les certifications les plus anciennes font l'objet d'une rénovation en profondeur. Les autres connaissent un simple réenregistrement pour assurer leur validité. Si nécessaire, des travaux ultérieurs pourront à tout moment être engagés.

Le travail de DALTE aide à la première phase de la rénovation des certifications puisque c'est un travail collectif d'experts en amont qui peut aider les délégués régionaux chargés de l'ingénierie de formation (DRIF). Ce sont ces opérateurs que le CEF peut rencontrer pour présenter le référentiel d'activité.

DALTE a pu montrer la nécessité de travailler entre certificateurs, notamment les ministères chargés de l'Agriculture et des Sports pour assurer la construction de passerelles entre certifications. Aujourd'hui, il est important de raisonner en parcours et non plus en métier.

Échanges avec les membres :

Guillaume HERRNBERGER fait remarquer à propos du Bac professionnel Conduite et gestion de l'entreprise hippique (CGEH) que les écuries de courses manquent cruellement de personnel et qu'il faut par conséquent travailler avec les professionnels pour être le plus en phase avec la réalité du terrain. En effet, les professionnels considèrent que cette certification est trop éloignée de leurs activités. À cette remarque, Héloïse GIORDANO précise que le bac professionnel CGEH est un niveau 4. De ce fait, il est attendu des capacités en pilotage et de gestion d'entreprise. Ce diplôme permet ainsi aux jeunes d'obtenir une autorisation d'exploiter une entreprise agricole. Une réflexion sur la réforme du bac professionnel est en cours mais les éléments sont insuffisants à ce stade pour communiquer davantage sur le projet. Des arbitrages seront faits et les productions des groupes de travail sur les formations et

l'installation du Plan d'orientation agricole (PLOA) contribuent à la réflexion. Dans l'attente, le bac professionnel CGEH est réinscrit sans changement majeur pour 2024. Charlène LOURD signale qu'elle a participé au groupe de travail « orientation et formation » du PLOA mais qu'il avait été spécifié que la filière équine ne serait pas prise en compte, priorité étant donné aux filières dites alimentaires.

Charlène LOURD fait part des craintes des établissements de formation proposant la certification de spécialisation Éducation et travail du jeune équidé (CS ETJE). Au vu de l'absence de rénovation, ils craignent que cette dernière ne soit plus pérenne. Héloïse GIORDANO répond que le CS ETJE ne sera pas supprimé puisqu'une réinscription est prévue pour 2024. L'étude menée en 2023 auprès des professionnels de la filière équine montrera s'il existe toujours un besoin de formation sur ce champ et le cas échéant si les compétences ont évolué.

Si un fort changement est repéré le CS ETJE pourra être revu et le CEF sera mobilisé. DALTE aidera là aussi dans le travail de réécriture. Olivier SIMON s'interroge sur le fait que ce soit un certificat de spécialisation et non un diplôme. Héloïse GIORDANO rappelle que les CS existent pour venir un complément d'une formation déjà existante. La règle impose en effet que l'élève ait au préalable un niveau 4 comme par exemple le BAC professionnel CGEH mais il peut y avoir des dérogations. La pertinence de maintenir cette formation au RS plutôt qu'au RNCP reste une question ouverte. Olivier SIMON précise que cavalier de jeunes chevaux est un métier à part entière ; il serait donc logique d'y rattacher un diplôme.

Yves DECAVÈLE souligne que le certificat de spécialisation utilisation et conduite d'attelages de chevaux (CS UCAC) n'est pas adossé à un diplôme. Par voie de conséquent, il existe des décalages de niveau de compétences à la fin du cursus car les élèves ont un niveau très disparate en entrée en formation.

Michel DAVID estime que le CS ETJE est le type même des certifications qu'il faut conserver car cela s'inscrit dans la logique de parcours professionnel. En effet, dans les formations « génériques cheval » on peut se demander quelle va être l'orientation métier des élèves. À quel(s) métier(s) forme le bac professionnel CGEH ?

