



Cavalier professionnel : emploi, métiers et formations

ÉTUDE DE BILAN ET PERSPECTIVES D'AVENIR
Sous maîtrise d'ouvrage de la Région Basse-Normandie

COORDINATION

Equi-ressources - IFCE

Élodie Farman / Claire Cordilhac / Chloé Abellan

Direction des formations de l'ENPH

Geneviève Ardaens

RÉDACTION

Observatoire de l'emploi, des métiers et des formations filière équine (Equi-ressources – IFCE)

Élodie Farman

Avec l'apport d'Anne Maksud stagiaire MESB
(rapport « Cavaliers professionnels de sports équestres :
Adéquation emploi/formation. Quelle stratégie pour la pérennité
de la formation du Haras National du Pin ?)

REMERCIEMENTS

Geneviève Ardaens, directrice des formations de l'ENPH

Francis Mas, responsable de la formation cavalier jeunes chevaux de l'ENPH

Nicolas Mabire, responsable de la formation DEJEPS Haras du Pin

Eric Leclerc, directeur des formations IFCE

Alexandra Cherifi, coordinatrice formation ENPH

Pierre Olivier, directeur technique national adjoint en charge de la formation

Pierre Defrance, responsable de la formation cavalier jeunes chevaux à Sandillon

François Roemer, directeur de l'Agence Pompadour

Jean-Charles Liva, directeur centre équestre de la Virevolte,
trésorier Agence Pompadour

Parcours Conseil

Chambre Syndicale du Commerce des Chevaux de France (CSCCF)

Association des Éleveurs du Centre - Val de Loire (AECVL)

Ainsi que toutes les personnes ayant contribué à la réalisation de cette étude.

SOMMAIRE

INTRODUCTION p. 4

I DÉFINITION ET TYPOLOGIE DU MÉTIER DE CAVALIER PROFESSIONNEL p. 5

1.1 - Cavalier professionnel : tentative de définition p. 5

1.2 - Approche quantitative des cavaliers de sports équestres p. 6

1.3 - Les cavaliers professionnels de sports équestres : typologie..... p. 6

II LA FORMATION DES CAVALIERS PROFESSIONNELS p. 9

2.1 - Caractéristiques des parcours de professionnalisation :
résultats de l'enquête menée auprès des cavaliers professionnels
rencontrés sur les terrains de concours..... p. 9

2.2 - Les formations préparant au métier de cavalier professionnel p. 10

2.3 - Les attentes des jeunes cavaliers professionnels p. 17

III ÉTAT DES LIEUX DES BESOINS DES EMPLOYEURS
DE CAVALIERS PROFESSIONNELS p. 19

3.1 - Échantillonnage p. 19

3.2 - Description des professionnels et de leurs structures..... p. 19

3.3 - Fonctionnement financier et humain des écuries..... p. 21

3.4 - Description des attentes des professionnels concernant la formation
des futurs cavaliers professionnels p. 23

3.5 - Polyvalence : maître mot du métier de cavalier professionnel..... p. 27

IV AMÉLIORER LA RELATION EMPLOI-FORMATION p. 28

4.1 Propositions générales..... p. 28

4.2 Propositions concernant l'École nationale professionnelle
des Haras (site Haras du Pin) p. 29

CONCLUSION p. 33

GLOSSAIRE p. 34

BIBLIOGRAPHIE..... p. 35

INTRODUCTION

Le métier de cavalier professionnel est à la croisée de plusieurs fonctions. Si le cœur de son activité est la compétition et la valorisation du cheval, le cavalier est aussi, bien souvent, enseignant, coach, formateur de jeunes chevaux, dirigeant de structure équestre, etc. De fait, les qualités, les besoins en qualifications et en expériences des cavaliers professionnels sont divers et difficiles à réunir chez un seul individu.

La pratique régulière de l'équitation concerne plus de 1,5 millions de Français. Malgré un léger recul en 2013, le nombre de licences a fortement augmenté depuis 2001. Avec plus de 700 000 licenciés en 2012, la Fédération française d'équitation (FFE) est la troisième fédération sportive de France, derrière le football et le tennis. Près d'un cavalier licencié sur cinq pratique l'équitation en compétition.

Le marché français du cheval de selle (sport et loisir) est donc un marché porteur et dynamique. Quelque 50 000 chevaux et poneys de selle sont vendus chaque année. Cependant, il existe une inadéquation entre l'offre et la demande en équidés. En effet, si les cavaliers amateurs recherchent des chevaux pour le loisir et l'instruction (70 % des ventes), les éleveurs continuent de produire essentiellement pour la compétition, voire le haut niveau (seulement 5 % des ventes concernent la compétition professionnelle). Dans ce contexte, le cavalier professionnel permet de pallier les décalages entre les critères de choix des cavaliers amateurs et les pratiques des éleveurs.

En novembre 2010, à l'initiative de l'Association des écuries de concours (AEC), les professionnels des sports équestres se sont réunis lors d'une compétition à St Lô pour exprimer leurs inquiétudes et leurs besoins en compétences. C'est dans ce contexte que le comité de pilotage d'Equi-ressources, réuni début mai 2012, a pris la décision de mener une étude sur l'emploi et la formation des cavaliers professionnels, afin de mieux cerner les besoins du secteur et réfléchir à une amélioration de la relation emploi-formation.

La présente étude a pour mission de définir le métier de cavalier professionnel dans le domaine des sports équestres, d'en décliner les différentes typologies, tâches, compétences et qualités requises afin de mettre en perspective ces attentes avec les formations dispensées. Elle vise à identifier les compétences que le cavalier professionnel doit développer pour s'orienter aussi bien vers une cible amateur sport loisir que vers le niveau professionnel. Cela revient à s'interroger sur l'adéquation des formations professionnelles et des besoins des employeurs dans le but de faire émerger des propositions d'amélioration.

1 DÉFINITION ET TYPOLOGIE DU MÉTIER DE CAVALIER PROFESSIONNEL

1.1 - Cavalier professionnel : tentative de définition

D'un point de vue lexical, le « cavalier professionnel » est celui dont le métier consiste à monter à cheval. Toutefois, cette définition simple recouvre des réalités et des métiers très divers. Le cavalier d'entraînement, le cavalier de spectacle, le guide de randonnée ou l'enseignant d'équitation sont tous des professionnels dont au moins une partie du métier consiste à monter à cheval. Il est donc nécessaire d'avoir recours à d'autres approches (sectorielle, économique, juridique) pour définir le périmètre de ce métier.

L'univers économique et professionnel du cheval peut être divisé en trois principaux secteurs.

COURSES	SPORT, LOSIR ET TRAVAIL	VIANDE
CAVALIER D'ENTRAÎNEMENT ENTRAÎNEUR JOCKEY LAD DRIVER ...	MONITEUR CAVALIER PROFESSIONNEL DE SPORTS ÉQUESTRES ÉLEVEUR ...	INDUSTRIE VIANDE CHEVALINE COSMÉTIQUE ...

Figure 1 : Répartition sectorielle dans la filière équine

Les cavaliers ne sont présents que dans les filières courses et sport et loisir. Dans la mesure où les principales difficultés de recrutement concernent les cavaliers de sports équestres, la présente étude se limitera à ces professionnels, laissant de côté les cavaliers de la filière courses dont les problématiques d'emploi et de formation sont très différentes.

Au sein de la filière sport et loisir, trois activités génératrices d'argent et donc d'emplois dominant :

- l'enseignement dans les centres équestres ou les écuries de propriétaires ;
- la compétition, avec plus de 80 000 épreuves organisées chaque année et 150 000 chevaux présents sur ce circuit¹ ;
- le commerce, avec un flux financier annuel de près de deux cents millions d'euros et près de 50 000 chevaux et poneys vendus chaque année. Le commerce entraîne l'intervention d'un cavalier professionnel dans près de 40 % des cas².

Au sein de ces trois secteurs d'activité, les cavaliers professionnels tiennent un rôle majeur et transversal. Dans l'activité d'enseignement, on les retrouve dans les écuries de propriétaires en tant que coach. Dans l'activité de compétition, ils ont une place prépondérante à la fois en tant que compétiteur mais aussi en tant qu'organisateur de manifestations. Au cours d'une transaction commerciale, ils sont souvent à la fois vendeurs pour des éleveurs et acheteurs pour des propriétaires amateurs qui recherchent un cheval « parfait » et qui se font conseiller par ces professionnels.

¹ Panorama économique de la filière équine, éditions Haras nationaux, 2011.

² Panorama économique de la filière équine, éditions Haras nationaux, 2011.

1.2 - Approche quantitative des cavaliers de sports équestres

Il n'existe pas, à notre connaissance, de recensement exhaustif des cavaliers professionnels de sports équestres. La Fédération française d'équitation (FFE), qui répertorie et classe les licenciés, permet de réaliser une première approche quantitative du secteur, limité aux cavaliers ayant pris une licence de niveau professionnel. En effet les cavaliers adhérents qui désirent pratiquer la compétition à niveau professionnel sont dans l'obligation de prendre une licence professionnelle auprès de la FFE.

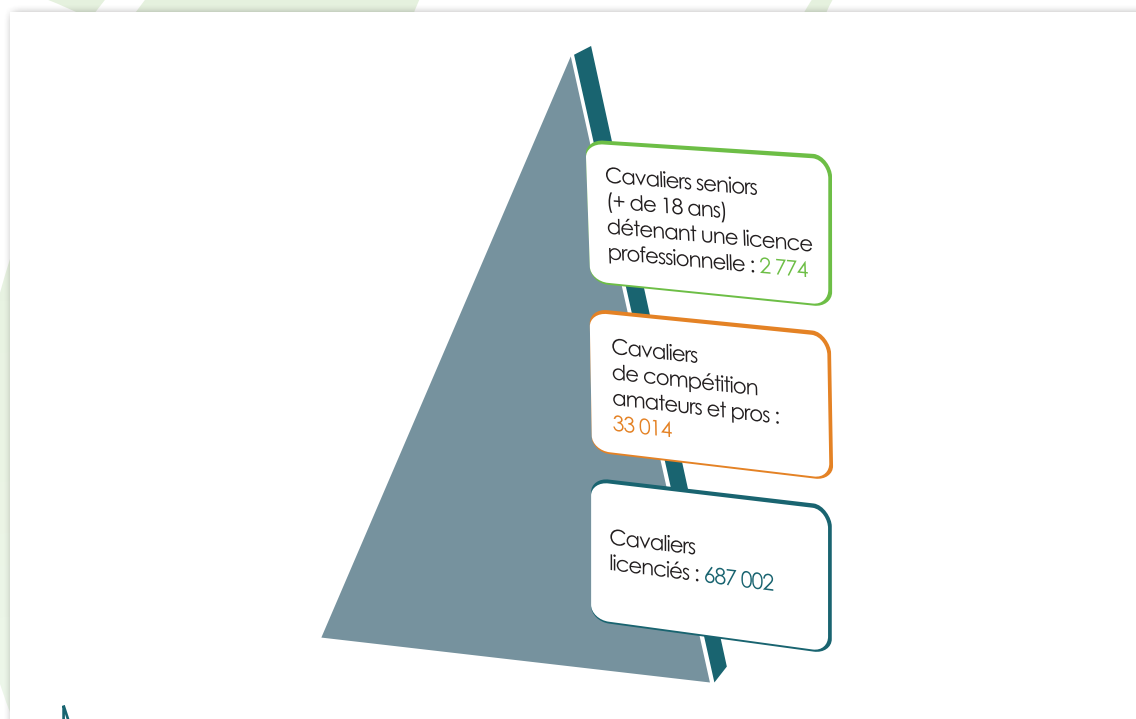


Figure 2 : Répartition par catégorie des cavaliers licenciés de la FFE en 2012

En 2012, ils sont 2 774 cavaliers seniors (+ de 18 ans) à détenir une licence professionnelle¹. Sur les 2 774 cavaliers qui concourent à ce niveau et qui sont dans l'obligation de détenir une licence fédérale professionnelle, tous ne sont pas rémunérés pour leur activité de compétiteur et/ou de valorisateur de chevaux. Selon les experts interrogés, on peut estimer qu'à peine 1/3 des cavaliers détenant une licence professionnelle sont des « professionnels » de la filière, au sens économique du terme, soit environ 900 en 2012. Les autres cavaliers pratiquent, en réalité, à titre amateur mais au niveau de compétition professionnel, et ne concernent donc pas notre étude.

Cette analyse permet d'évaluer à environ 1 000 individus la population de cavaliers professionnels en activité en 2012.

1.3 - Les cavaliers professionnels de sports équestres : typologie

En tenant compte des compétences dominantes, il est possible de dresser du cavalier professionnel la typologie suivante, étant entendu que les quatre spécialités décrites ci-après peuvent être exercées simultanément et/ou successivement.

¹ Statistiques FFE 2012.

