



MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGRO-ALIMENTAIRE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DOC
COMP
B P

DOCUMENT COMPLÉMENTAIRE

du référentiel du Brevet professionnel



option

Responsable
d'entreprise hippique

Tous les documents relatifs au BP Responsable d'entreprise hippique sont en ligne sur le site chlorofil.fr
<https://chlorofil.fr/diplomes/secondaire/bp-reh>

Ce document est destiné aux équipes pédagogiques qui mettent en œuvre un Brevet professionnel option "Responsable d'entreprise hippique". Il est associé au référentiel du diplôme et donne les préconisations essentielles pour l'évaluation certificative de ce diplôme. Il ne reprend pas toutes les caractéristiques de l'évaluation dans les diplômes en unités capitalisables renouvelés, décrites dans la note de service UC (DGER/SDPFE/2016-31 du 15/01/2016). Pour une bonne utilisation, il est souhaitable que les membres de l'équipe enseignante aient pris connaissance de cette note de service et suivi une formation UC : agrément à la conduite de dispositifs d'évaluation

Mentions légales des photos

<https://www.store.agriculture.gouv.fr/>

Toute reproduction ou représentation, intégrale ou partielle, par quelque procédé qu'il soit des photographies est soumise à l'autorisation et à l'accord spécifique du ministère de l'agriculture.

Toute reproduction partielle est autorisée sans demande préalable, à condition que la source soit bien mentionnée.



Version en date du 30-07-2026

SOMMAIRE



Présentation du Brevet professionnel option Responsable d'entreprise hippique	p 5
 1. Mise en œuvre de l'évaluation : prescriptions et recommandations	p 8
1.1. Evaluer des capacités en situation professionnelle : quelques principes	p 8
1.2. Présentation et cadrage de l'évaluation des capacités du BP Responsable d'entreprise hippique	p 13
 2. Champs de compétences et situations professionnelles	p 49
 Annexes	p 53
1. Cadrage national du plan d'évaluation du BP Responsable d'entreprise hippique	p 54
2. Arrêté de création du BP Responsable d'entreprise hippique	p 57

[Arrêté du 23 avril 2025 portant création de l'option responsable d'entreprise hippique du brevet professionnel et fixant ses conditions de délivrance](#)

Présentation du brevet professionnel

Responsable d'entreprise hippique

Généralités sur le diplôme

Le brevet professionnel option "Responsable d'entreprise hippique" est un diplôme du Ministère chargé de l'Agriculture, qui atteste d'une qualification professionnelle rattachée au champ professionnel des activités hippiques. Il est enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et classé au niveau 4 de qualification du cadre national des certifications professionnelles (CNCP)¹. Spécifique à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage, il peut également être obtenu par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE). Sa rénovation répond au triple objectif d'intégrer les évolutions du secteur professionnel et des emplois visés par le diplôme, de renforcer sa finalité de professionnalisation et d'intégrer la logique compétences en le construisant à partir du travail.

Un brevet professionnel est une qualification centrée sur un profil d'emploi qui peut s'exercer dans des configurations variées. Il vise la prise en charge des différentes situations professionnelles emblématiques de ce profil d'emploi, cette prise en charge supposant le développement et l'articulation de savoirs, savoir-faire et comportements professionnels.

¹ cf. Décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles

Le brevet professionnel "Responsable d'entreprise hippique" cible le profil d'emploi d'un **dirigeant de petite structure, indépendant ou gérant, dans le secteur des sports et loisirs** ou dans celui **des courses** : centre équestre, pension avec ou sans valorisation, écurie de compétition en sports et loisirs, écurie d'entraînement ou de pré-entraînement dans les courses.

Il travaille seul ou avec une équipe réduite. Même s'il consulte des spécialistes (comptable, conseillers nutrition, vétérinaires...) et peut discuter des choix possibles avec les personnes qui travaillent avec lui, c'est lui qui **prend toutes les décisions concernant la structure et ses équidés**. Il est **autonome et polyvalent** dans son activité ; sa responsabilité est engagée dans l'ensemble du fonctionnement de l'entreprise. Il met en œuvre et fait appliquer la réglementation liée à la filière et à son exercice professionnel. Il est porteur des transitions écologiques.

Son **cœur de métier** est **double** :

- Vis-à-vis des **équidés**, il est à la fois
 - **Animalier-soigneur zootechnicien** : il a l'œil, connaît très bien les équidés et leurs besoins, repère immédiatement les anomalies. Il se préoccupe en permanence du bien-être animal dans ses choix de conduite technique de la cavalerie et dans sa mise en œuvre.
 - **Homme de cheval** : il développe une relation avec les équidés fondée sur la coopération à l'aide d'une communication adaptée qui lui permet d'intervenir auprès de n'importe quel animal, pour les manipulations comme pour leur éducation.
- Vis-à-vis de la **structure**, il est :
 - le **gestionnaire financier** : il fait tourner l'entreprise, définit son activité et la fait évoluer.
 - le **responsable d'une petite équipe et du cadre de pratiques hippiques** : il organise le travail et le collectif pour assurer la réalisation du travail dans le respect du cadre réglementaire, du bien-être animal et du bien-être humain.

Il assure également la fonctionnalité, la sécurité, l'hygiène et l'ergonomie des infrastructures.

Lorsqu'il est mis en œuvre en formation professionnelle continue, le brevet professionnel "Responsable d'entreprise hippique" fait l'objet d'une formation d'une durée minimum de 1200 heures dont au moins 12 semaines en milieu professionnel. En apprentissage, la durée de la formation en centre dépend de la durée du contrat d'apprentissage. Au minimum, pour un parcours complet, elle doit être de 1200 heures pour un contrat d'apprentissage de 24 mois. Les durées réglementaires de formation en centres et en milieu professionnel sont définies dans le décret n°2020-1069 du 17 Août 2020 et précisées dans chaque arrêté de création : arrêté du 23 Avril 2025 pour le BP option "Responsable d'entreprise hippique". Elles peuvent être aménagées par l'équipe à partir du positionnement du candidat et de la validation de ses acquis académiques.

Un brevet professionnel est un diplôme organisé et délivré en unités capitalisable (UC). Chaque UC correspond à une capacité du référentiel de compétences et peut être obtenue indépendamment. La validation d'une UC permet l'attribution d'un bloc de compétences dans le cadre de la formation professionnelle continue ou de la VAE.

La structure du référentiel de diplôme et de son document complémentaire

En cohérence avec les attendus de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (Loi n°2018-771 du 5 Septembre 2018) et les prescriptions du code du travail qui en découlent (Art L6113-1), le référentiel du brevet professionnel "Responsable d'entreprise hippique", comme ceux des autres certifications professionnelles du Ministère chargé de l'agriculture, comporte désormais trois parties :

- un référentiel d'activités élaboré à partir de l'analyse des emplois et du travail, qui présente le contexte et les évolutions du secteur relatif à l'option, décrit le/s emploi/s visé/s, dresse la liste des activités correspondantes, regroupées par fonctions (ensemble d'activités concourant à la même finalité du travail) et décrit les situations de travail exercées.
- un référentiel de compétences constitué de la liste des capacités attestées par l'obtention du diplôme. Il donne à voir quels potentiels d'action en situation le candidat développera dans son parcours de formation.
- un référentiel d'évaluation qui précise, pour chaque capacité, le cadrage de l'évaluation certificative, soit les modalités et les critères retenus pour l'évaluation des capacités du référentiel de compétences.

Il n'existe pas de référentiel de formation pour les diplômes et titres en UC : la nature et les horaires des enseignements ne sont pas fixés ; seul un volume horaire global de formation minimal est défini dans l'arrêté de création. Les contenus et l'organisation de la formation sont élaborés par les équipes pédagogiques en fonction de leur stratégie pédagogique, des opportunités locales et de leurs partenariats avec la profession.

Un document complémentaire est associé au référentiel du brevet professionnel : il présente les capacités attestées par l'obtention du diplôme et réunit des prescriptions et des recommandations pour l'évaluation des capacités du diplôme.

Le référentiel et son document complémentaire sont les outils de référence des formateurs qui doivent en prendre connaissance quel que soit leur domaine d'intervention pour la mise en œuvre de l'évaluation et de la formation.

Le cadre réglementaire pour la mise en œuvre du Brevet professionnel "Responsable d'entreprise hippique".

Les règles communes de l'évaluation des diplômes en unités capitalisables du ministère chargé de l'agriculture s'appliquent aux brevets professionnels. Elles sont définies dans la note de service DGER/SDPFE/2016-31 du 15 Janvier 2016.

La mise en œuvre du brevet professionnel est soumise à une habilitation préalable délivrée par le DRAAF selon une procédure définie dans la note de service DGER/SDPFE/2014-109 du 13 février 2014. Les équipes pédagogiques du BP "Responsable d'entreprise hippique" élaborent le plan d'évaluation et les épreuves à partir d'investigations sur les situations professionnelles menées auprès des professionnels locaux afin d'élaborer et d'adapter la formation et l'évaluation aux caractéristiques locales de l'emploi et aux besoins du marché du travail sur leur territoire.

Les unités capitalisables d'adaptation régionale à l'emploi (UCARE) du BP option "Responsable d'entreprise hippique" ont été définies et construites au niveau national à partir des analyses du travail en même temps que les autres blocs de compétences : une liste est indiquée dans le référentiel de certification. Elle en compte 5. L'habilitation pour mettre en œuvre l'UCARE ou les UCARE choisies est soumise à la même procédure que les autres UCARE des diplômes en UC du Ministère (NS DGER/SDPFE/2020-275 du 11 Mai 2020).

Le référentiel du BP "Responsable d'entreprise hippique" est annexé à son arrêté de création. Comme pour tous les autres diplômes et titres en UC, le référentiel, le document complémentaire et les textes réglementaires associés sont téléchargeables sur le site internet de l'enseignement agricole, Chlorofil, dans la rubrique "Diplômes et ressources pour l'enseignement", et la sous-rubrique Formations et diplômes de l'enseignement secondaire et supérieur court, à l'adresse suivante :

<https://chlorofil.fr/diplomes/secondaire/bp-reh/bp-reh>

Mise en œuvre de l'évaluation :

Prescriptions et recommandations

1.1. Evaluer des capacités en situation professionnelle : quelques principes

Compétences, capacités et situations

Au Ministère de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire (MAASA), le choix a été fait de rédiger le référentiel de compétences sous la forme d'une liste de capacités conçues comme des compétences en devenir, qui s'avèreront avec la pratique et l'expérience. Les capacités certifiées peuvent être considérées comme les précurseurs des compétences clefs du ou des emplois visés par le diplôme. Les compétences sont du côté des professionnels confirmés. Un nouveau diplômé n'est pas encore un professionnel compétent : il est débutant, considéré comme "capable". Autrement dit, l'approche capacitaire repose sur l'idée qu'un apprenant ayant acquis les capacités d'un diplôme deviendra compétent en situation avec l'entraînement.

Une capacité exprime le potentiel d'un individu en termes de combinatoire de connaissances, savoir-faire et comportements (MAAF 2010). Elle peut être définie comme le pouvoir d'agir efficacement d'une personne dans une famille de situations, fondé sur la mobilisation et la combinaison de ressources multiples : connaissances, savoir-faire, techniques et gestes, comportements et postures. Par famille de situations, on entend des situations proches qui présentent des traits communs : elles répondent aux mêmes buts, mobilisent les mêmes ressources, font appel à des raisonnements similaires.

Etre capable, c'est posséder le potentiel d'action nécessaire pour faire face aux situations professionnelles emblématiques de l'emploi visé. Ce potentiel repose sur l'articulation dans l'action du faire, de l'agir, et du penser, du raisonnement. La délivrance d'un diplôme du MAASA correspond à l'assurance que la personne qui l'obtient est en mesure de prendre en charge les familles de situations que recouvre chacune des capacités. Ces dernières ne couvrent pas toutes les situations professionnelles qu'un responsable d'entreprise hippique peut rencontrer, mais ciblent celles qui sont au cœur de son emploi, les plus significatives de sa compétence.

Capacités et situations sont indissociables : le développement des capacités passe par des mises en situations professionnelles variées, qui mobilisent des ressources plurielles et combinées. Le candidat apprend à prendre en charge globalement la situation qu'il rencontre : il s'agit pour lui de manipuler l'ensemble des composantes de la situation, d'identifier celles qui sont essentielles pour construire la réponse la plus adaptée à partir des connaissances, techniques, comportements qu'il mobilise et articule. Pour chaque famille de situations, il développe un modèle – ou un schéma - d'action qu'il adapte à chaque fois à la situation forcément particulière qu'il rencontre. Le passage de la réponse adaptée à la situation unique en cours à la construction d'une réponse plus générique adaptée non seulement à cette situation-là, mais aussi à l'ensemble des autres situations de la même famille signe le développement de la capacité. La capacité est donc le pouvoir qu'a la personne d'adapter la conduite de son action à une famille de situations donnée.

Le référentiel de compétences du BP "Responsable d'entreprise hippique" est constitué de 7 capacités, qui correspondent chacune à une UC, définies au niveau national.

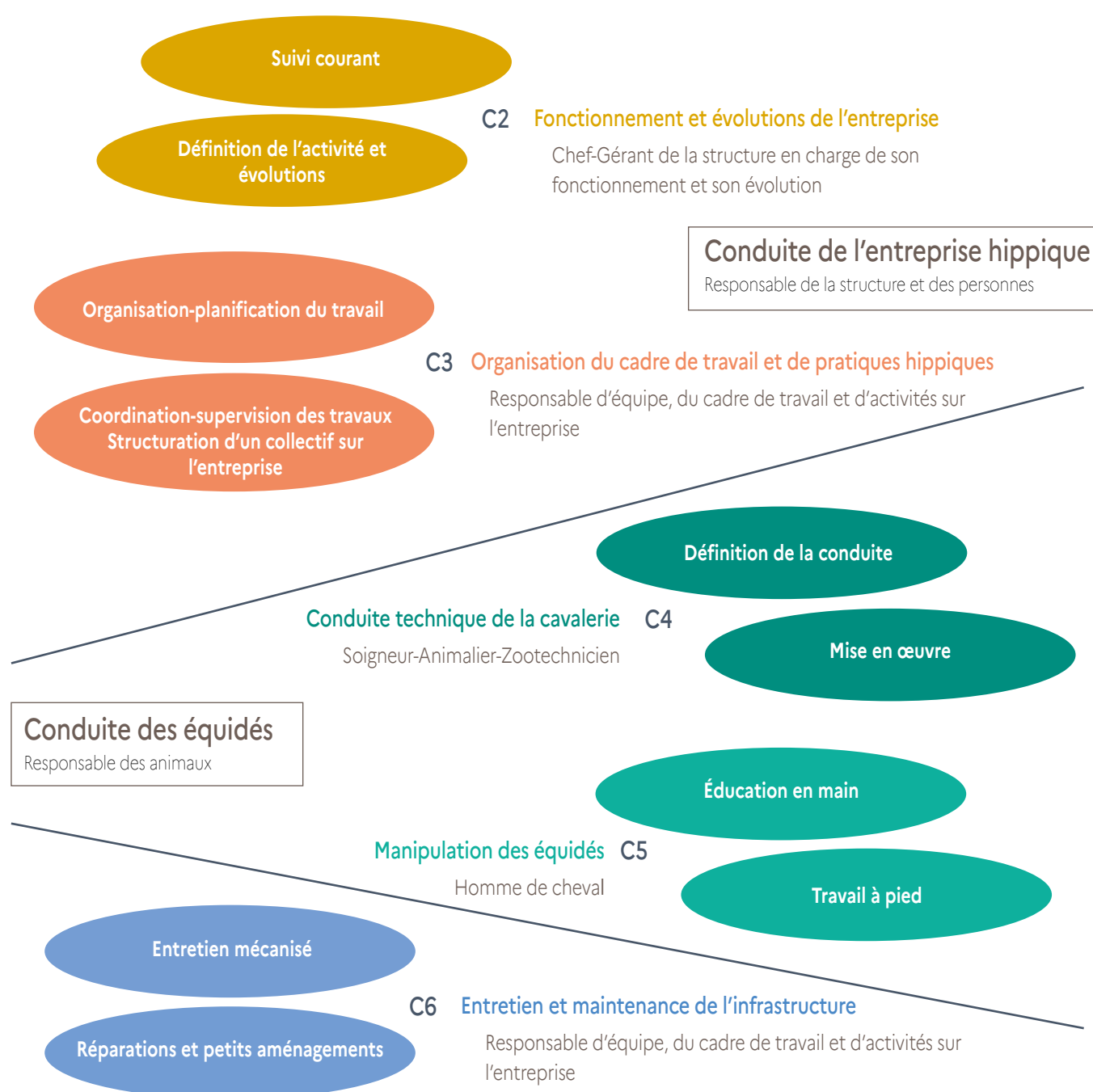
- La capacité C1 est commune à tous les BP, mais déclinée de manière spécifique à chaque option. Si elle n'est pas adossée à un champ de compétences particulier ni à des SPS spécifiques, elle découle cependant aussi des résultats de l'analyse du travail et intègre d'autres enjeux et intentions. Elle vise l'affiliation/acclimatation à un milieu professionnel particulier, celui de la filière hippique, dans ses 2 secteurs des sports et loisirs ou des courses, et l'initiation du développement de son identité professionnelle dans un contexte de transitions agroécologiques, d'une part par l'intégration de repères sur les équidés et leurs caractéristiques, d'autre part par l'appropriation des références et repères du milieu hippique. Elle est pensée comme fil rouge/conducteur pour la formation dans la mesure où le travail avec le vivant - les équidés - et l'identité professionnelle traversent l'ensemble de l'exercice professionnel des futurs responsables d'entreprises hippiques et sont mobilisés dans l'ensemble des capacités

et SPS. Elle est aussi un socle au sens où elle permet le développement des autres capacités du diplôme.

- Les capacités C2 à C6 correspondent aux différents domaines/champs d'action professionnelle d'un responsable d'entreprise hippique, chacun d'eux recouvrant des activités professionnelles distinctes, relatives à la conduite de l'entreprise hippique (C2 et C3), à la conduite des équidés (C4 et C5) et à l'entretien et la maintenance de l'infrastructure (C6) (cf schéma ci-dessous).

- La capacité C7-UCARE, qui cible une adaptation à des enjeux professionnels particuliers, est à choisir dans la liste indiquée dans le référentiel de certification du BP en fonction des enjeux locaux d'employabilité dans la filière

Les principaux domaines d'action professionnelle du Responsable d'entreprise hippique.



Les capacités du BP Responsable d'entreprise hippique

C1. Se situer en tant que professionnel de la filière hippique

- C11. Développer une culture professionnelle en lien avec le vivant
- C12. Se positionner en tant que responsable d'entreprise hippique

C2. Assurer le fonctionnement courant et la définition des évolutions de l'entreprise hippique

- C21. Assurer le suivi budgétaire et administratif courant de l'entreprise
- C22. Définir l'activité de l'entreprise et ses évolutions

C3. Organiser le cadre de travail et de pratiques avec les équidés de l'entreprise hippique

- C31. Organiser le travail sur l'entreprise
- C32. Constituer un collectif de travail et de pratiques autour du bien-être des équidés et des activités de l'entreprise

C4. Assurer la conduite technique de la cavalerie

- C41. Définir la conduite technique de la cavalerie
- C42. Assurer le suivi et l'entretien de la cavalerie

C5. Manipuler des équidés à pied

- C51. Eduquer des équidés aux manipulations courantes
- C52. Travailler à pied des équidés

C6. Assurer l'entretien et la maintenance des infrastructures et des équipements de l'entreprise hippique

- C61. Réaliser des travaux mécanisés de manutention et d'entretien des bâtiments et installations
- C62. Réaliser des réparations et des petits aménagements sur l'entreprise

C7 UCARE. Bloc à choisir dans la liste indiquée dans le référentiel de certification en fonction des enjeux locaux d'employabilité dans la filière

Les modalités d'évaluation

Le brevet professionnel Responsable d'entreprise hippique est organisé et délivré en 7 unités capitalisables (UC), chacune d'elle correspondant à un bloc de compétences, lui-même équivalent à une capacité globale qui regroupe

deux capacités. L'unité de certification délivrée est l'UC, mais ce sont les capacités constitutives du bloc - donc de la capacité globale - qui doivent être évaluées et validées pour obtenir l'UC..

