



Référentiel de diplôme

Brevet professionnel option "Responsable d'entreprise hippique"

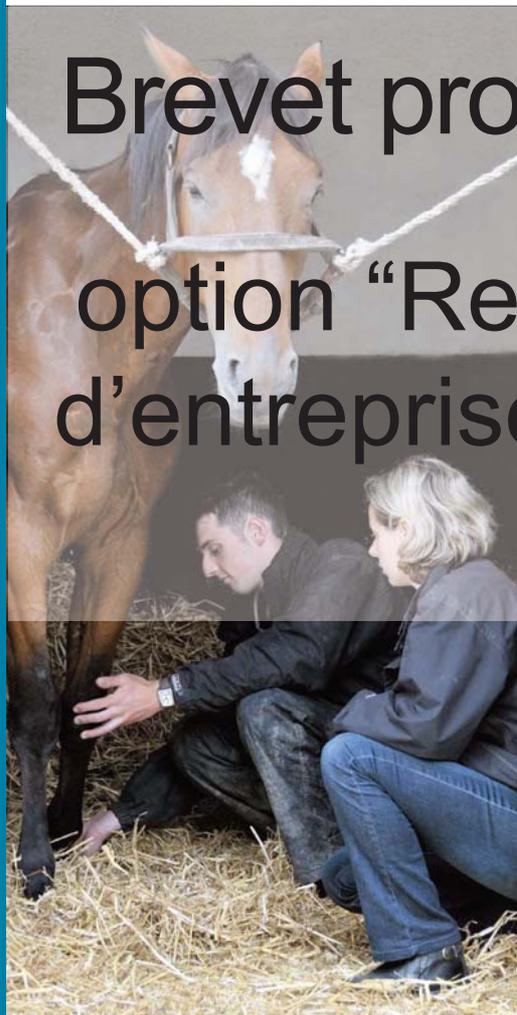


Photo couverture et photos sommaire :

Secteur des courses hippiques - Secteur des activités de loisirs et de compétition (galop, trot...)

Sources : *AFASEC - CEZ de Rambouillet*

Référentiel de diplôme Brevet professionnel option “Responsable d’entreprise hippique”

Sommaire



Le référentiel du diplôme du Brevet professionnel option “Responsable d’entreprise hippique” comporte :

- un référentiel professionnel qui présente les emplois types ciblés par le diplôme, la fiche descriptive des fonctions et activités exercées et la liste des situations professionnelles significatives,
- un référentiel de certification qui dresse la liste des capacités évaluées et attestées par la délivrance du diplôme.

Ce diplôme en unités capitalisables, qui se situe au niveau 4 de la nomenclature de 1969, est enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Référentiel professionnel 1

Le contexte de l’emploi visé	3
Fiche descriptive d’activités.....	9
Situations professionnelles significatives.....	11

Référentiel de certification..... 13

Liste des capacités attestées par le diplôme.....	15
Capacités générales.....	15
Capacités professionnelles	16
Modalités d’évaluation	19

Siglier	21
---------------	----

Référentiel de diplôme
Brevet professionnel
option “Responsable
d’entreprise hippique”

Référentiel professionnel

Le référentiel professionnel du brevet professionnel option “Responsable d’entreprise hippique” décrit les emplois visés dans le secteur des courses hippiques et le secteur des activités de loisirs et de compétition.

Le référentiel professionnel est composé de trois parties : la première partie fournit un ensemble d’informations relatives au contexte de l’emploi visé, la deuxième partie est constituée de la fiche descriptive d’activités (FDA) et la troisième présente les situations professionnelles significatives (SPS) organisées en champs de compétences.

1- Éléments de contexte socio-économique du secteur professionnel

1.1- Environnement politique, social, réglementaire des secteurs professionnels

Ancré dans la tradition agricole française, le cheval est un secteur économique à part entière. Avec plus de 800 000 chevaux, 250 hippodromes, près de 6 000 centres équestres et plus de 600 000 licenciés, la filière équine génère plus de 65 000 emplois, de nature variée, dont 35 000 emplois agricoles. Elle participe au développement et au dynamisme des territoires ruraux, en particulier par le biais des activités de loisirs, permet le maintien de l'agriculture en zone périurbaine, contribue de multiples manières à l'entretien des espaces ruraux (entretien des prairies, des itinéraires de randonnées...). Enfin, la dimension sociale du cheval qui favorise les liens entre, d'une part l'agriculture et le rural, d'autre part le rural et la ville ne peut être négligée. Elle est accentuée par le rôle éducatif, thérapeutique et vecteur d'insertion sociale que peut jouer le cheval.

Le monde du cheval a beaucoup changé depuis quelques années, en particulier sous l'impulsion d'une politique volontariste de l'État qui s'est concrètement traduite par l'obtention du statut agricole en 2005, un effort de structuration de la filière et des bénéfices économiques qui profitent à toute la filière.

1.1.1- L'obtention du statut agricole en 2005

La loi sur le développement des territoires ruraux a permis à de très nombreuses activités développées autour du cheval de bénéficier du statut agricole.

Cette évolution a dynamisé la filière grâce à une diminution des coûts de production (application d'un taux de TVA 5,5%, exonération de taxes, assujettissement à l'impôt sur le bénéfice agricole) et à la possibilité de bénéficier du statut de jeune agriculteur.

1.1.2- Un effort de structuration de la filière

Le secteur des courses est structuré autour de deux sociétés mères : la SECF (Société d'élevage du cheval français) pour les courses de trot et France Galop, pour les courses de galop. Le secteur du cheval de sport et de loisir a été pendant un temps structuré au sein de la FIVAL (Fédération interprofessionnelle du cheval). Aujourd'hui de nombreux organismes interviennent dans cette filière de façon peu coordonnée au niveau national :

- représentants de l'élevage et des agriculteurs diversifiés dans le cheval : la FNC¹.

- représentants des sports équestres et du cheval de loisir : GHN, ACSOF, SHF, SNEEPEE, SNETE, FFE...²

Au niveau régional, les Conseils régionaux des chevaux, associations loi 1901, ont vocation à regrouper plusieurs organisations de la filière équine, avec une composition variable selon les régions, afin de coordonner les actions engagées par tous les professionnels du cheval.

L'Etat intervient essentiellement par l'intermédiaire de l'IFCE³ et de la DGPAAT³. Le premier, établissement public administratif, issu du regroupement de l'École nationale d'équitation et des Haras nationaux, est placé sous la double tutelle des ministères chargés des sports et de l'agriculture. Il a pour missions de promouvoir l'élevage des équidés et les activités liées au cheval, et, de favoriser le rayonnement de l'équitation en partenariat avec les organisations socioprofessionnelles, les collectivités locales et les associations. La seconde intervient par l'intermédiaire de la sous-direction du développement et du cheval à laquelle appartiennent les deux bureaux consacrés à ce secteur, le bureau de l'élevage et des activités équestres ainsi que le bureau des courses et du pari mutuel.

