



Les Assises de la Formation Emploi du Secteur Hippique

Mardi 25 Novembre 2008
Hippodrome d'Auteuil

Rapporteur : Jean-Luc Delavaud

Débat animé par :

le Professeur Henry Ollagnon, Professeur de Gestion du vivant et stratégies patrimoniales à Agroparistech.

Accueil par Monsieur le Président de séance Didier Budka, Directeur de l'AFASEC.

M. Didier Budka rappelle les conclusions des premières assises et les caractéristiques particulières d'un secteur fort consommateur de main d'œuvre qui nécessite de bonnes formations individuelles comme mode d'amélioration de la productivité.

M. Didier Budka retrace la responsabilité et le rôle de la filière notamment dans le développement des territoires ainsi que les thèmes de l'année dernière, à savoir :

- La rénovation de l'offre de formation.
- La commission paritaire de branche.
- La création d'entreprise.
- Le schéma de développement des territoires.
- La formation tout au long de la vie.
- La spécificité de nos métiers.

Et, souhaite que les échanges soient aussi riches de part l'intérêt renouvelé des débats en présences des représentants des sociaux-professionnels et présente le Professeur Henry Ollagnon qui agira comme fil conducteur tout au long des débats.

Intervention de Mme Vérene Chevalier, chercheur au CNRS.

Mme Chevalier présente l'évolution de l'emploi dans le secteur du cheval de 1999 à 2006.

Aujourd'hui, La filière se caractérise :

- par la présence majoritaire de petites entreprises.
- par une féminisation marquée.
- par un effet de saisonnalité important notamment pour les centres équestres.

Durant son intervention, Mme Chevalier insiste sur le fait que le regard formation-emploi doit s'élargir car l'individu aura plusieurs métiers tout au long de sa vie professionnelle, et que l'on constate déjà ce phénomène par le fait qu'une partie importante des actifs salariés quitte le métier, après un passage plus ou moins court.

Aussi, il sera donc important d'en tenir compte dans l'organisation des formations pour assurer le renouvellement des effectifs mais aussi pour permettre ces évolutions.

Intervention de Mme Jacqueline Godefroy, Déléguée Nationale à la Formation à l'AFASEC.

Mme Godefroy présente les données de l'observatoire social ciblé sur le monde des courses avec les mouvements des salariés. Le trot propose globalement des structures de petites tailles qui restent stable dans leur dimension ; le galop évoluant plutôt vers des structures de concentration.

L'année 2007 marque une professionnalisation et une tendance aux développements des entreprises avec une jeunesse globalisée des salariés.

Concernant l'évolution des cadres dans les entreprises : pas d'évolution significative, ils restent très minoritaires avec une diminution et une concentration pour le galop et, une stabilité pour le trot.

Intervention de M. Richard Crépon, Membre du bureau de l'Association des Entraîneurs de Galop.

Mr Crépon présente la formation des futurs chef d'entreprise : la licence formation entraîneur public comprend 215 heures avec divers modules. S'y rajoute une étude prévisionnelle d'installation obligatoire rendu nécessaire car la passion l'emporte sur tout le reste.

Une formation avant la licence est à l'étude avec d'autres modules notamment la communication ou la gestion des conflits. L'obtention de la licence se fait sur une base écrite, à laquelle se rajoute le passage devant une commission orale. Il est aussi prévu un suivi des entreprises après leur installation.

Intervention de M. Jean-Luc Delavaud, Chargé de mission du Syndicat des Entraîneurs au Trot.

M. Delavaud précise qu'au niveau formation, la préoccupation pour les entreprises du trot est qu'elle puisse permettre leur consolidation et leur pérennisation.

Le trot souhaite que la formation puisse élever le niveau de compétence des entreprises afin de les rendre plus efficaces et plus solides ; la discipline n'ayant aucun intérêt à voir des entreprises qui disparaissent.

Les besoins en formations sont plutôt bien identifiés à savoir : gestion, ressources humaines, communication, transmission de l'entreprise ; les moyens d'y répondre existent mais toute la difficulté est de trouver la manière d'améliorer la participation.