Capacités	Unités capitalisables	Prescriptions pour l'évaluation
C1	UC1 : Se situer en tant que professionnel de la filière hippique	
C2	UC2 : Assurer le fonctionnement courant et la définition des évolutions de l'entreprise hippique	Évaluation en situation professionnelle
C3	UC3 : Organiser le cadre de travail et de pratiques avec les équidés de l'entreprise hippique	Évaluation en situation professionnelle
C4	UC4 : Assurer la conduite technique de la cavalerie	Évaluation en situation professionnelle L'épreuve pour valider la C.41. s'appuiera sur des situations de travail abordant obligatoirement l'alimentation, la santé et les conditions de vie des équidés en lien avec les SPS du champ Conduite de la cavalerie. L'épreuve pour valider la C.42 s'appuiera sur des situations de travail de la responsabilité du responsable de cavalerie en lien avec les SPS du champ Conduite de la Cavalerie
C5	UC5 : Manipuler des équidés à pied	Évaluation en situation professionnelle
C6	UC6 : Assurer l'entretien et la maintenance des infrastructures et des équipements de l'entreprise hippique	Évaluation en situation professionnelle
C7	UC7. UCARE	Évaluation en situation professionnelle

Principes de l'évaluation en situation professionnelle

De même que le développement des capacités s'appuie sur des mises en situation, la vérification de leur mise en place suppose de mettre le candidat dans les mêmes types de situation et d'apprécier la façon dont il mobilise et articule les ressources dont il dispose pour faire face à la situation rencontrée et les adapte dans d'autres situations du même type.

L'approche capacitaire a des conséquences sur l'évaluation : c'est la capacité du candidat qui est évaluée, son pouvoir d'action en situation, pas ses connaissances ni ses savoir-faire dans telle ou telle discipline ou dans tel ou tel module. Cela suppose de se démarquer des pratiques d'évaluation basées sur le contrôle de connaissances déconnectées de leur usage et la vérification de savoir-faire procéduraux. La validation d'une capacité nécessite de réaliser une évaluation globale, en situation, dans laquelle le candidat est amené à utiliser et adapter ce qu'il sait et sait faire en fonction du contexte particulier qu'il rencontre et des caractéristiques principales qu'il retient pour faire ce qui lui est demandé et prendre en main la situation.

Dans un diplôme de la formation professionnelle visant une qualification professionnelle, une évaluation "en situation professionnelle" est très souvent prescrite pour les capacités professionnelles.

Dans une évaluation en situation professionnelle, pour vérifier le développement d'une capacité, regarder le résultat de l'action ou la seule performance du candidat - ce qui est directement visible ou accessible dans le travail demandé dans le cadre de la situation d'évaluation - ne suffit pas. La prise en compte des raisonnements qui ont permis d'arriver à ce résultat et ont accompagné le déroulement de l'action, de la façon dont le candidat pense son action, des connaissances, techniques, savoir-faire et comportements qu'il mobilise et combine dans la situation, est nécessaire.

La construction et l'organisation de l'épreuve doivent donc permettre au formateur évaluateur d'accéder à ces raisonnements et de vérifier l'adaptation du candidat à la situation support de l'évaluation, à des variations de cette situation - de ses caractéristiques - ou à des situations proches. Au-delà de la prise en charge de la situation particulière qui sert de support à l'évaluation, c'est le potentiel à s'adapter à l'ensemble des situations d'une même famille qui indique le développement de la capacité et qui est visé dans l'évaluation certificative.

Le formateur évaluateur, pour juger de la construction de la capacité chez le candidat, ne se réfère pas aux seules actions d'exécution - le "faire" - et ne prend pas non plus seulement en compte les connaissances énoncées. Il regarde comment le candidat a mobilisé et combiné ce qu'il sait et ce qu'il sait faire - ses ressources - dans la situation vécue, dans des variations de cette situation et dans d'autres situations du même type. Il vérifie que le candidat a développé le triptyque faire + raisonner + s'adapter correspondant à la capacité. La nature et les modalités choisies pour chaque épreuve doivent donc permettre, dans le respect du cadre réglementaire, d'une part la mobilisation des raisonnements et ressources associées, d'autre part leur expression par le candidat.

Méthode pour l'évaluation en situation professionnelle

Dans le brevet professionnel Responsable d'entreprise hippique, les capacités C2 à C6 sont obligatoirement évaluées selon la modalité : "évaluation en situation professionnelle". Cette prescription ne s'applique pas à la C1, qui peut, selon les choix du centre de formation et sous réserve d'agrément par le jury, se dérouler en situation professionnelle ou selon une autre modalité. Pour rappel, dans les diplômes en UC, chaque capacité constitutive d'une capacité globale ne peut être évaluée qu'une fois et le nombre total d'épreuves est au plus égal à 1,5 fois le nombre d'UC, soit 11 dans le cas du BP Responsable d'entreprise hippique. L'ensemble des épreuves doit permettre la validation de toutes les capacités du référentiel de certification.

Dans les centres, en amont de la formation, pour construire les situations et les épreuves supports de l'évaluation adaptées à l'expression des capacités des candidats, les équipes doivent réaliser des analyses de situations de travail en lien avec les champs de compétences et les SPS du référentiel d'activités.

Une évaluation en situation professionnelle comporte les caractéristiques suivantes :

- Elle place le candidat dans des situations les plus proches possibles des situations professionnelles emblématiques du profil d'emploi visé par le BP. Elle est donc construite en lien avec les SPS du référentiel de diplôme d'une part et avec le périmètre de la capacité à évaluer d'autre part.
- Elle prévoit la réalisation d'une production, d'un travail (une "tâche") en lien avec la conduite et l'exercice de ces activités : cette production correspond à la partie "observable" de l'action du candidat.
- Elle met à jour les raisonnements qui sous-tendent et déterminent cette production. Ces raisonnements constituent la partie cognitive, mentale, de l'action du candidat.
- Elle permet de regarder la façon dont le candidat, à partir de la production à laquelle il aboutit, s'est approprié les caractéristiques de la situation, a mobilisé les ressources nécessaires et a adapté son raisonnement aux particularités de cette situation, à des variations de cette situation et à d'autres situations du même type.

Au niveau 4, les productions attendues du candidat peuvent correspondre à la réalisation de travaux, d'interventions : réalisation d'un soin d'urgence sur un équidé, transport d'équidés, réalisation d'une séance de travail à pied, entretien des aires de travail, réparation d'un équipement usé ou cassé... Elles peuvent également recouvrir la construction de raisonnements nécessaires pour prendre des décisions, faire des choix d'organisations et/ou d'interventions : diagnostic de l'état de santé ou de forme d'un équidé, ajustement de

l'activité de l'entreprise en cours d'année suite au repérage d'un manque à gagner, détermination du programme sanitaire et de soin de la cavalerie, adaptation du planning d'activités et organisation de la journée de travail, etc... Dans les deux cas, ce que le formateur-évaluateur cherche à mettre à jour dans l'évaluation, c'est la réflexion, la démarche qui a prévalu dans la construction à laquelle le candidat est arrivé. L'évaluation est ciblée sur ce qui a été pris en compte et mis en lien pour aboutir à la production.

Les modalités d'évaluation en situation professionnelle restent à l'initiative des équipes, mais doivent permettre au candidat d'exprimer au mieux son potentiel – sa capacité.

Dans le cas où la modalité retenue serait celle d'une production associée à un entretien d'évaluation, quelques recommandations spécifiques peuvent être faites :

- La production à réaliser, quelle que soit la forme choisie par l'équipe enseignante, peut faire l'objet de traces qui permettent de rendre compte de la démarche et du raisonnement du candidat. Il peut s'agir de documents écrits, de photos, schémas, croquis, etc.
- L'entretien d'évaluation, notamment fondé sur l'utilisation de techniques d'explicitation, cherche à accéder au raisonnement ayant permis cette production. Pour mener cet entretien, le formateur-évaluateur doit en maîtriser les techniques et principes associés et bien connaître la capacité qui est visée, son périmètre, les SPS qu'elle recouvre et les ressources qu'elle mobilise, ainsi que les critères qui permettent de l'évaluer. Il doit guider l'entretien de façon à obtenir les informations qu'il recherche, les indices qui vont lui permettre de constater si la capacité visée est acquise : outre la pertinence et la cohérence des raisonnements, l'entretien cherche à tester l'adaptation à la diversité et à la variabilité des situations rencontrées.

Les références utilisées pour juger de la mise en place des capacités intermédiaires sont constituées par :

- les critères généraux, déterminés au niveau national, qui figurent dans le référentiel d'évaluation et sont repris dans le chapitre 1.2 de ce document. Quel que soit le choix de la situation de travail support de l'évaluation, ils s'imposent à toutes les équipes.
- Dans le BP "Responsable d'entreprise hippique", chaque capacité constitutive d'une capacité globale est évaluée à partir de deux ou trois critères qui ciblent les éléments clés centraux/essentiels à prendre en compte dans l'activité développée par le candidat pour prendre en charge la situation et plus globalement la famille de situations dans laquelle il se trouve. Significatifs de la capacité, ils orientent la prise de décision de l'évaluateur, et indiquent les repères choisis pour servir de base à la formulation du jugement évaluatif sur sa mise en place. Ils

sont propres à chaque capacité et donc aux familles de situations que ces dernières recouvrent.

- des indicateurs, propres aux situations supports des évaluations choisies par l'équipe pédagogique et donc à définir à partir des particularités de ces situations. Contextualisés et concrets, les indicateurs spécifient les critères. Ils permettent à l'évaluateur d'investiguer et d'étayer son jugement sur chaque critère. Ils ne constituent pas une liste de points à vérifier obligatoirement ; ils ne donnent pas lieu à une évaluation sommative (x points pour chaque indicateur). Ceux qui figurent dans ce document sont donnés à titre d'exemples et ne sont donc pas à prendre tels quels dans les grilles d'évaluation. Ils ne constituent pas non plus le plan ou les contenus des cours.

Critères et indicateurs sont reportés dans les grilles d'évaluation agréées par le jury.

Pour formuler son jugement, le formateur-évaluateur prend également appui sur l'appréciation du tuteur, sur d'éventuelles traces du travail du candidat (documents écrits, photos, schémas...), qui permettent d'accéder aux résultats et à la réalisation du travail demandé dans le cadre de la situation d'évaluation, et sur l'expression de ses raisonnements.

Si le maître de stage ou d'apprentissage est au plus proche de la réalité du travail effectué, en revanche, il ne maîtrise pas forcément toutes les visées ni la technique de l'évaluation. C'est donc le formateur-évaluateur qui est in fine le seul responsable de l'évaluation.

Au final, le formateur-évaluateur doit formuler une appréciation globale sur l'atteinte de chaque capacité au terme de la situation d'évaluation qui permet de vérifier sa mise en place, en vue de proposer au jury la validation ou non de chacune des UC, conformément aux textes en vigueur.

1.2. Présentation et cadrage de l'évaluation des capacités du BP Responsable d'entreprise hippique

Dans cette partie, pour chaque capacité globale - ou bloc - du référentiel de compétences, sont rappelés le champ de compétences et les SPS auxquels elle se réfère. Chaque capacité globale est rapidement présentée, de même que ce que recouvre chacune des deux capacités qui la constituent. Enfin le cadrage de l'évaluation est précisé pour chaque capacité constitutive de la capacité globale : les modalités d'évaluation complémentaires de l'évaluation en situation professionnelle quand elles existent, les critères d'évaluation obligatoires à prendre en compte et des exemples d'indicateurs à adapter par les équipes sont donnés.



C1. Se situer en tant que professionnel de la filière hippique

C1.1. Développer une culture professionnelle en lien avec le vivant

C1.2. Se positionner en tant que responsable d'entreprise hippique

La **capacité C1** vise le développement d'une **culture de la filière hippique** dans laquelle les diplômés du BP vont s'insérer et la **construction de leur identité professionnelle en tant que responsable d'entreprise** : ce que je suis dans mon travail, comment je le fais, pourquoi et pour quoi je choisis de le faire comme ça.

L'enjeu est de s'inscrire dans une communauté professionnelle particulière dont le contexte évolue, avec la montée en puissance des attentes-demandes de la société - et en premier lieu des clients, propriétaires et/ou utilisateurs des chevaux - vis-à-vis en particulier du bien-être et de la santé animale et du bien-être humain au travail, et des questions et enjeux de transitions agroécologiques qui se posent dans la filière, les deux se recoupant en grande partie.

Un des aspects essentiels de l'identité et de la culture professionnelle dans la filière hippique est le travail **avec le vivant** : il suppose une compréhension approfondie des équidés, de leurs caractéristiques et de leurs besoins, pour être en mesure de mieux identifier les impacts des différentes possibilités de conduite et de travail les concernant et de définir puis mettre en œuvre celles qui préservent, voire améliorent, leur santé et leur bien-être et favorisent leur coopération (capacité C1.1). Les bases de cette identité professionnelle se construisent progressivement, par la confrontation de pratiques, projets, orientations de différents responsables de structures, ainsi que par des échanges avec les autres acteurs économiques, techniques, politiques ou institutionnels parties prenantes de la filière hippique et de ses secteurs, qui peuvent avoir des conceptions très différentes de la relation homme-équidés et de la façon de diriger une entreprise, tant sur le plan technique, humain qu'environnemental dans le contexte actuel des transitions (capacité C1.2).

La construction de cette capacité requiert du temps et de l'expérience ; la formation ne peut qu'initier son développement. La construction des ressources et des repères qu'elle mobilise requiert de s'appuyer sur différents domaines de connaissances : biologie équine, éthologie, histoire de la filière, économie, réglementation, sociologie... Elle suppose différentes lectures pour éclairer l'état des connaissances sur les débats/questions polémiques et enjeux propres à la filière et repérer les différentes positions et systèmes de valeur en présence. Elle amène le responsable d'entreprise hippique à développer une réflexivité sur son activité et à s'interroger sur son éthique professionnelle, c'est-à-dire au système de valeurs qu'il veut porter dans son travail et dans sa structure. La relation à l'équidé, la relation aux humains - aux personnels de la structure d'un côté, aux clients dans le cadre d'une activité de services de l'autre -, la relation au territoire de l'entreprise et à son écosystème, sont autant de réflexions à privilégier pour aider le candidat à construire des repères/références lui permettant de réfléchir à ses orientations et préférences professionnelles et de se positionner en tant que futur dirigeant de structure hippique.

La **capacité C1.1 Développer une culture professionnelle en lien avec le vivant** renvoie aux enjeux de la contribution de la filière hippique à la transition agroécologique présentés dans la partie introductive du référentiel d'activités. Dans un contexte de transition, le responsable d'entreprise hippique est en particulier amené à questionner ses choix de conduite et d'utilisation de la cavalerie et la façon dont il prend en compte les besoins fondamentaux des équidés, pour mettre en place un cadre de vie et de pratiques équestres durable, à la fois soutenable et sécurisant, tant pour les animaux que pour les personnes présentes sur la structure. Les questions de bien-être animal et des relations positives hommes-équidés, en lien avec celle plus globale du One Welfare qui articule le bien-être animal, le bien-être humain et le respect de l'environnement, font partie de sa réflexion.

Le responsable d'entreprise hippique se construit des repères et des références sur les besoins fondamentaux des équidés - alimentation, santé, hébergement, mode de vie/comportement intra et interspécifique - en lien avec leurs caractéristiques anatomiques, physiologiques et comportementales :

- Comment ils sont constitués et se développent et comment leurs organes et leurs systèmes (digestif, respiratoire, locomoteur...) fonctionnent.
- Comment ils comprennent, ressentent et perçoivent leur environnement - cadre de vie physique, autres équidés de la cavalerie, autres espèces animales, humains - et réagissent/ interagissent avec lui et comment ils apprennent.

La compréhension à la fois fine et globale des équidés qui résulte de cette mise en lien permet notamment au responsable d'entreprise hippique :

- de décrypter/lire l'état mental et physique des différents individus de la cavalerie et d'interpréter leurs réactions à leur environnement.
- d'anticiper leurs besoins fondamentaux et leurs attentes, de prévenir les pathologies et de diagnostiquer les plus courantes, et d'optimiser leurs performances dans les activités qu'ils réalisent dans la structure.
- d'être conscient des effets/impacts positifs ou négatifs que les différents choix de conduite et de travail de la cavalerie mis en œuvre ainsi que la relation homme-animal développée/portée sur la structure et l'ambiance qu'ils génèrent ont sur les comportements naturels et les réactions des équidés.

Globalement, elle fonde/oriente l'ensemble des choix de conduite et de travail de la cavalerie du responsable sur la structure, qui cherche à favoriser ou à améliorer le bien-être des équidés dont il a la charge, par le respect de leurs besoins fondamentaux et par le travail avec eux dans une relation de confiance mutuelle.

Le responsable d'entreprise hippique se construit une vision des différents possibles de conduite et de travail de la cavalerie.

Il est au clair sur ce qui, dans les choix de conduite et de travail de la cavalerie, est plus ou moins durable, c'est-à-dire favorable au bien-être des équidés, et plus largement à la sécurité et au bien-être de tous sur la structure, et sur les leviers qu'il peut utiliser pour que ça le soit davantage.

Il se construit progressivement une éthique du vivant, une réflexion sur la façon dont il considère les équidés et interagit avec eux, qui oriente/colore les pratiques sur la structure dont il est responsable.

La **capacité C1.2 Se positionner en tant que responsable d'entreprise hippique** vise, à partir d'une vision d'ensemble du contexte socio-économique et politique de la filière hippique, l'affiliation à ce milieu professionnel, avec son organisation, son histoire, sa culture, ses normes, son vocabulaire, ses débats et ses valeurs, pour progressivement s'approprier les repères/références et les réflexions de ce milieu et développer sa propre identité professionnelle.

Il s'agit d'abord de **repérer la structuration professionnelle et économique de la filière hippique** - ses différents secteurs avec leurs segments de marché spécifiques, ses entreprises, ses acteurs, ses partenaires... -, son organisation juridique et réglementaire - convention collective, droit du travail, droit/dispositifs de la protection sociale, réglementations spécifiques... - ainsi que les **évolutions de son contexte socio-politique** - politiques publiques (renouvellement des générations agricoles, adaptations aux changements climatiques...), politiques de la filière et des différents secteurs, attentes/demandes de la société et des utilisateurs...

Il s'agit également d'**identifier l'évolution des enjeux de la filière**, pour l'essentiel référés aux évolutions des conditions du maintien de l'attractivité et de la pérennité de la filière et de ses différents secteurs, et qui recoupent en grande partie la question des transitions agroécologiques dans la filière.

Trois grandes catégories d'enjeux se distinguent et se combinent pour les responsables d'entreprise hippique, à partir desquels ils peuvent penser la gestion et l'orientation de leur structure et l'utilisation de leur cavalerie pour accroître l'acceptabilité de leurs pratiques et conforter ainsi la fréquentation de la structure :

- La prise en compte des demandes/attentes sociales - et notamment celles des utilisateurs/clients - vis-à-vis du respect et du bien-être des équidés considérés comme non seulement sensibles mais également sentients, capables d'émotions, d'expériences subjectives, de représentations, d'intentions et d'anticipations. Ces changements de perceptions invitent à réinterroger l'offre de prestations et de services pour et avec les équidés proposée par l'entreprise en partant davantage de leurs comportements et besoins ("Equidés au centre"). Ils peuvent aussi nécessiter d'accompagner la clientèle pour aider l'appropriation et le partage et portage des choix de traitement des équidés sur la structure.
- En regard de la question du bien-être animal, l'intégration de la demande sociale vis-à-vis du bien-être et la qualité de vie au travail : les conditions de travail et les pratiques d'encadrement/management sont amenées à évoluer pour attirer puis fidéliser le personnel et éviter le turn-over. Le recours à des formes d'emplois variées sur la structure, l'attention portée au confort et à la sécurité des personnes travaillant sur la structure en réponse à

la pénibilité ou à la dangerosité de certains travaux, la réflexion sur la mécanisation des tâches, l'automatisation de certaines activités et le recours aux matériels connectés pour améliorer la soutenabilité du travail, y compris pour le responsable de l'entreprise, l'animation positive du collectif de travail et la reconnaissance de la place de chacun dans ce collectif traduisent une évolution dans la façon de considérer la ressource humaine et de la valoriser.