Hervé SAVY précise qu'à l'origine les certificats de spécialisation ont été créés pour la formation continue. Ils permettaient d'être adossés à des diplômes de formation initiale. Maintenant, on a plutôt tendance à considérer que les CS apportent des compétences pour exercer un métier.

10 – Projet sur la formation des professionnels de la traction animale – Juliette MOS

Face aux besoins en compétences des professionnels utilisant la traction équine pour leurs activités agricoles et/ou touristique, FESTA formation a sollicité le Pôle formation de l'IFCE ainsi que le CEF dans l'objectif de soumettre un projet de certification à l'approbation de France compétences. Informé de cette initiative, le syndicat national des professionnels de la traction animale (SNPTA) a souhaité se joindre au projet. Pour accompagner au mieux la démarche, l'IFCE, par l'intermédiaire de Juliette MOS, ingénieure de formation, s'est positionné comme coordinateur. Le CEF est consulté pour avis.

[Support de diffusion](#)

Exposé :

L'origine de la demande se résume en une réflexion collective d'écriture d'un volet complémentaire du Certificat de spécialisation Utilisation et conduite d'attelages de chevaux (CS UCAC). Ce volet comprendrait les domaines de la viticulture, du débardage, de maraîchage et de l'entretien des espaces verts.

De par leur activité de traction qui se veut au service d'autres filières, les professionnels de la traction animale sont majoritairement multi-compétents et répondent à un public hétérogène.

Quatre emplois se distinguent : meneur laboureur, meneur débardeur, meneur cocher, meneur enseignant. En fonction de l'emploi occupé, six certifications peuvent être visées ([voir fiche équipédia](#)).

Pour éclaircir ce schéma et répondre à l'ensemble des besoins en compétences, un groupe de travail s'est constitué avec la SFET, le SNPTA, la DGER du MASA et l'IFCE (PFP et PDIR).

Échanges avec les membres :

Marion LEVEAU indique en complément de l'exposé que Clémence BENEZET, ingénieure de recherche à l'IFCE, confirme ce besoin de formation au travers de ses recherches.

Yves DECAVÈLE confirme qu'il y a trois familles métiers dans la traction animale : les travaux du sol, y compris le ramassage des déchets, l'entretien des espaces naturels et forêt et le transport de personnes ou de marchandises. Mais comment créer un bloc de compétences commun ? Par ailleurs, le MATE a été rénové sans consultation avec les professionnels de la traction. Marion LEVEAU dit que le sujet a été identifié, que l'objectif est partagé et qu'il reste à s'organiser pour travailler ensemble.

Joël RIGAL partage l'analyse de la présentation et s'interroge sur le fait que cela soit adossé ou non au CS UCAC. Un autre CS pourrait être plus générique et les professionnels pourraient compléter avec un ou des blocs manquants. À cela, Héloïse GIORDANO répond que c'est l'objectif mené par le BDET et que le CS traction animale hérite d'une nouvelle réflexion.

Clémentine BONNIN annonce que la SFET souhaiterait que France énergie animale soit également associée au groupe de travail.

Michel CHAUVEAU remercie les membres pour cet échange et conclue avec un avis favorable pour le projet.

11 – Construction des parcours professionnels–Atelier de réflexion

Dans le même esprit qu'au point n°6, le deuxième atelier offre aux membres la possibilité d'échanger en groupes de dix autour de la question posée par Olivier SIMON : *comment faire pour adapter la formation à la diversité des parcours professionnels ?*

La question, peut-être plus difficile à appréhender que la précédente a donné du grain à moudre aux membres. Ces derniers ont d'ailleurs convenu qu'il fallait au préalable connaître la diversité des parcours pour lesquels on propose une offre de formation.

Après une profusion de post-it® et de discours animés, les groupes ont de nouveau pu poser sur le papier une idée de projet originale pour répondre à la question posée.

Proposition n° 1

Idée : Avoir une politique cohérente de filière permettant de redéfinir les métiers et les postes pour adapter la formation au parcours.

Cible : Les travailleurs en activité, les apprenants, les nouveaux arrivants.

