



Synthèse des Ateliers des Assises de la formation du secteur cheval

Etre chef d'Entreprise demain ?
8 février 2010 Hippodrome de Paris-Vincennes

par Madame Léa Fallourd de Bellaigue

LE CHEVAL : UNE ENTREPRISE

Quatre ateliers ont composé cette journée de réflexion autour de l'entreprise « cheval » :

- produire,
- gérer les ressources humaines,
- gérer son entreprise,
- communiquer.

Toute entreprise a pour principale fonction la production, laquelle s'articule, s'agissant de l'entreprise « cheval » autour de 2 outils :

- le cheval, abordé dans le cadre de l'atelier PRODUIRE, dont il est rappelé qu'il ne peut s'agir que d'un animal de rente et non d'un animal de compagnie,
 - l'homme, abordé dans le cadre de l'atelier GERER LES RESSOURCES HUMAINES.
- L'outil cheval suppose une connaissance approfondie et commune à l'ensemble de la filière : l'hippologie, pavé de la formation initiale de tout chef d'entreprise du secteur.

Au regard des avancées scientifiques, ces connaissances peuvent évoluer (méthodes d'alimentation, méthode de travail, ...), ce qui implique la nécessité de prévoir une formation continue permettant au chef d'entreprise d'améliorer « ses fondamentaux », de les faire évoluer.

Cette formation continue est jugée essentielle pour permettre au chef d'entreprise « employeur » de connaître les enseignements prodigués aux jeunes personnels.

Pour être accessible, cette formation devrait être réalisée à distance, sans déplacement du chef d'entreprise.

La validation du stage d'entraîneur au galop, 12 mois après l'installation, est citée à titre d'exemple, pour valoriser l'utilité d'un suivi post installation.

- L'outil humain est devenu l'élément central de l'entreprise, dans laquelle le chef d'entreprise occupe tous les postes dont celui qui consiste à gérer le personnel.

Cette fonction de gestion du personnel s'articule autour de deux axes :

- la gestion sociale proprement dite, c'est-à-dire l'application des lois et règlements en matière sociale. Le chef d'entreprise doit connaître ces réglementations, au moins dans ces grandes lignes.

- le management, ou encadrement du personnel

L'application des 35 heures a eu une incidence majeure sur le secteur puisqu'il a fallu commencer à réduire les heures de travail là où on travaillait par passion, sans compter...

Cette modification du temps de travail a été suivie d'une modification de la mentalité des salariés, et s'est accompagné, depuis plus de 20 ans, de l'accroissement des charges pesant sur les employeurs.

Là où on gère, comme dans le passé, son personnel en bon père de famille, à l'affectif, les problèmes peuvent survenir, pouvant parfois aller jusqu'au prud'hommes.

Les salariés ne restent plus, comme dans le passé, longtemps à leur poste et on assiste à un important « turn over » dans un secteur qui souffre souvent de pénurie de main d'œuvre.

Des connaissances en management sont jugées essentielles pour permettre au chef d'entreprise d'organiser le travail des salariés efficacement, de gérer leur polyvalence, car à l'image de leur employeur, ils ont plusieurs fonctions ou tâches distinctes à réaliser susceptibles d'entrer en concurrence les unes avec les autres. Il faut que le chef d'entreprise puisse permettre au salarié de s'approprier véritablement son travail, et de trouver sa place au sein de l'entreprise. Cela est jugé fondamental pour fidéliser les salariés.

Cette formation, qui consiste en un apprentissage de gestion de « situations » devrait être organisée dans le cadre de rencontres « physiques » permettant, par un brassage intergénérationnel, le partage des expériences des uns et des autres.

- Produire, gérer son personnel sont les deux axes fondamentaux dans la sphère entreprise. Mais la gestion d'une entreprise suppose également la maîtrise de connaissances très pratiques, objet de l'atelier GERER SON ENTREPRISE.