- Dans le cadre de la contribution de la filière hippique aux enjeux de préservation, voire d'amélioration de l'environnement local de l'entreprise, le renforcement des compétences en agroécologie des responsables d'entreprise hippique : gestion des prairies/pâturages et développement des cultures fourragères associées lorsqu'elles sont possibles, évaluation de l'impact environnemental des choix de conduite de la cavalerie et de l'entreprise sur les ressources communes (eau, sols, énergies, mais aussi paysages-biodiversité et santé), ancrage dans le territoire et tissage de liens et partenariats locaux pour être en mesure de répondre plus collectivement à certains-es questions/problèmes (avec des agriculteurs pour trouver des terres, du foin, de la paille, des débouchés pour valoriser le fumier, d'autres professionnels pour partager des infrastructures ou du matériel, etc.), etc.

Pour les futurs responsables d'entreprise hippique, il s'agit de s'approprier ces enjeux, les débats qui les concernent, ainsi que les dilemmes qui traversent tout groupe professionnel qui se structure en profession. Ils sont amenés à s'emparer de ces questions et à y répondre de manière variable sur leur structure, selon leur contexte/caractéristiques, leurs objectifs, mais aussi leurs orientations, au sens du système de valeurs - l'éthique professionnelle - qu'ils veulent porter : place et utilisation/travail des équidés, rôle et valorisation du personnel, plus ou moins forte technicité et mécanisation, place donnée à la clientèle et relation avec elle, lien au territoire de la structure, à l'écosystème local et à l'agriculture, etc. Ils ont à se préparer à raisonner la conduite de leur structure et de leur cavalerie en fonction des différentes possibilités qu'ils auront identifiées et des réponses qu'ils choisiront apporter à ces enjeux, pour pouvoir mieux prendre en charge les tensions à l'œuvre dans leur activité. Ils ont également à déterminer progressivement les modèles de gestion/direction financière et humaine de structures et de pratiques de conduite de cavalerie qui leur correspondent davantage pour orienter et développer leur activité, infléchir leur trajectoire professionnelle, et ainsi prendre part à leur tour, depuis leur place dans l'entreprise, à la définition de l'identité professionnelle de la filière et du secteur dans lesquels ils s'inscrivent.

L'évaluation de la capacité C1.1 doit permettre de vérifier l'intégration des fondamentaux relatifs aux différentes caractéristiques – anatomiques, physiologiques et comportementales - et aux besoins fondamentaux des équidés, relation homme-animal comprise, afin d'être en mesure d'y référer les différents choix possibles de conduite et de travail de la cavalerie et par conséquent d'organisation et d'aménagement de la structure, d'en évaluer les impacts sur les animaux et de choisir les siennes en connaissance de cause.

L'évaluation de la capacité C1.2 doit permettre de vérifier d'une part l'appropriation du contexte socio-économique global de la filière hippique et l'acculturation à ce milieu, avec son organisation, son histoire, sa culture, ses normes et ses débats, d'autre part la construction d'un positionnement professionnel en propre.

Cadrage de l'évaluation de la capacité C1

Compte tenu de son caractère transversal à l'exercice du métier, la capacité C1 n'est pas référée à un champ de compétences particulier du référentiel professionnel et aucune modalité d'évaluation ne s'impose. Seuls sont imposés les critères nationaux pour chacune des capacités à évaluer. Les indicateurs doivent être précisés par les équipes et proposés au jury pour la validation des épreuves.

C1. Se situer en tant que professionnel de la filière hippique		
Capacités constitutives de la C1 à évaluer	Critères	Exemples d'indicateurs
C1.1. Développer une culture professionnelle en lien avec le vivant	Appropriation de repères sur les fonctions et les besoins physiologiques et psychiques des équidés <i>Le candidat met en relation les caractéristiques spécifiques des équidés avec leurs besoins physiologiques et psychiques individuels et sociaux pour étayer ses choix de pratiques avec les équidés de l'entreprise.</i>	Identification de l'ensemble des caractéristiques spécifiques individuelles d'un équidé : type, sexe, modèle, tares, tempérament... Caractérisation physique et physiologique des équidés : anatomie, morphologie, appareils et fonctions, stades de développement... Caractérisation des comportements des animaux : perceptions, relations à l'environnement, cognition Mise en lien avec les besoins fondamentaux individuels et sociaux liés à l'espèce : alimentation, santé, hébergement, mode de vie. Lecture de l'état mental et physique et des signes de bien-être ou mal-être d'un équidé : comportement, posture, expression faciale... Analyse des impacts des choix de conduite et de travail des équidés sur la structure Repérage de leviers, marges de manœuvre, piste pour améliorer le bien-être d'un équidé ou de la cavalerie ...
	Appropriation de repères sur la construction de la relation homme-animal <i>Le candidat s'appuie sur les caractéristiques des perceptions, de la cognition et des émotions de l'équidé et les théories de l'apprentissage pour lire les situations d'interactions entre l'humain et l'équidé</i>	Appropriation de repères d'éthologie équine intraspécifique et interspécifique Prise en compte des spécificités de l'apprentissage et des capacités cognitives de l'équidé Lecture des interactions homme-animal comme un processus dynamique Analyse des réactions émotionnelles de l'équidé dans les situations d'interaction Adaptation de l'approche et de la technique à chaque équidé ...
C1.2. Se positionner en tant que responsable d'entreprise hippique	Contextualisation de l'activité professionnelle de responsable d'entreprise hippique <i>Le candidat caractérise l'activité professionnelle au regard de l'organisation de la filière hippique, de ses évolutions socio-économiques, de ses enjeux et orientations actuels</i>	Construction de repères/références sur la filière hippique et ses différents secteurs : • Histoire, acteurs, organisation socio-économique, action publique vis-à-vis de la filière (priorités, objectifs, soutiens), réglementation... • Fonctionnement de l'entreprise, droit du travail, convention collective, dispositifs de protection sociale... Identification des enjeux sociaux, économiques, techniques-technologiques et agroécologiques... liés à la filière : place/rôle et travail des équidés, place et utilisation de la ressource humaine, place et prise en charge des clients, place et rôles des pâtures et des cultures fourragères destinées à l'alimentation de la cavalerie, contributions aux transitions agroécologiques... ...
	Construction d'une position professionnelle <i>Le candidat élabore une position professionnelle qui s'appuie sur les caractéristiques du travail dans la filière hippique et intègre les enjeux de transition</i>	Identification de différents styles/profils professionnels de responsable d'entreprise hippique et des critères de différenciation Mobilisation de références dans la filière hippique sur le travail avec les équidés : ouvrages, rapports, travaux de recherche... Comparaison de la perception, de la place et de l'utilisation des équidés dans différents types de structures hippiques Construction d'une réflexion sur le rapport homme-équidé, sur le rapport employeur-personnel, sur le rapport responsable-clients, sur le respect de l'environnement et la contribution de la filière hippique et du secteur à l'agroécologie Repérage des tensions/dilemmes professionnels et prises de position étayées ...

Les capacités C2, C3, C4, C5 et C6 sont évaluées en situation professionnelle. Les situations d'évaluation sont élaborées en référence à des situations professionnelles repérées localement comme significatives des champs de compétences qui correspondent à la capacité évaluée. Les situations d'évaluation tiennent également compte du périmètre de la capacité à évaluer.

Dans le cas où l'épreuve comporte une production – réalisation de travaux techniques, prise en charge de situation professionnelles plus intellectuelles, comme la construction d'un choix ou d'une décision - associée à un entretien d'évaluation, il est fortement recommandé d'accompagner cette production d'une trace, écrite ou autre, qui rend compte du travail effectué par le candidat pour réaliser cette production : elle sera très aidante pour l'entretien (cf. p 12 du document).



C2.1. Assurer le suivi budgétaire et administratif courant de l'entreprise

C2.2. Définir l'activité de l'entreprise et ses évolutions

Les capacités C2 et C3 regroupent l'ensemble des travaux relatifs à la conduite de l'entreprise :

- La capacité C2 recouvre le fonctionnement courant de l'entreprise et la définition de ses évolutions
- La capacité C3 cible l'organisation du cadre de travail et de pratiques avec les équadés de la cavalerie, aussi bien pour le personnel que pour les clients.

La conduite technico-économique et humaine de l'entreprise constitue un premier cœur de métier du responsable d'entreprise hippique : en tant que gérant ou dirigeant de la structure, il a à la fois la responsabilité de la santé économique de la structure, des activités et pratiques des différentes personnes qui y travaillent et qui la fréquentent (clients, propriétaires...) et des choix de travail des équadés.

La capacité C2 recouvre l'ensemble des travaux relatifs à la conduite/gestion de l'entreprise, à partir du suivi budgétaire et administratif courant de ses activités (capacité C2.1) et de la définition de son orientation (Capacité C2.2).

Le responsable d'entreprise hippique fait tourner son entreprise, il cherche à assurer sa viabilité et sa pérennité en conciliant la rentabilité, la faisabilité et la soutenabilité des activités proposées, pour les équadés, pour les personnes

présentes sur la structure (personnel, prestataires, clients), et pour l'environnement.

L'enjeu est de maintenir-développer et adapter l'entreprise et ses activités à son environnement et au contexte et enjeux de transitions écologiques : bien-être animal, bien-être humain (qualité de vie au travail et sur site) et impact environnemental réduit.

Rappel du champ de compétences et des significations professionnelles significatives (SPS) en lien avec la capacité C2

Champ des compétences	SPS	Finalités
Gestion de l'entreprise hippique	• Suivi de trésorerie • Suivi des déclarations administratives • Analyse des résultats techniques et économiques • Etablissement des différents types de prestations ou de contrats et de leur rémunération • Décision d'une évolution de l'activité de l'entreprise	Assurer la viabilité et la pérennité de la structure dans un contexte de transitions écologiques

La **capacité C2.1** correspond à la **surveillance financière globale et à la régulation de l'activité de l'entreprise sur l'année en cours, en fonction de la situation juridique et réglementaire de l'entreprise et à partir de différents indicateurs technico-économiques et environnementaux**, pour maintenir l'équilibre budgétaire de la structure.

Ce suivi courant au fil de l'activité quotidienne recouvre en particulier :

- En lien avec la comptabilité, le travail régulier de suivi des flux financiers (entrées et sorties), pour réguler l'activité si besoin et assurer sa traçabilité en vue de la préparation des documents comptables :
 - Le suivi de facturation : recouvrement des paiements clients, règlements des fournisseurs et prestataires (moniteurs, maréchal ferrant, ostéopathe, vétérinaire...), remboursement des échéances de prêts, des contrats d'assurance, etc., classement des factures.
 - Le suivi de la trésorerie :
 - La surveillance des disponibilités financières de l'entreprise à partir du suivi de l'évolution du solde bancaire, le montant des dépenses courantes sur les différents postes d'un côté, les recettes sur les différentes prestations de l'autre.
 - Le suivi de l'activité globale : la vérification que pour chaque poste ou activité/prestation, le prévisionnel correspond au réalisé pour compenser en cours d'exercice en cas d'écart (par exemple, un manque à gagner sur une prestation annulée ou pas assez rentable, la hausse du prix d'un aliment ou d'un service).
- La réalisation en temps voulu de l'ensemble des déclarations et démarches administratives : impôts, MSA, TVA, demandes des licences, demandes de subventions, aides, prêts, déclarations/subventions PAC-mesures agro-environnementales (MAE)...
- En lien avec les achats-approvisionnements des fournitures et consommables ainsi que des services nécessaires au fonctionnement de la structure, à partir de l'anticipation et de la planification des besoins en fonction du suivi des stocks et de l'activité pour acheter à la meilleure période, la prospection et le choix des fournisseurs et prestataires, la négociation des contrats d'approvisionnement et de services pour obtenir les meilleurs prix possibles et leur ajustement en cours d'année selon les opportunités et/ou les évolutions du marché.

Le responsable d'entreprise hippique surveille-vérifie la pertinence et la rentabilité des prestations proposées par l'entreprise à l'aide d'un tableau de bord combinant des indicateurs variés, financiers d'une part, portant sur des éléments concrets quantitatifs et qualitatifs d'autre part :

nombre de chevaux, d'équitants par reprise, de salariés, mesure de la satisfaction, taux de fréquentation, retards et absentéisme, classements, gains... Il se construit un cadre avec des outils qui lui permettent de suivre et réguler son activité et ses fluctuations au fil de l'année.

Il cherche à maîtriser ses coûts et limiter les découverts/soldes négatifs, à anticiper ces derniers et les limiter dans le temps lorsqu'ils sont inévitables par différents moyens : l'identification des périodes délicates (où les activités sont moindres et les dépenses stables ou élevées), la planification de ses flux, la prévision des grosses échéances, la négociation des prix et des paiements, le rééchelonnement ou le report de ces derniers ou encore de l'activité supplémentaire, etc.

Ce suivi de l'activité de l'entreprise suppose une régularité et une organisation rigoureuse pour être à jour et dans les temps dans les enregistrements comptables et les démarches administratives, ne pas se laisser déborder notamment pendant les périodes de pics d'activité, et réagir rapidement en cas d'imprévus ou d'aléas sur l'activité.

Il demande également au responsable d'entreprise hippique d'avoir une vision globale et actualisée de la situation économique de l'entreprise, de ses différentes charges, et des coûts de revient et seuils de rentabilité de ses différentes prestations. Il a en tête les prix des fournitures et services qu'il achète. Il sait en permanence où il en est dans son budget.

La capacité C2.2 cible **l'élaboration du cadre d'activités de la structure et de ses orientations à venir, à partir de la situation de l'entreprise dans son territoire et de ses moyens de production et de travail, de ses résultats technico-économiques passés et de ses objectifs, orientations et valeurs**, pour l'ajuster à son potentiel et la positionner sur le marché de manière à ce qu'elle soit attractive et rentable. Autrement dit, elle recouvre la construction des décisions de gestion de l'entreprise.

Deux contextes sont possibles pour définir l'activité de l'entreprise hippique et ses évolutions :

- L'ouverture d'une nouvelle structure sans existence antérieure.
- La reprise d'une structure déjà en fonctionnement pour laquelle est envisagée une évolution de ses activités.

Dans les deux cas, les facteurs/moyens de production et de travail sont préexistants : la structure et son dimensionnement, avec ses bâtiments, ses différentes surfaces, sa cavalerie et la main d'œuvre disponible font partie des données de l'entreprise.

Selon le cas, le cadre d'activités - l'offre de prestations, dans sa nature, son volume et son organisation/fonctionnement - est également prédéfini : le responsable d'entreprise hippique doit alors l'ajuster/le redéfinir, à court et moyen terme.

Cette définition de l'activité de l'entreprise et de ses évolutions recouvre les situations professionnelles en lien avec :

- Le diagnostic de fonctionnement de l'entreprise à partir de l'analyse de ses différents résultats pour repérer les problèmes, les marges de manœuvre/latitudes et les axes d'amélioration, technico-économiques en premier lieu, mais aussi dans d'autres dimensions, humaines et environnementales :
 - Résultats financiers annuels avec l'aide et le conseil du comptable à partir du bilan annuel et du compte de résultats. En particulier :
 - L'interprétation des indicateurs technico-économiques et le calcul de seuils d'analyse sur le fonctionnement global de l'entreprise et la comparaison avec des références de groupes pour se positionner et vérifier la rentabilité de l'entreprise.
 - L'interprétation des résultats par poste et par prestation à l'aide de la comptabilité analytique.
 - Résultats autres, à la fois quantitatifs et qualitatifs, issus du tableau de bord construit pour assurer le suivi courant de l'activité de l'entreprise (cf. Capacité C2.1) : en lien avec l'organisation du travail dans l'entreprise, les activités/prestations proposées avec les équidés et pour les clients, les enjeux et questions de transitions écologiques pour l'entreprise... pour compléter l'analyse technico-économique et acquérir une vision plus globale de la situation de l'entreprise.
- La définition ou l'ajustement du cadre d'activités de l'entreprise – son offre de prestations, dans sa nature, son volume et son organisation/fonctionnement - pour l'année à venir (N+1), à partir du diagnostic de fonctionnement de l'entreprise, de sa situation sur le territoire et de ses objectifs, orientations et valeurs, pour limiter sinon éviter les charges et coûts inutiles ou superflus et assurer son équilibre financier, à travers notamment :
 - L'établissement du budget global prévisionnel de fonctionnement : évaluation du chiffre d'affaires, des charges d'exploitation, des prélèvements privés du responsable d'entreprise hippique, calcul du seuil de rentabilité de l'activité...
 - La détermination ou l'ajustement des prestations et de leurs tarifs à partir du calcul des prix de revient, coûts de production et prix d'équilibre (ex. Contrats de pension des équidés, propositions de forfaits d'équitation, prestations d'entraînement et de valorisation...).

- La prévision des évolutions de l'entreprise et de la suite de l'activité à moyen terme (N + 2 à 5 ans) pour consolider la rentabilité et la viabilité de la structure, à partir :

- du repérage des besoins ou possibilités, en fonction des demandes-attentes de la clientèle, de l'offre de la concurrence sur le territoire et des évolutions du marché, y compris en lien avec le contexte et les enjeux de transitions dans la filière hippique
- de l'étude de leur faisabilité technique et économique : identification de différentes solutions possibles et des différents scénarios et leviers à actionner pour les réaliser, calculs des coûts, des investissements éventuels et des amortissements.

Ces évolutions peuvent aussi bien concerner les moyens/ facteurs de production de l'entreprise que sa conduite/ son fonctionnement ou encore sa structure. Il peut s'agir par exemple de la construction d'une infrastructure supplémentaire (bâtiment, paddock...), de l'amélioration d'une infrastructure existante, de l'accroissement du nombre de chevaux, du renforcement d'une prestation qui marche bien ou du développement d'une nouvelle prestation, de l'emploi d'un nouveau salarié, de l'externalisation de certaines prestations, du changement du statut juridique de l'entreprise, etc.

Ce qui est essentiel dans cette capacité :

- La prise de recul sur le fonctionnement courant régulier de l'entreprise, à partir des outils conçus pour le suivre.
- La compréhension de la signification des principales données comptables et leur utilisation comme des aides au pilotage de la gestion de l'entreprise.
- La mise en système des différentes composantes/ constituantes et dimensions (éco, technique, humaine, environnementale) de l'activité de l'entreprise, articulation données chiffrées et données autres.
- La veille sur les évolutions de l'activité hippique sur le territoire de l'entreprise mais aussi à plus grande échelle pour capter l'air du temps et anticiper/prévoir les tendances.