1.1.3- Des bénéfices économiques qui profitent à toute la filière

Le développement de la filière a été permis par le reversement chaque année de plus de 450 millions d'euros de gains de courses et de prestations de loisirs aux éleveurs, propriétaires, aux écuries de courses, aux écuries de compétition, aux centres équestres, associations de races, à la SHF, auxquels s'ajoute neuf millions d'euros de financement par le Fonds EPERON (Encouragement aux Projets Équestres Régionaux Ou Nationaux).

1.2- Type d'entreprises et/ou d'établissements concernés

De sa conception à son utilisation, le cheval, qui constitue un capital, est l'objet de soins, de dressage et d'entraînement. Ces prestations sont réalisées par différents types d'entreprises, en fonction de l'utilisation finale : les courses, trot ou galop, et les activités de loisirs et de compétition.

A ces entreprises spécialisées dans la valorisation des équidés, s'ajoutent les élevages. Les emplois et entreprises situés dans la production de chevaux pour le secteur viande sont assimilés à ceux de l'élevage.

1.2.1- De multiples emplois

Les emplois se répartissent en 3 catégories⁴ :

- les emplois non agricoles, au contact du cheval : enseignant d'équitation, spectacles équestres, propriétaire non-éleveur, non-entraîneur, maréchal ferrant, marchand d'animaux, vétérinaire..., soit environ 5 000 emplois,
- les emplois non agricoles, indirects : prestataires de services, organisation des paris sur les courses hippiques, fournisseurs d'équipement, d'aliment, artisans bourreliers et selliers, presse, formation et recherche...et organismes publics et socioprofessionnels, soit plus de 25 000 emplois. Ces deux catégories offrent des possibilités importantes d'emplois pour les passionnés du cheval.
- les emplois agricoles : depuis 2005, avec l'adoption de la loi sur les territoires ruraux, la majeure partie des activités équestres bénéficie du statut agricole. Au nombre de 35 000, ils sont représentés par :
 - l'entraînement des chevaux de course, avec près de 20% des entreprises et des salariés,
 - l'équitation de loisir et de compétition, avec plus de 45% des entreprises.

Le secteur de l'élevage est plus difficile à cerner : 5 000 éleveurs sont déclarés en activité agricole non salariée sur un total de plus de 44 000 éleveurs propriétaires de juments, simplement répertoriés dans la base zootechnique du SIRE (Service Identifiant et Répertoire des Equidés au sein des Haras Nationaux). Il s'agit d'une activité accessoire dans la plupart des cas. Les salariés y sont moins nombreux (13% des emplois salariés).

Le brevet professionnel "Responsable d'entreprise hippique" prépare essentiellement aux emplois agricoles. La conjugaison d'une politique volontariste et d'un contexte économique et social favorable, a permis un essor considérable en quelques années de ce secteur, dans toutes ses activités :

- les courses hippiques : Les paris (PMU et PMH) ont représenté près de 9 milliards d'euros en 2007, soit 50% de plus qu'en 2004⁵,
- le cheval de sport et loisir.

Les cavaliers adhérents à la FFE (Fédération Française d'Équitation) sont plus de 600 000 qui exercent leur activité dans plus de 6 000 clubs ou organisations d'événements équestres. Le nombre de licenciés a augmenté de 30% en dix ans. Il faut y ajouter les cavaliers occasionnels et réguliers qui n'adhèrent pas à la FFE qui sont difficiles à comptabiliser. Selon les sources le nombre de pratiquants réguliers fluctue entre 550 000 et 1,5 million voire plus de 2,6 millions.

Ainsi les emplois agricoles générés par la filière équine croissent régulièrement de 1 à 2% par an depuis 10 ans, même si moins d'un contrat sur 4 est en CDI.

1.2.2- Le secteur des courses hippiques

Il est organisé autour de deux activités ; les courses de galop (plat ou obstacle) et les courses de trot (trot attelé ou monté), préparées dans des écuries d'entraînement, avec pour chacune d'elle une organisation et un fonctionnement très spécifiques.

► Les écuries de galop

- Les structures

En France environ 10 100 galopeurs, appartenant à plus de 2 500 propriétaires, sont entraînés par 1 000 entraîneurs.

Ces chevaux participent à plus de 6 800 courses en France sur 250 hippodromes. Ces chiffres sont relativement stables même si on constate une diminution du nombre de propriétaires et une augmentation du nombre de courses (210 courses de plus en 3 ans).

Les écuries sont regroupées en centre d'entraînement, avec mise à disposition d'infrastructures, en particulier les pistes, par France Galop ou des sociétés de courses régionales.

Les principaux centres sont Chantilly, Maisons-Laffitte, Pau, Lyon...

Trois grandes Fédérations régionales de courses de galop regroupent 65% des effectifs de chevaux : Paris, le Sud-Ouest et l'Anjou-Maine.

- Perspectives d'évolution

Le nombre d'entraîneurs est relativement stable. La limitation du nombre de courses par la réglementation et la raréfaction des propriétaires écartent actuellement tout scénario de forte croissance.

Se pose la question de la restructuration de ces écuries, qui sont souvent de taille moyenne et ne permettent pas toujours de rentabiliser une main d'oeuvre salariée nécessairement assez polyvalente. Dans d'autres pays, les écuries sont de grande taille avec des salariés très spécialisés.

L'organisation classique de la filière, qui consiste à dissocier les activités d'élevage, d'entraînement et les statuts d'entraîneur et de propriétaire, tend en province à évoluer vers des entreprises de type trot nécessitant une plus grande polyvalence (entrepreneur éleveur, propriétaire et entraîneur)

- Les structures employeuses de main-d'œuvre

A peine 30% de ces écuries emploient de la main-d'œuvre salariée avec en moyenne 7,5 salariés par structure. Ce chiffre masque de grandes disparités : un quart de ces écuries compte plus de 10 salariés (la plus grande écurie employant 70 salariés) et de nombreuses petites écuries ont moins de 3 salariés (40%),⁶ ce qui induit une faible structuration de l'emploi.

Les emplois sont pour 10% des contrats d'apprentissage et 60% des CDI⁷, caractérisés par une forte concentration géographique puisque près de la moitié d'entre eux se situe dans l'aire cantilienne et à Maisons-Laffitte.

Les grandes écuries et parfois les moyennes commencent à faire appel aujourd'hui à des prestataires extérieurs pour réaliser des tâches dévolues jusqu'à maintenant aux salariés : le nettoyage des boxes, le transport des chevaux...

► Les écuries de trot

- Les structures

En France 15 000 trotteurs sont entraînés par près de 1 800 entraîneurs. Ces chevaux participent à près de 11 000 courses en France sur 250 hippodromes. On constate une légère baisse du nombre d'entraîneurs. Les écuries sont disséminées dans toute la France. En général, un entraîneur de trotteur est à la fois éleveur, propriétaire et entraîneur, et dispose d'une piste d'entraînement. Parfois, il s'entraîne sur l'hippodrome local. Ce sont donc des structures très proches de l'agriculture. Chaque année des écuries de trot se créent, avec une durée de vie assez courte.