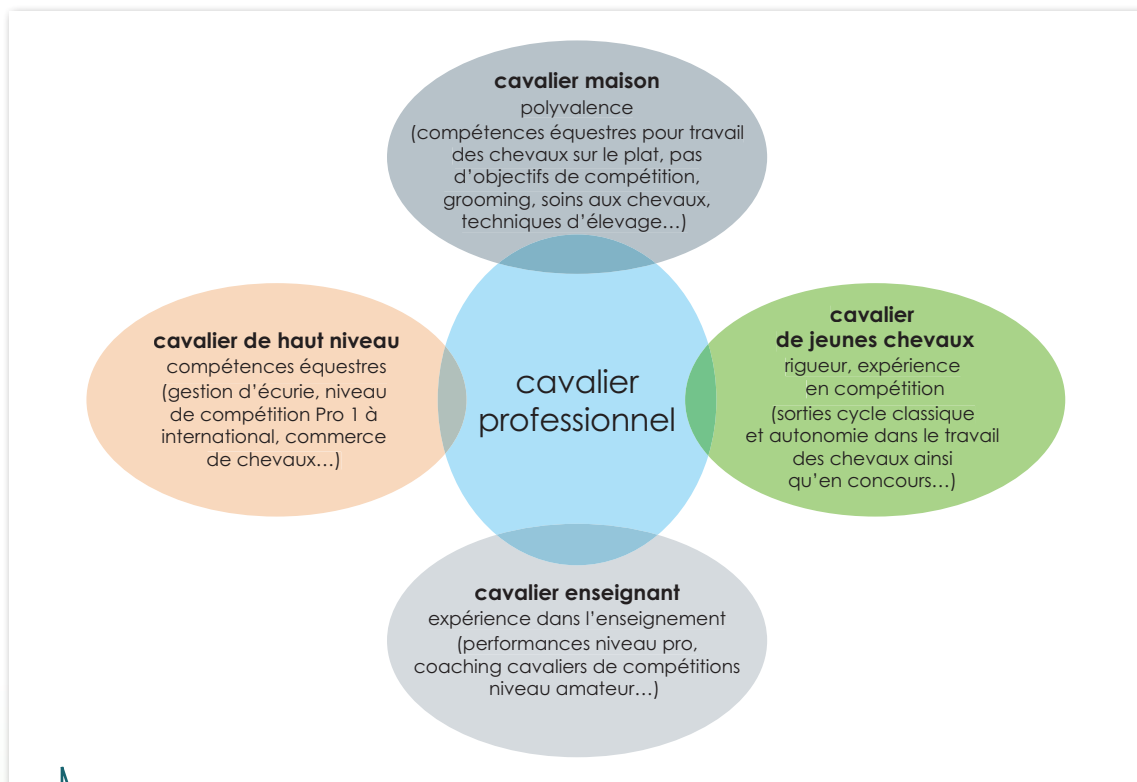


Figure 3 : Les différentes catégories de cavaliers professionnels

Le cavalier maison

Au sein d'une majorité d'établissements, les cavaliers professionnels qui emploient des cavaliers maison expliquent qu'ils recherchent des cavaliers capables de travailler les chevaux en leur absence ou en l'absence du cavalier principal. Le cavalier maison doit également être capable de présenter des chevaux aux clients, de les faire sauter et progresser avec l'appui technique d'un cavalier de plus haut niveau. Le cavalier maison est l'homme de confiance du cavalier de haut niveau, il a un métier transversal entre celui de chef d'écurie, de préparateur de chevaux et de groom... Dans cette catégorie, peu de cavaliers sortent en compétition. On y retrouve beaucoup de jeunes en cours d'apprentissage de leur métier et qui veulent évoluer vers des postes de cavaliers de jeunes chevaux et/ou de haut niveau, mais aussi des « retraités » de la compétition qui, forts de leurs nombreuses expériences, deviennent des atouts indispensables au fonctionnement d'écuries orientées vers le haut niveau.

Le cavalier « jeunes chevaux »

C'est un valorisateur d'équidés. Il perfectionne les jeunes chevaux sur les circuits SHF « cycle classique », les emmène aux finales nationales d'élevage et cherche à les commercialiser. Il est également en charge des soins et de l'entretien du cheval, ce qui nécessite la maîtrise de fondamentaux tels que la reproduction, l'alimentation et la sélection des équidés. Il n'est pas rare qu'il soit en charge de la réalisation de démarches administratives liées à l'inscription des chevaux en compétition et à l'organisation des déplacements. Savoir négocier et commercialiser des chevaux, gérer la clientèle sont des compétences indispensables pour l'exploitation de son entreprise. Dans la majorité des cas, le cavalier de jeunes chevaux a été, auparavant, cavalier maison. Il s'est formé en montant de nombreux chevaux, sous l'autorité de cavaliers professionnels reconnus.

Le cavalier enseignant

Le cavalier enseignant est un cavalier professionnel qui associe son activité de compétiteur à une activité de coaching. Dans la plupart des cas, ses revenus proviennent des pensions des chevaux que les cavaliers amateurs qu'il entraîne lui confient au travail, ainsi que de ses activités d'enseignant. Il peut être également un cavalier de haut niveau qui, après une carrière de compétiteur, a choisi de se reconverter dans l'enseignement.

Le cavalier de haut niveau

C'est un compétiteur présent dans les épreuves qui s'échelonnent du niveau de Pro 1 (minimum) au niveau international. Sa vie est rythmée par les concours. Les chevaux qu'il monte lui sont confiés par des éleveurs et des propriétaires. Ses revenus sont tirés, en règle générale, de la commercialisation des chevaux, dont il touche un pourcentage significatif. Ces cavaliers possèdent souvent leurs propres écuries et emploient d'autres cavaliers, « maison » et « jeunes chevaux ». En plus d'être des compétiteurs performants au plus haut niveau, ces cavaliers sont donc également de véritables chefs d'entreprise.

Un métier, des métiers

Il n'existe pas de cloisonnement strict entre les quatre catégories décrites précédemment. Un cavalier maison est souvent cavalier de jeunes chevaux et éventuellement enseignant, etc. De la même manière, beaucoup de cavaliers de haut niveau assurent, en parallèle de leur carrière sportive, des heures d'enseignement pour compléter leurs revenus et assurer la pérennité de leur nom s'ils arrêtent la compétition (accident, reconversion, etc.).

D'un point de vue juridique, le statut de cavalier professionnel n'est ni référencé ni défini au sein des conventions collectives relatives au monde du cheval. Par ailleurs, il n'existe pas d'obligation de diplôme pour exercer une activité de cavalier professionnel.

II LA FORMATION DES CAVALIERS PROFESSIONNELS

Les cavaliers professionnels viennent d'horizons très divers. Les formations dont les débouchés sont les plus directement corrélés avec ce métier sont les certificats de spécialisation « cavalier jeunes chevaux ». Il va de soi que tous les cavaliers professionnels ne passent pas par ces formations. Le marché est donc abondé par des jeunes au terme d'un parcours de professionnalisation dont il faut étudier les caractéristiques.

2.1 Caractéristiques des parcours de professionnalisation : résultats de l'enquête menée auprès des cavaliers professionnels rencontrés sur les terrains de concours

La bibliographie¹ met en évidence une origine quasi systématique de la pratique équestre amateur en amont de la carrière professionnelle dans le monde du cheval. Dans le domaine des sports équestres, le rôle de l'expérience d'amateur, notamment à travers les performances sportives réalisées, est souvent déterminant. La conversion professionnelle est très peu formalisée et pas forcément accompagnée d'une formation spécifique.

Les entretiens réalisés lors de concours jeunes chevaux auprès de 36 cavaliers confortent les données bibliographiques. Le parcours de professionnalisation des cavaliers interrogés s'organise autour de trois pôles principaux : la formation, le bénévolat et le parcours sportif.

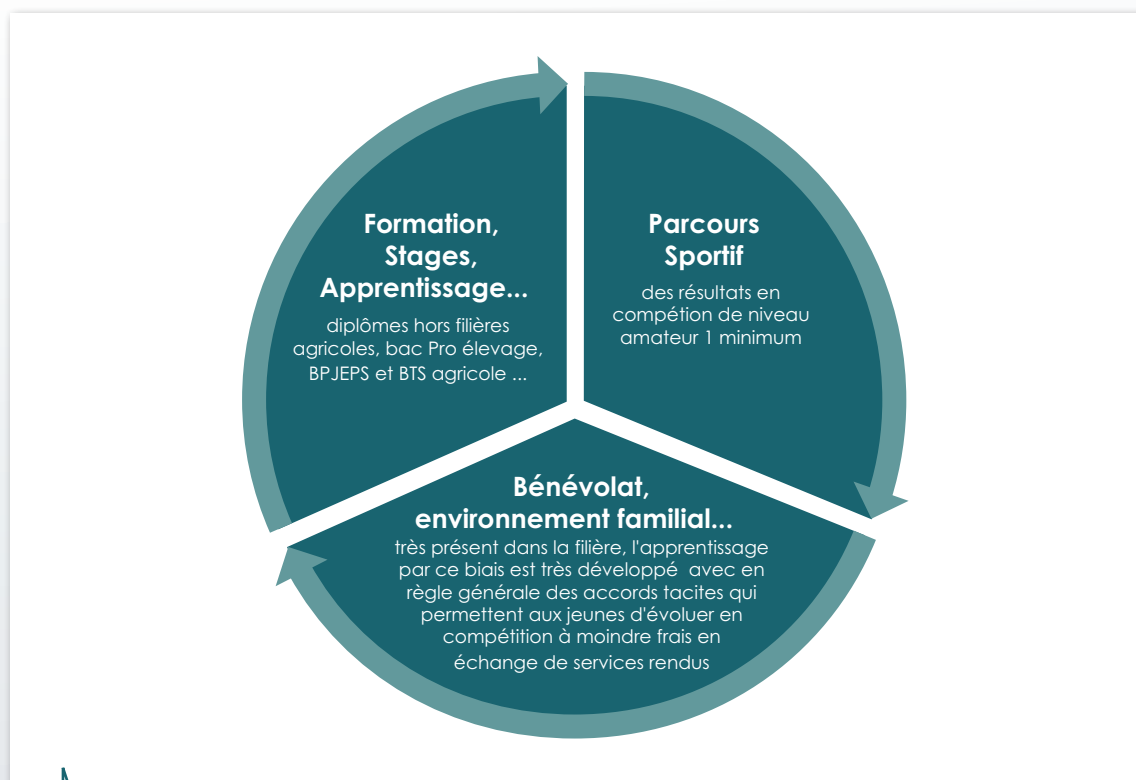


Figure 4 : Parcours de professionnalisation des cavaliers jeunes chevaux

¹ Marion Desnoyers *et al.* (2010), « Les frontières de statut entre amateurs et professionnels », *Equ'idées* n°70, p 27 et 28 et V. Chevalier, F. Le Mancq et M-O Lebeaux (2010), Analyse de la construction des carrières professionnelles dans les mondes du cheval – IFCE 36^e journée de la recherche équine, pp. 255-259.

2.2 Les formations préparant au métier de cavalier professionnel

Il existe actuellement en France plusieurs formations préparant au métier de cavalier spécialisé « jeunes chevaux » :

- La formation « cavalier préparateur de jeunes chevaux de CSO » du Haras du Pin est une formation « maison » dont le programme a été bâti par les responsables et formateurs de la formation. Elle se déroule en 10 mois, de novembre à septembre, en continu et comprend 1 600 heures de formation.
- Le Certificat de spécialisation « Éducation et travail des jeunes équidés » de Rambouillet est une formation du ministère de l'Agriculture de 560 heures. Le CFA de Rambouillet décline la formation par apprentissage sur une période de 12 mois.
- Également dépendant du ministère de l'Agriculture, les élèves du Certificat de spécialisation « Éducation et travail des jeunes équidés » de la Maison Familiale et Rurale de Balleroy suivent les 560 h de formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation sur 2 ans.
- La formation de cavaliers jeunes chevaux proposée par Pierre Defrance au domaine équestre de Barbereau est destinée à des stagiaires qui se voient confier la responsabilité de plusieurs chevaux. Ils en assurent le travail quotidien et les sorties en compétition avec pour objectif la qualification aux finales de la Société Hippique Française.
- Enfin, le Pôle Espoirs de l'ENE à Saumur, sans être une formation « cavalier jeunes chevaux », permet à des jeunes possédant déjà des résultats à cheval, de se perfectionner pendant trois ans.

Cette liste, non exhaustive¹, exclue volontairement les formations telles que le DEJEPS ou le DESJEPS, qui sont des formations préparant principalement aux métiers du coaching et d'entraînement de cavaliers de compétition.

La formation du Haras du Pin

Les apprenants de la formation du Haras du Pin restent sur le site de l'école tout au long de la formation. Les 1 600 heures de formation sont organisées de la manière suivante.