Objectifs : Déterminer les compétences communes aux emplois définis / Mettre en place des blocs de compétences spécifiques aux emplois en fonction des secteurs / Permettre une transversalité entre les secteurs.

Priorité : Élevée

Mesure du succès : Nombre de reconversions intra-filière / Diminution de la déperdition de plus de 30 ans.

Étapes (temporalité) :

- 1- Étudier les parcours
- 2- Répertorier les compétences communes et spécifiques
- 3- Établir un nouveau schéma de formation en créant des parcours formation-emploi
- 4- Observer les changements.

Proposition n°2

Idée : L'assimilation des « savoirs » se fait également par le partage entre pairs, ou grâce au tutorat, etc.

Cible : Les apprenants

Objectifs : Individualiser les parcours / Optimiser ou aider à l'adaptation de l'apprenant à la structure de la formation / Utiliser la cohésion interne pour accélérer le processus d'intégration dans la formation

Priorité : Très élevée

Mesure du succès : Amélioration du climat social / Diminution du décrochage / Engagement volontaire aux activités libres

Étapes (temporalité) :

- 1- Former les équipes des OF
- 2- Créer un groupe de travail sur la modélisation.

Proposition n°3

Idée : Créer du lien entre les jeunes diplômés et les professionnels

Cible : Professionnels en activité / anciens élèves

Objectifs : Partager les expériences pour éclairer sur les besoins / Concrétiser la réalité des parcours / Faciliter le mentorat pour les mises en situations

Priorisation : Moyenne

Mesure du succès : Nombre d'actions engagées / Implication et force de proposition

Étapes (temporalité) :

- 1- Référencer les parcours
- 2- Mobiliser les professionnels
- 3- Concerter les professionnels
- 4- Animer
- 5- Evaluer et faire évoluer.

La difficile question de l'adaptation de la formation à la diversité des parcours s'inscrit dans un projet de long terme. Il demande au préalable d'identifier et de connaître les parcours professionnels de la filière équine. Des bribes d'informations existent de par notamment les études de l'OMEFFE et la thèse portant sur les carrières professionnelles réalisée par Charlène LOURD. Mais ce sujet d'importance nécessiterait sûrement de mener un travail de recherche spécifique.

Par la suite, si certains se sont orientés vers des idées de projet d'ingénierie de certifications d'autres ont préféré l'angle de l'action directe sur le terrain avec la mise en place renforcée de mentorat et/ou tutorat. Ces idées complémentaires demandent maintenant à être reprises en séance plénière pour déterminer les priorités et les faisabilités. La suite de l'atelier sera inscrite à l'ordre du jour du CEF n° 9 en octobre 2023.

12 – Présentation du pôle social de l'AFASEC – Hugues LECLERC

Présents sur le site de l'AFASEC, les membres ont fait la rencontre de son directeur de l'action sociale, Hugues LECLERC qui a pu présenter les différentes actions menées en faveur des salariés de courses. Chaque année, ce sont plus de 400 aides et accompagnements qui sont assurés.

[Support de diffusion](#)

Exposé :

L'AFASEC propose un accompagnement social de proximité grâce à un réseau implanté proche des grands centres d'entraînement. Le réseau d'assistantes sociales et de conseillères en économie sociale et familiale se rendent sur le terrain car les salariés viennent peu d'eux-mêmes dans les locaux de l'AFASEC. L'accompagnement comprend la recherche de logement, les demandes d'aides familiales, les demandes d'allocations mais aussi la reconversion professionnelle.

Par cette présence, l'AFASEC est au cœur de la vie des professionnels des courses. Cet accompagnement vient en soutien de l'emploi. En proposant une aide à la fois sur la vie professionnelle et sociale, l'AFASEC participe à la fidélisation des travailleurs dans le secteur des courses.

Mais l'AFASEC mène également un travail sur la montée en autonomie des salariés (aménagement de cuisine dans les logements) et la qualité de vie (cours de sport, alimentation équilibrée).