● Perspectives d'évolution

Le secteur du trot (entraîneurs et éleveurs) est actuellement relativement protégé de la concurrence étrangère par le règlement du Stud-book et par l'obligation de saillie naturelle ou d'insémination sur le lieu de récolte. Cependant pour garder une rentabilité élevée à cette activité de courses, un "Plan Cadre français" a été défini pour 2005-2015, avec une réduction du nombre de poulinières et de trotteurs qualifiés, ce qui se répercute sur l'activité des écuries.

La réforme des paris rend aussi l'évolution du secteur incertain.

Les structures évoluent depuis quelques années vers une spécialisation des activités, avec des éleveurs, des pré-entraîneurs, des entraîneurs. Cette assimilation à la structure classique d'une écurie de galop n'est pas sans incidence sur les types d'emplois.

● Les structures employeuses de main-d'œuvre

Le secteur du trot emploie moins de main-d'œuvre salariée en raison de la structuration essentiellement familiale des écuries. Le fait que 30% d'entre elles emploient de la main-d'œuvre salariée, mais avec en moyenne un peu moins de 3 salariés par structure induit, comme en galop, une faible structuration de l'emploi. Le secteur du trot emploie essentiellement en province (62% dans le grand Ouest).

1.2.3- Le secteur des activités de loisirs et de compétition

Longtemps considéré comme sport d'élite et cantonné aux trois disciplines olympiques (saut d'obstacles, dressage et concours complet), l'équitation s'est aujourd'hui largement diversifiée et ouverte à un public varié. A la faveur de l'engouement croissant du public pour cet animal et du développement des activités de loisirs, les activités gravitant autour du cheval connaissent un essor spectaculaire.

L'étude des établissements qui développent ses activités est complexe en raison de l'absence de code NAF "entreprises d'équitation", de leur diversité, tant dans leurs activités que dans leurs statuts (associations, ferme équestre...) et de la forte présence d'amateurs. Ces activités peuvent être classées en trois catégories :

- l'enseignement de l'équitation,
- l'organisation et l'encadrement de promenades, randonnées (tourisme équestre),
- la prise en pension, le débouillage, la préparation aux concours, la valorisation et la commercialisation des jeunes chevaux.

Le développement de ces activités de loisirs et de compétition est également le fait des particuliers. Nombreux dans certaines zones rurales, les chevaux font partie d'un style de vie. Les propriétaires (agriculteurs, salariés, professions libérales...) possèdent des chevaux pour le loisir familial (randonnée) ou pour participer à des concours (amateurs). Ils ne sont pas créateurs d'emplois directs mais ils génèrent dans leur globalité des emplois indirects (maréchal ferrant, vétérinaire, fournisseurs de matériel, d'aliments...)

Les deux premières catégories d'activités réalisées dans un cadre professionnel relèvent des établissements équestres et la dernière d'écuries de propriétaires, ces structures ayant des caractéristiques spécifiques en termes de fonctionnement et d'emploi.

► Les établissements équestres

● Les structures

La FFE recense en 2009 plus de 6 000 structures adhérentes sous statut professionnel ou associatif : 3 300 clubs et 2 400 structures organisatrices d'activités (associations de concours...).

Il faut y ajouter un certain nombre de structures qui n'adhèrent pas à la FFE et qui ne délivrent pas de diplômes fédéraux (galop...), en particulier dans le secteur du tourisme équestre. Le nombre de structures équestres a augmenté de 30% en douze ans par l'installation de moniteurs en entreprise individuelle essentiellement. Et s'il y a trente ans le secteur était essentiellement associatif, aujourd'hui les professionnels privés représentent 60% de ces adhérents.

Le secteur associatif regroupe essentiellement des associations de cavaliers qui mettent en commun des structures, des activités et qui ont parfois une prestation de formation équestre, des établissements de formation et des associations de concours.

Le secteur privé comprend essentiellement des structures d'enseignement de l'équitation (des clubs) : centres équestres, poney club, baby club, centres de tourisme équestre, mais aussi des centres sportifs, écuries de pension et de dressage. La plupart des clubs développent uniquement des activités équestres utilisant chevaux et/ou poneys. Certains se spécialisent dans une activité : équitation, tourisme équestre, équitation western, équitation de tradition et de travail, attelage. On constate aujourd'hui un véritable engouement pour l'activité poney⁸ (près de 50% des licences, à relier aux 70% de licenciés juniors) et tourisme (15% des licences). La compétition devient moins attractive.

Les autres structures sont multisports ou liées à une activité d'élevage (poulinières) ou de commerce d'équidés.

● Perspectives

Il y aurait un potentiel de 2,2 millions de personnes intéressées par la pratique de l'équitation et un potentiel d'accroissement du nombre de pratiquants dans les deux ans à venir de 800 000 personnes, avec dans un cas sur deux le souhait d'une pratique occasionnelle, avec comme occasion la plus citée la balade/randonnée avec un accompagnateur.

● Structures employeuses de main-d'œuvre salariée

La taille des établissements équestres est très variable. Le nombre moyen de licences par établissement s'élève à 80 mais avec de grandes différences entre le nombre de licences dans les associations de concours (une douzaine en moyenne) et dans les clubs (120 à 130).

Ces moyennes masquent des situations très variées, certains centres comptant plus de 200 inscrits et d'autres moins de 50. Cette hétérogénéité s'explique par l'éventail des d'activités proposées (enseignement, tourisme, pension, dressage), et par la localisation géographique des centres équestres (les plus grands sont situés en zone périurbaine).

70% des établissements équestres sont employeurs de main-d'œuvre avec en moyenne 2 salariés par établissement.

Le potentiel d'emploi est sans aucun doute plus important mais il ne faut pas négliger la concurrence exercée sur les emplois de niveau V et IV par les jeunes en formation par alternance et les bénévoles.

► Les écuries de propriétaires

● Les structures

Sous cet intitulé, sont regroupées des structures offrant des prestations diversifiées dans le cadre d'une prise en pension de chevaux de propriétaires : travail d'entretien, suivi de la reproduction, travail de rééducation, travail de débouillage, de pré entraînement, travail de compétition. Dans ce dernier cas, il peut s'agir soit de préparer les chevaux de propriétaires qui participeront eux-mêmes à des compétitions (d'amateurs en général), soit de préparer et de mener en compétition professionnelle des chevaux de propriétaires.

La diversité des disciplines équestres (une quinzaine), rend la typologie des structures complexe.

Ces structures peuvent aussi assurer l'achat et la vente de chevaux.

● Perspectives

Le secteur des écuries de propriétaires se développe fortement depuis une dizaine d'années mais leur activité génère peu d'emplois salariés. Ce sont souvent des petites structures, économiquement fragiles. Les propriétaires sont moins nombreux et le prix de pension étant un facteur d'attractivité, de nombreuses écuries pratiquent des prix insuffisants pour assurer leur rentabilité.

● Structures employeuses de main-d'œuvre

Leur nombre est très difficile à évaluer car elles ne sont pas toujours inscrites à la MSA.