Les soins aux chevaux, l'alimentation et l'entretien des boxes sont intégralement assurés par les élèves. Le week-end, ils sont répartis en deux groupes et assurent la garde un week-end sur deux. La semaine, chaque élève est responsable de son « piquet de chevaux ».

Le débouillage est réalisé à partir de la méthode Blondeau. Les interventions de M. Blondeau débutent dès l'entrée en formation et les cavaliers sont amenés, par la suite, à débouiller chacun plusieurs chevaux de trois ans.

La conception, l'organisation et la réalisation de l'entraînement des chevaux valorisés en épreuves est un apprentissage progressif. En début de parcours, les enseignants reprennent les bases techniques des élèves à partir de cours théoriques et pratiques. Ils dispensent leur cours sur des chevaux d'âge (qui ont été les supports de formation des promotions précédentes). Les jeunes chevaux de quatre et cinq ans sont progressivement rentrés aux écuries à partir du mois de décembre et les élèves augmentent au fur et à mesure le nombre de chevaux dont ils sont responsables. À partir du mois de février, chaque cavalier se voit en charge de l'entretien, du travail et de la valorisation de six à sept chevaux.

¹ D'autres certificats de spécialisation cavalier de jeunes chevaux existent également à la MFR de Bournezeau (85), au CFPPA d'Yssingean (43) et au CFA de Genech (59) mais, sans effectifs en formation en 2011 et 2012. Ils n'ont pas été retenus ici.

Dans le cadre des cours pratiques, des intervenants sont sollicités au cours de la formation pour des thématiques diverses : préparation aux épreuves de modèle et allures, stages techniques en dressage, CSO et cross. Les cours théoriques sont dispensés dans la première partie de la formation (de novembre à février), la charge de travail autour des chevaux augmentant progressivement. La formation aborde la zootechnie (hippologie, alimentation, reproduction, pathologie, suivi sanitaire), la gestion d'entreprise (gestion financière, filière équine, marketing...) et la pratique de l'anglais. Elle apporte également des apprentissages de base en maréchalerie et en sellerie. Enfin le CAPTAV (Certificat d'aptitude pour le transport d'animaux vivants) est passé pendant la formation.

Les sorties en concours de CSO font partie intégrante de la formation. Dans un premier temps, les élèves concourent sur le circuit FFE en épreuves amateur ou pro, soit avec les chevaux d'âge mis à leur disposition, soit avec leur monture personnelle qu'ils peuvent amener au Haras du Pin durant la formation. Les concours de valorisation des jeunes chevaux organisés par la SHF débutent en mars. L'objectif pour les élèves est de se qualifier pour la finale nationale des jeunes chevaux de CSO de Fontainebleau. En moyenne, les jeunes réalisent 120 parcours au cours de la saison dont environ 90 sur les circuits de valorisation des jeunes chevaux.

À l'issue d'une année de formation, les jeunes ont réalisé une saison complète de formation d'un jeune cheval de sports équestres de CSO, à savoir le débouillage, ainsi que le travail et la valorisation de chevaux de trois à six ans. Ce cycle correspond au travail d'une entreprise dont le métier est la valorisation de chevaux de sports. Le coût élevé de la formation à l'ENPH est un frein à la sélection de candidats ayant un niveau à cheval élevé.

Le CEZ de Rambouillet

La formation par apprentissage implique une alternance de périodes en entreprise et de périodes au centre de formation. L'année comprend 16 semaines de formation et 31 semaines en entreprise. Compte tenu des besoins de main-d'œuvre liés à la saison de concours qui débute en mars, les périodes « CFA » sont concentrées en début de formation.

Les apports théoriques (gestion, soins aux chevaux...) sont dispensés en début de formation sur cinq semaines. Les jeunes passent ensuite quatre semaines consécutives en entreprise à la période traditionnellement consacrée aux débouillages. Le CFA ne disposant pas de jeunes chevaux à débouiller, cet apprentissage est confié aux entreprises. Le perfectionnement technique est réalisé en premier lieu lors d'un regroupement de deux semaines à Saumur où les élèves sont pris en charge par les instructeurs de l'École nationale d'équitation (ENE). Ils suivent les cours avec un cheval personnel ou confié par l'entreprise d'apprentissage. L'ENE peut également mettre des chevaux à disposition. Par la suite, les cinq semaines de regroupement entre janvier et mars se déroulent sur un site proche de Rambouillet où les élèves sont encadrés par des instructeurs prestataires en dressage et en CSO. Serge Cornut est l'intervenant principal autour duquel s'articule le suivi du travail des chevaux qui participent aux regroupements. De la même manière, les cours sont dispensés sur des chevaux personnels, appartenant au maître d'apprentissage ou fournis par le CFA (chevaux d'éleveurs franciliens ou de l'école). L'objectif est de former les cavaliers à mettre en œuvre un travail de base solide sur le plat avec de jeunes chevaux. À l'issue de chaque semaine, des consignes de travail sont proposées aux apprentis. Les maîtres d'apprentissage qui le souhaitent peuvent bénéficier des stages avec les intervenants gratuitement.

Les élèves passent également deux semaines dans une entreprise en Allemagne. Les objectifs attendus sont une insertion dans des structures équestres allemandes (où ils participeront à toutes les tâches) et une appropriation des techniques de débouillage, dressage et valorisation du jeune cheval. Joint à l'utilisation de l'anglais, ce séjour permet aux jeunes de développer leur vocabulaire professionnel et les incite à établir des relations avec des professionnels reconnus pour un stage de perfectionnement ou un emploi futur.

Deux semaines sont également mises à disposition des jeunes pour passer le permis poids lourds. La date est déterminée en accord avec le maître d'apprentissage en fonction de l'organisation du travail en entreprise.

La MFR de Balleroy

La formation par alternance dure deux ans et les jeunes sont en contrat de professionnalisation. La formation comprend seize semaines de regroupement scolaire et soixante-dix huit semaines en entreprise. Compte tenu des besoins de main-d'œuvre liés à la saison de concours qui débute en mars, les périodes de regroupement sont concentrées sur le 4^e trimestre et s'effectuent à raison d'une semaine sur deux en centre de formation.

Lors des semaines de regroupement, les cours théoriques sont constitués d'anglais, de zootechnie et d'hippologie (reproduction, alimentation, pathologie...), de comptabilité et de gestion d'entreprise. De plus, des interventions thématiques sur la valorisation et la commercialisation, associées à des visites et à des participations des étudiants à des manifestations professionnelles complètent les semaines de regroupement. Elles concernent les visites d'achat, les ventes NASH, les concours modèle et allures et l'organisation de concours.

Enfin, des participations à des colloques (colloque annuel du Conseil des Chevaux de Basse-Normandie par exemple) ou à des manifestations hippiques (Concours Gucci Masters 2012 par exemple) sont intégrées dans la formation quand les opportunités se présentent.

Jusqu'à présent, le perfectionnement technique est réalisé chez des professionnels qui mettent à disposition leur cavalerie. Lors des semaines de regroupement, à raison d'une demi-journée par semaine, un intervenant reconnu vient faire travailler les élèves sur le plat ou à l'obstacle.

Trois semaines sont également mises à disposition des jeunes pour passer le permis poids lourds au cours de la 2^e année de formation.

La formation cavalier jeunes chevaux Pierre Defrance

Il s'agit d'une formation qualifiante non diplômante se déroulant sur 11 mois. Les élèves ont un statut de stagiaire de la formation professionnelle continue. Au cours de la formation, chaque stagiaire se voit confier plusieurs chevaux. Le travail quotidien et les sorties en compétition sont encadrés par Pierre Defrance et Mathieu Lemoine. En parallèle, les élèves assistent également à des cours théoriques¹.

Les cours pratiques visent l'acquisition :

- du débouillage et du dressage élémentaire du jeune cheval (de l'acceptation du cavalier en longe à la sortie montée en carrière aux trois allures avec des bases élémentaires de réponse aux aides) ;
- d'un travail progressif sur le plat et à l'obstacle en vue de la mise en compétition du jeune cheval (mise en condition et assouplissement) ;
- de compétences permettant au jeune de valoriser un cheval lors de sorties en compétitions officielles jeunes chevaux.

Les cours théoriques sont les suivants :

- gestion de l'alimentation ;
- réglementation liée au transport ;

¹ www.ecuriepierredefrance.fr

- règlement des compétitions ;
- élevage et reproduction ;
- informatique ;
- hippologie ;
- connaissances de base en matière de gestion d'entreprise et de gestion du personnel ;
- notions de base en comptabilité ;
- organisation de manifestations sportives.

Le Pôle France Jeunes

La Tournées des As permet de découvrir des jeunes talents sur des épreuves formatrices. Le circuit du Grand National a permis une très nette amélioration du haut niveau sportif en définissant des normes techniques de niveau international. Ces premiers dispositifs identifiés doivent s'accompagner d'un instrument d'accession au haut niveau et à la professionnalisation en faveur des jeunes : le Pôle Espoirs et Pôle France Jeunes¹.

Les objectifs du Pôle Espoirs et Pôle France Jeunes :

- Faire émerger les champions en leur offrant des conditions adaptées.
- Faire passer les jeunes du Pôle Espoirs au Pôle France Jeunes.
- Les former aux métiers du cheval de sport.
- Avoir plusieurs cavaliers français dans le top 50 mondial.
- Confirmer la place de la France parmi les grandes nations équestres mondiales.

La formation au Pôle France Jeunes s'échelonne sur trois ans. Les jeunes préparent, parallèlement à leur perfectionnement équestre en compétition, les diplômes de l'enseignement et du coaching (BPJEPS, DEJEPS et éventuellement DESJEPS).

Polyvalence des disciplines

Les candidats, sélectionnés en fonction de leurs performances sportives, intègrent le Pôle avec une spécialité (CSO, dressage ou complet). Toutefois, ils suivent ensuite une formation de base dans les trois disciplines olympiques pour acquérir une compétence transversale du travail du cheval de haut niveau. L'idée est que tous les chevaux puissent bénéficier d'un travail sur le plat méthodique et structuré à partir d'un tronc commun.

Maintenance de l'écurie

Le Pôle Espoirs et le Pôle France Jeunes ont vocation à rendre les jeunes autonomes et responsables. Les cavaliers s'occupent intégralement de l'entretien de leurs chevaux : boxes, nourriture... Un planning commun est organisé afin de pallier les absences des cavaliers en concours.

Objectif éducatif

L'objectif éducatif est de mettre les cavaliers dans les conditions d'exigences réelles de la vie d'une écurie de compétition. Ils apprennent à tenir une écurie, soigner une cavalerie, intervenir pour les soins d'urgence, prendre des initiatives en cas de problème. La gestion

¹ Parcours conseil : Pôle Espoirs et Pôle France Jeunes : pépinière de champions et parcours professionnel.

des approvisionnements sera centralisée auprès du coordonnateur. Le Pôle représentera un support concret d'apprentissage de la gestion d'une écurie professionnelle, et les jeunes cavaliers participeront aux suivis des fournisseurs, des charges, du budget général.

Figure 5 : Objectifs à atteindre à la fin de chaque année pour les élèves en formation au Pôle France Jeunes

	CCE	CSO	Dressage
Fin 1 ^{re} année	2 classements CIC 1* (ou en Pro élite)	3 classements en Grand prix CSI 1* ou Pro 1 GP (dans le Grand national)	Note supérieure à 61 % dans un concours international ou Grand prix d'un Grand national
Fin 2 ^e année	2 classements CCI 2* ou CIC 2* ou Pro élite Grand prix du Grand national	3 classements en Grand prix CSI 1* ou Pro 1 GP (dans le Grand national)	Note supérieure à 63 % dans un concours international ou Grand prix d'un Grand national
Fin 3 ^e année	1 classement CCI 3* ou CIC 3*	3 classements en CSI 3*	Note supérieure à 65 % dans un concours international ou Grand prix d'un Grand national

La comparaison entre les formations détaillées ci-dessus permet de dresser un tableau d'analyse des forces et faiblesses de chacune d'entre elles.