Échanges avec les membres :

François HUOT-MARCHAND demande comment sont gérés les retours à l'emploi après une blessure ? Hugues LECLERC répond que le centre EPONA existe pour les travailleurs qui ne peuvent plus exercer auprès des chevaux. Pour les autres, il est mis en place un accompagnement psychologique et physique. C'est un travail mené avec les centres médicaux physiques (CMP) et les assistantas sociales. De par leur connaissance du public et des mesures existantes, ces dernières font le lien pour proposer l'aide la plus adaptée à la personne.

Yves DECAVÈLE salue l'importance du travail mené et s'interroge sur la méthode de travail et la composition de l'équipe. Hugues LECLERC indique que le pôle social de l'AFASEC est constitué de cinq assistantes sociales et deux conseillères en économie sociale et familiale. À ces professionnelles s'ajoutent deux personnes de la direction. Le directeur précise qu'il y a pour certains cas essentiellement de la mise en relation et que des partenariats se mettent en place, ce qui permet de répondre à un plus grand nombre de demandes.

Michel DAVID félicite toutes ces initiatives et interroge sur le financement de celles-ci. Hugues LECLERC indique que l'AFASEC dispose d'un budget de 30 millions d'euros grâce aux maisons mères France Galop et Le trot. L'AFASEC perçoit également une aide financière de la part du ministère de l'Agriculture pour la partie formation. Pour compléter le budget, l'AFASEC recherche des subventions et vend des produits de sellerie. Le développement de chaque projet nécessite de trouver des financements extérieurs.

13 – Actualité de l'OMEFFE : les indicateurs de l'emploi – Françoise CHASTANET et Julia JOLY

Moment maintenant institutionnalisé des réunions plénières, les actualités de l'OMEFFE permettent un éclairage sur des données chiffrées. Pour cette huitième réunion Françoise CHASTANET et Julia JOLY proposent d'aborder le flux des salariés agricoles dans la filière équine.

[Support de diffusion](#)

Exposé :

Le flux des salariés agricoles se calcule à partir des salariés entrants et sortants d'une année en comparaison des années N-1 et N+1. Les chiffres annoncés se basent donc sur l'année 2020 et tiennent compte de l'année 2019 et 2021. En 2020, la filière équine comptait 29% de nouveaux entrants dont 1/3 en élevage et en équitation et 1/4 en trot et en galop. Ces taux sont similaires depuis 2015. Du côté des sortants, 27% des salariés agricoles ont quitté la filière en 2020. En 2019 ce taux était de 30%.

En conclusion, il est possible d'affirmer que la filière fait face à un renouvellement et des départs soutenus tous les ans. Ces données révèlent un fort enjeu de fidélisation des salariés surtout après 30 ans mais aussi d'anticipation des besoins en recrutement.

Échanges avec les membres :

Olivier SIMON demande comment la filière équine se positionne par rapport à d'autres filières. Françoise CHASTANET indique que l'OMEFFE manque malheureusement d'éléments de comparaison mais sait que les taux de la filière équine sont plus faibles que ceux de la restauration par exemple. Olivier SIMON nuance l'information en précisant que la filière équine perd en effet 1 emploi sur 3 mais que le rapport au travail amène aujourd'hui les travailleurs à changer plus régulièrement de métier. Il mériterait de savoir si on change par envie ou parce que les conditions de vie au travail ne conviennent pas. Les échanges entre Michel DAVID et Olivier SIMON amènent à considérer que sans comparaison il est difficile de se positionner. Il faut de plus comparer ce qui est comparable car les métiers du cheval sont dits de passion et ne peuvent être comparés à des emplois occupés pour des raisons seulement « alimentaires ».

Charlène LOURD rappelle que les chercheurs et spécialistes de l'emploi s'accordent à dire qu'il existe un lien étroit entre les conditions de travail et les métiers en tension. Les métiers qui connaissent un fort *turn over* et une pénurie de personnel ont tous pour point commun les mauvaises conditions salariales.