1.2.4- Facteurs d'évolution et de variabilité en cours

L'ensemble des entreprises de la filière est soumis :

- au renforcement de la réglementation notamment en matière de sécurité,
- à une féminisation du secteur qui peut nécessiter des adaptations dans l'organisation du travail au regard des contraintes des métiers,
- aux aspirations des candidats à l'emploi vers moins de contraintes, ce qui peut poser des problèmes de turn over important dans les emplois et de recrutement pour certains métiers.

Pour le secteur des courses, il faut ajouter :

- une spécialisation qui s'accroît dans le secteur du trot,
- une augmentation du recours aux prestations de services susceptibles de diminuer l'emploi dans le secteur du galop,
- une restructuration des grandes entreprises de galop tendant vers une spécialisation accrue des salariés,
- une diversification des activités des petites entreprises dans l'élevage, le débouillage nécessitant à l'inverse une main-d'œuvre plus polyvalente.

Pour le secteur des loisirs et de la compétition, on constate un engouement accru pour les emplois et les métiers de ce secteur. Une partie des jeunes s'y engage dans une perspective de pratique régulière de l'équitation avec une représentation parfois erronée de la réalité des activités exercées.

L'avenir des entreprises hippiques est rendu incertain par les conséquences possibles de l'ouverture des paris en ligne. Mal maîtrisée, elle peut entraîner une chute des paris du PMU ce qui aurait des retombées économiques importantes sur toute la filière. De plus, la valorisation du cheval reste avant tout une activité de loisir, naturellement exposée aux phénomènes de crise économique qui peuvent entraîner une baisse des engagements dans les compétitions amateurs, des paris en course, fragilisant fortement les entreprises.

2- Les emplois visés par le diplôme

Le Brevet professionnel spécialité "Responsable d'entreprise hippique" est un diplôme de niveau IV préparant à un ensemble assez diversifié de métiers, diversification liée au type de structure hippique mais aussi à la nature et au niveau de la responsabilité exercée.

Trois métiers différents peuvent être distingués :

- responsable d'entreprise (entraîneur d'écurie de trot, galop, d'établissement équestre ou d'écurie de propriétaire) exercée le plus souvent dans le cadre d'une activité indépendante,
- responsable du piquet de chevaux (premier garçon, groom) exercée à titre salarial sous la responsabilité du responsable d'entreprise. Le degré de spécialisation des tâches et d'autonomie dépend avant tout de la taille de l'entreprise,
- responsable des déplacements du piquet de chevaux (garçon de voyage, groom).

2.1- Différentes appellations institutionnelles ou d'usage dans les entreprises

Que ce soit pour le secteur des courses ou pour les établissements équestres, il n'existe pas de fiche emploi ou métier du répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) qui puisse être mise en correspondance avec les métiers décrits par les fédérations professionnelles et sociétés mères.

Dans le secteur des courses, ces emplois sont régis par la convention collective des écuries de galop et de trot et sont désignés comme emplois salariés de premier garçon, garçon de voyage, assistant d'entraînement, auxquels il faut ajouter le métier d'entraîneur, responsable d'entreprise.

Dans les établissements équestres, l'emploi est organisé par la convention collective des centres équestres révisée en 1998. Celle-ci recense notamment les emplois de niveau IV :

- Soigneur responsable d'écurie,
- Enseignant animateur,
- Guide Equestre.

Si la convention collective définit très précisément les emplois, sa déclinaison dans les structures est freinée par leur faible dimension et par l'obligation, pour exercer une fonction d'animation, de justifier d'un diplôme délivré par le ministère en charge des sports. Dans la plupart des centres, les emplois portent essentiellement sur des enseignants animateurs ou des guides équestres, chargés des chevaux (débouillage, travail des équidés), de l'accueil, de l'animation et de

l'enseignement (enseignement des bases d'équitation) ou de l'organisation de sorties dans le respect des règles de sécurité, de la gestion (de la clientèle, des chevaux....).

Résumé des principaux métiers

Dans tous les cas, l'activité est caractérisée par la relation au vivant et à l'animal. Elle s'appuie sur la qualité "d'homme de cheval", acquise de l'expérience du contact avec le cheval qui permet de prévenir les risques encourus par l'homme et le cheval lors de l'activité hippique. La relation avec la clientèle est aussi fondamentale dans le métier. Ce métier se décline différemment selon le secteur d'activité.

Dans le secteur des courses

Entraîneur

Responsable d'entreprise dont l'activité est centrée sur la préparation physique et mentale d'un cheval confié par un propriétaire qu'il doit transformer en animal de compétition. Il doit avoir des compétences techniques, issues d'une longue pratique professionnelle lui permettant de définir des programmes d'entraînement. Il doit avoir aussi des compétences de management, de gestion économique et fiscale d'une entreprise, de communication avec les propriétaires qui sont de plus en plus souvent étrangers. Dans le secteur du trot, l'entraîneur est souvent aussi éleveur et entraîne ses propres chevaux.

Assistant entraîneur

Justifiant d'une longue expérience, il est l'adjoint de l'entraîneur, qu'il aide et supplée. Il dirige le personnel de l'écurie, les autres cadres, aussi bien à l'écurie qu'en déplacement.

Garçon de voyage

Il organise les déplacements, au cours desquels il surveille et commande les autres membres du personnel qui l'accompagnent. Il remplit les formalités nécessaires sur les hippodromes, prodigue les soins aux chevaux et veille à leur santé. Il peut représenter l'entraîneur en son absence. Quel que soit l'effectif de l'écurie ou son ancienneté, le garçon de voyage conduit régulièrement le camion aux courses. Il est chargé de l'entretien de la sellerie. Il peut participer au travail de l'écurie.

Premier garçon

Il organise, commande, surveille et peut, si nécessaire, participer au travail de l'écurie. Il veille à la santé des chevaux, distribue la nourriture, prodigue les soins, suivant les ordres reçus de l'entraîneur.

Il peut être chargé de la direction d'une cour. Il peut être amené à remplacer l'entraîneur en son absence.

Dans le secteur des entreprises de loisirs et de compétition

Responsable d'entreprise équestre

Il met en œuvre un ensemble de prestations de service pour des clients. Il est donc chargé de l'entretien et de la préparation physique et mentale d'un cheval qu'il doit transformer en animal apte à assurer les prestations attendues. Il doit avoir des compétences techniques, issues d'une longue pratique professionnelle, lui permettant de définir des programmes de remise en forme et d'entraînement. Il doit avoir aussi des compétences de management, de gestion économique et fiscale d'une entreprise, de communication avec les propriétaires ou les clients.

Responsable d'écurie

Il organise, commande, surveille et peut, si nécessaire, participer au travail de l'écurie. Il veille à la santé des chevaux, distribue la nourriture, prodigue les soins, suivant les ordres reçus du responsable

Groom

Travaillant dans une écurie de compétition, le groom a la responsabilité des soins quotidiens aux chevaux, de l'organisation des déplacements pour les concours. Il accompagne le cavalier professionnel en concours, gère l'organisation du séjour en fonction des épreuves. Il participe généralement à l'entraînement des chevaux.