Cadrage de l'évaluation de la capacité C2

C2. Assurer le fonctionnement courant et la définition des évolutions de l'entreprise hippique		
Capacités constitutives de la C2 à évaluer	Critères	Exemples d'indicateurs
C2.1. Assurer le suivi budgétaire et administratif courant de l'entreprise	Suivi des activités de l'entreprise <i>A partir de différents indicateurs technico-économiques et environnementaux, le candidat vérifie régulièrement la rentabilité des prestations et leur adéquation à la situation de l'entreprise sur son territoire pour les réguler et compenser les manques à gagner.</i>	Prise en compte de l'ensemble de l'activité sur l'année Enregistrement des indicateurs sur les différents supports de suivi Vérification des recettes et coûts de chaque activité Repérage des écarts entre le prévisionnel et le réalisé Analyse des causes de l'écart Proposition de stratégies de régulation/compensation dans l'année en cours ...
	Suivi des flux de trésorerie <i>Le candidat surveille régulièrement les entrées et sorties financières et intervient pour limiter ou anticiper les soldes négatifs et maintenir un équilibre budgétaire</i>	Planification des flux et des grosses échéances : vue d'ensemble des coûts et des recettes et de leur distribution sur l'année Repérage des périodes délicates Suivi des entrées Suivi des sorties Connaissance permanente et actualisée des disponibilités financières de l'entreprise Repérage des besoins d'interventions : propositions des stratégies à mettre en œuvre ...
	Organisation du suivi comptable et administratif <i>Le candidat a construit un cadre qui lui permet d'être à jour dans les enregistrements comptables et les démarches administratives et d'avoir une vision globale de la situation économique de l'entreprise</i>	Construction des indicateurs de suivi des activités : technico-économiques, autres Construction de différents outils numériques de suivi Organisation temporelle du suivi : temps dédiés, régularité... Planification des démarches administratives à effectuer sur l'année Prévision des conseils ou bilans à effectuer (avec le banquier, le comptable...) ...
C2.2. Définir l'activité de l'entreprise et ses évolutions	Evaluation du fonctionnement de l'activité de l'entreprise <i>Le candidat combine les résultats technico-économiques et environnementaux de l'entreprise et ses observations sur le bien-être des équidés et des humains pour porter un diagnostic sur le fonctionnement de l'activité</i>	Interprétation des indicateurs technico-économiques globaux de l'activité de l'entreprise Interprétation des indicateurs par poste et activité Interprétation des indicateurs non financiers de suivi des activités de l'entreprise Comparaison avec des références de groupe Repérage des marges de manœuvre et axes de progrès ...
	Elaboration de pistes d'évolution de l'activité dans différents degrés de durabilité <i>Le candidat repère des marges d'évolution en lien avec les enjeux de transitions et en investit la faisabilité technico-économique</i>	Prise en compte des demandes-attentes de la clientèle et de l'offre de la concurrence sur le territoire Prise en compte des attentes sociétales et des enjeux pour les entreprises hippiques en matière d'évolution des pratiques hippiques Prise en compte des caractéristiques, contraintes et objectifs, orientations et valeurs de l'entreprise Hiérarchisation des facteurs de décision Détermination de différentes hypothèses d'évolution des activités de l'entreprise dans différents degrés de transition Investigation de leur faisabilité technique : leviers à actionner, moyens à mobiliser, différentes solutions possibles Calcul de leur coût et de leur rentabilité Calcul des investissements éventuels et amortissements de chaque hypothèse Evaluation des impacts de chaque hypothèse Affinage/étayage de l'hypothèse la plus cohérente avec les caractéristiques de l'entreprise, son diagnostic de fonctionnement et les facteurs de décision mis en avant par le responsable d'entreprise hippique. ...



C3.1. Organiser le travail sur l'entreprise

C3.2. Constituer un collectif de travail et de pratiques autour du bien-être des équidés et des activités de l'entreprise

Le responsable d'entreprise hippique est également responsable de la santé physique et mentale de ses salariés. Il est garant du cadre et des conditions de travail et, au-delà, de la qualité de vie sur la structure et des relations entre les différentes catégories de personnes présentes : personnel (dont les apprentis), prestataires, fournisseurs, clients/propriétaires.

Sur une petite structure, l'enjeu est de mettre en place un cadre de travail et plus largement un cadre de pratiques avec les équidés et en lien avec les activités équestres proposées qui soit à la fois sécurisant et tenable/soutenable, aussi bien pour les personnes intervenant sur la structure que pour les équidés, et qui, pour ces derniers, concilie travail à réaliser et bien-être animal.

Ce cadre porte les objectifs, orientations et valeurs de l'entreprise aussi bien vis-à-vis des animaux, des personnes que de l'environnement et traduit l'éthique professionnelle du responsable d'entreprise hippique.

Rappel du champ de compétences et des significations professionnelles significatives (SPS) en lien avec la capacité C3

Champ des compétences	SPS	Finalités
Organisation du cadre de travail et de pratiques avec les équidés de l'entreprise en sécurité	• Définition d'un planning hebdomadaire type • Planification du travail en période de pointe • Conduite d'un entretien professionnel ou de recrutement • Ajustement quotidien des tâches • Surveillance du travail effectué et de ses conditions de réalisation • Tutorat d'un employé ou d'un stagiaire • Prise en charge/Accueil d'un nouveau client dans l'entreprise • Conseil technique à un propriétaire	<i>Optimiser l'organisation du travail et des relations humaines dans le respect de la réglementation, de la préservation de la santé, de la sécurité et du bien-être animal</i>

La **capacité C3.1** cible la **définition d'un cadre de travail dans l'entreprise** qui à la fois **respecte la réglementation et permet de prévenir les risques/accidents et de préserver la santé physique et mentale des différents intervenants, à partir des ressources humaines disponibles** - responsable d'entreprise hippique lui-même, salarié-s, apprenti-s, prestataire-s extérieurs, avec des statuts et contrats différents - et **en fonction des activités prévues et des choix de conduite technique de la cavalerie**. L'objectif de cette **organisation prévisionnelle** du travail est double :

- ⇒ Couvrir les besoins en main d'œuvre permanente et saisonnière de l'entreprise en fonction des travaux et activités à réaliser tout au long de l'année.
- ⇒ Constituer et stabiliser l'équipe de travail sur l'entreprise, quels que soient le statut de ses membres (salariés, apprentis, prestataires) et leur temps de travail, à travers l'attention portée à chacun d'eux et aux conditions de travail proposées sur l'entreprise, en lien avec les questions de santé et sécurité au travail et plus largement de qualité de vie au travail.

Elle recouvre les situations professionnelles en lien avec :

- La planification du travail à différentes échelles de temps, avec l'affectation des personnes aux différents postes, pour vérifier l'adéquation des ressources humaines aux besoins, anticiper les éventuels ajustements nécessaires et prévoir des solutions alternatives en cas de défaut de main d'œuvre (salarié ou prestataire absent, départ, congés, ...) :
 - L'établissement du calendrier annuel prévisionnel d'activité, avec le positionnement des différentes périodes d'activité et des travaux périodiques.
 - La définition de l'emploi du temps hebdomadaire type en période normale, avec les cours, les différentes interventions auprès des chevaux et les travaux réguliers sur l'infrastructure et ses installations (entretien, curage, réparations, etc.).
 - La préparation des plannings de travail des périodes de pleine saison (vacances pour les centres équestres par exemple) et pour les événements plus ponctuels correspondant à des pointes d'activités : les concours, manifestations, courses.
- Sur un plan plus qualitatif, la gestion prévisionnelle des ressources humaines :
 - L'accueil des nouveaux sur la structure puis le suivi individuel des personnes recrutées sur l'entreprise et la meilleure utilisation possible de leurs compétences dans leurs affectations et la distribution des travaux, pour valoriser et rendre attractif chaque poste de travail, et permettre à chacun de poursuivre sa progression professionnelle et le développement de ses compétences.

- La réflexion en parallèle sur les besoins en compétences complémentaires de l'entreprise pour définir des profils d'emploi/fiches de poste, infléchir les évolutions professionnelles des personnes déjà présentes (plan de professionnalisation) et envisager un ou des recrutements éventuels.

Ce qui est essentiel dans la capacité :

L'attention aux conditions de travail et d'intervention des différentes catégories de personnels sur l'entreprise conformément au cadre réglementaire et en lien avec la santé et la sécurité au travail, est première dans la définition prévisionnelle de l'organisation du travail : la nature et les charges de travail imparties, les rythmes, l'environnement matériel sont autant de dimensions à intégrer dans la réflexion pour proposer un cadre tenable/soutenable, y compris pour le responsable d'entreprise hippique lui-même, qui protège et sécurise, et permette au final de garder la ressource humaine et de limiter ou éviter le turn-over. Le responsable d'entreprise hippique est amené à développer une réflexion sur la qualité de vie au travail dans sa structure et sa gestion des ressources humaines. L'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels peut être l'occasion de mener cette réflexion et de la traduire dans les choix d'organisation.

La **capacité C3.2** correspond à **l'organisation et à l'animation quotidienne et sur le terrain du collectif de travail et, plus largement, du collectif de vie de l'entreprise auprès des et avec les équidés**. Les objectifs du responsable d'entreprise hippique sont à nouveau pluriels : faire en sorte que les équidés et leur environnement soient (entre)tenus dans un climat de travail le plus positif possible, que les équidés soient manipulés et utilisés par tous - personnel et clients - dans un cadre éthique respectueux du bien-être animal défini par l'entreprise, que les clients de l'entreprise soient satisfaits de leur accueil et de leur place/prise en charge dans l'entreprise et des prestations proposées par la structure.

Elle recouvre les situations professionnelles en lien avec :

- L'organisation et l'encadrement du travail au quotidien : définition et distribution du travail à faire, surveillance/contrôle de son avancée et du résultat ainsi que des conditions de réalisation pour réguler/ajuster si besoin.
- L'animation régulière d'un collectif de travail composé de personnes diverses par des stratégies variées qui visent la mobilisation et l'engagement de chacun dans le fonctionnement quotidien de la structure et le déroulement des prestations : circulation-partage de l'information liée au travail via différents outils de communication partagés (tableaux d'affichage, groupe WApp, FB...), dialogue, concertation et demande d'avis,

mise en discussion de ce qui marche ou pas (bilan), de propositions d'événements, travaux en coopération, délégation de responsabilité... dans le but de valoriser et donner sa place à chacun dans le collectif, de fédérer les différents intervenants et de faire équipe.

- Plus largement, l'organisation d'un cadre de vie et de pratiques équestres autour des équidés qui implique et responsabilise chacun - personnels ET clients - vis-à-vis du bien-être des équidés sur l'entreprise, pour susciter non seulement l'adhésion mais aussi la participation de chacun aux choix d'entretien et d'utilisation des équidés et créer un sentiment d'appartenance à la structure. Le responsable d'entreprise hippique s'efforce de faire en sorte que chacun se sente concerné /partie prenante du bien-être animal sur l'entreprise.
- L'accueil et le suivi des clients à travers l'instauration d'une relation de proximité et de confiance avec eux qui réponde à leurs profils et leurs besoins et attentes vis-à-vis des prestations qu'ils sont venus chercher dans l'entreprise pour leurs équidés et/ou pour eux-mêmes. Cet accompagnement personnalisé suppose de la part du responsable d'entreprise hippique une forme de disponibilité-accessibilité et une attention/un intérêt pour chacun, un positionnement de référent pour pouvoir orienter et conseiller au mieux sur différents aspects techniques en lien avec les conditions de vie et le travail des équidés sur place, de la pédagogie pour expliquer les besoins et les comportements des équidés, les choix de conduite de la cavalerie faits par la structure et rappeler si besoin les règles s'imposant à tous pour le bien-être des animaux et des personnes.

Cadrage de l'évaluation de la capacité C3

Le travail en sécurité est une condition *sine qua non* pour valider la capacité C3.2.

C3. Organiser le cadre de travail et de pratiques avec les équidés de l'entreprise hippique		
Capacités constitutives de la C3 à évaluer	Critères	Exemples d'indicateurs
C3.1. Organiser le travail sur l'entreprise	Planification des activités <i>Le candidat agence les activités dans le temps et constitue les plannings de travail en fonction des besoins.</i>	Recensement des activités et travaux à réaliser et de leur fréquence Prise en compte des disponibilités des installations et des besoins en matériels pour chaque activité/travaux Programmation des différentes activités et travaux sur l'année, la semaine, lors des périodes de pointe ou des manifestations exceptionnelles Repérage des besoins en main d'œuvre : estimation des temps de travail, du nombre de personnes à mobiliser, des profils des personnes à mobiliser selon les activités/travaux à réaliser Repérage des besoins en MO non couverts ou périodes de tension Repérage des marges de manœuvre ...
	Mise en adéquation des besoins en main-d'œuvre avec les ressources humaines disponibles <i>Le candidat prévoit l'affectation des personnes aux différentes tâches à réaliser en fonction de leurs profils et de leurs potentiels pour les faire progresser dans leurs pratiques et optimiser l'organisation du travail</i>	Prise en compte des statuts et temps de travail des différents intervenants (contrats) Respect des jours de repos et périodes de congés Utilisation complète des temps de travail disponibles de chacun (pas de temps mort) Prise en compte du profil de chaque intervenant, de ses compétences et besoins d'évolution ou progression dans les affectations : adaptation des demandes en fonction de la personne Rotation sur les travaux pénibles Définition de la contribution du responsable d'entreprise hippique aux activités/travaux Prévision de solutions alternatives en cas d'imprévu ...
	Prévention des risques professionnels <i>Le candidat identifie et prend en compte les risques relatifs à la santé et à la sécurité au travail dans ses choix d'organisation</i>	Evaluation des dangers et identification des risques associés relatifs à la santé et à la sécurité au travail des intervenants pour les différentes activités et travaux à accomplir Prise en compte de la pénibilité et dangerosité des travaux : surveillance de la charge de travail de chacun Organisation des modalités de travail selon la nature des activités ou travaux à réaliser : isolé, en binôme, en équipe. Définition des rythmes habituels et plus exceptionnels du travail : horaires des journées selon les saisons et périodes d'activités plus ou moins hautes, durée des différentes plages d'activités ou de travaux, organisation des temps de pause, temps de récupération, compensations hebdomadaires ou mensuelles en cas d'heures supplémentaires, répartition des congés sur l'année et dans l'équipe... Priorisation des activités nécessitant davantage de surveillance ou à réaliser en présence du responsable d'entreprise hippique ...

Capacités constitutives de la C3 à évaluer	Critères	Exemples d'indicateurs
C3.2. Constituer un collectif de travail et de pratiques autour du bien-être des équidés et des activités de l'entreprise	Supervision du travail <i>Le candidat évalue l'avancée des travaux et leurs conditions de réalisation et intègre les imprévus pour réguler si besoin.</i>	Répartition quotidienne des travaux : distribution et reprise des consignes Organisation de la rotation sur les postes pour les travaux pénibles Surveillance de l'avancée des travaux : rythme, délais, continuité du travail, enchaînement...pour ajustement en cas de surcharge ou de retard Relations positives : encouragement, reconnaissance du travail fait, valorisation des individus Aide technique : tutorat des nouveaux arrivants dans l'équipe, explications de gestes ou de techniques, corrections... Repérage des situations conflictuelles ou des tensions pour désamorçage Repérage des signaux de surcharge, fatigue, stress pour prise en charge Contrôles de conformité du travail fait : quantité, qualité... pour reprise ou correction Ajustement en cas d'imprévus ou d'aléas Surveillance de l'application des règles liées à la SST par les personnes de l'équipe Enregistrement des travaux effectués : traçabilité ...
	Implication des personnes dans le collectif de travail sur la structure <i>Le candidat favorise la mobilisation et la responsabilisation de chacun pour qu'il soit partie prenante de l'organisation des activités de l'entreprise et du bien-être des équidés.</i>	Stratégies développées pour engager les différents intervenants dans leur travail sur l'entreprise : Diffusion-partage de l'information : oral, mise en place d'outils... Consultation, demande d'avis sur des éléments techniques liées à la conduite de la cavalerie ou aux activités Régulations collectives sur ce qui marche ou pas Encouragement de l'entraide Réalisation collective des travaux pénibles ou longs Participation aux travaux aux côtés des salariés Délégation partielle ou totale de responsabilité ...
	Accompagnement de la clientèle <i>Le candidat écoute, informe, conseille les clients et développe avec eux une relation de confiance pour favoriser un rapport aux équidés qui respecte le bien-être animal et cohérent avec les orientations, objectifs et valeurs de l'entreprise.</i>	Disponibilité-accessibilité envers les clients Ecoute des demandes, besoins, attentes Informations, explications sur les caractéristiques et besoins des différents équidés de la structure, sur les choix de conduite et d'utilisation de la cavalerie sur la structure... Attention portée à chaque client : marques d'intérêts, demande de nouvelles... Suivi et conseil personnalisé des différents clients Délégation individualisée de tâches auprès des équidés : sur le bien-être des animaux, le repérage et le signalement des anomalies, la réalisation des soins de base (douche après une séance d'équitation), etc. Discussion des solutions possibles en cas de difficultés, problèmes Rappel des choix et règles de fonctionnement et de travail avec les équidés de la structure Relai/appui en cas de problème avec un équidé ...



C4.1. Définir la conduite technique de la cavalerie

C4.2. Assurer le suivi et l'entretien de la cavalerie

Les capacités C4 et C5 regroupent l'ensemble des travaux effectués auprès des équidés et avec eux :

- ⇒ La capacité C4 cible les travaux en lien avec la conduite de la cavalerie, de sa définition jusqu'à sa mise en œuvre.
- ⇒ La capacité C5 est dédiée aux manipulations et au travail à pied des équidés.

La responsabilité de la cavalerie, des soins aux équidés et de leur utilisation dans le cadre des activités proposées par la structure constitue le second cœur de métier du responsable d'entreprise hippique, articulé à celui centré sur la conduite de l'entreprise : les équidés et leur bien-être restent en permanence au centre de ses préoccupations.

La capacité C4 cible les travaux liés à la prise en charge de la cavalerie. En tant que responsable de l'écurie, le responsable d'entreprise hippique :

- ⇒ définit la façon de prendre soin et d'utiliser les équidés sur l'entreprise (Capacité C4.1).
- ⇒ intervient auprès d'eux aussi bien dans les situations délicates que pour le suivi et l'entretien plus courants (Capacité C4.2).

Est visé ici l'animalier-soigneur-zootechnicien, attentif en permanence aux besoins du cheptel dont il a la charge à l'échelle individuelle et collective, qui prend l'ensemble des décisions concernant ses conditions de vie et son travail/ utilisation dans l'entreprise.

Il régule la conduite de la cavalerie qu'il a définie selon les besoins identifiés et ses évolutions. Il repère très vite les anomalies et, en cas d'aléas, il est en mesure d'évaluer la gravité de la situation et de décider rapidement de la conduite à tenir.

Il est l'interlocuteur privilégié des différents professionnels mobilisés auprès de la cavalerie - maréchal ferrant, ostéopathe, dentiste, vétérinaire... - et peut discuter des interventions à réaliser à partir de ses propres observations et évaluations.

Dans la conduite de l'écurie, l'enjeu pour lui est de concilier pour les équidés leur utilisation - "performances" - et leurs conditions de travail, leur bien-être et leur sécurité sanitaire et pour l'entreprise la rentabilité des activités équestres/ hippiques proposées.

Rappel du champ de compétences et des significations professionnelles significatives (SPS) en lien avec la capacité C4

Champ des compétences	SPS	Finalités
Conduite de la cavalerie	• Définition du système d'alimentation • Définition de la conduite du pâturage • Définition du programme sanitaire • Détermination du mode d'hébergement des équidés • Tour des équidés à l'écurie ou en extérieur • Adaptation de la ration aux besoins d'un équidé • Prise en charge d'une situation délicate de soin • Transport de chevaux	Disposer d'une cavalerie adaptée à l'activité dans le respect du bien-être animal

La capacité C4.1 Définir la conduite technique de la cavalerie recouvre les prises de décisions relatives à la **détermination** et à l'**organisation des différents facteurs de conduite des équidés présents sur la structure** :

- à partir de la situation et des contraintes de l'entreprise (facteurs de production et coûts : infrastructures, surfaces, personnel), **ses objectifs, orientations et valeurs**, ainsi que du **rythme annuel de l'activité**,
- en fonction de la cavalerie dans son ensemble mais aussi de chaque équidé et de ses caractéristiques : race, âge, sexe, caractère, particularités physiques, utilisation.

L'objectif est de maintenir la bonne santé et la forme de l'ensemble des équidés de manière à ce qu'ils puissent travailler au mieux dans le cadre des différentes activités hippiques proposées par la structure et d'assurer leur longévité.

Les différents facteurs de conduite à définir et articuler sont les suivants :

- Le **système/programme d'alimentation**, avec en particulier :
 - L'établissement des rations de base, le choix des compléments, des concentrés et l'accès à l'eau.
 - La définition du rythme et des modalités de distribution (manuel, automatique, en continu) et les choix de préparation des aliments (arrosage, trempage, stérilisation, concassage...).
 - L'élaboration du calendrier fourrager annuel en fonction des lots d'équidés et des surfaces de prairies disponibles : planification des périodes de mise à l'herbe, avec la mise en place d'un pâturage tournant pour préserver et assainir l'herbe, et des périodes d'alimentation avec du fourrage conservé.

Pour déterminer l'ensemble de son programme, le responsable d'entreprise hippique cherche à la fois à assurer à sa cavalerie une alimentation en quantité suffisante tout au long de l'année, à préserver la qualité nutritive de la ration, à assurer la sécurité sanitaire des animaux, à éviter le gaspillage alimentaire et à optimiser la distribution : "Il faut faire du sur-mesure et en même temps ne pas perdre de temps !".