Françoise CHASTANET signale que toutes les fonctions ne sont pas à fidéliser. Il faut être en capacité de déterminer les fonctions stables qui nécessitent une transmission des compétences. Sur ce sujet, Charlène LOURD rappelle que les métiers du cheval sont empiriques⁶ et que la perte de salariés compétents empêche la transmission de compétences sur le terrain. S'ajoute donc au manque de personnel un risque de perte du savoir-faire. De plus, en travaillant sur la fidélisation des salariés, cela peut permettre aux entreprises d'être plus productives car le temps alloué au recrutement, à l'intégration et à la formation pourrait être diminué.

⁶ Qui ne s'appuie que sur l'expérience, l'observation, non sur une théorie ou le raisonnement.

14 – Présentation du Plan de relance pour l'emploi de la filière équine de référence (PREFErence) – Charlène LOURD

Support de diffusion

Exposé :

Le plan de relance pour l'emploi de la filière équine de référence, appelé PREFErence, est né du constat que la filière équine avait désormais pris connaissance et conscience des difficultés rencontrées au sein des écuries et haras en matière de personnel. S'il est toujours important de dresser des diagnostics autour de l'emploi et de continuer les recherches en sciences humaines sur le sujet, il est aujourd'hui urgent de se mobiliser autour d'actions communes et collectives pour inverser la tendance et retrouver une situation d'équilibre sur le marché du travail.

L'objectif de PREFErence est ainsi de rassembler les principaux acteurs de l'emploi et de la formation pour partager des constats qui ne sont plus à partager mais à changer par la mise en place d'un plan commun de relance de l'emploi.

L'ambition de PREFErence est de s'adresser d'une voix unique et unie pour faire reconnaître ces métiers comme en danger et de proposer un plan commun, durable et éthique avec des actions concrètes pour les entreprises équestres, hippiques et équines.

L'idée du projet a été présentée par Charlène LOURD en novembre 2022 à la FFE, la CPNE-ee et au GHN puis en janvier 2023 à l'AFASEC, à l'AEDG et la SEDJ. Ces acteurs activement impliqués dans la problématique de tension sur le marché du travail se sont montrés intéressés et ont donné leur accord pour la poursuite des travaux.

Après ce premier accord de principe, la présentation en réunion plénière du CEF a pour but de valider communément ce projet d'envergure.

Échanges avec les membres :

Michel DAVID confirme son accord de mener à bien ce projet d'utilité général pour la filière. Il devient de plus en plus nécessaire de s'accorder sur un discours unique pour assurer la pérennité des emplois de la filière.

Agnès RIMBERT soutient ce travail et souhaite contribuer aux travaux.

François HUOT-MARCHAND encourage ce projet et propose d'ajouter à la veille des dispositifs existants dans d'autres filière celle des financements disponibles.

Clémentine BONNIN interroge sur les métiers concernés. Charlène LOURD répond que ce plan s'adresse à l'ensemble des secteurs et donc des emplois de la filière. L'idée du projet n'a été soumis qu'aux secteurs les plus pourvoyeurs d'emploi pour un premier accord. Par la suite, la SFET aura sa place dans le plan.

Michel CHAUVEAU insiste sur le côté « plan ». Dans le passé, le CEF a soutenu des initiatives qui développaient l'emploi, comme les concours MAF. Mais les acteurs de la filière ne sont pas (suffisamment) informés des actions menées. Une mise en commun est utile. Cela permettrait d'identifier, entre autres, des secteurs à « prioriser ». Pour la suite des travaux, le COP nous incite à écrire une feuille de route. Ce plan est un outil opérationnel pour identifier les sujets prioritaires, partager et faire fructifier les initiatives des uns et des autres.

Michel DAVID regrette l'absence de la partie élevage. Charlène LOURD confirme en effet l'absence de la SFET et la SHF au cours des premières réunions de propositions car elle souhaitait au préalable consulter les instances des secteurs les plus pourvoyeurs d'emplois. Bien entendu, les deux maisons mères seront parties prenantes du projet.

Marion LEVEAU questionne sur l'existence d'autres plans de ce type dans d'autres filières. Charlène LOURD confirme qu'il existe des projets similaires menés en collaboration et avec l'appui du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion. D'après les premières recherches, les filières bouchère et du transport s'organisent ainsi pour retrouver une situation d'équilibre.