D'où la nécessité d'une réflexion pour définir quelles mesures et quelles méthodes sont à élaborer pour permettre aux entreprises de participer régulièrement aux actions de formation.

Intervention de M. Jean-Marc Lassus, Délégué Général du Groupement Hippique National.

M. Lassus définit en premier lieu la notion de centre équestre, les problèmes rencontrés avec les codes APE en indiquant que le travail n'est toujours pas achevé.

Il note pour les métiers phares de sa filière, une évolution rapide des capacités professionnelles et que le problème du coût de l'équitation est une base dans les formations mises en place par le G.H.N.

Il rappelle la difficulté de faire un bon cheval de club et que dans le cœur du métier, l'aptitude à enseigner actuellement apparaît plus performante.

Il mentionne une bonne rentrée économique, mais constate que l'individu consommateur a tendance à bloquer sa consommation.

Suit une présentation d'une entreprise type dans les centres équestres, qui est marqué par la baisse des revenus en liaison avec les hausses des charges et des matières premières, et qui demande des investissements de fonctionnement importants entraînant une grosse prise de risque et une hausse de la masse salariale.

Concernant les accords et les négociations en cours, un accord de prévoyance négociation est stoppée. Les négociations avec la MSA sont reprises et un travail avec le FAFSEA sur les métiers réglementés avec développement du DIE nécessite que soit déblocqué une dynamique dans ce domaine. Il évoque les autres

M. Lassus évoque la nécessité d'une consultation concernant les freins à l'emploi en mettant en avant la relation moyen de formation et milieu professionnel avec pour objectif de mutualiser la formation passerelle moderne pour l'installation.

Intervention du Professeur Henry Ollagnon, Professeur de Gestion du vivant et stratégies patrimoniales à Agroparistech.

La réalité humaine d'un secteur économique demande une vision territoriale des entreprises. De nombreuses questions se posent auxquelles la filière se doit d'apporter des réponses, à savoir :

- Quel est le cycle de vie de quelqu'un qui intègre la profession ?
- Quelle est la géographie de la filière ?
- Quels sont les secteurs d'activité de la filière ?
- Quels sont les cycles de vie de la filière ?

Il constate que les données de la CCMISA ne font que centraliser des données de caisses départementales d'où une difficulté concernant la fiabilité des données sur l'ensemble du territoire car on ne mesure par forcément les mêmes choses avec les mêmes outils..

M. Jean-Marc Lassus pose les problèmes sur l'installation et la cohabitation entre les mondes, Mairies, investisseurs .. etc.

Mme Véréne Chevalier confirme la disparité des données, rappelle la nécessité de penser les formations comme des formations ouvrantes avec des outils plus larges et non pas comme des formations trop ciblées.

Il s'agit d'instaurer des passerelles permettant une capacité à utiliser l'expérience comme expérience de rebond et non comme expérience piège.

Le Professeur Ollagnon souligne le besoin de faire un chemin de synthèse car le choix d'un jeune reste un engagement passionné au début sans rationalisation possible ; puis viendra l'expérience qui va entraîner la conversion pour faire de sa passion un métier.

D'où le fait que la formation nécessite de donner des outils pour rebondir vers un projet de vie et non pas seulement vers une formation technique.

M. Jean-Marc Lassus indique que le départ en retraite de la 1ère génération permettra de comprendre mieux cette réflexion ; le premier cycle montre que ce qu'il reste c'est l'enseignement.

Dans les nouveaux projets humains, il constate beaucoup plus de projet professionnel pour les jeunes installés avec une question : comment ces métiers vont pouvoir évoluer vers la normalisation ?

M. Richard Crépon : présentation du parcours d'un jeune dans le métier et de la vie professionnelle avec le décalage entre la vie sociale et leur vie professionnelle ou l'on note une arrivée de maturité 35 ans départ et un départ vers 45 ans période où il est plus difficile de monter à cheval. Dans la vie du salarié nécessité d'une reconnaissance de la pénibilité, de l'élaboration d'un projet de reconversion sans oublier la spécificité de la féminisation.

Question dans la salle Comment former nos jeunes, quelles compétences doit-on leur transmettre, existe-t-il un cahier de charges dans le cadre réglementaire qui donnerait des gens formés ouverts et compétents ?