- Le **suivi sanitaire**, qui recouvre :
 - La détermination du programme sanitaire : choix et planification des interventions sanitaires préventives à réaliser dans le cadre du plan annuel de prophylaxie : vaccinations, vermifugations, vérification des dents, calendrier des soins des pieds... et constitution d'un réseau d'intervenants : vétérinaire, dentiste, ostéopathe-masseur, maréchal ferrant...
 - La définition des protocoles de soins, à réaliser régulièrement ou plus périodiquement : tous les jours, chaque semaine, tous les mois, après un travail intense, etc.

- Les **conditions de vie et l'environnement** des équidés :

- Les différents lieux et les modes de vie associés, favorisant plus ou moins les déplacements et les interactions sociales : hébergements, accès aux prés ou aux paddocks, constitution des lots, choix de ferrage/défferrage...
- Plus largement, l'occupation des équidés en-dehors des temps de travail, de manière à éviter l'ennui et le développement de comportements témoignant de mal-être.

- Les **plannings de sorties** hebdomadaires des équidés, y compris de travail, en concertation avec le moniteur et/ou en fonction des demandes des propriétaires, à partir de l'alternance travail-repos nécessaire à la récupération des animaux, en fonction de leur état de santé et de forme et selon les périodes et pics d'activité de l'année : travail (reprise/entraînement, concours, courses), temps de mise au marcheur, temps de détente au paddock...

Plus globalement et sur une échelle plus longue, le responsable d'entreprise hippique a la charge de la carrière des équidés présents sur la structure, au sens où, outre la définition de leurs conditions de vie et d'utilisation sur l'entreprise, il lui revient également d'évaluer leurs besoins de remplacement ou de réorientation, de décider quand les mettre à la retraite et d'assurer le renouvellement de sa cavalerie pour garder un cheptel adapté aux activités proposées par l'entreprise.

Ce qui est au cœur de cette capacité, ce qu'elle mobilise :

- La connaissance solide et globale des équidés, de leur fonctionnement anatomique, physiologique comportemental et de l'ensemble de leurs besoins (alimentation, santé, hébergement, occupation, comportement) pour être en mesure de les couvrir/y répondre et évaluer-anticiper les compensations nécessaires à leur utilisation.
- L'exploitation maximale des facteurs qui influencent/impactent la santé équine (alimentation, hébergement et conditions environnementales, activité/travail) pour prévenir le plus possible les maladies et les blessures.
- La distance critique à l'égard des propositions des professionnels de santé avec qui il travaille et des produits qu'il choisit pour soigner et entretenir sa cavalerie.
- La recherche des meilleurs compromis possibles entre l'utilisation des équidés en fonction des contraintes liées à la situation et aux caractéristiques de la structure et le respect de leurs besoins fondamentaux. Le responsable d'entreprise hippique est conscient des impacts différents de chacun de ses choix relatifs à la conduite de la cavalerie.

La capacité C4.2 Assurer le suivi et l'entretien de la cavalerie correspond à la **mise en œuvre de la conduite technique définie et sa régulation au quotidien en fonction des aléas** : le **responsable d'entreprise hippique décide et réalise l'ensemble des interventions nécessaires auprès des équidés en fonction de leurs besoins, de leurs caractéristiques et de leur utilisation, à partir de leur surveillance quotidienne-régulière au repos et au travail de leur état de santé et de forme et de leurs comportements**. Ses objectifs sont pluriels : répondre au plus près aux besoins de chaque équidé et le plus vite possible en cas d'anomalies, d'imprévus ou de situations délicates, assurer/maintenir la santé, le bien-être et le potentiel de travail de la cavalerie.

Elle recouvre les situations professionnelles en lien avec :

- La réalisation des interventions courantes et soins quotidiens pour assurer le confort des équidés, qui peuvent être délégués aux salariés selon les priorités et les disponibilités du responsable : adaptation des rations et distribution de l'alimentation, de l'eau, application des traitements préventifs (antiparasites), soins aux membres, régulation des lots...
- La prise en charge des interventions sanitaires plus occasionnelles, en cas d'aléas ou de situations délicates, souvent effectuées dans un cadre curatif, pour rétablir l'état de santé et le bien-être des équidés, limiter les risques de contagion quand nécessaire, et, dans la mesure du possible, éviter de recourir à des intervenants spécialisés. Par exemple :
 - La mise en place en autonomie de protocoles de soins simples en cas de pathologie mineure : parasites, blessures peu profondes, gonfle, gale de boue, ...
 - La prise en charge des équidés plus délicats ou compliqués en cas d'inflammations ou de plaies, les premières interventions sur de nouveaux équidés (vermifugation).
 - La mise en œuvre des traitements curatifs des maladies courantes ou des soins de suite prescrits par le vétérinaire : changements de pansements, administration des médicaments, reprise alimentaire...
 - La réalisation de premiers soins dans des situations d'urgence en attendant le vétérinaire : blessures, abcès, coup de sang, fourbure, colique...
 - La réalisation d'autres soins conservatoires en attendant la visite des intervenants spécialisés (maréchal-ferrant, dentiste, ostéopathe) : isolement et mise au repos, dépose de fer, adaptation alimentaire...
- L'organisation et la réalisation du transport des équidés lors de concours, courses ou autres sorties : embarquements-débarquements, protection des équidés durant le transport, conduite, mise à jour des documents.

Dans tous les cas, le responsable d'entreprise hippique assure la traçabilité de tous les événements de la vie des équidés sur l'entreprise, en particulier leur suivi sanitaire : il actualise régulièrement le registre d'élevage et les documents d'accompagnement individuels (carnets).



Le BP "Responsable d'entreprise hippique" permet d'obtenir sur titre le certificat de compétence des conducteurs et convoyeurs (CCCC) dans la catégorie "chevaux". Aussi les centres de formation doivent s'assurer que les différents domaines relatifs au transport d'animaux (réglementaires, techniques et scientifiques) sont bien abordés au cours de la formation.

Cette capacité s'appuie en particulier sur :

- L'œil de l'animalier-zootechnicien qui, à partir de l'observation/surveillance quotidienne des équidés à l'échelle de la cavalerie et de chaque animal, est en mesure de repérer les signes de bonne santé et de détecter très tôt les signes avant-coureurs ou les comportements inhabituels pouvant révéler un problème (maladie, blessures, baisse de forme, mal-être...).
- Sa connaissance des maladies et pathologies (dont blessures) courantes/fréquentes des équidés, des facteurs de développement/propagation des germes, bactéries, microbes qui les favorisent et les aggravent, de l'ensemble des moyens de protection/mesures préventives à mobiliser dans une logique de prophylaxie, ainsi que des traitements et protocoles à appliquer pour soigner les équidés lui permettent de garder une certaine autonomie dans le suivi sanitaire de la cavalerie.
- L'agilité et l'habileté de l'animalier-soigneur qui intervient en relai de son personnel et en dernier ressort sur tout animal de la cavalerie, dans des situations diverses avec des configurations très variées et de nombreux imprévus : il est proche de ses animaux, les connaît tous très bien, sait comment les approcher et les sécuriser pour intervenir auprès d'eux sans générer de stress ou d'inconfort supplémentaire.

Dans tous les cas, il évalue rapidement jusqu'où il peut aller seul sans se mettre en danger ni mettre en danger les autres équidés ou les personnes présentes, quand il a besoin d'aide et quand l'intervention d'un intervenant spécialisé est nécessaire.

Cadrage de l'évaluation de la capacité C4

L'épreuve pour valider la capacité C4.1 s'appuiera sur des situations de travail abordant obligatoirement l'alimentation, la santé et les conditions de vie des équidés en lien avec les SPS du champ Conduite de la cavalerie.

L'épreuve pour valider la capacité C4.2 s'appuiera sur des situations de travail de la responsabilité du responsable de cavalerie en lien avec les SPS du champ Conduite de la cavalerie.

Le travail en sécurité est une condition *sine qua non* pour valider les 2 capacités constitutives de la C4.

C4. Assurer la conduite technique de la cavalerie		
Capacités constitutives de la C4 à évaluer	Critères	Exemples d'indicateurs
C4.1. Définir la conduite technique de la cavalerie	Évaluation des besoins physiologiques et comportementaux de la cavalerie <i>Le candidat apprécie les besoins des différentes catégories d'équidés en fonction de leur utilisation sur l'année pour leur assurer santé et bien-être et maîtriser les risques sanitaires.</i>	Prise en compte de l'utilisation des équidés et des variations de leur activité sur l'année Prise en compte des caractéristiques, état de santé et de forme de chaque animal Prise en compte de résultats de travaux sur les différents facteurs de conduites d'une cavalerie Evaluation des besoins alimentaires des différentes catégories d'équidés de la cavalerie : régime alimentaire de base et complément, modalités de distribution, variations saisonnières, etc. Evaluation des besoins en suivi sanitaire/prophylaxie Evaluation des besoins en soins Evaluation des besoins comportementaux/occupationnels Evaluation des besoins liés à l'hébergement ...
	Élaboration de scénarios de conduite technique de la cavalerie <i>Le candidat construit des hypothèses de conduite technique à partir de la mise en lien de son diagnostic avec les caractéristiques de l'entreprise, ses orientations, objectifs et valeurs et les enjeux de transitions</i>	Prise en compte des caractéristiques, contraintes et objectifs, orientations et valeurs de l'entreprise Prise en compte des enjeux de transitions dans la filière et des attentes sociétales vis-à-vis de l'évolution des structures hippiques : bien-être animal, sécurité sanitaire, qualité de vie au travail, réduction de l'impact environnemental des pratiques hippiques... Prise en compte de résultats de travaux sur les différents modes et facteurs de conduite d'une cavalerie Identification de marges de manœuvre/possibilités concernant les différents facteurs de conduite de la cavalerie, à partir : • de leur coût et résultats • des enjeux de bien-être animal et de qualité de vie au travail • de leur impact environnemental Hiérarchisation des facteurs de décision Détermination d'hypothèses d'évolution des facteurs de conduite de la cavalerie dans différents degrés de transition Investigation de la faisabilité technique des hypothèses : leviers à actionner, moyens à mobiliser, différentes solutions techniques possibles... Calcul du coût économique et de la rentabilité de chaque hypothèse Evaluation des impacts de chaque hypothèse Affinage/étayage de l'hypothèse la plus cohérente avec les caractéristiques de la cavalerie et de l'entreprise et les facteurs de décision mis en avant par le responsable d'entreprise hippique ...

Capacités constitutives de la C4 à évaluer	Critères	Exemples d'indicateurs
C4.2. Assurer le suivi et l'entretien de la cavalerie	Évaluation de l'état physiologique et des comportements des équidés <i>Le candidat surveille et apprécie l'état de forme et le bien-être des équidés dans leur environnement et repère les anomalies et/ou les comportements inhabituels pour décider de la conduite à tenir</i>	Observation des équidés dans leur ensemble Observation de chaque équidé au repos et au travail : état de forme, état de santé, comportement, relations intraspécifiques, relations aux humains (cavaliers, personnel)... Repérage des anomalies et/ou comportements inhabituels/anormaux Identification du besoin ou du problème, recherches des causes, évaluation de sa gravité Choix de la conduite à tenir : • Définition de l'intervention à effectuer • Définition de sa modalité de réalisation : seul, avec une aide, par un professionnel spécialisé ...
	Réalisation technique des interventions <i>Le candidat organise le travail et aborde, contient et manipule les équidés pour intervenir en sécurité</i>	Travail en autonomie Préparation de l'intervention : aménagement du lieu, préparation du matériel Techniques de contention Mise en œuvre des techniques spécifiques à l'intervention Travail en sécurité : mise en œuvre des gestes préventifs, repérage des dangers, évaluation des risques associés, définition d'un mode d'action en sécurité Respect des principes d'ergonomie au travail : gestes et postures ...
	Relation aux équidés <i>Le candidat est vigilant aux réactions de chaque équidé lors des interventions : il adopte un comportement qui rassure et met en confiance l'animal pour favoriser sa coopération et limiter son stress</i>	Prise en compte des caractéristiques de l'équidé : race, sexe, âge, caractère/ tempérament... Lecture de l'équidé avant, pendant et après l'intervention : signaux de douleur, stress, apaisement... Communication avec l'équidé lors de l'approche puis de la réalisation de l'intervention : • non verbale : gestes, regard, intonation voix, placements, posture, calme/état intérieur • verbale : ordres, encouragements... Utilisation des renforcements/aides positifs et négatifs Prise en compte des réactions et des besoins de l'équidé lors de l'intervention : respect de son seuil de tolérance, cohérence des messages/signaux envoyés, progressivité, sécurisation... ...



C5.1. Éduquer des équidés aux manipulations courantes

C5.2. Travailler à pied des équidés

La capacité C5 cible les activités liées à la prise en main à pied, par le dirigeant, des équidés qui évoluent dans sa structure, dont il a la responsabilité en tant que détenteur, pour encourager leur coopération et préserver leur bien-être physique et psychique dans toutes les situations liées à leur utilisation, à leur séjour dans la structure, aux soins courants qui doivent leur être prodigués et à leur manipulation par d'autres professionnels de passage.

Le responsable d'entreprise hippique intervient auprès des équidés de l'écurie sur deux axes :

- ⇒ Il facilite leur évolution dans l'environnement matériel et humain, les habitue aux soins et aux pratiques en vigueur dans l'écurie, accompagne leur intégration dans le cheptel présent (capacité C5.1).
- ⇒ Il conduit des séances ciblées de travail à pied des équidés, en liberté, à la longe ou aux longues rênes, selon les objectifs poursuivis et les effets recherchés, et concourt ainsi à leur entraînement et au maintien de leurs dispositions pour leur utilisation (Capacité C5.2).

Cette capacité mobilise sa qualité d'homme ou femme "de cheval", apte à lire et décrypter les expressions faciales, les postures, les comportements et les réactions des équidés dans leurs interactions avec les personnes, les autres équidés, leur environnement.

A l'écoute de leurs besoins, il sait mobiliser et adapter un large panel de techniques professionnelles pour permettre à chaque équidé de la cavalerie de s'accoutumer aux espaces, au matériel, aux pratiques de l'écurie, dans le respect de ses capacités d'intégration/de progression.

Le responsable d'entreprise hippique met son tact et ses compétences équestres au service des différents apprentissages que les équidés doivent réaliser ou stabiliser, afin de répondre aux attentes de leurs cavaliers ou meneurs. Il s'efforce de les rendre performants et faciles à manœuvrer. L'enjeu pour lui est de concilier la sécurité des personnes et les exigences liées à l'utilisation souhaitée des équidés avec la préservation de leur bon état de forme physique et mentale.

Rappel du champ de compétences et des significations professionnelles significatives (SPS) en lien avec la capacité C5

Champ des compétences	SPS	Finalités
Travail à pied des équidés	• Habituation d'un équidé à un soin • Education d'un équidé en main • Conduite d'une séance à la longe • Conduite d'une séance aux longues rênes • Conduite d'une séance en liberté	<i>Développer ou entretenir la facilité de manipulation et le potentiel des équidés de la cavalerie</i>

La capacité C5.1 Eduquer des équidés aux manipulations courantes recouvre l'ensemble des actions d'éducation en main conçues et mises en œuvre en sécurité par le responsable d'entreprise hippique auprès des équidés présents sur la structure, sous forme de séances dédiées ou de réponses plus ponctuelles apportées **au gré des opportunités**, afin d'obtenir leur coopération et leur fiabilité lors de toutes les manipulations à pied courantes dont ils seront l'objet : acceptation du type d'hébergement, mise en lot éventuelle, séjour dans un espace fermé ou clôturé, éloignement des congénères pour une activité, déplacements en licol et sorties, maintien à l'attache, soins divers, embarquement pour le transport, intervention d'un professionnel extérieur, utilisation par un client ou par leur propriétaire, habitude au cadre, aux installations, aux bruits habituels, à la circulation des personnes et des engins, au passage de visiteurs ...

Cette reprise ou poursuite de l'éducation recouvre différentes situations professionnelles, variables selon le but recherché et la situation de départ pour l'équidé :

- Habituation aux manipulations quotidiennes pouvant engendrer de la peur, du stress ou des réactions négatives vis-à-vis de l'humain : douche, tonte, soin, déplacements en licol, harnachement et sanglage, embarquement, débarquement, marche en main...
- Sensibilisation pour rendre l'équidé réactif et léger : donner le pied, se porter en avant, prendre le mors, s'arrêter...
- Habituation à un nouvel environnement pour mise en confiance : changement d'hébergement, nouvel équipement...
- Désensibilisation d'animaux stressés par une mauvaise expérience : embarquement dans un véhicule pour le transport, passage de porte, tonte...

Elle est assurée dans différents contextes ou à différentes occasions : équidés nouvellement arrivés qui doivent s'accoutumer à l'environnement, aux installations et matériel, aux manières de faire ; équidés chez qui certains apprentissages ne sont pas en place et dont les réactions peuvent s'avérer dangereuses, pour les autres équidés ou pour les personnes ; introduction de matériel ou de pratiques nouvelles pour les équidés déjà présents qui doivent s'y familiariser...

Dans tous les cas, le responsable d'entreprise hippique prévoit des séances qu'il définit à l'avance en suivant une progression qui respecte le rythme d'apprentissage et les seuils de tolérance de l'équidé et se saisit en complément de toutes les opportunités permettant à l'animal de faire son apprentissage et de surmonter la difficulté ou l'obstacle qu'il rencontre. Il fait en sorte que chaque équidé intègre

positivement et durablement les différentes pratiques ayant cours sur la structure ; il garde donc en permanence à l'esprit et comme priorité, le souci du bien-être équin.

Ce qui est essentiel dans cette capacité d'éducation en main :

La recherche de réponses appropriées demande au responsable de l'entreprise d'identifier et d'évaluer rapidement les difficultés que les équidés rencontrent et de saisir toutes les opportunités de leur permettre de comprendre la situation et de réaliser des apprentissages afin qu'ils adoptent les comportements attendus, sans stress.

Si son objectif est de rendre les équidés coopératifs et maniables en sécurité au quotidien, il fait autant preuve d'exigence que de patience et de bienveillance et développe une communication dont les codes sont compréhensibles pour eux, pour les rassurer et les amener à répondre aux demandes.

Il emploie pour cela des gestes et des techniques choisis, mesurés et précis : il mobilise des méthodes et pratiques professionnelles éprouvées et s'appuie, pour interpréter les comportements des équidés, sur sa maîtrise des champs de l'éthologie équine, de l'hippologie-zootecnie, de l'apprentissage chez les êtres vivants.

Il est attentif à sa sécurité et à celle de l'animal et intervient aussi en respectant les principes d'ergonomie pour préserver sa santé.

La capacité C5.2 Travailler à pied des équidés correspond à la **conduite en sécurité** par le responsable de **séances de travail à pied des équidés, intégrées au planning de sorties et d'entraînements montés ou attelés qui est établi pour chacun**. Elles sont **conçues en complémentarité de l'utilisation des équidés par leur(s) propriétaire(s) ou leur(s) cavalier(s)**.

Deux catégories d'objectifs peuvent être poursuivis :

- Physiques : échauffement, phase de détente, récupération après l'effort, renforcement musculaire, augmentation de la souplesse, amélioration du geste, de l'équilibre, recherche du relâchement ou de la tension, amélioration de la locomotion, de la symétrie...
- Relationnels et psychologiques : installation des codes de communication, mise ou remise en confiance sur un dispositif, lever des résistances, consolidation de certains apprentissages, amélioration de la réponse aux aides, initiation sur un comportement...

Ces différentes séances de travail ou d'entraînement peuvent prendre des formes variées, selon les caractéristiques des équidés et leur utilisation :

- Entraînement ciblé du cheval ou poney de sport
- Remise au travail d'un équidé après un arrêt
- Préparation à une vente ou une présentation
- Éducation équestre et entraînement du cheval ou du poney de loisir
- Entraînement courant à des activités ludiques type Equifeel
- Travail à pied dont d'un équidé jeune (ou âgé) dont les capacités doivent être ménagées
- Maintien en condition d'un équidé qui ne peut pas être attelé ni monté temporairement
- Détente d'un cheval ou poney hébergé en box
- ...

A travers toutes les configurations de travail à pied, le responsable d'entreprise hippique observe et évalue le potentiel, la forme ainsi que l'état mental de l'animal, et définit comment il peut ajuster sa séance en cours et envisager les suivantes.