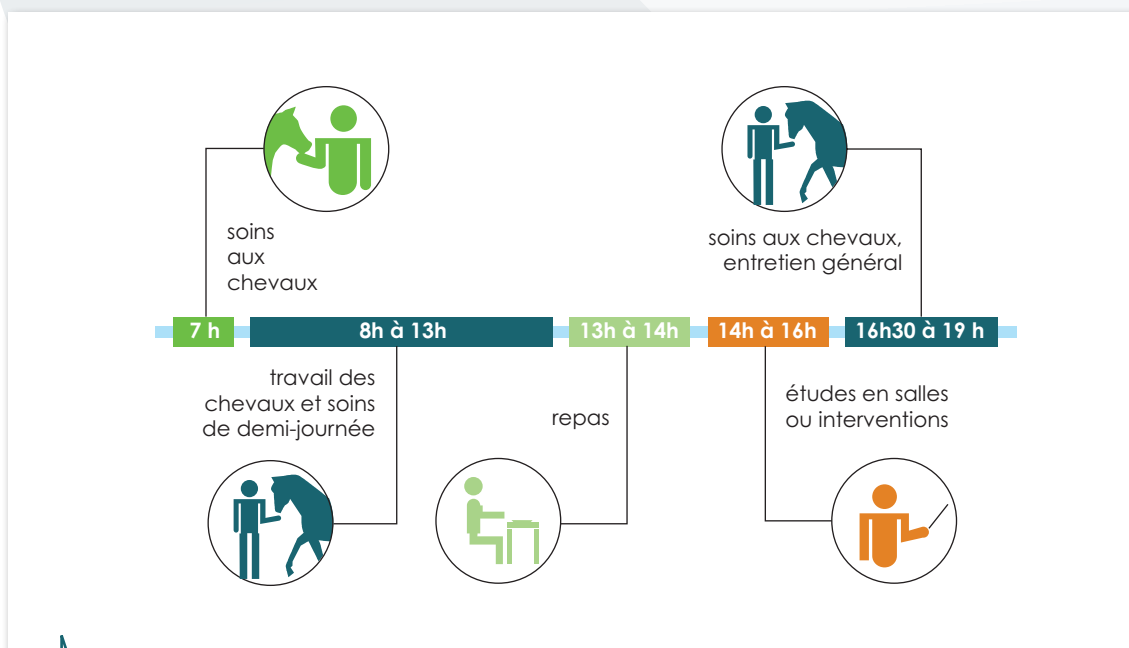


Figure 6 : Journée type des élèves en formation au Pôle

Figure 7 : Tableau d'analyse des différentes formations

FORMATIONS	FORCES	FAIBLESSES
Formations du Haras du Pin	<ul style="list-style-type: none"> • Localisation (Normandie = cœur de l'élevage et des sports équestres) + organisation de près de 50 jours de compétitions CSO sur le lieu même de formation • Aires de travail nombreuses et de grandes qualités • Partenariat avec les éleveurs qui permet d'entretenir un réseau de professionnels locaux et de favoriser l'insertion des jeunes sur le marché du travail • Expérience en débouillage poussée (7 chevaux par an et par élève) • Compétitions (près de 140 tours réalisés par an par élève en circuit SHF et FFE) • CAPTAV intégré à la formation • Formations courtes en maréchalerie, sellerie et préparation à l'insertion sur le marché du travail via Equi-ressources 	<ul style="list-style-type: none"> • Non inscription de la formation au RNCP • Absence de consultation des professionnels pour le pilotage de la formation • Coût de formation élevé (environ 9 000 €) • Faiblesse de la formation théorique en gestion commerciale, comptabilité... • Pas d'intégration du passage du permis poids lourd
CS Balleroy	<ul style="list-style-type: none"> • Localisation (Normandie = cœur de l'élevage et des sports équestres) • Implication importante des professionnels dans la formation : participation au comité de pilotage de la formation, dossier d'habilitation, calendrier de formation... • Permis C et CAPTAV intégrés à la formation • Débouillage • Les jeunes sont rémunérés tout au long de leur formation 	<ul style="list-style-type: none"> • Absence d'aires de travail à cheval • Peu de perfectionnement technique lors des regroupements • Sélection intégralement confiée aux employeurs • Taux d'abandon important

FORMATIONS	FORCES	FAIBLESSES
CS CEZ Rambouillet	<ul style="list-style-type: none"> • Dossier d'habilitation construit en lien direct avec la demande des employeurs et schémas d'organisation en adéquation avec les impératifs d'organisation des entreprises • Partenariat avec la Bergerie nationale • Intervenants extérieurs en formation, nombreux (Serge Cornut, stages à l'ENE de 2 semaines) et de qualités • Les périodes de regroupement sont axées sur le perfectionnement technique • Séjour à l'étranger • Permis C et CAPTAV intégrés à la formation 	<ul style="list-style-type: none"> • Absence de formation solide en débouillage • Absence de saison de compétition complète réalisée dans le cadre de la formation
Formation Pierre Defrance	<ul style="list-style-type: none"> • Formation solide en débouillage • Beaucoup de sorties en compétition CSO et CCE • Encadrement appuyé par des interventions de cavaliers reconnus • Polyvalence des disciplines dans la formation et en sortie concours • Participation aux finales jeunes chevaux systématiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Permis C et CAPTAV non intégrés à la formation • Formation théorique légère • Coût de formation élevé (environ 5 000 €) • Formation non inscrite au RNCP
Pôle France Jeunes	<ul style="list-style-type: none"> • Intervenants en formations internes (instructeurs de l'École nationale d'équitation) et externes (Pénélope Leprevost, Marc Dilasser, Nicolas Blondeau...) nombreux et de qualité • Sélection des candidats « élitiste » sur la performance équestre • Double projet via la possibilité d'accomplir un objectif sportif mais aussi un objectif professionnel • Infrastructures d'exception au sein de l'ENE • Une renommée internationale 	<ul style="list-style-type: none"> • Absence de formation solide en débouillage • Permis C et CAPTAV non intégrés à la formation • Formation théorique légère • Obligation d'avoir des chevaux personnels

À l'analyse du dispositif de formation vient s'ajouter, ci-après, les résultats de l'enquête menée auprès des jeunes cavaliers eux-mêmes.

2.3 Les attentes des jeunes cavaliers professionnels

Les attentes des jeunes cavaliers ont été étudiées à partir de 36 entretiens directs réalisés sur les terrains de concours. Ces échanges ont été l'occasion de faire le recensement des activités mises en œuvre dans les entreprises par les cavaliers, activités qui correspondent aux attentes des jeunes professionnels en termes de besoin de formation.

Regard des cavaliers sur leur formation

Le regard des cavaliers interviewés sur les apports de la formation pour leur métier varie selon le parcours des personnes (niveau et domaine de formation, par voie scolaire ou par alternance) :

- Les cavaliers issus de formations professionnelles type BEPA, Bac Pro et BPREA et BTSA, mentionnent comme compétences apportées lors de leur formation initiale : l'hippologie, l'alimentation, la génétique, la zootechnie, les pathologies, la comptabilité.
- Les cavaliers titulaires d'un diplôme d'enseignement mentionnent, pour la plupart, la pédagogie comme compétence acquise durant leur formation de base. Selon le parcours antérieur sont également cités les aspects réglementaires, la comptabilité et l'ouverture vers d'autres disciplines équestres.
- À l'exception des cavaliers issus de la formation « Cavalier jeunes chevaux » du Haras du Pin, la quasi-totalité des cavaliers s'accordent sur le fait qu'ils n'ont pas acquis de bonnes bases d'équitation dans le cadre de leur formation de base (diplômes agricoles, BPJEPS). De même, il ressort que la « vie de l'écurie » s'apprend sur le terrain et qu'il faut emmagasiner de l'expérience.
- Pour les personnes qui ont choisi l'alternance pour leur formation professionnelle, ils citent au cours de l'entretien comme compétences acquises lors de l'apprentissage en entreprise : « apprendre à bien monter à cheval », « devenir un homme de cheval », « apprendre l'écurie au quotidien », « la connaissance des clients et des responsabilités ».
- Enfin, le permis poids lourds est cité par cinq personnes comme compétence indispensable à l'exercice de leur métier (le passage du permis est intégré au parcours des CS de Rambouillet et de Balleroy mais pas dans les autres formations).

Compétences nécessaires au métier de cavalier professionnel

Les entretiens réalisés mettent en évidence l'aspect évolutif des compétences et des activités que le cavalier professionnel doit maîtriser au cours de sa carrière. En début de vie professionnelle, dans le cadre d'un emploi salarié, il doit maîtriser les activités suivantes en autonomie :

- Les techniques équestres : le débouillage, l'éducation des jeunes chevaux et/ou la valorisation en concours, le travail des chevaux de propriétaires ainsi que l'élaboration et la réalisation du programme d'entraînement des chevaux.
- La gestion technique au sein des écuries et plus particulièrement les soins des équidés et l'entretien des installations.
- Le transport des animaux dans le respect de la législation et de la sécurité.
- L'accueil et les relations avec les propriétaires et les clients.

L'évolution professionnelle des cavaliers passe par la progression en termes de responsabilités au sein des entreprises ou par une installation en nom propre ou en société. En plus des compétences mentionnées ci-dessus, le cavalier est amené à maîtriser la gestion administrative et les ressources humaines, la gestion commerciale et l'implication dans les transactions. Son installation éventuelle (17 chefs d'entreprise et 2 cavaliers indépendants parmi les 36 entre-

fiens réalisés) ou son niveau de responsabilités dans de grandes entreprises nécessitent des connaissances comptables, sociales et fiscales ainsi qu'une maîtrise de la législation dans les domaines relatifs à la conduite de l'entreprise.

Au panel des compétences à acquérir, il est nécessaire de rajouter l'enseignement. En effet, tôt ou tard, le cavalier professionnel est amené à transmettre ses connaissances, et pour ça un diplôme d'enseignant et de solides bases en pédagogie lui seront absolument nécessaires. Cette prestation nécessite, si elle est rémunérée, d'être titulaire d'un diplôme de jeunesse et sport, mention équitation (le BPJEPS) de niveau 4, le DEJEPS (Diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport) de niveau 3 ou le DESJEPS (Diplôme d'État Supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport) de niveau 2.

III ÉTAT DES LIEUX DES BESOINS DES EMPLOYEURS DE CAVALIERS PROFESSIONNELS

3.1 Échantillonnage

Afin de réaliser une analyse plus précise des besoins du marché en matière de cavaliers professionnels, une enquête ciblant les employeurs « potentiels » de cavaliers professionnels a été réalisée. La base de données Equi-ressources a permis de contacter par mail 350 employeurs ayant déposé une offre d'emploi sur le site dans la catégorie « cavalier sport ». Un mailing a été effectué également auprès des gérants d'écuries labellisées compétition (150 personnes). Des questionnaires ont également été envoyés aux soixante adhérents de la Chambre syndicale du commerce des chevaux de sport (CSCCS). Enfin, une quarantaine de questionnaires ont été proposés aux professionnels par téléphone ou sur les terrains de compétition (concours complet amateur et professionnel de Pompadour 27, 28 mai et Championnat de France poneys et club de Lamotte Beuvron 21 et 22 juillet). Le taux de réponse pour l'ensemble des enquêtes s'est élevé à 12 %.

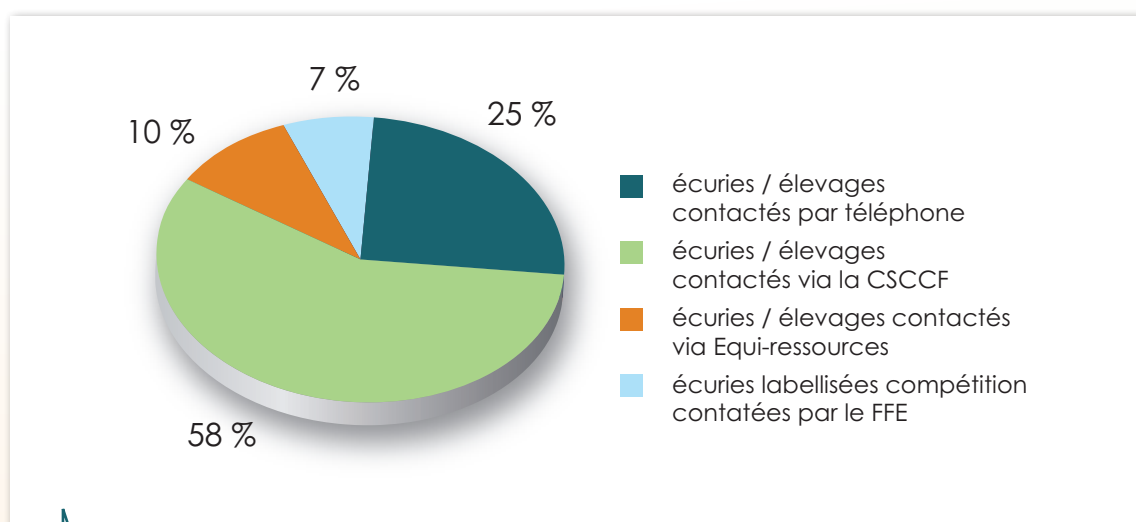


Figure 8 : Échantillon contacté

3.2 Description des professionnels et de leurs structures

La plupart des professionnels ayant répondu ont des structures de type écuries de compétition (47 %) ou élevage de chevaux de sport (34 %). Les 19 % restants se répartissent à parts égales entre des écuries de chevaux de commerce et des centres équestres.