2.2- Lien avec des statuts d'emploi

Le responsable de structure hippique peut prétendre à la capacité professionnelle agricole sous réserve d'avoir un diplôme agricole de niveau IV apportant des compétences importantes en gestion et inscrit sur une liste définie par le Ministère en charge de l'Agriculture.

Le statut d'entraîneur public (donc travailleur indépendant entraînant les chevaux de plusieurs propriétaires) dans le secteur du galop ou du trot nécessite une licence d'entraîneur délivrée par France Galop ou par la Société d'Elevage du Cheval Français suite à un stage de formation et la reconnaissance d'une expérience professionnelle.

Cette licence figure au code des courses mais n'est pas inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

L'entraîneur peut aussi demander aux deux sociétés mères une autorisation d'entraîner. La licence d'entraîneur public permet d'avoir des chevaux de propriétaire courant sous les couleurs de celui-ci alors qu'avec l'autorisation d'entraîner, les chevaux ne peuvent courir que sous les couleurs de l'entraîneur.

Dans le domaine des établissements équestres et écuries de propriétaires, pour pouvoir encadrer, animer ou enseigner une activité physique et sportive, le professionnel doit être titulaire d'un titre ou diplôme reconnu par le ministère chargé des sports.

Le Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport (BP JEPS) créé en 2001, succède au Brevet d'État d'Éducation Sportif 1er degré (BEES 1). Il atteste de la possession des compétences professionnelles indispensables à l'exercice du métier d'animateur. Le BPJEPS spécialité "activités équestres" comprend 5 mentions : équitation, tourisme équestre, attelage, équitation western, équitation de travail et tradition.

2.3- Place dans l'organisation hiérarchique de l'entreprise

Si les emplois et leur hiérarchie dans l'entreprise sont clairement définis dans les conventions collectives, la polyvalence est de rigueur en général, compte tenu de la taille de l'entreprise. Seules les entreprises de galop de taille importante peuvent réellement spécialiser les emplois. Dans tous les cas, le titulaire de l'emploi a vocation à exercer des responsabilités au sein de l'entreprise hippique..

2.4- Conditions d'exercice de l'emploi

L'emploi s'exerce au contact des chevaux et de la clientèle. Il est nécessaire de respecter strictement les consignes de sécurité, afin de prévenir les risques liés à l'activité.

Le titulaire de l'emploi travaille une majeure partie de son temps à l'extérieur, en toute saison. Il monte à cheval presque quotidiennement. Les risques professionnels de blessure (chute, coup de sabot...) sont importants dans toutes les activités.

L'amplitude de travail est forte, la journée étant rythmée par les soins aux chevaux matin et soir et par l'activité de valorisation : les entraînements se déroulent le matin en général dans le secteur des courses (dès 6H00 l'été) pour tenir compte du bien-être des chevaux. Dans les activités de loisirs, l'accueil du public est essentiellement concentré le soir, sur les mercredis et les week-end.

Les tâches sont dans l'ensemble peu mécanisables mais les possibilités d'amélioration de la productivité du travail existent. Les soins aux animaux, la maintenance des bâtiments, installations et matériel relèvent de l'activité quotidienne du titulaire de l'emploi.

Le chef d'entreprise et les salariés sont amenés à travailler les week-end, les jours fériés et pendant les vacances scolaires, en fonction du calendrier des courses, des compétitions professionnelles ou amateurs et de la disponibilité des pratiquants amateurs. Les déplacements en France, voire à l'étranger, sont fréquents dans le secteur des courses et des compétitions sportives.

Les activités de valorisation concernent un animal aux caractéristiques spécifiques. La connaissance, la compréhension du comportement et l'approche de l'animal dans des conditions de sécurité satisfaisantes requièrent une longue pratique et des compétences "d'homme de cheval".

Une relation binaire homme cheval est fondamentale pour mettre l'animal en confiance. Cela implique une organisation du travail particulière : le salarié suit en principe toujours les mêmes chevaux.

2.5- Degré d'autonomie et de responsabilité

L'autonomie du responsable d'entreprise hippique s'exerce dans le cadre des réglementations obligatoires auxquelles ses diverses activités le soumettent.

Qu'il soit responsable d'entreprise, régisseur ou gérant, le titulaire de l'emploi assure la conduite et la gestion technico-économique d'une entreprise en toute autonomie. Seules les fonctions liées au pilotage de l'établissement sont exclusivement du ressort du responsable : gestion juridique et patrimoniale, orientations techniques, économiques et financières.

Le responsable d'un piquet de chevaux doit être attentif et observateur, adapter son travail au comportement du cheval et avoir un comportement calme et respectueux des animaux et de leur bien-être. Il doit organiser en toute autonomie le travail d'écurie ou les déplacements des chevaux.

Il doit rendre compte et savoir transmettre toutes les informations utiles et expliquer les éventuels problèmes constatés sur les animaux du point de vue de leur santé et de leur comportement.

2.6- Évolutions possibles des diplômés dans et hors de l'emploi

Après quelques années dans une entreprise hippique comme premier garçon, garçon de voyage ou groom, le titulaire de l'emploi peut devenir responsable de l'établissement.

Il existe un turn over important dans la filière surtout pour les diplômés de niveau IV dans le secteur de l'enseignement de l'équitation. Les salariés quittent ce métier par lassitude des astreintes de travail, de la pénibilité, des risques professionnels. Ils peuvent se reconvertir dans des emplois qui leur permettent de valoriser leurs compétences (vente d'aliment, d'équipement...).

- 1 Fédération Nationale du Cheval
- 2 GHN groupement hippique national, ACSOF association des cavaliers de saut d'obstacle en France, SHF société hippique française, SNEEPEE syndicat national des exploitants d'établissements professionnels et des entreprises équestres, SNETE Syndicat National des Entreprises de tourisme Equestre, FFE Fédération Française d'Equitation...
- 3 Institut Français du Cheval et de l'Equitation, Direction Générale des Politiques Agricole, Alimentaire et des Territoires
- 4 Haras Nationaux, annuaire ECUS 2008
- 5 Données France Galop.
- 6 Données AFASEC 2008
- 7 Les emplois agricoles dans la filière cheval. V. Chevalier CNRS 2004
- 8 Tout cheval dont la taille à l'âge adulte est inférieure ou égale à 1,48m au garrot est nommé "pony"

La fiche descriptive d'activités (FDA) dresse la liste de l'ensemble des activités, recensées lors d'enquêtes, exercées par des titulaires des emplois visés par le diplôme. Il s'agit d'une liste quasiment exhaustive, à l'exception de quelques activités rarement rencontrées. La FDA ne décrit donc pas les activités exercées par un titulaire de l'emploi en particulier, mais correspond plutôt au cumul de toutes les configurations d'emploi des salariés ou entrepreneurs occupant les emplois visés par le diplôme.