Chaque séance menée s'inscrit dans une logique de progression dans le travail ou d'entretien des acquis et est adaptée à la discipline pratiquée et à l'utilisation attendue de l'équidé. Les difficultés ou points de progression identifiés, les comportements, gestes ou performances attendus chez l'équidé définissent les méthodes de travail à pied à employer et les situations à aménager : lieux, matériels, durée, nature, fréquence, cohérence et variété des séances, posture à adopter.

Ainsi, plusieurs techniques peuvent être combinées par le responsable d'entreprise hippique : travail à la longe, travail aux longues rênes et travail en liberté, ce même si l'une d'elles reste souvent privilégiée du fait du contexte de l'activité, des conditions matérielles, de l'orientation de la carrière de l'équidé.

La conduite de ces séances de travail et d'entraînement suppose en particulier :

- Un choix des dispositifs installés, des exercices demandés et de leur enchaînement qui s'appuie sur une juste évaluation et sur la prise en compte des caractéristiques physiques, physiologiques, morphologiques et psychologiques de l'équidé considéré afin de l'engager dans une ou plusieurs séances de travail à pied qui lui soient bénéfiques. A ce titre, ses particularités physiques, son émotivité et son niveau d'éducation seront spécifiquement considérés.

- La maîtrise des différentes techniques de travail pour pouvoir répondre au plus de cas possibles, quelles que soient les caractéristiques de l'équidé.
- A nouveau une relation à l'équidé fondée sur la lecture fine des comportements, attitudes et réactions de l'animal, sur une approche calme et relâchée/sans tension et sur une communication claire et compréhensible pour l'amener à être le plus coopératif possible et à s'engager dans les séances.
- Une attention particulière au travail en sécurité avec l'animal et aux principes d'ergonomie au travail.

Cadrage de l'évaluation de la capacité C5

Le travail en sécurité est une condition *sine qua non* pour valider les 2 capacités constitutives de la C5.

C5. Manipuler des équidés à pied		
Capacités constitutives de la C5 à évaluer	Critères	Exemples d'indicateurs
C5.1. Éduquer des équidés aux manipulations courantes	Identification de situations supports d'apprentissage pour un équidé <i>A partir de l'identification d'une difficulté ou d'un blocage de l'équidé, le candidat conçoit des mises en situations progressives pour améliorer son comportement</i>	Observation des réactions d'un équidé face aux manipulations, à l'environnement... Repérage de signes de stress, d'inconfort, de curiosité chez un équidé Identification des situations qui nécessitent un apprentissage progressif Analyse des causes possibles de blocage chez l'équidé Evaluation de la disponibilité et de la réceptivité de l'équidé pour des apprentissages Définition des différentes situations à proposer à l'animal et de leur progressivité : caractéristiques (lieux, moments, aménagements matériels...), étapes à franchir, répétitions, durée... Identification a priori des caractéristiques des opportunités susceptibles de faire progresser le cheval dans son apprentissage ...
	Travail avec l'équidé en sécurité <i>Le candidat réalise des mises en situations qui respectent le seuil de tolérance et le potentiel d'apprentissage de l'équidé de manière à le rassurer et à favoriser sa coopération pour construire et ancrer l'apprentissage</i>	Travail en autonomie Prise en compte des caractéristiques de l'équidé (âge, race, sexe, vécu antérieur, degré d'éducation préalable...) Prise en compte des objectifs poursuivis et des exigences à maintenir Utilisation de toutes les opportunités permettant à l'équidé de développer en sécurité l'apprentissage visé Repérage du moment propice pour les exercices programmés : horaire calme, sans sollicitations ni perturbations extérieures Vérification, préparation et aménagement d'un espace de travail si nécessaire Appréciation du besoin d'aide par un tiers Relation et communication avec l'animal Vigilance aux réactions et au comportement de l'équidé et ajustement continu des gestes Travail en sécurité avec l'animal : mise en œuvre des gestes préventifs (port des EPI...), repérage des dangers, évaluation des risques associés, définition d'un mode d'action en sécurité : utilisation de matériel, aménagements, protections, adaptés à la phase d'apprentissage pour l'équidé, placement et posture sécurisés par rapport à l'équidé... Application des principes d'ergonomie : recherche de la réduction de la pénibilité du travail (gestes et postures) ...
	Évaluation de son action sur l'apprentissage de l'équidé <i>Le candidat interroge les effets de son action sur l'équidé au regard de l'apprentissage visé pour ajuster le choix et la conduite des mises en situation</i>	Prise en compte des objectifs poursuivis Analyse des réponses de l'équidé aux stimuli Mesure de l'amélioration des réponses et des modifications de comportement Identification du degré de stabilisation de l'apprentissage : acquis, progrès, résistances... Modulation des demandes et des exigences en fonction des réponses et réactions de l'équidé Ajustement du cadre prévu au départ : matériel, type et durée des exercices... ...

Capacités constitutives de la C5 à évaluer	Critères	Exemples d'indicateurs
C5.2. Travailler à pied des équidés	Définition d'un objectif et d'une séance de travail à pied <i>Le candidat met en lien les caractéristiques de l'équidé avec son utilisation pour construire sa séance de travail à pied</i>	Evaluation du besoin de progression et/ou d'entraînement Appréciation des acquis, des moyens et de la réceptivité de l'équidé Définition de la durée de la séance Choix de l'espace de travail, de son aménagement, du matériel à utiliser et de l'enchaînement des demandes ou exercices Appui sur des références reconnues de progression dans l'entraînement (tradition équestre, méthodes, écoles...) ...
	Conduite de la séance <i>Le candidat réalise des exercices successifs dont il adapte la durée et l'intensité en fonction des réactions de l'équidé pour atteindre l'objectif fixé</i>	Travail en autonomie Anticipation des besoins en matériel et équipements Pose et ajustement des protections et équipements sur l'équidé Respect de phases suffisantes d'échauffement et de retour au calme Variété, cohérence et progressivité des exercices, mouvements ou franchissements demandés Contrôle du fonctionnement du dos, de la locomotion et de l'engagement volontaire de l'équidé dans l'exercice physique Tenue de la longe ou des longues rênes, contact avec la bouche de l'équidé Placement et mobilisation du corps Dosage et précision dans la manipulation de la chambrière, du fouet ou du stick Maintien du calme intérieur Travail en sécurité avec l'animal : mise en œuvre des gestes préventifs (port des EPI, Vérification et sécurisation de l'espace de travail : porte fermée, retraits des objets dangereux ...), repérage des dangers, évaluation des risques associés, définition d'un mode d'action en sécurité. Application des principes d'ergonomie : recherche de la réduction de la pénibilité du travail (gestes et postures) ...
	Relation partenariale avec l'équidé <i>Le candidat établit une relation ajustée avec l'équidé, fondée sur une communication et un comportement qui rassurent et favorisent la coopération avec l'animal</i>	Maintien du calme intérieur et de la position de référent Gestes clairs, mesurés et cohérents Attention permanente à la compréhension des ordres ou demandes par l'équidé Utilisation de renforcements positifs Adaptation immédiate des exigences à la détection de signaux de fatigue, de confusion, d'inconfort chez l'équidé ...



C6.1. Réaliser des travaux mécanisés de manutention et d'entretien des bâtiments et installations

C6.2. Réaliser des réparations et des petits aménagements sur l'entreprise

Sur une petite structure qui héberge des équidés et accueille des publics, la polyvalence du responsable d'entreprise hippique l'amène aussi à surveiller l'état de l'ensemble de son cadre matériel de travail et de vie dont il est également responsable. Il fait en sorte que les bâtiments et les installations soient tenus, propres et « en ordre » (Capacité C6.1) et intervient dès que possible pour réparer ce qui est abîmé, dégradé ou cassé ou pour améliorer ce qui peut l'être (Capacité C6.2).

Pour le responsable d'entreprise hippique, il y a un enjeu, à travers ce dernier ensemble de travaux d'entretien et de maintenance, à assurer à la fois la sécurité (la conformité) et l'hygiène (la propreté) des lieux, le bien-être des équidés et le confort des personnes (la qualité de vie au travail et plus globalement sur l'entreprise) et ainsi l'attractivité de la structure auprès des clients.

Les infrastructures et équipements ciblés dans le cadre de cette capacité sont les suivants :

- Les bâtiments et leurs aménagements : écuries, hangars, sellerie, espaces d'accueil, manège...
- Les installations : carrières, pistes, paddocks, rond de longe, marcheur, fumières...
- Les équipements : système d'abreuvement, cloisons, barrières, clôtures, lices, système d'arrosage, solarium, aire de douche...
- Le matériel de travail avec les chevaux : parc d'obstacles, matériel pédagogique...

Les outils de travail, engins de manutention, de chantier ou agricoles permettant l'entretien des installations ne font pas partie des infrastructures et équipements. Ils ne sont pas dans le périmètre de la capacité.

Rappel du champ de compétences et des significations professionnelles significatives (SPS) en lien avec la capacité C6

Champ des compétences	SPS	Finalités
Maintenance des bâtiments, installations, équipements et matériels	• Entretien mécanisé d'une aire de travail • Nettoyage mécanisé d'une installation • Inspection des bâtiments, installations, équipements et matériels • Réalisation d'un petit aménagement d'une installation existante	Disposer d'une structure adaptée et sécurisée pour les chevaux et les personnes

La capacité C6.1 Réaliser des travaux mécanisés de manutention et d'entretien des bâtiments et installations recouvre les **interventions de transport et manipulations des consommables et fournitures** de la structure, de **nettoyage** et de **remise en état des installations et des bâtiments effectuées en sécurité et en autonomie avec des engins équipés** selon les tâches à réaliser - tracteur attelé ou avec chargeur frontal, valet d'écurie (bobcat) télescopique... -, dans le but de disposer en permanence d'une infrastructure fonctionnelle/en ordre et propre, adaptée aux besoins des animaux et à l'accueil de clients.

Ces travaux mécanisés, dont la fréquence varie selon les besoins, **recouvrent les situations professionnelles suivantes** :

- Pour l'entretien et la remise en état des bâtiments et installations :
 - Le nettoyage quotidien ou très régulier des bâtiments : curage des boxes ou stabulations, paillage, balayage mécanisé...
 - Le nettoyage des zones extérieures stabilisées : raclage des crottins, des zones d'affouragement...
 - L'entretien des aires de travail et d'évolution : lissage, hersage, nivellement, roulage, réensablage ...
- Pour la manutention des consommables, fournitures et équipements :
 - Le transport de fourrages, litières, fumier, consommables divers...
 - Le stockage-rangement et le déstockage au gré des besoins des fournitures et consommables : fourrages, litières, copeaux...
 - Le déplacement d'équipements : matériel d'obstacles, râtelier, tonne à eau, poubelle d'eau...

Le responsable d'entreprise hippique surveille en permanence la fonctionnalité, l'hygiène et la sécurité des infrastructures et équipements, aussi bien pour la cavalerie que pour les personnes présentes sur l'entreprise, personnels, prestataires ou clients. Il intervient dès que nécessaire selon le planning prévu ou lorsqu'il repère un besoin ou une anomalie, pour maintenir ou restaurer la qualité du cadre de vie et de travail et éliminer, dans la mesure du possible, toute source de danger.

La conduite d'engins motorisés dans des espaces contraints en proximité de personnes ou d'animaux est une activité qui comporte des risques et demande de maintenir une vigilance constante sur les trajectoires des machines et des équipements attelés et/ou animés. Elle suppose des manœuvres précises.

Le responsable d'entreprise organise les interventions en prenant en compte et mettant en lien : la configuration des espaces, le type de tâches à mener, la variation et la

stabilité des sols, les capacités des machines et leurs usages recommandés. Il veille notamment à allouer l'ensemble roulant (engin + équipement choisi) adapté au déplacement ou au transport de charges lourdes pour prévenir tout renversement ou bascule. Il vérifie la fonctionnalité et la sécurité du matériel avant de démarrer et contrôle la mise en sécurité de son travail une fois l'intervention réalisée : stabilité des fournitures/consommables stockés ou des équipements déplacés, absence d'obstacle ou de danger sur les aires d'évolution ou de travail, etc. Sur route, lors des trajets, il respecte le code de la route.

La réalisation de travaux manuels d'entretien (curage, balayage des écuries, nettoyage des harnachements, etc.), même à l'aide d'une machine, n'entre pas dans le périmètre de cette capacité.

La capacité C6.2. Réaliser des réparations et des petits aménagements sur l'entreprise recouvre les **interventions de réfections et d'améliorations effectuées en autonomie et en sécurité sur les bâtiments, installations et équipements, à partir d'un diagnostic réalisé par le responsable d'entreprise hippique**, pour maintenir ou accroître leur fonctionnalité et leur ergonomie et assurer la sécurité et le confort des animaux et des personnes.

Ces interventions recouvrent :

- Des réparations ponctuelles d'éléments dégradés, usés ou cassés, que le responsable d'entreprise hippique planifie et met en œuvre en fonction de l'urgence qu'elles représentent et de la gêne qu'elles occasionnent, et qui nécessitent essentiellement de la plomberie, de la soudure, de la petite maçonnerie et de la menuiserie : réfection de clôture, réparation d'abreuvoir, de portes de boxes, remplacements de tuyaux de douche ou d'alimentation en eau dans les champs, etc.
- Des petits aménagements complémentaires, fonctionnels ou ergonomiques, au bénéfice des personnes et des équidés, souvent réalisés en saison creuse, dont le responsable d'entreprise hippique décide, organise et conçoit la mise en œuvre à partir de ses observations et de l'identification de besoins pour les personnes et/ou les équidés : installation d'une lice en bois, amélioration d'une clôture, mise en place d'une arrivée d'eau à un paddock, ouverture d'une nouvelle sellerie (avec porte-selles, porte-filets, etc.), installation d'un râtelier pour ranger les barres, installation d'une douche, équipement d'une salle de soin sur une dalle coulée par une entreprise, pose de grilles sur les portes de boxes, isolation de tuyaux, pose de dalles antidérapantes...

Dans le cadre de sa surveillance permanente de la fonctionnalité et de la sécurité de sa structure qu'il assure à travers ses activités quotidiennes, le responsable d'entreprise hippique repère les défaillances ou dysfonctionnement des infrastructures et équipements. Il a également en tête tous les points à améliorer sur la structure et recherche, dans le cadre de son activité de services, des gains d'ergonomie et de fonctionnalité pour mettre à disposition de sa clientèle et assurer aux équidés un cadre toujours plus sécurisé, fonctionnel et plaisant. A partir de cette détection, il définit les réparations ou aménagements/améliorations à effectuer, conçoit plus précisément la nature de ces interventions et en estime la faisabilité technique et économique ainsi que le bénéfice au regard des besoins analysés pour décider de sa stratégie d'intervention et organiser le travail : personnes concernées (prise en charge seul, avec aide, délégation à un salarié ou appel à un prestataire extérieur), durée des travaux, priorisation en fonction du degré d'urgence et planification du chantier.

Qu'il intervienne lui-même ou qu'il fasse réaliser le chantier, il organise le travail de manière à ce qu'il puisse se dérouler de manière optimale dans le cadre de l'activité courante/régulière de la structure, dans les délais prévus et en sécurité tant pour les personnes intervenant sur le chantier que pour les équidés et les clients.

Cette capacité mobilise en particulier :

- La vigilance constante du responsable d'entreprise hippique envers la sécurité, la fonctionnalité et l'ergonomie de la structure, afin de repérer très vite les problèmes possibles et d'y remédier sans être dans l'urgence et d'être ainsi davantage dans la prévention et l'anticipation que dans la réaction.
- Une certaine ingéniosité dans la conception puis dans la réalisation des interventions – réparations ou améliorations.
- La maîtrise des bases techniques de plomberie, soudure, petite maçonnerie et menuiserie, ainsi que des normes de sécurité liées à ces interventions. Il procède avec soin et méthode.

Les travaux de gros oeuvre, en règle générale confiés à une entreprise extérieure, n'entrent pas dans le périmètre de la capacité, même si le responsable d'entreprise en est le commanditaire et en coordonne la réalisation.

La réparation à la main du petit matériel d'écurie n'entre pas non plus dans le périmètre de la capacité.

L'évaluation de cette capacité C6.2. devra s'appuyer sur une situation de réparation ou d'aménagement de complexité suffisante, en lien avec le niveau de responsabilité et de technicité auquel est attendu un futur responsable d'entreprise hippique vis-à-vis de son infrastructure. Cette situation pourra notamment l'amener à être à l'initiative de la conception d'une amélioration des installations et à faire preuve d'inventivité ou d'ingéniosité ; elle pourra supposer en particulier l'anticipation et la prévention des risques, le choix de la façon de procéder, la prise en compte du coût et de l'investissement en temps, l'évaluation de l'impact au regard des besoins analysés, l'utilisation des outils et techniques nécessaires à la réalisation des travaux.

Cadrage de l'évaluation de la capacité C6

Le travail en sécurité est une condition *sine qua non* pour valider les 2 capacités constitutives de la C6.

C6. Assurer l'entretien et la maintenance des infrastructures et des équipements de l'entreprise hippique		
Capacités constitutives de la C6 à évaluer	Critères	Exemples d'indicateurs
C6.1. Réaliser des travaux mécanisés de manutention et d'entretien des bâtiments et installations	Organisation de l'intervention d'entretien <i>Le candidat prépare le travail à partir de son évaluation des besoins et des caractéristiques de l'espace d'intervention</i>	Travail en autonomie Evaluation des dangers et sécurisation de la zone d'intervention (passage de personnes, d'équidés, sol irrégulier, route à traverser...) Choix et préparation du matériel roulant et des équipements associés (attelage, fourche...) en fonction du travail à effectuer et des conditions de l'intervention (configuration des lieux, résultat attendu, poids et/ou quantité à déplacer...) ...
	Utilisation du matériel mécanisé <i>Le candidat conduit et manipule les engins en sécurité</i>	Mise en œuvre de l'ensemble des règles de sécurité liées à l'utilisation du matériel roulant sur route et sur l'entreprise Respect des capacités limite et vigilance vis-à-vis des réactions du matériel roulant (renversement, bascule...) Adaptation de la trajectoire et de la vitesse à la configuration des lieux, à la présence d'animaux et/ou de personnes, aux éléments déplacés Précision et fluidité des manœuvres et du positionnement de l'engin Maîtrise des commandes spécifiques ...
	Vigilance envers la fonctionnalité, la sécurité et l'hygiène des lieux <i>Le candidat repère les interventions nécessaires et vérifie leur réalisation pour assurer le confort de travail et le bien-être des équidés et des personnes</i>	Contrôle de l'état sanitaire des lieux de vie des équidés, de la portance et de la régularité des sols des surfaces de travail... Surveillance du niveau, de l'état sanitaire et/ou de la mise en sécurité des stocks d'aliments, de fourrage, des réserves en eau... Evaluation du ou des besoins d'intervention : entretien des surfaces de travail, curage des boxes ou stabulations, stockage de fourrage, mise à disposition d'un nouvel abreuvoir... Planification des travaux Vérification de la conformité des travaux réalisés ...
C6.2. Réaliser des réparations et des petits aménagements sur l'entreprise	Diagnostic de fonctionnalité d'une infrastructure ou d'un équipement <i>Le candidat évalue l'importance d'une défaillance ou l'intérêt d'une amélioration relative à la fonctionnalité, à la sécurité et/ou à l'ergonomie des lieux pour définir son intervention</i>	Contrôle régulier de la fonctionnalité, de la sécurité et de l'ergonomie des infrastructures, équipements et matériels de la structure Repérage des anomalies, manques, gênes, défaillances nécessitant une intervention Identification de la nature de la réparation ou de l'amélioration à effectuer Conception de la réparation ou de l'amélioration à apporter : nature, matériaux, techniques... Estimation de la faisabilité technique Estimation du coût de l'intervention Estimation des bénéfices pour la sécurité, la fonctionnalité, l'ergonomie Choix de la stratégie d'intervention : seul, avec aide, délégation au salarié, délégation à une entreprise tierce, durée du chantier, priorisation au regard des dangers repérés et risques associés, planification dans le plan de charge ...
	Organisation de l'intervention <i>Le candidat prévoit les conditions de réalisation de l'intervention en fonction de l'activité sur l'entreprise</i>	Travail en autonomie Prise en compte des caractéristiques de l'environnement : présence des équidés, de personnes, accessibilité, facilité d'intervention, contraintes... Organisation matérielle : préparation des matériaux, autres consommables et outils... Organisation temporelle : nature, ordre et combinaison des opérations à réaliser... Préparation de l'espace de travail : déblaiement, rangement, nettoyage, accès, zonage, signalisation et mise en sécurité du chantier... ...