La répartition par discipline des réponses de l'échantillon est proche de celle de l'activité équestre de compétition (cf. figure 11). Ainsi, on peut considérer que l'échantillon représente assez bien la filière sport dans son ensemble. On observe toutefois dans ces réponses une proportion légèrement supérieure d'écuries dans la discipline du concours complet, en raison du biais introduit par les enquêtes téléphoniques et de terrain, réalisées principalement sur des terrains de concours complet.

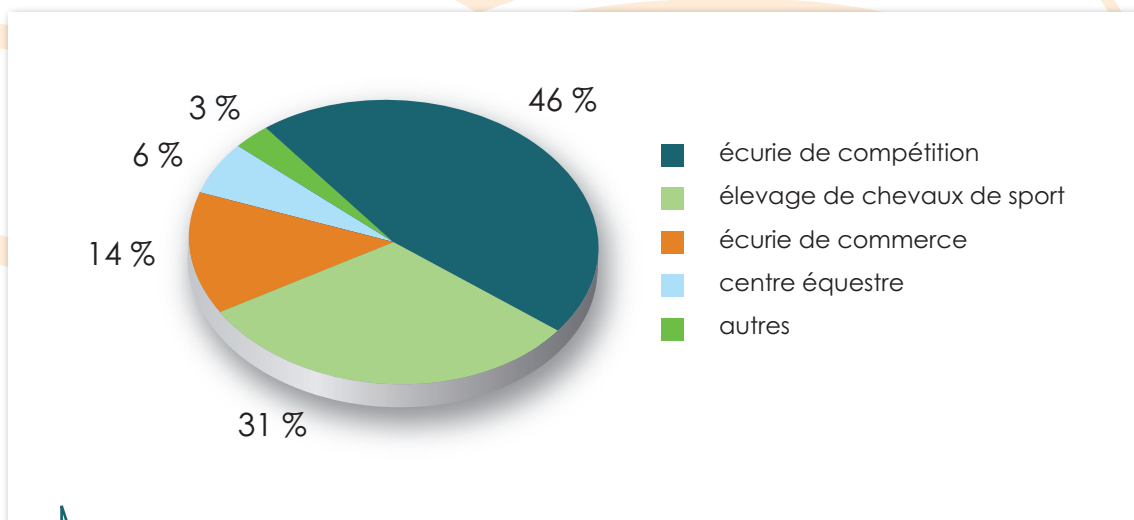


Figure 9 : Répartition par type de structure

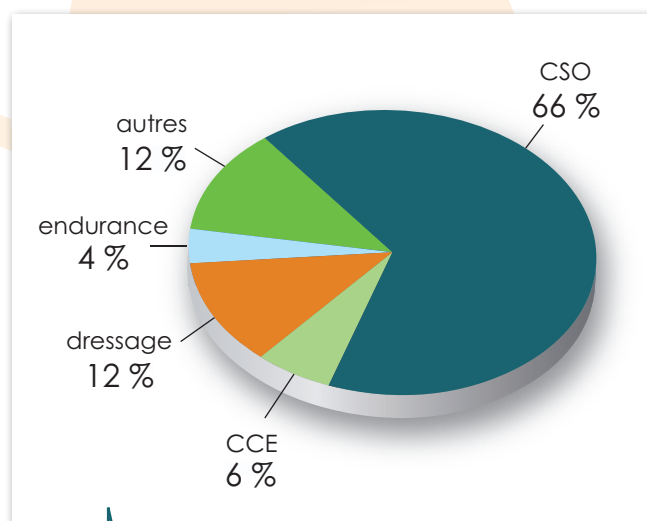


Figure 10 : Répartition du nombre d'épreuves organisée par disciplines

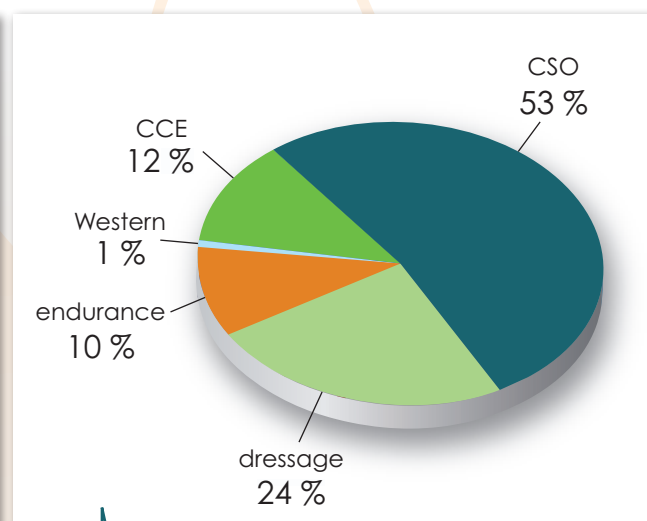


Figure 11 : Spécialités des écuries interrogées

Dans les structures de l'échantillon, la discipline phare est donc le CSO (53 %). Les autres disciplines sont présentes avec 24 % d'écuries de dressage, 10 % en concours complet et 10 % en endurance. On note également la présence de quelques écuries d'équitation western ainsi que d'écuries spécialisées en attelage. On remarque aussi que plusieurs écuries ont une double, voire une triple casquette : CSO et dressage et/ou CCE et/ou attelage. Le plus souvent, ces écuries sont des écuries de compétition qui assurent du coaching et qui cherchent à élargir leur clientèle. Les élevages de chevaux de sport et les écuries de commerce n'ont, la plupart du temps, qu'une seule discipline de spécialité.

3.3 Fonctionnement financier et humain des écuries

La pension des chevaux au travail et le coaching sont les activités qui génèrent le plus de revenus chez les cavaliers professionnels qui citent ces deux activités dans 10 % des cas comme représentant plus de 75 % de leurs revenus. On constate également que la valorisation et la commercialisation des chevaux est une activité génératrice de revenus (entre 25 et 50 %) pour 17 % d'entre eux. En revanche, le sponsoring et les gains de concours ne sont cités que par peu de professionnels comme étant des activités génératrices de revenus. Lorsqu'elles le sont, celles-ci représentent moins de 10 % des revenus des professionnels.

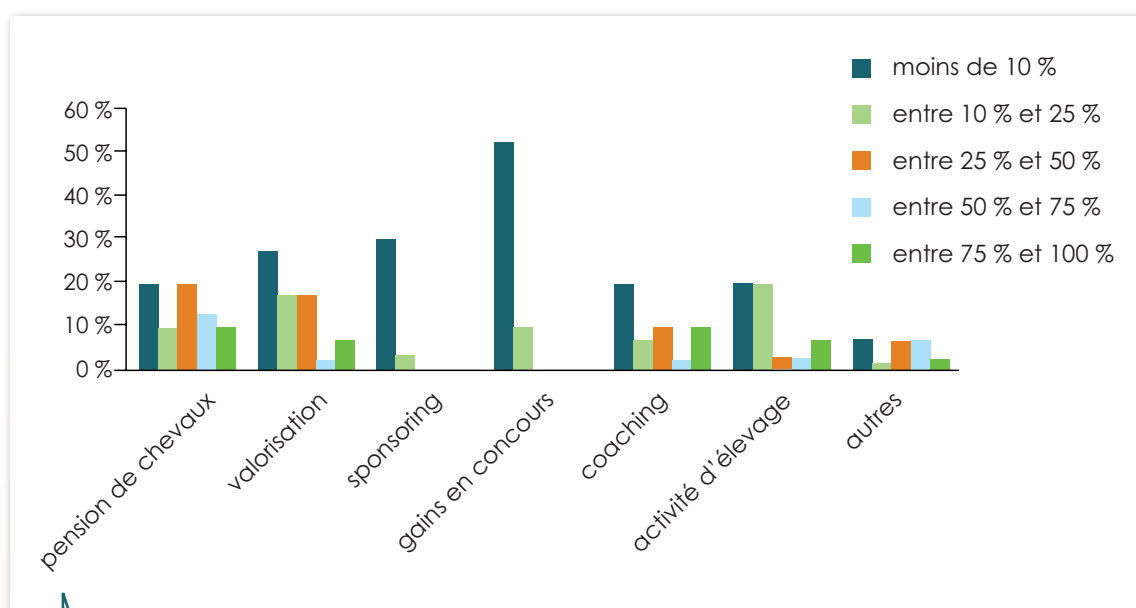


Figure 12 : Activités générant des revenus dans les écuries de cavaliers professionnels

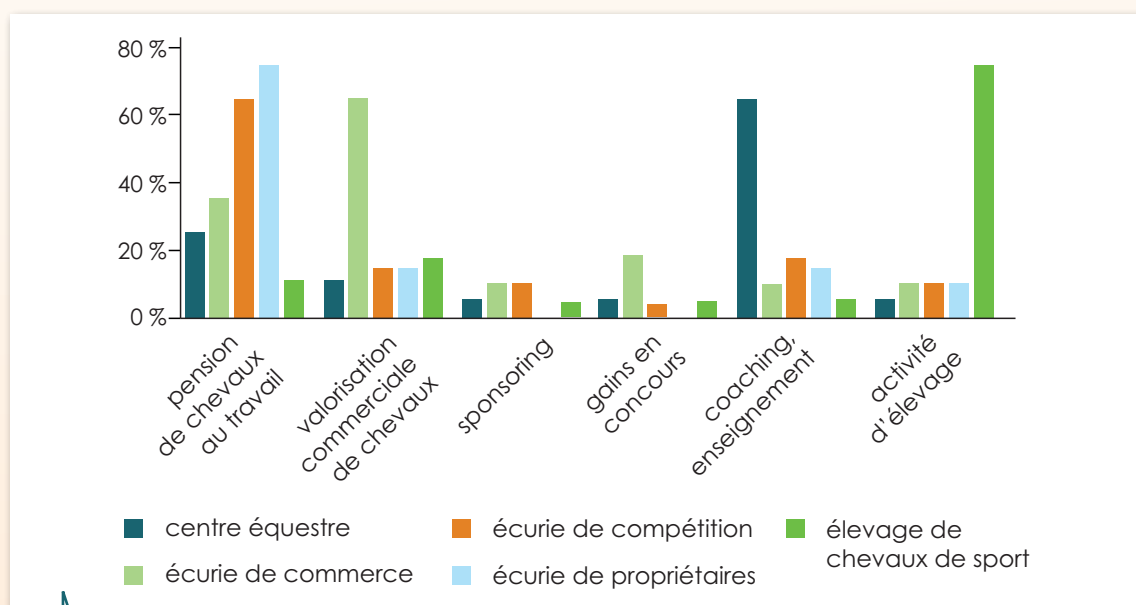


Figure 13 : Activités générant des revenus par catégorie d'écurie

Plus des trois quarts des professionnels ayant répondu détiennent plus de 20 chevaux dans leur structure, le quart restant en possède entre 6 et 20. Nous avons donc une majorité d'écurie aux dimensions importantes qui nécessitent l'emploi de personnel. Corrélé aux entretiens d'experts, cette proportion de grosses écuries s'explique par la nécessité de « faire du nombre » pour s'en sortir financièrement.

Plus d'1/3 des écuries emploient entre 3 et 5 personnes, tous postes confondus (palefreniers, moniteurs...). 28 % d'entre elles fonctionnent avec plus de 5 salariés et 14 % avec plus de 10 salariés. Près de la moitié de ces écuries (48 %) emploie 1 ou 2 cavaliers professionnels. En revanche, il est fréquent que les employeurs soient eux-mêmes les cavaliers professionnels de leurs écuries. Faute de moyens, ils se font alors aider par des stagiaires et/ou des élèves moniteurs pour le travail et le débouillage des chevaux.