Au niveau des Etablissements courses et sport équestres, comment mettre en place un contexte où l'on cherche l'épanouissement dans leur vie professionnelle et au-delà pour d'autres vies professionnelles.

Professeur Henry Ollagnon : La formation n'est plus uniquement un transfert des techniques mais devra développer d'autres concepts qualités suffisamment riches et porteurs.

Question dans la salle

Précision sur le rôle des centres de formation qui cherchent à impliquer davantage les professionnels dans la formation, avec comme espoir d'aller vers la qualité avec plus d'ouverture.

La suppression du BEPA activités hippiques peut aller vers cette qualité.

Au niveau des plans de formation : comment travailler pour aider les salariés mais aussi comment individualiser les parcours des salariés pour une plus grande efficacité ?

M. Jean-Marc Lassus : L'activité professionnelle ne peut pas être traitée dans le domaine de la formation comme les autres.

Mme Véréne Chevalier : La formation doit s'analyser comme un transfert de compétence spécifique et comme une ouverture. La qualité cela doit se développer malgré un turn over énorme 30% chaque année. Il se posera toujours la question d'une économie de qualité.

Professeur Henry Ollagnon : Comment atterrir, comment sortir du monde du cheval ? surtout le plus positivement possible.

M. Jean-Marc Lassus : cette règle mise en place, existe !

Question dans la salle Nous constatons un retournement vers une filière cheval au milieu du paysage français.

En Charente le cheval est de retour. Il rappelle que les projets d'installation sur bases du cheval et de la filière qui s'intègre dans le paysage, sont aujourd'hui devenus plus crédibles

Question dans la salle évoque de gros soucis avec la relation Maître de Stage ; au niveau équestre beaucoup de conflit famille – élève – école - Maître de stage –

Professeur Henry Ollagnon : la filière ne doit pas oublier de se faire reconnaître en terme de qualité totale avec une bonne relation de communication.

Question Edith Cuvelier GHN : Quel est le % des salariés et des entrepreneurs issus du monde agricole ?

Est-ce que l'enseignement agricole initial amène vraiment à l'emploi dans la filière et combien vont dans le métier et y reste ?

Professeur Henry Ollagnon : les formations du monde agricole vont devoir anticiper ces questions et ces phénomènes ; la formation devra être un facteur d'accès qui permettra de s'ouvrir vers le monde extérieur en ayant une modernité et une capacité de stratégie.

Réponse Mme Véréne Chevalier. Le monde du travail change car on est tous amené à changer notre espace de travail.

Combien sur le BPGest accéderont à l'emploi dans la filière et comment y deviendront-ils adulte ?

Par comparaison des dispositifs de formation ; Pour les dispositifs d'éducation en France, la question est de se placer. Au Danemark priorité est donnée à la découverte, en Angleterre à l'autonomie et l'indépendance, en Espagne à l'installation et au modèle familial.

Dans la filière, un espace pour se trouver est à envisager.

Question dans la salle à lunette (agriculture) : Comment former les jeunes et les faire devenir adultes ?

Les Ministères doivent se placer dans un cadre réglementaire qui permet un ordre avec une réflexion sur la rénovation des formations et sur l'installation, mais tout ceci demande du temps.

Mme Edith Cuvelier : Dans la filière certains membres n'ont pas nécessairement suivi de formation agricole.

M. Richard Crépon : Les problèmes avec les Maîtres de stages nécessitent une formation des maîtres de stages.

M. Jean-Marc Lassus : et nécessité une implication de chaque individu dans le métier futur.

Mme Valérie Mignau responsable d'équi-ressources : Présentation sur diaporama d'un bilan de 18 mois d'activité.

L'objectif est de réaliser un rapprochement offre / demande avec une intervention sur tout les secteurs de la filière cheval avec la mise en place d'une prestation d'accompagnement personnalisé pour les employeurs et d'un plan d'action personnalisé.

Le fonctionnement s'effectue selon une charte qualité emploi avec le conseil régional de basse normandie, le conseil général de l'Orne, le fonds éperon et le fonds social européen.