Bien gérer son entreprise suppose donc de :

- connaître des notions de base en droit, en gestion, en comptabilité, en fiscalité (choix de la structure juridique, de la couverture sociale, des stratégies comptables et fiscales ...)
- savoir fixer des objectifs à court, moyen et long terme, réalisables
- savoir élaborer des prévisions permettant de réaliser ces objectifs,
- suivre son prévisionnel et savoir le réviser quand la situation financière l'impose.

Tout candidat à la création d'une entreprise doit pouvoir répondre à ces quatre exigences, ce qui suppose qu'il ait reçu une formation complète.

En l'état actuel de la situation, ce type de formation, qui pourrait être réalisé dans le cadre d'une formation continue, ou d'accompagnement à la création d'entreprise, fait défaut.

En outre, les outils d'information permettant au chef d'entreprise d'apprendre de lui-même sont complètement dispersés, ce qu'il ne facilite pas la démarche.

Enfin, il n'existe que très peu de statistiques permettant au créateur d'entreprise de se situer dans sa branche d'activité, d'élaborer des prévisions, ...

Le réseau référence, de compétence départementale, est un nouvel outil en voie de construction, qui mérite d'être enrichi par tout chef d'entreprise « cheval », au niveau de sa chambre d'agriculture.

Il appartient donc à tout chef d'entreprise du secteur de se manifester pour participer à ce programme dont la qualité ne dépendra que de l'investissement de nos ressortissants.

- Bien gérer son entreprise, c'est aussi, en 2010, savoir communiquer, objet de l'atelier COMMUNIQUER.

Or, le chef d'entreprise « cheval » est jugé mauvais communicant dans tous les domaines :

- dans le cadre interne de son travail, avec son personnel dont ses apprentis en formation, ce qui n'est pas sans poser de problème, et même ses clients,
- sur l'image qu'il donne de son métier, vers l'extérieur (journalistes, tiers, ...)

Le chef d'entreprise devrait donc être sensibilisé à ce nouvel outil de travail qu'est la communication, et maîtriser les différents moyens de communication, notamment écrits ou informatiques.

L'atelier COMMUNIQUER a mis en relief un défaut majeure de notre filière, repris dans chacun des ateliers, et qui peut être résumé de la façon suivante :

- Notre filière manque de structure, ce qui altère la bonne visibilité de ses composantes.

Un constat est alors fait : il existe une multitude de composantes de petites tailles, non reliées les unes aux autres. La filière est jugée trop compartimentée, et en son sein, la communication transversale est quasi inexistante.

Ses ressortissants ne se sentent pas membres d'une et même famille, dans laquelle ils ont leur place.

En un mot, la filière souffre d'un réel problème d'identification.

- Cette réalité implique un retentissement sur la formation, à l'image de cette filière trop compartimentée.

Malgré tous les efforts déployés, les formations sont en effet jugées :

- en inadéquation avec la réalité des métiers,
- en inadéquation avec les attentes des jeunes.

Mais peut être y a-t-il inadéquation entre les attentes des jeunes et la réalité du travail au quotidien !

Deux propositions ont donc été faites :

- mettre en place une pré-formation ayant pour objectif de présenter tous les métiers du cheval,
- mettre en place un système de passerelle entre formations, permettant de passer de l'une à l'autre, sans perte d'année de formation.

En conclusion :

Bien des efforts restent à poursuivre pour proposer des formations plus proches de la réalité des métiers ...

La formation continue semble devoir être privilégiée, et cela tout au long de la vie professionnelle, à distance ou, lorsque la matière l'impose, sous forme de rencontres physiques permettant l'échange d'expériences.

La communication transversale, au sein de notre filière, doit être intensifiée, à l'image des Assises qui nous ont aujourd'hui réunis, afin de rassembler nos efforts pour construire notre socle commun, celui de l'information (formations et débouchés professionnels, guide institutionnel, outils statistiques, ...)

Notre filière est historiquement une filière hétéroclite qui ne revendique plus aujourd'hui ses différences, mais ses similitudes, car l'entreprise « cheval » et quelque soit sa discipline, est soumise à la même réglementation (sociale, fiscale, comptable, ...) et au même souci de rentabilité et de pérennité.