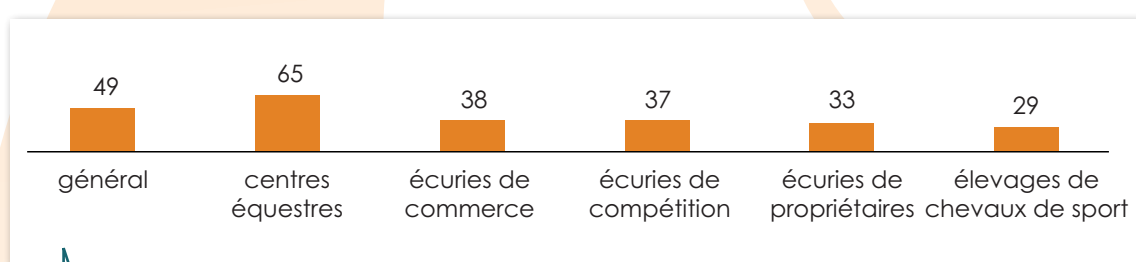


Figure 14 : Nombre moyen de chevaux par types de structure

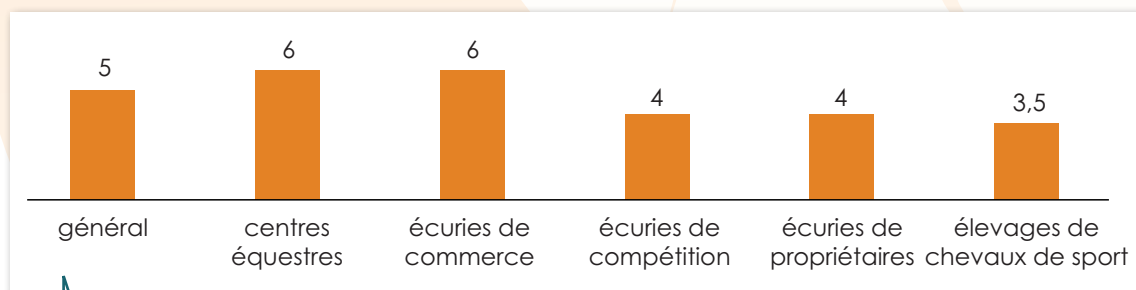


Figure 15 : Nombre d'employés par types de structure

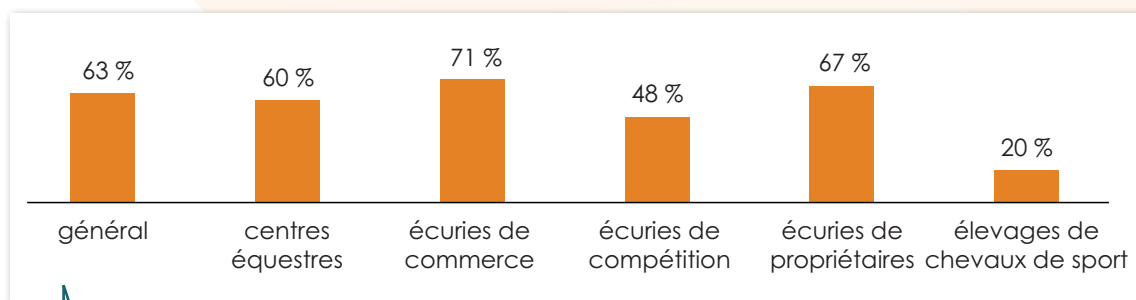


Figure 16 : % de gérants étant eux-mêmes cavaliers professionnels

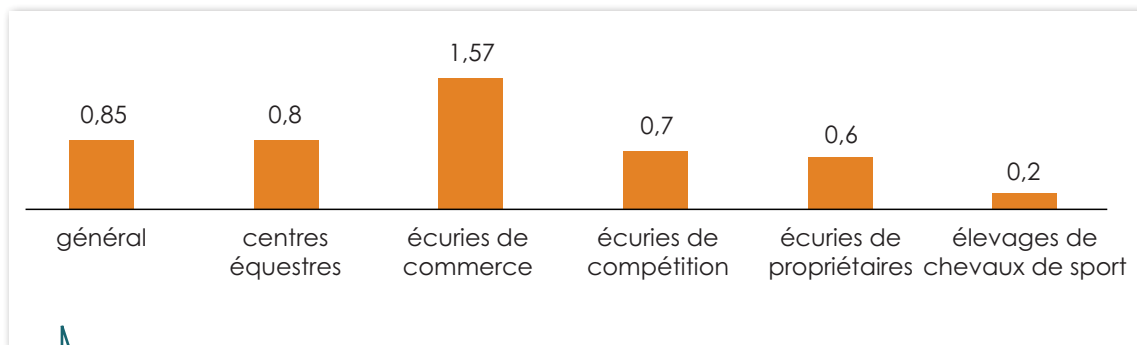


Figure 17 : Nombre de cavaliers professionnels employés par structure

3.4 Description des attentes des professionnels concernant la formation des futurs cavaliers professionnels

Les diplômes d'enseignement professionnel type BPJEPS, DEJEPS ou DESJEPS sont très régulièrement cités par les enquêtés. Le BPJEPS est un diplôme nécessaire au futur cavalier professionnel pour près d'un tiers des employeurs interrogés et le DEJEPS ainsi que le DESJEPS sont cités par 36 % des employeurs comme étant appropriés pour devenir cavalier professionnel.

Lorsque l'on relie ces chiffres aux entretiens des différents experts interrogés, on se rend compte que l'enseignement est très présent dans la vie du cavalier professionnel, tout au long de sa carrière ou lors d'une reconversion. En outre, le fait d'être capable d'exprimer et de retransmettre son savoir-faire technique permet, selon l'ensemble des experts, de structurer son savoir-faire. Le Certificat de spécialisation cavalier jeunes chevaux est également un diplôme reconnu et la formation dites « sur le tas » est citée dans 24 % des cas. Le bac professionnel CGEH a mauvaise presse. Il n'est cité que par 8 % des professionnels. Les commentaires à son sujet montrent que les professionnels le considèrent comme inadéquat pour exercer le métier de cavalier professionnel, en particulier au niveau des compétences techniques équestres.

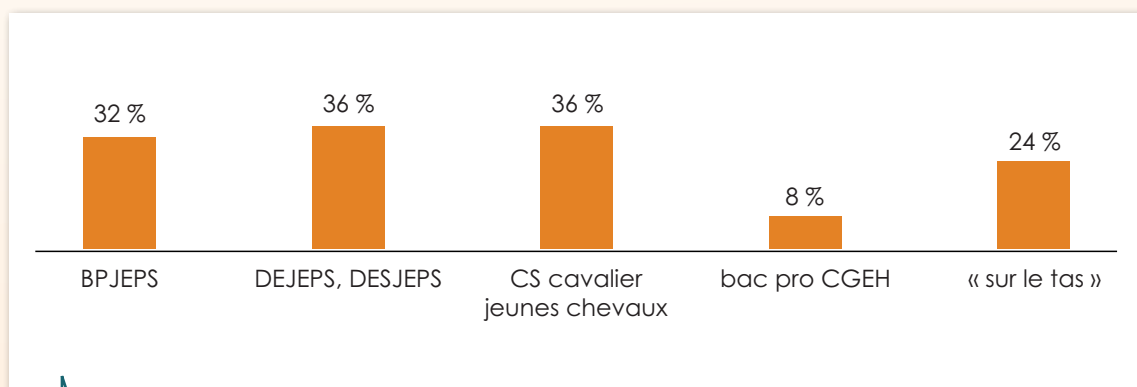


Figure 18 : Diplômes requis pour devenir cavalier professionnel

Expérience en compétition et classements réguliers en cycle classique jeunes chevaux sont des pré-requis indispensables pour près de 65 % des employeurs.

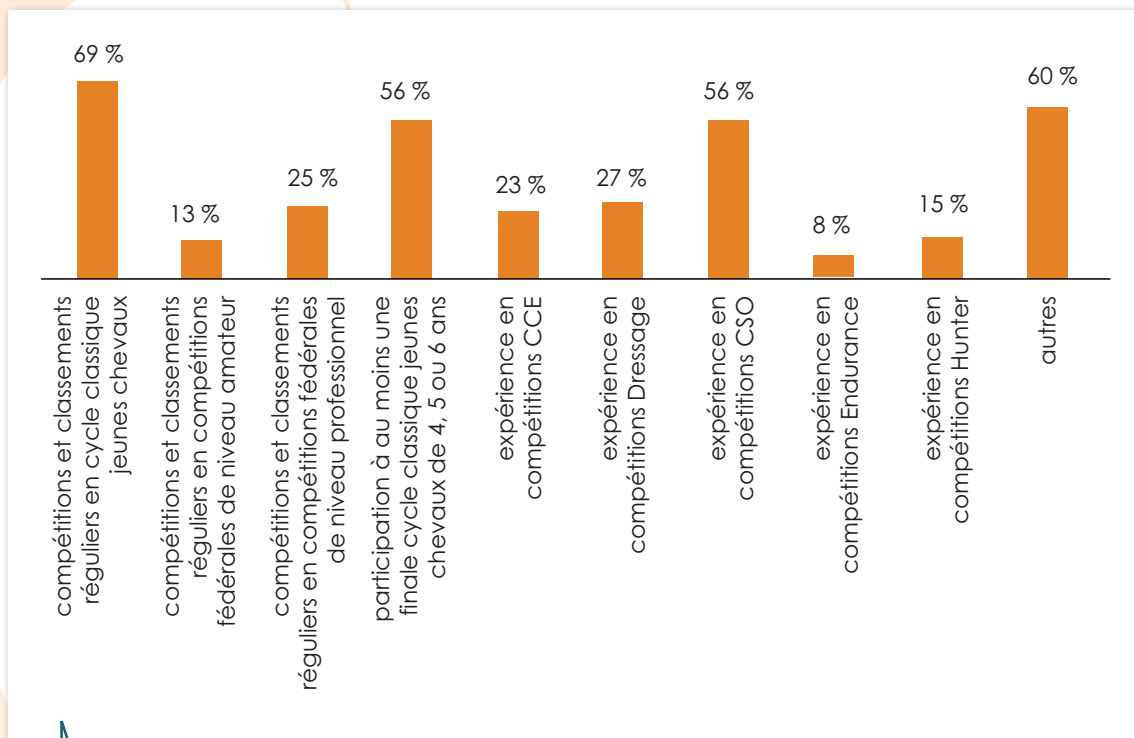


Figure 19 : Expériences et résultats en compétitions attendus des employeurs

L'autonomie est une demande forte des employeurs. 41 % des employeurs recherchent un cavalier « très autonome », capable de prendre en charge, seul, la gestion complète de l'écurie. 59 % des enquêtés souhaitent avoir à leurs côtés un cavalier « autonome » capable de gérer et d'encadrer une équipe, d'assurer le travail des chevaux et d'assumer des responsabilités sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.

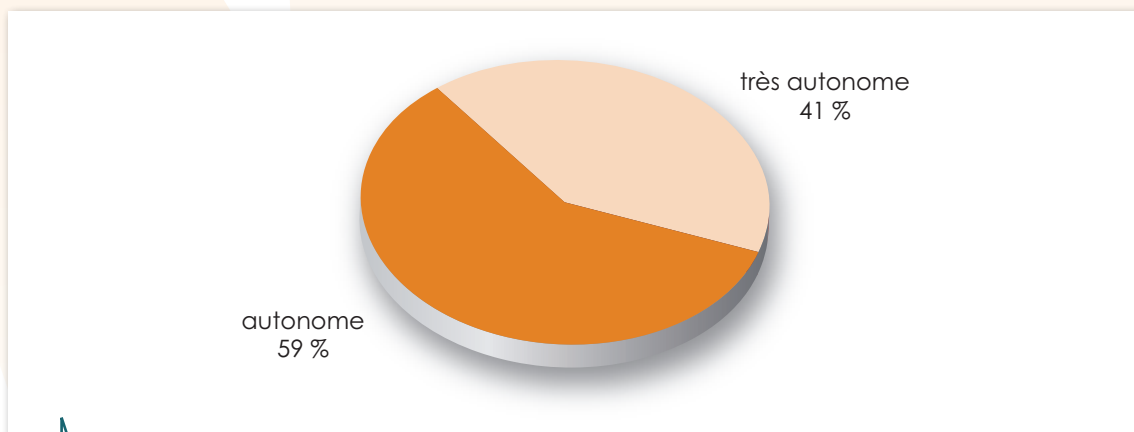


Figure 20 : Niveau d'autonomie recherché chez les cavaliers

Les tâches spécifiques pour lesquelles les employeurs recherchent des cavaliers parfaitement autonomes sont :

- La valorisation des chevaux de 3 à 6 ans.
- Le débouillage.
- L'élaboration d'un programme de travail pour chevaux de compétition.
- L'entretien des écuries.
- L'enseignement.

L'entretien des écuries est cité dans 77 % des cas comme faisant partie de la vie quotidienne du cavalier professionnel. Évidemment la valorisation, l'entraînement et le débouillage des jeunes chevaux sont également à la base de leur métier.

Les tâches inhérentes aux activités d'élevage (suivi des juments, poulinage, insémination artificielle...) ne sont pas considérées comme essentielles et les cavaliers sont rarement associés aux activités d'élevage à proprement parler (insémination, passage à la barre...).

L'avis des professionnels diverge sur la question de l'enseignement. En effet, 37 % d'entre eux estiment que les cavaliers doivent être parfaitement autonomes pour enseigner et coacher, tandis que 13 % considèrent cette activité comme secondaire. Cette divergence d'opinion s'explique par la spécialité des entreprises. Des compétences en enseignement sont perçues comme indispensables dans les écuries de propriétaires, les centres équestres ou encore les écuries de pension... En revanche, elles ne le sont pas pour des cavaliers exerçant leur activité dans des structures sans accueil de public.

Pour près de 70 % des employeurs, il est indispensable que les cavaliers professionnels détiennent le permis poids lourd et le CAPTAV (qui leur permet de transporter des animaux vivants) afin qu'ils soient parfaitement autonomes pour se déplacer en concours.