Capacités constitutives de la C6 à évaluer	Critères	Exemples d'indicateurs
C6.2. Réaliser des réparations et des petits aménagements sur l'entreprise	Réalisation technique de la réparation ou de l'aménagement <i>Le candidat met en œuvre en sécurité les travaux pour disposer d'infrastructures et d'équipements adaptés aux besoins des équadés et des personnes et aux usages des lieux</i>	Mise en œuvre des techniques de réalisation : plomberie, soudure, petite maçonnerie, menuiserie... Utilisation des outils et matériels Ordre/logique, déroulement/enchaînement des opérations, dextérité, ajustements... Vérification du résultat : adéquation de l'aménagement ou de la réparation aux objectifs fixés, test de fonctionnalité... Travail en sécurité : mise en œuvre des gestes préventifs (port des EPI...), repérage des dangers, évaluation des risques associés, définition d'un mode d'action en sécurité. Application des principes d'ergonomie : recherche de la réduction de la pénibilité du travail (gestes et postures) ...



Pour les BP, il a été décidé qu'une liste préétablie d'UCARE construites au niveau national serait indiquée dans le référentiel de la certification pour répondre à la demande de France Compétences d'avoir une meilleure visibilité sur ce que recouvre ce dernier bloc.

Les UCARE du BP Responsable d'entreprise hippique rénové ont été construites à partir de celles proposées jusqu'ici par les centres pour l'ancien BP. Elles ont ensuite été pensées et définies à partir de plusieurs critères :

- un ensemble de travaux et situations qui donnerait une employabilité supplémentaire à un responsable d'entreprise hippique
- qui a directement à voir avec son métier (≈ continuité)
- soit comme diversification complémentaire de son activité principale,
- soit comme spécialisation-approfondissement
- et parfois dans une perspective plus "prospective", appuyé sur les nouvelles pratiques qui émergent en lien avec l'agroécologie.

La C7 correspondant à l'UCARE est à choisir en fonction des enjeux locaux d'employabilité dans la filière parmi les cinq propositions indiquées dans le référentiel du BP Responsable d'entreprise hippique :

C7A.	Préparer la mise en production d'une nouvelle transformation alimentaire artisanale
C7B.	Réaliser les opérations logistiques en transformation alimentaire
C7C.	Promouvoir les activités de l'entreprise hippique
C7D.	Conduire des prairies sur l'entreprise hippique pour une production de fourrage
C7E.	Accueillir une clientèle non francophone dans le cadre de son activité

Comme pour toutes les autres capacités techniques du BP Responsable d'entreprise hippique, le travail en sécurité est une condition *sine qua non* pour la certification de l'ensemble des capacités C7 correspondant aux UCARE.

C7A. Travailler des équidés éduqués montés ou attelés

Cette capacité cible l'organisation puis la mise en œuvre de séances d'entraînement monté ou attelé des équidés présents dans la structure, qu'ils soient destinés au sport, au loisir ou à la course, pour préserver, entretenir et améliorer leurs capacités physiques ainsi que leur engagement dans ce travail.

Sont ainsi recherchés le calme, l'impulsion, la rectitude, l'équilibre, la cadence, la symétrie et une orientation juste.

Les séances menées par le responsable d'entreprise hippique s'inscrivent dans une logique pensée pour l'équidé ; elles peuvent viser un travail habituel de détente ou de fond, l'amélioration d'un comportement ou la progression de l'équidé dans ses performances, un retour à l'entraînement après un arrêt...

Le déboufrage n'entre pas dans le périmètre de cette capacité.

UCARE – UC7 Capacité globale	Capacité à évaluer Modalité d'évaluation	SPS	Critères d'évaluation
C7A. Travailler des équidés éduqués montés ou attelés	C7A.1. Organiser une séance de travail monté ou attelé Évaluation en situation professionnelle. L'épreuve pour valider la C7A.1 portera soit sur une séance montée, soit sur une séance attelée, en lien avec les SPS identifiées.	Élaboration d'une séance de reprise d'un équidé d'école Élaboration d'une séance d'entretien physique d'un équidé	Diagnostic du besoin d'entraînement de l'équidé Le candidat met en lien les caractéristiques physiques et psychiques de l'équidé avec la nature de son utilisation pour définir un ou des objectifs de travail. Élaboration d'une séance de travail monté ou attelé A partir du diagnostic et des moyens dont il dispose, le candidat construit les différentes séquences de la séance et détermine les conditions matérielles de réalisation.
	C7A.2. Réaliser un travail monté ou attelé Évaluation en situation professionnelle. L'épreuve pour valider la C7A.2 portera soit sur un travail monté, soit sur un travail attelé, en lien avec au moins 2 des SPS identifiées	Sortie à l'extérieur Travail d'assouplissement longitudinal et latéral sur le plat Travail de gymnastique à l'obstacle Travail attelé de maniabilité en carrière	Fonctionnement de l'équidé au travail Par son action, le candidat permet un travail actif et en équilibre de l'équidé. Évaluation de la séance Le candidat réalise un bilan de la justesse de son action en mesurant la progression de l'équidé relative aux objectifs de la séance. Relation à l'équidé Le candidat contrôle l'intensité de l'effort de l'équidé et favorise une relation de coopération par son tact équestre.

C7B. Conduire la reproduction d'une jument

Cette capacité cible les situations de mise à la reproduction d'une jument, dans le cadre d'une activité complémentaire sur une structure hippique par exemple. Son périmètre s'étend de la préparation à la saillie au diagnostic de gestation d'une part et d'autre part à la surveillance du déroulement de la gestation et du poulinage à la réalisation des soins à la mère et au poulain pendant les premières semaines après la naissance.

Le candidat sollicite un accompagnement vétérinaire tout au long du processus pour garantir la santé de la jument et du poulain, notamment en cas d'urgence.

UCARE – UC7 Capacité globale	Capacité à évaluer Modalité d'évaluation	SPS	Critères d'évaluation
C7B. Conduire la reproduction d'une jument	C7B.1. Mettre une jument à la reproduction Évaluation en situation professionnelle.	Suivi des étapes de la reproduction d'une jument Détection des chaleurs Préparation d'une jument pour la saillie	Surveillance du stade physiologique de la jument Le candidat détecte les signes de l'activité ovarienne de la jument par observation directe ou mise en œuvre de techniques pour décider de la conduite à tenir. Organisation de la mise à la reproduction Le candidat planifie les différents actes de la mise à la reproduction de la jument et enregistre leur réalisation au fur et à mesure.
	C7B.2. Assurer le suivi sanitaire et les soins d'une jument et de son poulain Évaluation en situation professionnelle.	Surveillance du poulinage Soins au poulain et à la mère post poulinage Déplacement d'une jument suivie	Surveillance de la jument et du poulain Le candidat repère les signes de déroulement normal et anormal de la gestation, du poulinage et du post poulinage pour décider de la conduite à tenir. Réalisation des opérations Le candidat réalise les interventions sur la mère et son poulain en mettant en œuvre les techniques adaptées. Relation à la jument et au poulain Le candidat adapte son comportement aux réactions de la jument et de son poulain pour favoriser le lien mère-poulain et une relation de confiance avec l'humain.

C7C. Promouvoir les activités de l'entreprise hippique

Cette capacité recouvre les actions de promotion et de valorisation des activités de l'entreprise menées par le responsable de la structure ainsi que leur coordination, dans le but faire connaître et reconnaître son entreprise, ses compétences, ses valeurs et ses spécificités sur son territoire et dans les réseaux professionnels. Il contrôle la communication sur son activité par une stratégie réfléchie et ciblée, adaptée aux supports ou vecteurs retenus et décide de la nature et de la planification d'événements accueillant du public, dans le respect de toutes les réglementations relatives à leur organisation.

UCARE – UC7 Capacité globale	Capacité à évaluer Modalité d'évaluation	SPS	Critères d'évaluation
C7C. Promouvoir les activités de l'entreprise hippique	C7C.1. Communiquer sur l'entreprise et ses activités <i>Évaluation en situation professionnelle.</i>	Actualisation du site internet de l'entreprise Communication sur les réseaux sociaux Réalisation d'un support de communication print sur l'entreprise et ses activités	Construction des publications <i>Le candidat élabore des contenus de communication adaptés aux publics cibles et cohérents avec les orientations, objectifs et valeurs de l'entreprise.</i> Réalisation technique des publications <i>Le candidat manipule différents supports de communication et combine images et textes.</i> Régulation des échanges en ligne <i>Le candidat suit et modère les avis et commentaires des internautes.</i>
	C7C.2. Organiser un événement équestre d'une journée sur l'entreprise <i>Évaluation en situation professionnelle.</i>	Organisation d'une compétition officielle Préparation d'une journée festive avec du public extérieur Organisation d'un stage de perfectionnement dans une discipline avec un intervenant extérieur	Conception de l'évènement <i>Le candidat dimensionne le projet, fixe sa date et définit son programme à partir des caractéristiques et des demandes du public cible de manière à le rendre attractif sur le territoire.</i> Préparation de l'évènement <i>Le candidat établit un rétroplanning, prévoit la logistique matérielle et humaine et réalise les démarches administratives nécessaires pour permettre le déroulement de l'évènement dans le respect de la sécurité et du bien-être des personnes et des équidés.</i> Supervision du déroulement de l'évènement <i>Le candidat veille à l'enchaînement des activités en cohérence avec le programme, coordonne le travail des personnes mobilisées et prend en compte les besoins de chacun pour assurer le déroulement de la journée dans une ambiance positive et dans le respect de la sécurité et du bien-être des personnes et des équidés.</i>

C7D. Conduire des prairies sur l'entreprise hippique pour une production de fourrage

Si l'entreprise dispose de prairies, le responsable peut décider de récolter tout ou partie du fourrage produit sur ces parcelles.

Il établit alors une stratégie pour optimiser leur exploitation sans les dégrader et réfléchit leur conduite, que ces parcelles soient également pâturées ou pas, afin de réaliser une ou des récoltes de fourrage d'une valeur alimentaire satisfaisante. Il décide du calendrier des interventions à effectuer et en assure la réalisation.

UCARE – UC7 Capacité globale	Capacité à évaluer Modalité d'évaluation	SPS	Critères d'évaluation
C7D. Conduire des prairies sur l'entreprise hippique pour une production de fourrage	C7D.1. Définir la conduite technique de la production de fourrage sur l'entreprise hippique <i>Évaluation en situation professionnelle.</i>	Tour des prairies Détermination des parcelles à réserver à la production de fourrage Etablissement du calendrier prévisionnel des interventions sur les prairies	Organisation de la production de fourrage Le candidat prévoit les moyens et planifie les interventions à partir du contexte de l'entreprise et de l'objectif de production pour assurer une exploitation pérenne de l'herbe. Il les adapte en fonction des aléas. Diagnostic de prairie Le candidat suit les stades de développement et la qualité de l'herbe pour réguler le calendrier prévisionnel et décider des travaux à effectuer.
	C7D.2. Réaliser des travaux d'entretien des prairies et de récolte de fourrage <i>Évaluation en situation professionnelle.</i>	Suppression des refus Amendement Fauçage du fourrage Pressage du fourrage	Prérégages et réglages du matériel Le candidat prépare le tracteur et les outils en fonction des travaux à réaliser et ajuste les réglages sur la parcelle. Réalisation de l'intervention A partir d'un contrôle en continu de son travail, le candidat conduit et manœuvre le tracteur attelé pour réaliser une intervention conforme à l'objectif.

C7E. Accueillir une clientèle non francophone dans le cadre de son activité

S'il est responsable d'une entreprise située en zone frontalière ou dont les prestations visent une clientèle étrangère, le dirigeant peut être amené à s'adresser à ces personnes dans leur langue ou dans une langue européenne qu'ils maîtrisent et à échanger avec eux, soit dans le cadre d'une présentation de son entreprise et de ses activités à partir d'un discours préparé à l'avance, soit dans le cadre d'une conversation plus libre. Il mobilise les codes et les règles de base de la conversation et recourt au vocabulaire professionnel consacré, dans le périmètre des activités concernées par ces échanges : accueil touristique, cours d'équitation, entraînement de chevaux pour des clients non francophones...

UCARE – UC7 Capacité globale	Capacité à évaluer Modalité d'évaluation	SPS	Critères d'évaluation
C7E. Accueillir une clientèle non francophone dans le cadre de son activité	C7E.1. Présenter son entreprise à une clientèle francophone <i>Évaluation en situation professionnelle.</i>	Présentation des activités et des prestations de l'entreprise en langue étrangère Visite guidée de l'entreprise avec des clients non francophones	Élaboration du contenu Le candidat prépare le contenu de la communication à destination de la clientèle non francophone et recherche le vocabulaire adapté. Réalisation de l'intervention en langue étrangère Le candidat respecte les règles de construction syntaxique et grammaticale de la langue et adapte son discours aux caractéristiques des clients accueillis.
	C7E.2. Interagir avec une clientèle non francophone sur une prestation de l'entreprise <i>Évaluation en situation professionnelle.</i>	Echange avec un client en langue étrangère	Décryptage du discours des clients non francophones Le candidat repère les points essentiels du discours en langue étrangère des clients. Adaptation des réponses en langue étrangère Le candidat construit ses réponses à partir d'un vocabulaire professionnel et des règles de construction syntaxique et grammaticale de la langue pour informer, expliquer brièvement, questionner les clients. Il adapte sa communication à leurs réactions.

Champs de compétences et situations professionnelles

Cette partie reprend le tableau des situations professionnelles significatives (SPS) organisées en champs de compétences du référentiel professionnel du BP Responsable d'entreprise hippique.

La compétence est une combinatoire de ressources – connaissances, savoir-faire, comportements... – que mobilise un individu pour répondre de façon pertinente à une situation de travail donnée. Cette compétence est singulière et située : elle est le fait d'un individu et ne peut s'exprimer qu'en situation de travail.

L'analyse du travail conduite auprès de professionnels permet en premier lieu de repérer des situations professionnelles significatives (SPS), c'est-à-dire des situations reconnues comme particulièrement révélatrices de la compétence dans l'emploi visé par le BP. Elle permet également d'identifier les ressources sur lesquelles s'appuient les professionnels pour exercer avec compétence leurs activités.

Champs de compétences et situations professionnelles significatives du BP Responsable d'entreprise hippique

Dans une approche située des compétences et des formations qui permettent de les développer, les situations sont au cœur de la construction du référentiel.

Les situations professionnelles significatives (SPS) sont repérées lors de l'analyse du travail menée auprès de professionnels, titulaires de l'emploi visé par le diplôme et supérieurs hiérarchiques. Parmi les critères utilisés pour leur détermination figurent la complexité, la dimension critique ou encore la fréquence. Des aspects prospectifs relatifs à l'emploi visé, des nécessités politiques ou réglementaires ainsi que des visées stratégiques, sociales ou éducatives, peuvent également être prises en compte.

Les SPS sont identifiées à l'aide d'un ensemble de questions telles que :

- Quelles situations de travail vous paraissent les plus difficiles ou délicates à maîtriser ?
- Quelles situations de travail ne confieriez-vous pas à un débutant ?
- Si vous deviez choisir un remplaçant, dans quelle(s) situation(s) de travail le placeriez-vous pour vérifier qu'il est compétent ?
- ...

Les SPS correspondent aux quelques situations qui mettent en jeu les compétences-clés de l'emploi type visé par le BP : elles sont au cœur du travail, fondamentales/incontournables dans l'emploi et constituent une mise en relief de ce dernier. Par nature, elles sont en nombre réduit. Si elles sont maîtrisées, elles permettent au professionnel de prendre en charge les autres situations constitutives de son emploi : il est/sera en mesure de mobiliser les mêmes ressources pour réaliser tous les travaux en lien avec son emploi.

Le tableau suivant clôt le référentiel d'activités du BP. Il présente les situations professionnelles significatives de la compétence de responsable d'entreprise hippique

Champs de compétences	Situations professionnelles significatives	Finalités
Gestion de l'entreprise hippique	• Suivi de trésorerie • Suivi des déclarations administratives • Analyse des résultats techniques et économiques • Etablissement des différents types de prestations ou de contrats et de leur rémunération • Décision d'une évolution de l'activité de l'entreprise	<i>Assurer la viabilité et la pérennité de la structure dans un contexte de transitions écologiques</i>
Organisation du cadre de travail et de pratiques avec les équidés de l'entreprise en sécurité	• Définition d'un planning hebdomadaire type • Planification du travail en période de pointe • Conduite d'un entretien professionnel ou de recrutement • Ajustement quotidien des tâches • Surveillance du travail effectué et de ses conditions de réalisation • Tutorat d'un employé ou d'un stagiaire • Prise en charge/Accueil d'un nouveau client dans l'entreprise • Conseil technique à un propriétaire	<i>Optimiser l'organisation du travail et des relations humaines dans le respect de la réglementation, de la préservation de la santé, de la sécurité et du bien-être animal</i>
Conduite de la cavalerie	• Définition du système d'alimentation • Définition de la conduite du pâturage • Définition du programme sanitaire • Détermination du mode d'hébergement des équidés • Tour des équidés à l'écurie ou en extérieur • Adaptation de la ration aux besoins d'un équidé • Prise en charge d'une situation délicate de soin • Transport de chevaux	<i>Disposer d'une cavalerie adaptée à l'activité dans le respect du bien-être animal</i>
Travail à pied des équidés	• Habituation d'un équidé à un soin • Education d'un équidé en main • Conduite d'une séance à la longe • Conduite d'une séance aux longues rênes • Conduite d'une séance en liberté	<i>Développer ou entretenir la facilité de manipulation et le potentiel des équidés de la cavalerie</i>
Maintenance des bâtiments, installations, équipements et matériels	• Entretien mécanisé d'une aire de travail • Nettoyage mécanisé d'une installation • Inspection des bâtiments, installations, équipements et matériels • Réalisation d'un petit aménagement d'une installation existante	<i>Disposer d'une structure adaptée et sécurisée pour les chevaux et les personnes</i>

Toutes les SPS énoncées ci-dessus sont réalisées en intégrant la réglementation spécifique à la filière hippique en matière de sécurité et de santé au travail, de santé et de bien-être animal et de protection de l'environnement.

Dans les certifications professionnelles en UC du Ministère chargé de l'agriculture, les SPS répondent à différents rôles et usages :

- Elles constituent une mise en relief de l'emploi visé par le diplôme pour les professionnels partenaires du MASA, élus dans les instances de validation des certifications et maîtres de stages et d'apprentissage, et indiquent ce qui est au cœur du travail et incontournable dans cet emploi, à partir de quoi la certification – capacités et critères – a été construite.
- Pour les centres qui mettent en œuvre la certification, elles sont autant de repères sur les familles de situations que doivent vivre en priorité les stagiaires et apprentis durant leur formation en centre et lors des périodes en milieu professionnel pour leur permettre de développer les différentes capacités constitutives du diplôme.
- Elles constituent également pour les centres des repères pour construire les situations d'évaluation à partir de situations professionnelles permettant d'évaluer et de certifier le développement des capacités attestées par le diplôme.
- Associées aux capacités qui les recouvrent, elles renseignent les apprentis et stagiaires potentiels sur ce que recouvre plus précisément la certification, ce qui sera travaillé en formation et sera attesté au terme du parcours.

Dans les formations professionnelles en UC, les situations de travail sont à la fois origines, moyen et fin de la formation.

ANNEXES



Annexe 1 :

⇒ Cadrage national du plan d'évaluation du BP "Responsable d'entreprise hippique"

Annexe 2 :

⇒ Arrêté de création du BP "Responsable d'entreprise hippique" du 23 avril 2025

① Le référentiel du BP est également annexé à l'arrêté de création : il n'est pas reproduit ici.

⇒ Arrêté du 24 avril 2026 modifiant l'arrêté du 23 avril 2025 portant création de l'option "responsable d'entreprise hippique" du brevet et fixant ses conditions de délivrance.