Ces activités concernent l'ensemble des domaines du secteur hippique : courses, équitation de loisirs et de compétition.

Ces activités sont regroupées en grandes fonctions. Elles sont écrites, par convention, sans pronom personnel, les activités pouvant être conduites soit par une femme, soit par un homme.

Dans le cadre de son activité, le ou la titulaire de l'emploi :

1- Recherche, collecte et trie des informations

- 1.1- recherche et collecte des informations dans les domaines relatifs à la filière professionnelle
- 1.2- identifie les acteurs et les réseaux qui concernent son activité
- 1.3- collecte les données nécessaires au fonctionnement de l'entreprise et les enregistre
- 1.4- organise l'information en fonction des utilisations
 - 1.4.1- classe, organise, hiérarchise
 - 1.4.2- peut utiliser la bureautique
 - 1.4.3- peut utiliser des applications spécifiques de transfert et de traitement
- 1.5- utilise des sources d'informations)
- 1.6- peut faire appel à des structures d'appui et de conseil
- 1.7- peut participer à des formations, des démonstrations, des journées techniques...

2- Communique en interne et en externe

- 2.1- définit une stratégie de communication en fonction de la clientèle ciblée
- 2.2- met en œuvre des actions de promotion
- 2.3- communique dans l'entreprise
- 2.4- assure la communication de l'entreprise avec ses partenaires
- 2.5- peut utiliser une langue étrangère, en particulier l'anglais

3- Pilote une entreprise

- 3.1- utilise des indicateurs techniques et économiques
- 3.2- compare la rentabilité de ses activités et de ses équidés
- 3.3- réalise les diagnostics nécessaires au pilotage de l'entreprise en fonction de son évolution
- 3.4- réalise les ajustements nécessaires techniques et économiques

3.5- planifie les investissements

3.6- adapte les effectifs en personnel aux besoins de l'entreprise

3.7- peut s'engager dans des démarches de qualité ou signes officiels de qualité

4- Conduit quotidiennement une entreprise

- 4.1- réalise les démarches administratives liées à l'activité
- 4.2- établit ou fait établir les documents comptables de l'entreprise
- 4.3- réalise le suivi de trésorerie à l'aide d'outils comptables
- 4.4- enregistre ou fait enregistrer les données permettant de comparer la rentabilité de ses différentes activités et de ses différents équidés
- 4.5- compare les résultats aux objectifs de l'entreprise

5- Applique et fait respecter les règles d'hygiène et de sécurité

- 5.1- applique en toute situation les mesures de prévention liées aux risques professionnels
- 5.2- vérifie la conformité des matériels, équipements et installations aux normes de sécurité
- 5.3- applique les règles de prévention des risques liés à la valorisation du cheval
- 5.4- applique les règles de prévention des risques lors de l'utilisation des chevaux par la clientèle
- 5.5- peut être amené à prodiguer les premiers secours en cas d'accident

6- Gère les bâtiments, installations, matériels, équipements, prairies et paddocks

- 6.1- entretient les bâtiments et installations
- 6.2- entretient les matériels et équipements
- 6.3- entretient les abords de l'entreprise
- 6.4- entretient les prairies et les paddocks

7- Gère le travail et encadre une équipe

7.1- gère le personnel

- 7.1.1- recrute du personnel
- 7.1.2- identifie les besoins en formation
- 7.1.3- adapte l'affectation des personnels aux tâches en fonction des caractéristiques individuelles

7.2- organise le travail et encadre le personnel

- 7.2.1- établit les plannings
- 7.2.2- répartit les tâches et les responsabilités
- 7.2.3- vérifie la réalisation du travail et procède aux ajustements

8- Met en œuvre une activité d'élevage

8.1- peut être amené à conduire les prairies et cultures associées adaptées à son activité

8.2- gère les soins quotidiens et l'alimentation

- 8.2.1- gère les stocks et approvisionnements et surveille les conditions de stockage
- 8.2.2- calcule les rations en fonction des besoins nutritifs et établit un programme d'alimentation
- 8.2.3- adapte les rations en fonction de l'âge et de l'état du cheval, des besoins liés à son travail, des conditions atmosphériques
- 8.2.4- prépare les aliments et contrôle la qualité de l'abreuvement et de l'alimentation
- 8.2.5- contrôle la distribution de l'alimentation et vérifie les conditions d'abreuvement
- 8.2.6- contrôle l'entretien des litières et la désinfection des locaux
- 8.2.7- contrôle le pansage des équidés et l'entretien régulier des pieds

8.3- gère les soins vétérinaires

- 8.3.1- tient à jour les carnets de santé et les registres obligatoires concernant les chevaux
- 8.3.2- assure les soins préventifs courants et met en œuvre la prophylaxie, selon les prescriptions
- 8.3.3- détecte les anomalies de comportement, les blessures et les symptômes de maladie
- 8.3.4- intervient ou déclenche une intervention

8.4- gère l'état de la ferrure

8.5- gère l'état de la bouche

8.6- conduit une activité de reproduction

- 8.6.1- surveille l'état sanitaire des juments et étalons
- 8.6.2- met en œuvre les activités relatives à la reproduction
- 8.6.3- veille au bon déroulement de la gestation et de la mise bas des poulinières
- 8.6.4- assure les soins nécessaires post mise bas
- 8.6.5- surveille la période d'élevage du poulain sous la mère
- 8.6.6- éduque les poulains dès leur naissance de façon sécuritaire
- 8.6.7- prépare et organise le sevrage

9- Met en œuvre les différentes activités de valorisation des chevaux en développant une approche comportementale du cheval

9.1- conduit une activité de déboufrage et de pré-entraînement

- 9.1.1- évalue le comportement et les aptitudes de l'équidé
- 9.1.2- éduque le cheval aux ordres élémentaires
- 9.1.3- définit la façon de mettre au travail le jeune cheval
- 9.1.4- met en œuvre le pré-entraînement du jeune cheval
- 9.1.5- adapte le travail du jeune cheval en fonction de sa condition et de la saison

9.2- conduit une activité d'entraînement

- 9.2.1- choisit les épreuves et activités auxquelles les chevaux vont participer
- 9.2.2- définit un programme individualisé de travail et /ou d'entretien
- 9.2.3- travaille le cheval à pied, monté ou attelé
- 9.2.4- contrôle le travail d'entraînement et la progression des chevaux
- 9.2.5- assiste le cas échéant les cavaliers/drivers d'entraînement peu expérimentés
- 9.2.6- peut échanger des informations avec le cavalier/driver d'entraînement
- 9.2.7- peut familiariser les chevaux avec les différentes méthodes de départ

9.3- peut mettre en œuvre une activité d'enseignement de l'équitation dans le respect de la réglementation en vigueur

9.4- peut mettre en œuvre une activité d'accompagnement de randonnée équestre dans le respect de la réglementation en vigueur

9.5- peut mettre en œuvre une activité de préparation à diverses compétitions dans le respect de la réglementation en vigueur

10- Commercialise les produits et/ou les services de l'entreprise hippique

10.1- achète et vend des équidés

10.2- conduit une activité de commerce de services dans le secteur des courses hippiques