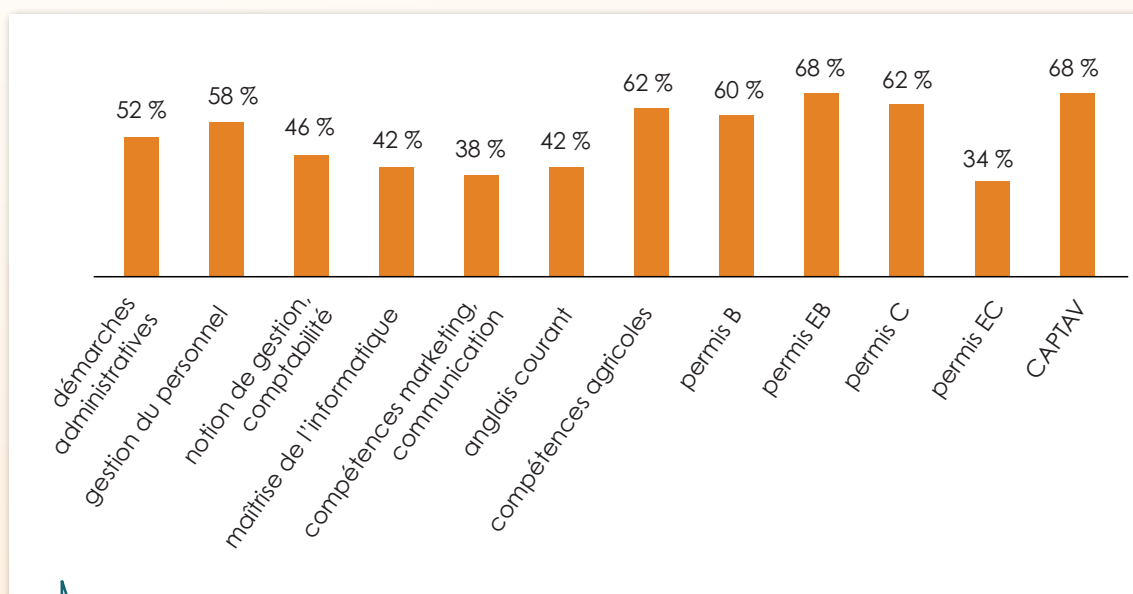


Figure 21 : Compétences transversales demandées par les employeurs de cavaliers professionnels (% des répondants)

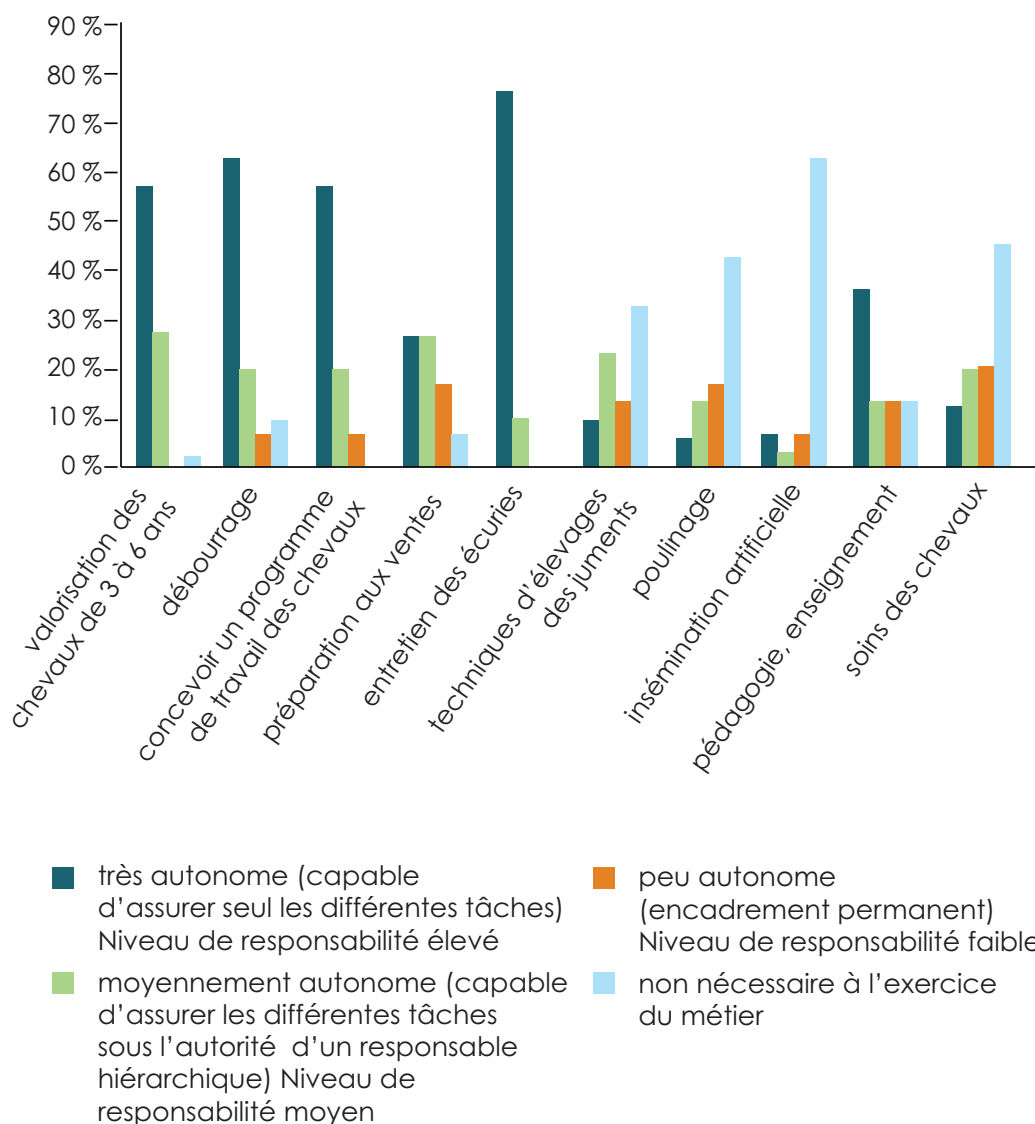


Figure 22 : Niveau d'autonomie demandé par tâches spécifiques

Près de la moitié des employeurs accorde de l'importance aux compétences administratives, en comptabilité et communication. Ceci est à rapprocher de la notion d'autonomie « générale » recherchée par les employeurs en matière de gestion d'équipe, d'organisation de la saison sportive ou de suivi sanitaire des montures.

La maîtrise de l'anglais est un atout qui doit permettre aux cavaliers d'être des intermédiaires efficaces lors des transactions de chevaux.

Enfin, il est possible de noter que plus de six employeurs sur dix, estiment nécessaire que les cavaliers professionnels aient de solides compétences agricoles. Cette exigence est importante et reflète bien la polyvalence inhérente à cette profession.

3.5 Polyvalence : maître mot du métier de cavalier professionnel

L'analyse des réponses des employeurs met en évidence la nécessité de polyvalence et d'adaptabilité des cavaliers en devenir. Les principaux besoins de compétences attendues par les employeurs :

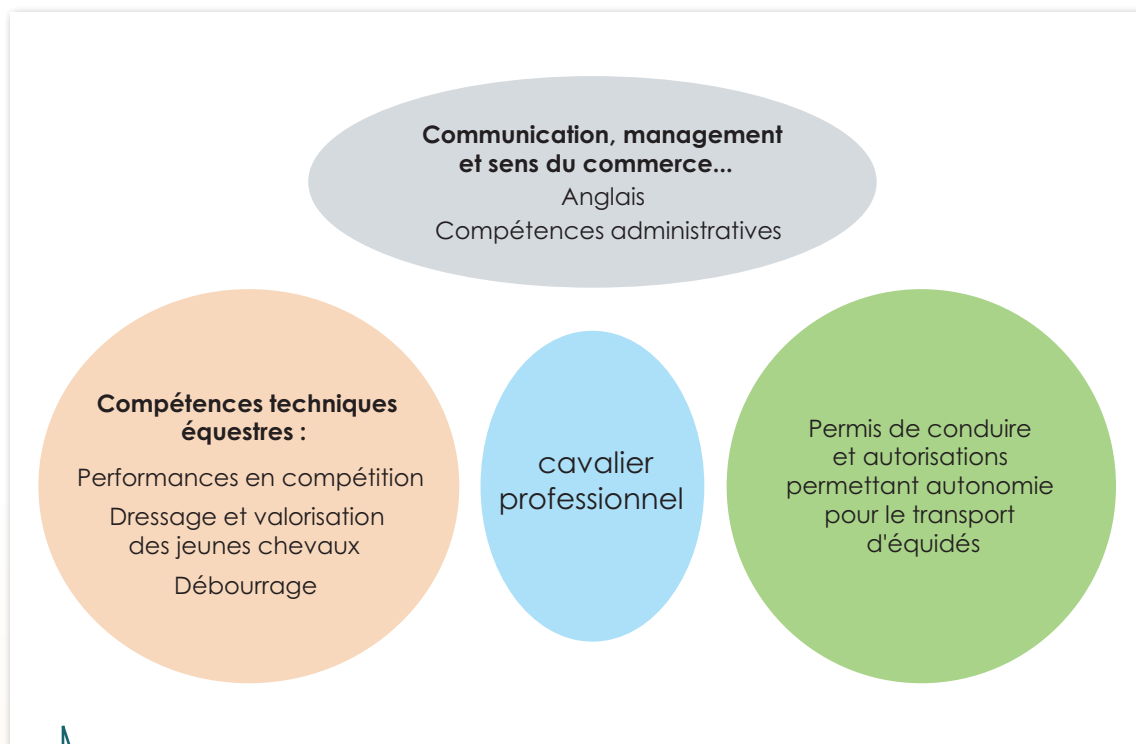


Figure 23 : Champs de compétences des cavaliers professionnels

IV AMÉLIORER LA RELATION EMPLOI-FORMATION

Les propositions qui suivent découlent du résultat des enquêtes et des entretiens menés auprès des cavaliers ou de leurs employeurs. Elles ont pour unique objectif d'ouvrir des pistes et de nourrir la réflexion sur les améliorations possibles en matière de formation des cavaliers professionnels. Les premières sont d'ordre général. Les secondes s'appliquent à une formation unique, celle de l'École nationale professionnelle des Haras (Haras du Pin), afin de cerner de façon plus précise et plus approfondie les possibilités d'ajustement ou de réforme.

4.1 Propositions générales

Mieux associer les professionnels de la filière aux parcours de formation

Faire le choix d'associer des professionnels de la filière à un système de formation présente de multiples avantages :

- Insertion facilitée des jeunes en sortie de formation.
- Formation en adéquation avec les attentes des employeurs puisqu'ils participent à la réalisation du référentiel de formation et à la formation des jeunes en entreprise via les stages ou les systèmes d'alternance.

Quels peuvent être les professionnels concernés ?

- Les éleveurs : ils possèdent un réservoir de chevaux à valoriser et sont de potentiels employeurs des futurs cavaliers professionnels.
- Les responsables/directeurs d'écuries de commerce, de compétition : ce sont eux les futurs employeurs qui pourront ainsi participer activement à la formation de leurs futurs cavaliers et donc agir en fonction de leurs attentes.

Allonger le cycle de formation pour accéder à un diplôme de niveau III

Dans la filière équine en général, il existe peu de formations de niveau III. Les formations de ce niveau sont, soit des diplômes d'enseignement tels que le DEJEPS ou DESJEPS, soit des formations générales de type Brevet de technicien supérieur (BTS Production animale par exemple) qui ne possède pas de spécialité « équine ».

Une formation « équestre » non orientée vers l'enseignement et débouchant sur un niveau III (soit 2 de formation minimum) permettrait de préparer les futurs cavaliers professionnels à toutes les facettes du métier. Des stages à l'étranger favoriseraient l'acquisition d'approches équestres et de compétences plus diversifiées, les aidant également à créer un réseau susceptible de favoriser l'évolution de leur carrière.

Le programme de formation suivant est un modèle réalisé à partir des propositions des divers professionnels interrogés au cours de l'enquête.

Compétences à acquérir au cours de cette formation

À ces programmes doivent évidemment s'ajouter chaque année des enseignements théoriques dans diverses matières :

- Biomécanique du cheval.
- Soins, santé nutrition du cheval de sport.
- Informatique.
- Langues (passage du TOEIC : examen international afin de justifier d'un niveau précis).
- Gestion d'entreprise, comptabilité.