Les membres du CEF présents valident le projet et invitent à poursuivre les travaux engagés. La SHF n'étant plus représentée lors de l'intervention et la SFET ne se prononçant pas Charlène LOURD prévoit une présentation aux deux maisons mères avant la réunion plénière d'octobre. Si ces dernières acceptent de se joindre au projet Charlène LOURD, avec l'accord de Guillaume BLANC, présentera le projet en comité filière. L'objectif sera ensuite de proposer une convention aux maisons mères et instances volontaires.

15 – Présentation de l'étude sur les besoins de la branche des entreprises équestres : KuyLab– Alix de GALBERT

Entre novembre 2019 et 2020, le cabinet d'étude Kuy Lab a réalisé pour le compte de la CPNE-EE une étude sur les besoins en formation de la branche des entreprises équestres. La présentation de cette étude aux membres du CEF en avril 2023 a pour objectif de rappeler les principaux résultats et de lancer le débat sur l'éventuelle opportunité de mener une nouvelle étude au vu des évolutions économiques et sociales au sein des entreprises équestres.

[Support de diffusion](#)

Exposé :

Les objectifs de cette étude étaient de réaliser un état des lieux du secteur loisir en identifiant ses facteurs d'évolution, d'évaluer l'impact des évolutions sur les métiers, ainsi que d'analyser la gestion des compétences et des besoins en formation. Ces objectifs atteints, l'étude a pu formuler des préconisations pour accompagner les entreprises.

Six enjeux accompagnés de pistes d'action ont pu être mis en avant :

- 1- Travailler sur des parcours professionnels types intégrant des formations passerelles.
- 2- Travailler sur des parcours de formation pour dirigeants et salariés.
- 3- Allonger la durée du tutorat pour les BPJEPS de 1 à 2 ans.
- 4- Renforcer la communication à l'égard des formations disponibles et des financements possibles.
- 5- Accélérer la mutualisation des besoins en personnel et en matériel pour les centres équestres.
- 6- Amorcer des négociations collectives pour ancrer ces éléments dans la stratégie de la branche.

Échanges avec les membres :

La mauvaise qualité de la connexion internet n'a pas permis les échanges avec Alix de GALBERT mais cette intervention a eu le bénéfice de remémorer aux membres ces résultats et de les considérer dans les réflexions à venir.

16 – Questions diverses

France énergie animale :

Michel CHAUVEAU informe les membres du Conseil avoir été saisi par l'association France énergie animale, qui souhaite participer aux travaux du CEF. Elle a déjà participé au groupe de travail sur la traction animale (cf. point n° 10). Sur le principe, il indique être favorable à cette demande mais, comme antérieurement, ne serait-ce que par courtoisie, il sollicite l'avis des membres actuels du CEF, avant de répondre. Cette consultation ne recueille aucune opposition. Il répondra donc positivement.

Michel CHAUVEAU rappelle à cette occasion sa conception de la composition du CEF. Cette instance doit être largement ouverte aux représentants d'une « filière équine » très diversifiée, pour la représenter au mieux ; aussi toutes les structures ou personnes expertes de bonne volonté et prêtes à travailler en commun dans les objectifs du CEF sont les bienvenues.

Par ailleurs, ce conseil étant essentiellement consultatif, et non délibératif, ce n'est pas tant le nombre de personnes représentées par ces structures qui doit être pris en considération, mais la qualité des apports de chacun dans les travaux du CEF.

Enquête sur les ostéopathes équins :

Michel CHAUVEAU informe les membres du CEF que l'OMEFFE été sollicité par M. David FUTAULLY, président de la Fédération nationale des ostéopathes animalier, pour que l'observatoire effectue une étude sur ce métier et, apparemment, ses conditions de reconnaissance. Toutefois, concomitamment, le MASA a répondu le 17 janvier 2023 au député Guy FALORNI, qui l'avait saisi le 25 octobre 2022, avoir prévu l'organisation « *d'une mission, dont les conclusions sont attendues pour la fin du premier semestre 2023* ».