- 10.2.1- assure le suivi de la clientèle
- 10.2.2- réalise les facturations, les encaissements et les contrats
- 10.2.3- sélectionne les courses et engage les chevaux dans celles qui lui semblent adaptées en fonction de l'objectif du propriétaire et du potentiel du cheval
- 10.2.4- choisit les jockeys qui vont monter les chevaux
- 10.2.5- évalue le degré de satisfaction de sa clientèle

10.3- conduit une activité de commerce de services dans le secteur loisirs compétition

- 10.3.1- raisonne sa cavalerie en fonction des prestations proposées et de la clientèle
- 10.3.2- assure le suivi de la clientèle
- 10.3.3- gère les réservations
- 10.3.4- conçoit des activités d'animation
- 10.3.5- sélectionne les épreuves et engage les chevaux dans celles qui lui semblent adaptées en fonction de l'objectif du propriétaire et du potentiel du cheval ou du couple cavalier/cheval
- 10.3.6- organise des événements équestres
- 10.3.7- accompagne les clients lors des sorties en concours
- 10.3.8- évalue le degré de satisfaction de sa clientèle

11- Met en œuvre une activité de déplacement des chevaux dans le respect du bien-être animal

11.1- prépare le plan de route

11.2- prépare le déplacement

11.3- prépare les chevaux pour le transport et l'arrivée

11.4- assure le transport des chevaux dans le respect de la réglementation en vigueur

11.5- accomplit les formalités liées au déplacement sur la route et l'hippodrome ou le centre hippique/équestre

- 11.5.1- procède aux déclarations d'engagements
- 11.5.2- accompagne le cheval pendant le contrôle anti dopage, le cas échéant

Les situations professionnelles significatives de la compétence (SPS) représentent les situations-clés, qui, si elles sont maîtrisées par les titulaires des emplois visés par le diplôme, suffisent à rendre compte de l'ensemble des compétences mobilisées dans le travail.

Ces situations sont regroupées par champs de compétences selon la nature des ressources qu'elles mobilisent et la finalité visée.

Situations professionnelles significatives (SPS) organisées en champs de compétences

Champs de compétences	SPS	Finalités
Pilotage de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> ● Prévision et suivi de trésorerie ● Analyse des résultats techniques et économiques ● Élaboration de projets ● Prise de décisions d'ajustement ou de réalisation de projets 	Conduire l'entreprise dans un contexte de durabilité en fonction des objectifs
Mise en marché de prestations	<ul style="list-style-type: none"> ● Prospection (nouveaux clients, nouvelles prestations) ● Promotion des prestations ● Communication avec la clientèle ● Commercialisation de prestations 	Valoriser les prestations conformément aux objectifs fixés
Organisation du travail	<ul style="list-style-type: none"> ● Planification du travail ● Encadrement de la main-d'œuvre 	Rationaliser le travail dans l'entreprise dans le respect des réglementations et de la préservation de la santé et de la sécurité au travail
Gestion d'une cavalerie	<ul style="list-style-type: none"> ● Conduite de l'alimentation et suivi des prairies ● Surveillance et soins des équidés ● Maintenance des bâtiments, installations et matériels 	Disposer d'une cavalerie adaptée, pour une valorisation optimale dans le respect du bien-être animal
Travail et valorisation des équidés	<ul style="list-style-type: none"> ● Débouillage des jeunes équidés ● Travail des équidés ● Transport des équidés ● Sorties en compétitions et en courses 	Entraîner des équidés pour valoriser leur potentiel et satisfaire les clients

Référentiel de diplôme
Brevet professionnel
option “Responsable
d’entreprise hippique”

Référentiel de certification

Le référentiel de certification du diplôme est constitué de deux parties :

- la liste des capacités attestées par le diplôme Brevet professionnel option “Responsable d’entreprise hippique”,
- les modalités d’évaluation permettant la délivrance du diplôme.

Les capacités sont déterminées à partir de l’analyse des emplois et du travail, et en fonction des objectifs éducatifs et d’insertion professionnelle, citoyenne et sociale visés par les certifications du ministère chargé de l’agriculture.

Elles sont de deux ordres :

- des capacités générales, identiques pour tous les Brevets professionnels du ministère chargé de l’agriculture,
- des capacités professionnelles spécifiques au Brevet professionnel option “Responsable d’entreprise hippique”, identifiées à partir des situations professionnelles significatives.

Capacités générales

C 1 : Utiliser en situation professionnelle les connaissances et les techniques liées au traitement de l'information

C 11 : Communiquer dans les situations de la vie professionnelle et sociale

111 : Traiter les informations

112 : Produire les messages indispensables à la vie professionnelle et sociale

113 : Communiquer oralement

C 12 : Utiliser les mathématiques dans des situations professionnelles

121 : Résoudre un problème mathématique

122 : Traduire une situation professionnelle en langage mathématique

C 13 : Utiliser les technologies de l'information et de la communication

131 : S'approprier un environnement informatique de travail

132 : Construire une démarche de recherche en utilisant Internet

133 : Composer des documents numériques

C 2 : Situer les enjeux sociétaux et environnementaux liés au secteur hippique

C 21 : Caractériser les équidés en lien avec leur valorisation

211 : Identifier les caractéristiques biologiques, physiologiques et comportementales des équidés

212 : Caractériser les processus de l'apprentissage chez les équidés

C 22 : Situer les enjeux de l'activité hippique

221 : Caractériser les activités liées à l'utilisation des équidés

222 : Identifier les fonctions sociales et économiques du secteur hippique

Capacités professionnelles

C 3 : Caractériser le fonctionnement de l'entreprise hippique dans un contexte de durabilité

C 31 : Situer l'entreprise dans son environnement économique et territorial

311 : Situer l'entreprise dans la filière hippique

312 : Caractériser l'entreprise

C 32 : Proposer des éléments de diagnostic de l'entreprise

321 : Positionner l'entreprise dans son territoire et sur son marché

322 : Proposer des évolutions possibles pour l'entreprise

C 4 : Organiser les prestations et les activités de l'entreprise en lien avec les publics accueillis

C 41 : Identifier les demandes et les besoins des différents publics

411 : Caractériser les publics et partenaires de l'entreprise

412 : Elaborer des démarches d'accueil et de suivi adaptées aux différents publics

C 42 : Coordonner la mise en oeuvre des prestations de l'entreprise hippique

421 : Concevoir le programme des prestations de l'entreprise

422 : Assurer le suivi de la mise en oeuvre des prestations

C 5 : Gérer le travail au sein de l'entreprise hippique dans le respect de la législation, de la santé et de la sécurité au travail