Figure 24 : Les enseignements et leurs objectifs

Enseignements	Objectifs
Tronc commun aux 3 disciplines de 6 mois poussé en travail sur le plat et éducation du jeune cheval	Apporter des bases équestres solides aux jeunes cavaliers en formation
Débourrage de 3 ans et sortie sur circuit labellisation 3 ans	Apporter les bases nécessaires pour déboutrer et présenter des jeunes chevaux de sport. Connaître les circuits de valorisation. Rencontrer les éleveurs
Travail et sorties en compétition d'un piquet de jeunes chevaux de 4 ans, 5 ans et 6 ans à valoriser et qualifier pour les finales classiques en CSO, CCE ou dressage	Leur donner l'expérience de la compétition, leur apprendre à gérer un circuit de formation sur une à plusieurs années de jeunes chevaux...
Stage de plusieurs mois à l'étranger en élevage, écurie de commerce...	Découvrir des systèmes d'élevage, de valorisation et de commerce étrangers. Être capable de travailler en anglais
Stages en France dans différentes structures	S'insérer chez les professionnels. Prendre conscience des réalités inhérentes à la filière
Passage permis C et CAPTAV	Autonomie en matière de transport d'équidés
Enseignements en pédagogie : passage d'un DEJEPS dressage, CSO ou CCE selon la discipline choisie au départ	Polyvalence, capacité à transmettre des techniques équestres

Ce système doit permettre de faire rentrer sur le marché du travail, au terme de la formation, des jeunes autonomes, ayant de solides compétences équestres et des résultats en compétition leur permettant d'être crédibles face aux employeurs. Leurs stages en entreprise, leurs présences sur les circuits de valorisation de 3 à 6 ans doivent faciliter leur insertion sur le marché du travail, car tout au long de leur formation, ils auront été « proches » de leurs potentiels employeurs. Les enseignements annexes qu'ils auront reçus feront d'eux de véritables gestionnaires d'écurie, polyvalents, capables de gérer une structure équestre et son personnel.

4.2 Propositions concernant l'École nationale professionnelle des Haras (site Haras du Pin)

Pour le cas précis du Certificat de Spécialisation « cavalier préparateur de jeunes chevaux de CSO » dispensé au Haras du Pin, nous avons fait le choix d'utiliser l'outil d'aide à la décision stratégique (OADS). Il permet de classer différents scénarii et d'en déterminer les effets souhaitables et les effets indésirables. L'utilisation d'un tel outil permet de parcourir de façon plus exhaustive les champs du possible.

Dans ce projet, nous avons mis en évidence 5 scénarii possibles présentés ci-dessous :

- Ne rien changer.
- Retoucher les écarts identifiés.
- Inscrire la formation au RNCP.
- Proposer un parcours complet en autonomie.
- S'associer à d'autres établissements pour proposer un parcours complet : définitions des contenus et identification d'équivalences.

Scénario n°1 : Ne rien changer

- Les effets souhaitables sont les suivants :
 - Les enseignements équestres sont conformes aux attentes du terrain.
 - La formation permet une bonne insertion professionnelle.
- Les effets indésirables sont les suivants :
 - La pérennité de la formation est remise en question au niveau financier par la réduction des dotations de l'Institut français du cheval et de l'équitation.
 - La pérennité de la formation est remise en question par manque de financement des élèves par le Conseil régional de Basse-Normandie.
 - Il n'y a pas de contact avec les professionnels sur le contenu.
 - Une concurrence apparaît avec des formations analogues.
 - Les écarts entre les objectifs de production et les objectifs de formation persistent.

Scénario n°2 : Retoucher les écarts identifiés

- Les effets souhaitables sont les suivants :
 - Meilleure adéquation des enseignements aux besoins professionnels.
 - Peu de changements à organiser.
- Les effets indésirables sont les suivants :
 - Nécessité de faire des choix dans les enseignements compte tenu de l'impératif temps : pas suffisamment de temps pour rajouter des heures de formation dans le système actuel.

Scénario n°3 : Inscire la formation au RNCP

- Les effets souhaitables sont les suivants :
 - Obligation d'inscrire la formation dans une cohérence métier : réécriture du référentiel.
 - Association des professionnels pour monter et porter le dossier.
 - Protection de la formation et de sa pertinence dans l'hypothèse de création de formations concurrentes.
 - Possibilité de capter de nouveaux financements accessibles aux formations inscrites au RNCP.

L'inscription de la formation au RNCP ne présente pas d'effets indésirables.

Scénario n°4 : Proposer un parcours complet en autonomie

- Les effets souhaitables sont les suivants :
 - Définition des référentiels par « sous-catégorie » de métier de cavaliers professionnels en relation avec les professionnels.
 - Création d'un tronc commun de compétences et activités à maîtriser pour les métiers de cavaliers professionnels puis spécialisation des élèves selon leur aptitude et leur projet professionnel.
 - Adaptation des enseignements aux attentes des professionnels.
 - Possibilité de capter de nouveaux candidats en proposant un parcours associant un Certificat de Spécialisation « Éducation et travail des jeunes équidés » (par la voie de

l'apprentissage dans le cadre du CFA de l'ENPH) et/ou un DEJEPS (par apprentissage dans le cadre du CFA ou dans le cadre de la formation professionnelle).

- Solution conforme aux objectifs assignés par l'État de professionnalisation de la filière.
- Les effets indésirables sont les suivants :
 - Une concurrence avec les établissements proposant le Certificat de Spécialisation « Cavalier jeunes chevaux ».
 - Une concurrence avec les établissements proposant le DEJEPS.
 - Solution non conforme aux objectifs assignés par l'État de non concurrence avec les formations existantes.
 - Risque d'éloigner les jeunes des entreprises si la totalité du parcours est proposé en formation continue et si les professionnels ne s'impliquent pas.
 - Risque de diminuer la qualité de l'enseignement équestre en augmentant le nombre d'apprenants et en réduisant le piquet de chevaux attribué à chaque élève.

Scénario n°5 : S'associer à d'autres établissements pour proposer un parcours complet

- Les effets souhaitables sont les suivants :
 - Définition des référentiels par « sous-catégorie » de métier de cavaliers professionnels en concertation avec les opérateurs de formation et les professionnels.
 - Adaptation des enseignements aux attentes des professionnels.
 - Répartition des enseignements en fonction des moyens et des compétences propres à chaque centre de formation.
 - Création d'un parcours de formation en synergie avec les acteurs de terrain.
 - Solution conforme aux objectifs de professionnalisation de la filière en proposant des formations complémentaires et non concurrentes avec les formations actuelles.
- Les effets indésirables sont les suivants : risque de non entente avec les opérateurs de formations de cavaliers professionnels.



CONCLUSION

Les études menées auprès des cavaliers professionnels de sports équestres montrent qu'il s'agit d'un métier qui requiert de nombreuses compétences. C'est une profession évolutive qui demande une réelle aptitude en équitation et en gestion des équidés. L'évolution en termes de responsabilités nécessite la maîtrise de compétences complémentaires relatives à la gestion, au management et au commerce. Enfin, l'exploitation des équidés en compétition n'est pas suffisamment rémunératrice et une majorité de cavaliers complètent leurs revenus par des prestations de coaching, activité autorisée pour les détenteurs d'un BPJEPS, d'un DEJEPS ou d'un DESJEPS.

Le développement de l'équitation de loisir associé à une perte de vitesse certaine du commerce des chevaux de sport de haut niveau implique un besoin de professionnels de l'équitation capables de former des équidés destinés à une clientèle « amateur », pratiquant une équitation sportive de niveau intermédiaire. Pour répondre à cette demande, les futurs cavaliers professionnels doivent être capables de former et de valoriser des chevaux destinés à cette clientèle.

L'évaluation des formations de cavaliers de sports équestres montre la pertinence des objectifs de formation dans les domaines de la pratique équestre et de la conduite des écuries. Mais aucune d'entre elles ne répond totalement aux besoins des professionnels. L'adéquation entre la formation et le métier de cavalier est donc partielle. L'étude menée sur la formation « cavalier jeunes chevaux » de l'ENPH a permis de définir des objectifs opérationnels afin de réduire les écarts observés entre la situation actuelle et celle qui permettrait à l'école de faire évoluer sa formation de manière pérenne. Quant aux propositions plus générales, elles visent à ouvrir des pistes de réflexion afin qu'entrent sur le marché du travail à l'avenir des jeunes professionnels compétents et efficaces, préparés aux réalités du métier au sein des écuries.

GLOSSAIRE

BPJEPS	Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAPA	Certificat d'aptitude professionnelle agricole
CAPTAV	Certificat d'aptitude pour le transport d'animaux vivants
CCE	Concours complet d'équitation
CEZ	Centre d'enseignement zootechnique
CFA	Centre de formation des apprentis
CS	Certificat de spécialisation
CSO	Concours de saut d'obstacles
DECP	Diplôme européen de compétences professionnelles
DEJEPS	Diplôme d'état de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport
DESJEPS	Diplôme d'état supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport
ENE	École nationale d'équitation
ENPH	École nationale professionnelle des haras
ETP	Équivalent temps plein
FFE	Fédération française d'équitation
FNC	Fédération nationale du cheval
Fonds EPERON	Fonds d'Encouragement aux projets équestres régionaux ou nationaux
IFCE	Institut français du cheval et de l'équitation
MFR	Maison familiale et rurale
RNCP	Registre national des certifications professionnelles
SRFD	Service régional de la formation et du développement
TPE	Très petite entreprise
TVA	Taxe sur la valeur ajoutée
UC	Unités capitalisables

BIBLIOGRAPHIE

BOYER S. *et al.*, « Les éleveurs équins en recherche de rentabilité : Le point de vue des éleveurs de chevaux de Pays de Loire, Rhône-Alpes et Lorraine et les résultats économiques des éleveurs de chevaux et de poneys de sport des Pays de la Loire – Haras Nationaux », 33^e Journée de la recherche équine, mars 2007, pp. 105-117.

CARRIOU A. et DOLIGEZ P., « Cavalier préparateur de jeunes chevaux : un métier complet », *Equ'idées*, n°78, printemps 2012, pp. 56-58.

CHEVALIER V., LE MANCQ F. et LEBEAUX M.-O., *Analyse de la construction des carrières professionnelles dans les mondes du cheval*, IFCE 36^e Journée de la recherche équine, mars 2010, pp. 255-259.

CHEVALIER V. et LE MANCQ F., « Bénévoles, amateurs et travailleurs : le monde des activités équestres », in *Excellences sportives. Économie d'un capital spécifique*, J.-M. Faure et S. Fleuriel, Éditions du Croquant, 2010, 22 p.

CHEVALIER V., « La transition amateur-professionnel : une socialisation professionnelle originale ? – Les Haras Nationaux », Direction du Développement, INRA, 28^e Journée de la recherche équine, avril 2010, pp 103-111.

DESNOYERS M. *et al.*, « Les frontières de statut entre amateurs et professionnels », *Equ'idées*, n°70 Printemps 2010, pp. 27 et 28.

FIGARI G., *Évaluer : quel référentiel ?*, De Boeck, 1994, 191 p.

HEYDEMANN P. et DORNIER X., « Le marché du cheval de sport : les importations de chevaux s'expliquent-elles par des raisons objectives en termes de performances sportives ou de prix d'achat ? – IFCE », 38^e Journée de la recherche équine, mars 2012, pp 69-78.

HEYDEMANN P. et DORNIER X., « Le marché du cheval de sport et de loisir, Observatoire Économique et Social du Cheval », Réseau REFEreences, avril 2012, 14 p.

C. JEZ *et al.*, « La filière équine française à l'horizon de 2030 : premières réflexions prospectives – IFCE », 38^e Journée de la recherche équine, mars 2012, pp. 79-88.

F. LE MANCQ, « Des carrières semées d'obstacles : l'exemple des cavalier-e-s de haut niveau », *Sociétés contemporaines*, février 2007, 66, pp. 127-150.

L. MORY, *Parcours conseil, Pôle Espoirs et Pôle France Jeunes Pépinière de champions et parcours professionnel*, décembre 2009.

X. ROEGIERS, *Analyser une action d'éducation ou de formation*, De Boeck, 2007, 337 p.

C. THAON D'ARNOLDI, « Comment adapter la production de chevaux aux nouveaux marchés ? », *La revue du GREF*, n°16, septembre 2006, pp. 37-39.

« Étude économique et sociale de la filière équine en Bretagne, Le cas des cavaliers professionnels – Les Haras Nationaux », Observatoire Économique et Social du Cheval, 2000, 2 p.



© Élodie Farman/IFCE

Découvrez toutes les synthèses publiées par Equi-ressources

- Cavalier professionnel : emploi, métiers et formations.
- Assistant et responsable d'élevage : les besoins de la filière en cadres intermédiaires de l'élevage.
- La traction animale : emploi et formations dans les milieux agricoles et forestiers.
- La traction animale dans les collectivités territoriales. Bilan et perspectives d'avenir.
- Palefrenier-soigneur, un métier en mutation ? État des lieux et perspectives d'avenir.



équi-ressources

EMPLOIS – MÉTIERS – FORMATION

Haras national du Pin
61310 Le Pin au Haras
téléphone : 02 33 39 58 57
info@equiressources.fr

www.equiressources.fr

Les synthèses sont consultables et téléchargeables gratuitement dans la rubrique « Observatoire » du site d'Equi-ressources.