En capacité de travailler avec les acteurs de la filière, l'objectif est de pouvoir répondre au client final qu'est le professionnel. A cette action se rajoute un rôle d'animation du territoire dans un sens d'intérêt général.

Mme Edith Cuvelier : Il y a t il un lien avec les ANPE direction générale ?

Mme Valérie Mignau : La relation existe avec les ANPE locales mais une expérimentation analogue pourrait être faite avec d'autre région selon des modalités à définir ; le budget de l'association est à ce jour de 170.000 euro.

Mr Jacques Andrieu sous-directeur des politiques de formation et d'éducation / DGER/Ministère de l'Agriculture et de la Pêche et Monsieur Marc Chauchard

Evolution des parcours de formation - formation professionnelle - enseignement agricole.

Le cœur de réforme de la voie professionnelle initiée par l'Education Nationale est la réforme du Bac Pro avec pour objectif d'amener plus de jeunes vers le niveau IV (niveau bac) en évitant les sorties sans qualification professionnelle.

L'objectif est une mise en place pour la rentrée 2009 en tenant compte des spécificités de l'enseignement agricole en tant que tel.

Les textes réglementaires concernant la structuration des filières de formation ont été adoptés.

Après la troisième, mise en place d'une filière de formation avec un CAPA en deux ans et un Bac Pro en trois ans et avec le maintien d'un BEPA de manière transitoire.

Au niveau de la filière équine un complément d'étude est nécessaire concernant des structures de formation et ce dans plusieurs domaines ; mais les BEPA disparaîtront à terme par intégration dans la réforme.

Les spécificités de la filière au travers de son attractivité et sportivité sont encore dans la réflexion afin d'organiser correctement les domaines de formation et aussi pour ne pas avancer sur des schémas trop rigides.

Jean-Marc Lassus : pour le choix des tuteurs ? Y a t il des possibilités pour démarrer l'entrée 2009 dans de bonnes conditions ?

Question dans la salle : Quel sera le niveau d'exigence pour mettre le jeune en situation de réussite tant au niveau de la formation que de l'insertion professionnelle ?

Question dans la salle Il est toujours difficile de faire venir les professionnels pour cette relation notamment au niveau des jurys.

Jean-Marc Lassus : Concernant les jurys professionnels : les professionnels ne sont pas reconnus c'est pour cela qu'ils ont du mal à participer aux jurys ; il faut respecter des textes du ministère de l'agriculture ou du ministère des sports qui bloquent la participation possible des professionnels.

Pour Mr Andrieu, rappel de la note du 20 Novembre !

Mme Jacqueline Godefroy : comment entendre cette note concernant le BEPA sous forme intermédiaire ?

Réponse : il n'existe pas une formation concernant une seconde d'apprentissage. Pas de contrat d'apprentissage pour le BEPA qui est appelé à disparaître puisqu'il y a une voie en trois ans de formation.

Question dans la salle : les diplômes manquent de lisibilité au niveau de la filière avec deux diplômes BAC pro possible nous avons l'espoir d'une lisibilité meilleure.

Question dans la salle.

L'apprentissage correspond à une demande des jeunes mais on remarque que les diplômes restent encore calés sur un système de formation scolaire, ce qui est dommage !

Réponse Mr Jacques Andrieu

- mise en place d'un diplôme intermédiaire dans le cadre de l'apprentissage.
- le contrat d'apprentissage ne pourra pas être basé sur le BEPA dans l'avenir.

Intervention de Mme Valérie Coursange de la CPNEE-EE

Présentation de l'Audit sur le BPJEPS : Le Moniteur d'équitation est une profession réglementée par un diplôme du ministère de la jeunesse et des sports avec un parcours validé sur base de contrat de formation professionnelle ou apprentissage.

L'audit du système montre la nécessité d'un allègement du parcours en prenant en compte des équivalences.

L'audit sur l'employabilité du BPJEPS remarque que seulement 46% des diplômés obtiennent un emploi.

L'audit sur le suivi reste à finaliser.

Question Véréne Chevalier : concernant le suivi des formés, quel a été le niveau de réponse des centres de formation ? quel est le niveau des équivalences pour la validation des unités capitalisables ?