Dans ces conditions, le lancement d'une étude par l'OMEFFE paraît prématuré, voire inopportun, et ce projet d'étude n'est pas soumis à l'approbation du CEF, conformément à la procédure mise en place en avril 2022. Les membres du CEF ne manifestent pas d'opposition à cette analyse.

Présentation du métier de praticien du shiatsu équins :

Michel CHAUVEAU informe les membres du CEF avoir été saisi par Mme Claire de CHEVIGNY, au titre des fédérations de shiatsu et du syndicat des praticiens de shiatsu équin, pour une intervention de présentation de cette profession, dans le cadre du CEF. Ce sujet n'a pas été retenu parce qu'il a été adressé trop tardivement, l'ordre du jour étant établi, et parce qu'il apparaît, à l'analyse, que la question qui se pose est celle de la reconnaissance de ce métier par le MASA. Une saisine du ministre par un parlementaire étant imminente, il paraît plus pertinent au président du CEF d'attendre sa réponse. S'il se montre favorable à ce que ses services réexaminent cette question, et si les membres du CEF souhaitent s'exprimer sur ce sujet, voire s'ils sont sollicités par le MASA, il sera temps alors d'organiser ce temps d'information.

Les membres du CEF ne manifestent pas d'opposition à cette analyse.

Il est précisé par ailleurs que cette démarche en direction du CEF ne consistait pas en une demande de participation permanente à ses travaux.

Chroniques du Docteur Charlène :

Michel CHAUVEAU regrette également que, faute de temps, il n'ait pas été possible de développer plus longuement que la simple diffusion de la feuille d'équi-ressources de présentation des « Chroniques du Docteur Charlène » les divers documents réalisés ou prévus pour « exploiter » la thèse de Charlène LOURD soutenue en avril 2022 (cf. la réunion du CEF d'octobre 2022). Il invite les membres du CEF à regarder ces productions réalisées ou prévues, et relayer au mieux ces informations dans leurs réseaux respectifs. L'ensemble des supports est disponible sur le site Internet d'équi-ressources : <https://www.equiressources.fr/observatoire-details-travailler-avec-les-chevaux-br-quelles-carrieres-professionnelles-these-2023-544.aspx>

17 - Clôture de la 8^{ème} réunion plénière – Date et lieu de la réunion suivante du CEF

Michel CHAUVEAU remercie vivement les membres du CEF pour leur participation très active aux travaux de cette réunion plénière et pour leur courage, compte tenu des séquences très matinales. Il remercie particulièrement les organisateurs, notamment l'Association des entraîneurs de galop et l'AFASEC, dont Mélodie GERBIER pour ses talents d'animatrice. En première analyse, les séquences d'atelier ont été très appréciées. Un bilan en sera fait.

Fidèle à notre principe de réunion en alternance avec les deux ministères de tutelle, la 9^{ème} séance plénière du CF se tiendra le mercredi **4 octobre 2023** au ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire (MASA), à la DGER, son directeur général, M. Benoît BONAIMÉ, ayant donné son accord (cf. le dossier de séance).

Les deux dernières expériences de réunion plénières « en immersion », dans le monde du sport fédéral et dans celui des courses, ont montré leur intérêt, non seulement en matière de convivialité, mais en meilleure connaissance mutuelle des différents secteurs de la filière équine.

Michel CHAUVEAU (qui a une expérience personnelle très concrète du travail en immersion, en plongée subaquatique !) propose de poursuivre l'expérience en 2024 et, dans la perspective des Jeux olympiques et paralympiques organisés l'an prochain à Paris, d'avoir un *focus* sur le sport de haut niveau, au plan général, comme en matière de sports équestres. Il propose une « immersion » en ce sens en organisant la 10^{ème} réunion plénière du CEF, en avril 2024, à l'INSEP. Le directeur général de cet institut, Fabien CANU, a déjà donné son accord de principe. Ce pourra également être l'occasion d'un autre *focus*, sur l'IFCE, membre du réseau Grand INSEP.

Cette 10^{ème} réunion du CEF se tiendra à l'INSEP les mercredi 3 avril 2024 (après-midi) et jeudi 4 avril.



&&&&