C 51 : Gérer l'emploi au sein de l'entreprise hippique

511 : Identifier les besoins en termes de travail et d'emploi

512 : Elaborer une stratégie de recrutement et de gestion des personnels

C 52 : Organiser le travail dans l'entreprise hippique

521 : Analyser l'organisation du travail de l'entreprise hippique

522 : Encadrer le travail de l'équipe

C 6 : Réaliser le suivi administratif et économique de l'entreprise hippique

C 61 : Réaliser la gestion économique de l'entreprise

611 : Effectuer le suivi technico-économique de l'entreprise

612 : Effectuer le suivi comptable et financier de l'entreprise

C 62 : Réaliser le suivi administratif de l'entreprise

621 : Planifier le travail

622 : Effectuer le suivi

C 7 : Commercialiser les produits et prestations de l'entreprise hippique dans le respect du cadre réglementaire

C 71 : Rechercher des débouchés commerciaux

711 : Définir une offre de produits et de prestations

712 : Réaliser la prospection et le suivi de la clientèle

C 72 : Organiser la promotion des produits et des prestations de l'entreprise

721 : Conseiller un client sur les produits et prestations de l'entreprise

722 : Organiser des opérations de promotion et de communication

C 8 A : Elaborer un projet professionnel lié à une entreprise hippique

C 81 : Concevoir un projet pour une entreprise hippique

811 : Définir les caractéristiques du projet

812 : Déterminer les étapes et démarches à entreprendre pour la réalisation du projet

C 82 : Estimer la faisabilité du projet

821 : Repérer les forces et les faiblesses du projet

822 : Proposer des éléments de suivi et de régulation du projet

Ou

C 8 B : Elaborer un projet professionnel de salariat dans le secteur hippique

C 81 : Concevoir un projet de salariat

811 : Elaborer un projet d'insertion professionnelle

812 : Préparer une recherche d'emploi

C 82 : Se situer dans un cadre social et réglementaire

821 : Identifier les organismes et principes élémentaires du droit du travail

822 : Identifier les principaux dispositifs de protection sociale

C 9 : Assurer la conduite et l'entretien d'une cavalerie dans un contexte de durabilité et dans le respect du bien-être animal

C 91 : Raisonner la gestion de la cavalerie

911 : Raisonner l'alimentation, la reproduction et les soins des équidés

912 : Raisonner le choix, l'utilisation et l'entretien des bâtiments, installations, équipements et matériels

C 92 : Réaliser les opérations liées à la conduite et à l'entretien d'une cavalerie

921 : Réaliser les opérations liées à l'alimentation, à la reproduction et aux soins des équidés

922 : Assurer la fonctionnalité des bâtiments, installations, équipements et matériels

C 93 : Réagir à une situation professionnelle qui nécessite une régulation

C 10 : Gérer le travail et la valorisation du cheval dans le respect de la réglementation, du bien-être animal, de la sécurité et de la santé au travail

C 10-1 : Raisonner le travail de la cavalerie

10-11 : Elaborer les programmes de travail des chevaux

10-12 : Gérer la carrière des chevaux

C 10-2 : Réaliser les opérations liées au travail et à la valorisation des équidés

10-21 : Réaliser l'éducation d'un jeune cheval

10-22 : Réaliser l'entraînement et le travail du cheval athlète, dans des situations de courses, de sport ou de loisirs*

10-23 : Préparer un équidé en vue de sa commercialisation

10-24 : Organiser le transport des chevaux

C 10-3 : Réagir à une situation professionnelle qui nécessite une régulation

C 11 et C12 : UCARE

Deux capacités professionnelles supplémentaires, relatives à un savoir-faire particulier, permettant l'adaptation régionale ou l'adaptation à l'emploi (correspondant aux UCARE) sont déterminées par les centres de formation et figurent dans les dossiers d'habilitation de la formation correspondante. Elles peuvent correspondre à l'approfondissement de savoir-faire, à des spécificités locales ou encore à des évolutions prospectives des emplois.

* Le niveau d'exigence des évaluations certificatives correspond aux exigences préalables à l'entrée en formation BPJEPS "Activités équestres" énoncées dans l'annexe III de l'arrêté du 29 décembre 2011 modifiant l'arrêté du 28 juin 2003 portant création du diplôme.

Modalités d'évaluation

Le Brevet professionnel option "Responsable d'entreprise hippique" est un diplôme organisé et délivré en unités capitalisables, spécifique à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage. Les unités capitalisables peuvent être obtenues indépendamment et sont valables pendant une durée de 5 ans.

Chaque unité capitalisable est définie par un objectif terminal. S'agissant d'un diplôme du ministère chargé de l'agriculture, les objectifs terminaux des unités capitalisables correspondent aux capacités du référentiel de certification.

Capacités	Objectifs terminaux	Nature des UC	Prescriptions spécifiques	
C 1	UCG 1 : Utiliser en situation professionnelle les connaissances et les techniques liées au traitement de l'information	UC Générales		
C 2	UCG 2 : Situer les enjeux sociétaux et environnementaux liés au secteur hippique			
C 3	UCP 1 : Caractériser le fonctionnement de l'entreprise hippique dans un contexte de durabilité	UC Professionnelles	Évaluation en situation professionnelle, basée sur l'étude de l'entreprise de stage ou d'apprentissage ou, à défaut, une entreprise de référence	
C 4	UCP 2 : Organiser les prestations et les activités de l'entreprise en lien avec les publics accueillis		Idem	
C 5	UCP 3 : Gérer le travail au sein de l'entreprise hippique dans le respect de la législation, de la santé et de la sécurité au travail		Idem	
C 6	UCP 4 : Réaliser le suivi administratif et économique de l'entreprise hippique		Idem	
C 7	UCP 5 : Commercialiser les produits et prestations de l'entreprise hippique dans le respect du cadre réglementaire		Idem	
C 8	UCP 6A : Elaborer un projet professionnel lié à une entreprise hippique			Le choix de l'une ou l'autre des variantes est lié au projet professionnel du candidat et à son parcours de formation
	UCP6B : Elaborer un projet professionnel de salariat dans le secteur hippique			
C 9	UCT 1 : Assurer la conduite et l'entretien d'une cavalerie dans un contexte de durabilité et dans le respect du bien-être animal		UC Techniques	Évaluation en situation professionnelle
C 10	UCT 2 : Gérer le travail et la valorisation du cheval dans le respect de la réglementation, du bien-être animal, de la sécurité et de la santé au travail	Évaluation en situation professionnelle		
C 11	UCARE : Objectif à élaborer par le centre de formation habilité pour mettre en œuvre la formation	UCARE	Évaluation en situation professionnelle	
C 12	UCARE : Objectif à élaborer par le centre de formation habilité pour mettre en œuvre la formation		Évaluation en situation professionnelle	

Les règles communes de l'évaluation des diplômes en unités capitalisables du ministère chargé de l'agriculture sont définies par note de service.

BP	Brevet professionnel
FDA	Fiche descriptive d'activités
SPS	Situation professionnelle significative
UCARE	Unité capitalisable d'adaptation régionale et à l'emploi
UCG	Unité capitalisable générale
UCP	Unité capitalisable professionnelle
UCT	Unité capitalisable technique

Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité
et de l'aménagement du territoire

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 ter avenue de Lowendal - 75700 Paris 07SP

Mars 2012