Jean-Marc Lassus / Mme Edith Cuvelier : Il s'agit de rendre un peu de lisibilité car sur les équivalences le système est très fluctuant et flou.

Mr Marc Chauchard, Ministère de l'agriculture : cette partie reste en discussion ceci pour éviter les travers d'un droit qui ne respecterait pas l'égalité citoyenne.

Intervention de Mme Annette MACKIE, concernant les aides à l'installation, la réforme du parcours des aides à l'installation, la dotation jeune agriculteur et le prêt bonifié.

Les exigences aujourd'hui : nécessité de posséder un niveau IV en formation, plus un stage de 6 mois, plus un stage de 40 heures en exploitation.

Le niveau IV est maintenu avec des équivalences, auquel s'ajoute un plan de professionnalisation personnalisé (point info + autodiagnostic + description du projet)

Avec la communication de l'autodiagnostic à deux conseillers :

- 1.- un conseiller projet
- 2.- un conseiller formation.

On établit ainsi un parcours de formation personnalisé pour le futur installé avec les deux conseillers (bourses de stage ; de formation)

Dans cette organisation se dégage la nécessité de faire des offres d'exploitation pour accueillir des stagiaires (établir un réseau).

Puis suivi par un conseiller et un dossier à constituer pour la validation du plan personnalisé puis CDOA. En fin de parcours validation par la CDOA ; simplement on notera la disparition de la commission stage de 6 mois.

A propos des aides des collectivités territoriales pour l'installation : la présence d'une commission régionale à l'installation pour avoir un schéma directeur impacté par la région selon un cahier des charges national, puis une commission départementale à l'installation.

Rappel est fait concernant la nécessité d'un stage collectif de 21 heures pour fédérer les démarches d'entreprises.

Mme Jacqueline Godefroy : Existe-t-il un système d'agrément pour les entreprises voulant accueillir des stagiaires ?

Réponse Mme Annette Mackie : la filière va devoir organiser ses contacts pour avoir des chefs d'exploitation accueillant des stagiaires ; nécessité pour la filière de se manifester pour aider les futurs installés.

Concernant les maîtres exploitants : Mme Annette Mackie propose d'organiser une réunion des professionnels pour trouver les Maîtres de stages, d'autant que cette réforme recherche la personnalisation du parcours.

Mme Jacqueline Godefroy regrette qu'il n'existe pas encore de passerelle niveau IV pour la licence d'entraîneur.

Professeur Henry Ollagnon : Comment garder la motivation pour les porteurs de projet ; une construction en commun est urgente. Le cheval est simple le monde du cheval n'est pas simple il a besoin d'allier au niveau du territoire. Qui va être le moteur de la stratégie cheval ? Qui prendra l'initiative de la mettre en route ?

Jean-Marc Lassus : les organismes de formation joueront un rôle ; les professionnels apporteront leur aide, leur connaissance aux structures.

Professeur Henry Ollagnon : une stratégie commune est possible et souhaitable.

Conclusion Monsieur Didier Budka : rappel que la filière cheval reste un secteur en croissance économique ou se met en place des objectifs sur le développement des échanges entre les acteurs notamment concernant la nouvelle carte des diplômes et des circuits.

Remerciements collectifs.

Clôture 18h

ANNEXE
Participation dans la salle

MINISTERE DE L'AGRICULTURE DGPAAT

LYCEE AGRICOLE PRIVE SAINTE ANTOINE

CER FRANCE 60

CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS AGRICOLES DE LA MAYENNE

MFREO CFA

BERGERIE NATIONALE CFA/CEZ

CRENEAU EMPLOI

LYCEE D'ENSEIGNEMENT AGRICOLE PRIVE ST ANDRE

FRANCE TRAIT

CEZ CFPPA

CEZ CFPPA

AOCD

LPEGA (Institut Sandar

CFA de TULLE –NAVE

DRAF BASSE NORMANDIE

Ecole des courses AFASEC

GHN

ASSOCIATION DES ENTRAINEURS DE GALOP

CHEVAL Français

FRANCE PONEY

CNRS

ASSOCIATION ALBERT LIBEER

SYNDICAT DES ENTRAINEURS TROT

EQUI RESOURCES

GESCA

ENE