① L'arrêté modificatif comprend notamment en annexe la liste des blocs de compétences du BP validés au titre de la détention de certains diplômes, en particuliers le BP JEPS spécialité "Educateur sportif" - mention "Equitation" ainsi que les allègements de formation accordés aux titulaires de ce BPJEPS candidats au BP "Responsable d'entreprise hippique".

ANNEXE 1 - Cadre national du plan d'évaluation du BP "Responsable d'entreprise hippique"

Le travail en sécurité est une condition sine qua non pour la certification des capacités relatives à la réalisation de travaux : C3.2 ; 4 ; 5 ; 6 et 7

UC - Capacité globale	Capacité à évaluer Modalité d'évaluation	Critères d'évaluation
UC 1 - C1 Se situer en tant que professionnel de la filière hippique	C1.1. Développer une culture professionnelle en lien avec le vivant	Appropriation de repères sur les fonctions et les besoins physiologiques et psychiques des équidés Le candidat met en relation les caractéristiques spécifiques des équidés avec leurs besoins physiologiques et psychiques individuels et sociaux pour étayer ses choix de pratiques avec les équidés de l'entreprise. Appropriation de repères sur la construction de la relation homme-équidé Le candidat s'appuie sur les caractéristiques des perceptions, de la cognition et des émotions de l'équidé et les théories de l'apprentissage pour lire les situations d'interactions entre l'humain et l'équidé.
	C1.2. Se positionner en tant que responsable d'entreprise hippique	Contextualisation de l'activité professionnelle de responsable d'entreprise hippique Le candidat caractérise l'activité professionnelle au regard de l'organisation de la filière hippique, de ses évolutions socio-économiques, de ses enjeux et orientations actuels. Construction d'une position professionnelle Le candidat élabore une position professionnelle qui s'appuie sur les caractéristiques du travail dans la filière hippique et intègre les enjeux de transition.
UC 2 - C2 Assurer le fonctionnement courant et la définition des évolutions de l'entreprise hippique	C2.1. Assurer le suivi budgétaire et administratif courant de l'entreprise ESP	Suivi des activités de l'entreprise A partir de différents indicateurs technico-économiques et environnementaux, le candidat vérifie régulièrement la rentabilité des prestations et leur adéquation à la situation de l'entreprise sur son territoire pour les réguler et compenser les manques à gagner. Suivi des flux de trésorerie Le candidat surveille régulièrement les entrées et sorties financières et intervient pour limiter ou anticiper les soldes négatifs et maintenir un équilibre budgétaire. Organisation du suivi comptable et administratif Le candidat a construit un cadre qui lui permet d'être à jour dans les enregistrements comptables et les démarches administratives et d'avoir une vision globale de la situation économique de l'entreprise.
	C2.2. Définir l'activité de l'entreprise et ses évolutions ESP	Évaluation du fonctionnement de l'activité de l'entreprise Le candidat combine les résultats technico-économiques et environnementaux de l'entreprise et ses observations sur le bien-être des équidés et des humains pour porter un diagnostic sur le fonctionnement de l'activité. Élaboration de pistes d'évolution de l'activité dans différents degrés de durabilité Le candidat repère des marges d'évolution en lien avec les enjeux de transitions et en investit la faisabilité technico-économique.

UC - Capacité globale	Capacité à évaluer Modalité d'évaluation	Critères d'évaluation
UC 3 - C3 Organiser le cadre de travail et de pratiques avec les équidés de l'entreprise hippiques	C3.1. Organiser le travail sur l'entreprise ESP	Planification des activités Le candidat agence les activités dans le temps et constitue les plannings de travail en fonction des besoins. Mise en adéquation des besoins en main-d'œuvre avec les ressources humaines disponibles Le candidat prévoit l'affectation des personnes aux différentes tâches à réaliser en fonction de leurs profils et de leurs potentiels pour les faire progresser dans leurs pratiques et optimiser l'organisation du travail. Prévention des risques professionnels Le candidat identifie et prend en compte les risques relatifs à la santé et à la sécurité au travail dans ses choix d'organisation.
	C3.2. Constituer un collectif de travail et de pratiques autour du bien-être des équidés et des activités de l'entreprise ESP	Supervision du travail Le candidat évalue l'avancée des travaux et leurs conditions de réalisation et intègre les imprévus pour réguler si besoin. Implication des personnes dans le collectif de travail sur la structure Le candidat favorise la mobilisation et la responsabilisation de chacun pour qu'il soit partie prenante de l'organisation des activités de l'entreprise et du bien-être des équidés. Accompagnement de la clientèle Le candidat écoute, informe, conseille les clients et développe avec eux une relation de confiance pour favoriser un rapport aux équidés qui respecte le bien-être animal et cohérent avec les orientations, objectifs et valeurs de l'entreprise.
UC 4 - C4 Assurer la conduite technique de la cavalerie	C4.1. Définir la conduite technique de la cavalerie ESP L'épreuve pour valider la C4.1 s'appuiera sur des situations de travail abordant obligatoirement l'alimentation, la santé et les conditions de vie des équidés en lien avec les SPS du champ Conduite de la cavalerie	Évaluation des besoins physiologiques et comportementaux de la cavalerie Le candidat apprécie les besoins des différentes catégories d'équidés en fonction de leur utilisation sur l'année pour leur assurer santé et bien-être et maîtriser les risques sanitaires. Élaboration de scénarios de conduite technique de la cavalerie Le candidat construit des hypothèses de conduite technique à partir de la mise en lien de son diagnostic avec les caractéristiques de l'entreprise, ses orientations, objectifs et valeurs et les enjeux de transitions.
	C4.2. Assurer le suivi et l'entretien de la cavalerie ESP L'épreuve pour valider la C4.2 s'appuiera sur des situations de travail de la responsabilité du responsable de cavalerie en lien avec les SPS du champ Conduite de la cavalerie	Évaluation de l'état physiologique et des comportements des équidés Le candidat surveille et apprécie l'état de forme et le bien-être des équidés dans leur environnement et repère les anomalies et/ou les comportements inhabituels pour décider de la conduite à tenir. Réalisation technique des interventions Le candidat organise le travail et aborde, contient et manipule les équidés, pour intervenir en sécurité. Relation aux équidés Le candidat est vigilant aux réactions de chaque équidé lors des interventions : il adopte un comportement qui rassure et met en confiance l'animal pour favoriser sa coopération et limiter son stress.

UC - Capacité globale	Capacité à évaluer Modalité d'évaluation	Critères d'évaluation
UC 5 - C5 Manipuler des équidés à pied	C5.1. Éduquer des équidés aux manipulations courantes ESP	Repérage de situations supports d'apprentissage pour un équidé A partir de l'identification d'une difficulté ou d'un blocage de l'équidé, le candidat conçoit des mises en situations progressives pour améliorer son comportement. Travail avec l'équidé en sécurité Le candidat réalise des mises en situations qui respectent le seuil de tolérance et le potentiel d'apprentissage de l'équidé de manière à le rassurer et à favoriser sa coopération pour construire et ancrer l'apprentissage. Évaluation de son action sur l'apprentissage de l'équidé Le candidat interroge les effets de son action sur l'équidé au regard de l'apprentissage visé pour ajuster le choix et la conduite des mises en situation.
	C5.2. Travailler à pied des équidés ESP	Définition d'un objectif et d'une séance de travail à pied Le candidat met en lien les caractéristiques de l'équidé avec son utilisation pour construire sa séance de travail à pied Conduite de la séance Le candidat réalise des exercices successifs dont il adapte la durée et l'intensité en fonction des réactions de l'équidé pour atteindre l'objectif fixé Relation partenariale avec l'équidé Le candidat établit une relation ajustée avec l'équidé, fondée sur une communication et un comportement qui rassurent et favorisent la coopération avec l'animal
UC 6 - C6 Assurer l'entretien et la maintenance des infrastructures et des équipements de l'entreprise hippique	C6.1. Réaliser des travaux mécanisés de manutention et d'entretien des bâtiments et installations ESP	Organisation de l'intervention d'entretien Le candidat prépare le travail à partir de son évaluation des besoins et des caractéristiques de l'espace d'intervention Utilisation du matériel mécanisé Le candidat conduit et manipule les engins en sécurité Vigilance envers la fonctionnalité, la sécurité et l'hygiène des lieux Le candidat repère les interventions nécessaires et vérifie leur réalisation pour assurer le confort de travail et le bien-être des équidés et des personnes.
	C6.2. Réaliser des réparations et des petits aménagements sur l'entreprise ESP	Diagnostic de fonctionnalité d'une infrastructure ou d'un équipement Le candidat évalue l'importance d'une défaillance ou l'intérêt d'une amélioration relative à la fonctionnalité, à la sécurité et/ou à l'ergonomie des lieux pour définir son intervention Organisation de l'intervention Le candidat prévoit les conditions de réalisation de l'intervention en fonction de l'activité sur l'entreprise Réalisation technique de la réparation ou de l'aménagement Le candidat met en œuvre en sécurité les travaux pour disposer d'infrastructures et d'équipements adaptés aux besoins des équidés et des personnes et aux usages des lieux
UC7 – C7 UCARE	Bloc à choisir dans la liste du référentiel de certification en fonction des enjeux locaux d'employabilité dans la filière. ESP	Cf. Modalités d'évaluation spécifiques et critères des UCARE indiqués dans le référentiel de certification et repris dans le document complémentaire.

ESP = évaluation en situation professionnelle

A compter de cette date, les habilitations de centres de formation sont accordées pour le brevet professionnel option « responsable d'entreprise hippique » créé par le présent arrêté.

A compter de cette date, les habilitations en cours sur l'option « responsable d'entreprise hippique » du brevet professionnel créé par l'arrêté du 18 mai 2012 portant création et fixant les conditions de délivrance du brevet professionnel option « responsable d'entreprise hippique » selon la modalité des unités capitalisables n'ouvrent plus droit à création de nouvelle cohorte d'inscription aux examens. Ces habilitations sont caduques à l'issue de la dernière session d'examens organisée pour les candidats inscrits aux examens avant le 1^{er} janvier 2026.

Les dispositions de l'arrêté du 18 mai 2012 susmentionné demeurent toutefois en vigueur pour les candidats ayant commencé un parcours de formation ou de validation des acquis de l'expérience avant le 1^{er} janvier 2026, jusqu'au terme de celui-ci.

L'arrêté du 18 mai 2012 susmentionné est abrogé à compter du 1^{er} juillet 2028.

Art. 8. – Les candidats ayant préparé le brevet professionnel « responsable d'entreprise hippique » créé par l'arrêté du 18 mai 2012 susmentionné, peuvent bénéficier, sur demande, de correspondances entre les unités précédemment obtenues et celles constitutives du brevet professionnel « responsable d'entreprise hippique », dans la limite de validité de la version créée par le présent arrêté. Le tableau des correspondances applicables, sur demande du candidat, figure en annexe II.

Art. 9. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 23 avril 2025.

Pour la ministre et par délégation :
Le directeur général adjoint,
chef du service de l'enseignement technique,
L. MAURER

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGRO-ALIMENTAIRE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Arrêté du 24 avril 2026 modifiant l'arrêté du 23 avril 2025 portant création de l'option « responsable d'entreprise hippique » du brevet professionnel et fixant ses conditions de délivrance

NOR : AGRE2604844A

La ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la souveraineté alimentaire,

Vu le code rural et de la pêche maritime, notamment ses articles D. 811-165-1 à D. 811-165-8 ;

Vu l'arrêté du 23 avril 2025 portant création de l'option « responsable d'entreprise hippique » du brevet professionnel et fixant les conditions de délivrance,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Après l'article 8 de l'arrêté du 23 avril 2025 susvisé, est inséré l'article 8 *bis* ainsi rédigé :

« *Art. 8 bis.* – Les candidats détenteurs d'un des diplômes mentionnés à l'annexe III du présent arrêté, peuvent bénéficier, sur demande, de correspondance(s) avec les blocs de compétences constitutifs du brevet professionnel option "responsable d'entreprise hippique", dans la limite de validité de la version créée par le présent arrêté. Le tableau des correspondances applicables figure en annexe III.

« Les candidats détenteurs d'un brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité "éducateur sportif" mention équitation peuvent bénéficier, sur demande, des allègements de formation pour le brevet professionnel option "responsable d'entreprise hippique", dans la limite de validité de la version créée par le présent arrêté. Le tableau des allègements possibles figure en annexe IV.

« Les candidats ajournés au baccalauréat professionnel spécialité "conduite et gestion de l'entreprise hippique" peuvent, sur demande et sur présentation de l'attestation ou des attestations de blocs de compétences, bénéficier de correspondance(s) avec le brevet professionnel option "responsable de l'entreprise hippique" selon les termes de l'annexe V.

« Les candidats ajournés au brevet de technicien supérieur agricole spécialité "métiers de l'élevage : développement, production, conseil" peuvent, sur demande et sur présentation de l'attestation ou des attestations de blocs de compétences, bénéficier de correspondance(s) avec le brevet professionnel option "responsable de l'entreprise hippique" selon les termes de l'annexe VI.

« Les candidats ajournés au brevet de technicien supérieur agricole spécialité "ACS'AGRI : Analyse, Conduite et Stratégie de l'entreprise Agricole" peuvent, sur demande et sur présentation de l'attestation ou des attestations de blocs de compétences, bénéficier de correspondance(s) avec le brevet professionnel option "responsable de l'entreprise hippique" selon les termes de l'annexe VII. »

Art. 2. – Après l'annexe II de l'arrêté du 23 avril 2025 susvisé, sont ajoutées les annexes III, IV, V, VI et VII qui figurent au présent arrêté.

Art. 3. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 24 avril 2026.

Pour la ministre et par délégation :
*Le directeur général adjoint
de l'enseignement et de la recherche,*
L. MAURER

ANNEXES

ANNEXE III

LISTE DES BLOCS DE COMPÉTENCES DU BREVET PROFESSIONNEL OPTION « RESPONSABLE D'ENTREPRISE HIPPIQUE » VALIDÉS AU TITRE DE LA DÉTENTION DE CERTAINS DIPLÔMES

Diplômes	Blocs de compétences du brevet professionnel option « responsable d'entreprise hippique »
Brevet professionnel délivré par le ministère chargé de l'agriculture	C1. Se situer en tant que professionnel de la filière hippique
Brevet professionnel option « Responsable d'entreprise agricole »	C1. Se situer en tant que professionnel de la filière hippique C7. (UCARE) Promouvoir les activités de l'entreprise hippique
Brevet professionnel option « Educateur canin »	C1. Se situer en tant que professionnel de la filière hippique C7. (UCARE) Promouvoir les activités de l'entreprise hippique
Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport	C7. (UCARE) Promouvoir les activités de l'entreprise hippique
Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « éducateur sportif » mention « équitation »	C5. Manipuler des équidés à pied C7. (UCARE) Travailler des équidés éduqués montés ou attelés C7. (UCARE) Promouvoir les activités de l'entreprise hippique
Baccalauréat professionnel délivré par le ministère chargé de l'agriculture	C1. Se situer en tant que professionnel de la filière hippique C7. (UCARE) Promouvoir les activités de l'entreprise hippique C7. (UCARE) Accueillir une clientèle non francophone dans le cadre de son activité

ANNEXE IV

ALLÈGEMENTS DE FORMATION ACCORDÉS AUX TITULAIRES DU BREVET PROFESSIONNEL DE LA JEUNESSE, DE L'ÉDUCATION POPULAIRE ET DU SPORT SPÉCIALITÉ « ÉDUCATEUR SPORTIF » MENTION ÉQUITATION CANDIDATS AU BREVET PROFESSIONNEL OPTION « RESPONSABLE D'ENTREPRISE HIPPIQUE »

Vous êtes titulaire du	Vous préparez le	Vous pouvez bénéficier des allègements suivants
Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « éducateur sportif » mention « équitation »	Brevet professionnel « responsable d'entreprise hippique »	Allègement de formation C3. Organiser le cadre de travail et de pratiques avec les équidés de l'entreprise hippique Allègement de formation C4. Assurer la conduite technique de la cavalerie

ANNEXE V

POUR LES CANDIDATS AJOURNÉS : TABLEAU DES CORRESPONDANCES ENTRE LES BLOCS DE COMPÉTENCES ACQUIS AU TITRE DU BACCALAURÉAT PROFESSIONNEL SPÉCIALITÉ « CONDUITE ET GESTION DE L'ENTREPRISE HIPPIQUE » ET CEUX DU BREVET PROFESSIONNEL OPTION « RESPONSABLE D'ENTREPRISE HIPPIQUE »

Blocs de compétences du baccalauréat professionnel spécialité « conduite et gestion de l'entreprise hippique »	Blocs de compétences du brevet professionnel option « responsable d'entreprise hippique »
C9. Réaliser la gestion technico-économique, humaine et commerciale de l'entreprise dans une logique de développement durable	C2. Assurer le fonctionnement courant et la définition des évolutions de l'entreprise hippique C3. Organiser le cadre de travail et de pratiques avec les équidés de l'entreprise hippique
C10. Gérer une cavalerie dans un contexte de durabilité et dans le respect du bien-être animal	C4. Assurer la conduite technique de la cavalerie C6. Assurer l'entretien et la maintenance des infrastructures et des équipements de l'entreprise hippique C7. (UCARE) (*) Conduire des prairies sur l'entreprise hippique pour une production de fourrage C7. (UCARE)(*) Conduire la reproduction d'une jument
C11. Gérer le travail du cheval en vue de développer ses potentialités dans le respect des règles de sécurité et du bien-être animal	C5. Manipuler des équidés à pied C7. (UCARE)(*) Travailler des équidés éduqués montés ou attelés

(*) Facultatif : le candidat peut faire une autre UCARE s'il le souhaite.

ANNEXE VI

POUR LES CANDIDATS AJOURNÉS : TABLEAU DES CORRESPONDANCES ENTRE LES BLOCS DE COMPÉTENCES ACQUIS AU TITRE DU BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR AGRICOLE SPÉCIALITÉ « MÉTIERS DE L'ÉLEVAGE : DÉVELOPPEMENT, PRODUCTION, CONSEIL » ET CEUX DU BREVET PROFESSIONNEL OPTION « RESPONSABLE D'ENTREPRISE HIPPIQUE »

Blocs de compétences brevet de technicien supérieur agricole spécialité « métiers de l'élevage : développement, production, conseil »	Blocs de compétences du brevet professionnel option « responsable d'entreprise hippique »
C5. Piloter un système d'élevage	C2. Assurer le fonctionnement courant et la définition des évolutions de l'entreprise hippique
C6. Organiser l'activité de production	C3. Organiser le cadre de travail et de pratiques avec les équidés de l'entreprise hippique
C7. Répondre à une problématique zootechnique située	C4. Assurer la conduite technique de la cavalerie C7. (UCARE) (*) Conduire la reproduction d'une jument

(*) Facultatif : le candidat peut faire une autre UCARE s'il le souhaite.

ANNEXE VII

POUR LES CANDIDATS AJOURNÉS : TABLEAU DES CORRESPONDANCES ENTRE LES BLOCS DE COMPÉTENCES ACQUIS AU TITRE DU BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR AGRICOLE SPÉCIALITÉ « ACS'AGRI : ANALYSE, CONDUITE ET STRATÉGIE DE L'ENTREPRISE AGRICOLE » ET CEUX DU BREVET PROFESSIONNEL OPTION « RESPONSABLE D'ENTREPRISE HIPPIQUE »

Blocs de compétences brevet de technicien supérieur agricole spécialité « ACS'AGRI : Analyse, Conduite et Stratégie de l'entreprise Agricole »	Blocs de compétences du brevet professionnel option « responsable d'entreprise hippique »
C5. Assurer la gestion administrative, économique et financière de l'entreprise agricole	C2. Assurer le fonctionnement courant et la définition des évolutions de l'entreprise hippique
C6. Manager l'activité d'une entreprise agricole	C3. Organiser le cadre de travail et de pratiques avec les équidés de l'entreprise hippique



Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire

DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA RECHERCHE

Sous-direction des politiques de formation et d'éducation

Bureau des diplômes de l'enseignement technique

1^{er}, avenue de Lowendal

75007 PARIS

Juillet 2026