



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DOC
COMP
CS

DOCUMENT COMPLÉMENTAIRE

du référentiel du
Certificat de spécialisation



option

Education et travail
des jeunes équidés

Ce document est destiné aux équipes pédagogiques qui mettent en œuvre un certificat de spécialisation (CS) "Education et travail des jeunes équidés". Il est associé au référentiel du titre et donne les préconisations essentielles pour l'évaluation certificative. Il ne prétend pas reprendre toutes les caractéristiques de l'évaluation dans les titres et diplômes en unités capitalisables (UC) renouvelés, décrites dans la note de service UC (DGER/SDPFE/2016-31 du 15/01/2016).

Pour une bonne utilisation, il est également souhaitable que les membres de l'équipe enseignante aient suivi une formation UC : agrément à la conduite de dispositifs d'évaluation..

SOMMAIRE



Présentation du certificat de spécialisation option "Education et travail des jeunes équidés"	p 5
Mise en œuvre de l'évaluation : prescriptions et recommandations	p 7
1 - Evaluer des capacités en situations professionnelles : quelques principes	p 7
2 - Présentation et cadrage de l'évaluation des capacités du CS "Education et travail des jeunes équidés"	p 9
Champs de compétences et situations professionnelles significatives	p 27
Annexes	p 29
Annexe 1 : Arrêté de création du CS "Education et travail des jeunes équidés"	p 30

Présentation du Certificat de spécialisation option "Education et travail des jeunes équidés"

Le certificat de spécialisation (CS) option "Education et travail des jeunes équidés" est une certification du ministère en charge de l'agriculture qui atteste d'une qualification professionnelle dans le champ professionnel de l'éducation et du travail de jeunes équidés, destinés au sport, aux courses ou à l'attelage utilitaire. Il est enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et classé au niveau 4 de la nomenclature interministérielle des niveaux de formation¹. Il peut être obtenu par les voies de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue, ainsi que par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Un CS est une qualification centrée sur la maîtrise d'activités techniques spécifiques qui requièrent des savoirs, savoir-faire, gestes et comportements professionnels spécialisés. Ces activités peuvent être exercées dans différents emplois, dans des configurations variées, quels que soient le statut et la place du titulaire dans l'organigramme de l'entreprise.

Le CS option "Education et travail des jeunes équidés" est complémentaire des spécialités "Conduite et gestion de l'entreprise agricole", "Conduite et gestion de l'entreprise hippique" du baccalauréat professionnel et des options "Responsable d'entreprise agricole" et "Responsable d'entreprise hippique" du brevet professionnel.

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

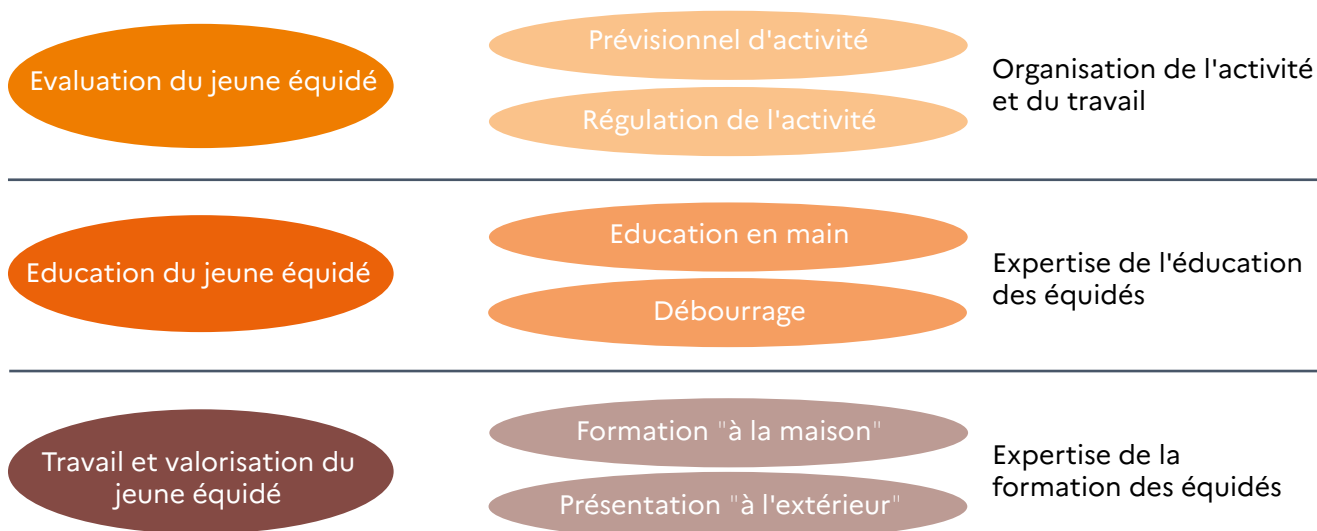
Il constitue une spécialisation et un approfondissement qui permettent de **développer une technicité dans la définition et la conduite de programmes d'éducation et de travail de jeunes équidés, que ceux-ci soient destinés aux sports équestres, aux courses hippiques ou à l'attelage utilitaire** :

Dans le périmètre de ses prérogatives et/ou responsabilités ou missions confiées dans l'entreprise, le professionnel visé par le CS s'avère le garant de la préservation de la bonne santé/ forme du jeune équidé qui lui est confié tout en en tirant le meilleur parti. Des équidés lui sont confiés, il répond alors aux attentes et aux exigences de la clientèle, en veillant au respect et aux potentialités de ces jeunes équidés. Il se situe à la fois **en conseiller et en expert en matière d'évaluation puis d'expression du potentiel et des capacités d'un équidé**.

La visée de ce professionnel est aussi l'installation durable des codes attendus chez le jeune équidé pour sa manipulation ultérieure en **sécurité** par le reste de la communauté professionnelle et/ou par des amateurs. Le travail est mené dans le respect du développement du jeune équidé, en favorisant la coopération optimale homme/animal.

En d'autres termes, le professionnel mène son activité au bénéfice du jeune équidé, au bénéfice du propriétaire de l'animal à qui il remet un cheval prêt pour une carrière ultérieure, au bénéfice de la réputation de l'écurie dans laquelle il travaille et au bénéfice de sa propre reconnaissance en tant que professionnel, dans un milieu au sein duquel la circulation de l'information s'avère très fluide.

Les domaines d'activités spécialisées du CS éducation et travail des jeunes équidés



Le professionnel se place à la fois au service du jeune équidé et de son développement et à la fois en position de garant de l'expression optimale de son potentiel en réponse à des visées exprimées par le propriétaire.

Les conditions d'accès au CS sont variées et tiennent compte de la diversité des parcours des candidats. Elles sont stipulées dans le code rural (Articles D811-167-1 et suivants) et précisées dans l'arrêté de création de chaque option du CS. Il appartient aux centres de vérifier et évaluer les prérequis nécessaires au suivi de la formation et aux passages des épreuves dans les meilleures conditions.

Un CS est une certification organisée et délivrée en unités capitalisables (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.

Le référentiel du CS, comme ceux des autres CS et diplômes en unités capitalisables du ministère en charge de l'agriculture, comporte 3 parties :

- le **référentiel d'activités** fournit des informations sur les contextes de travail des titulaires du CS et les conditions d'exercice des activités visées par la certification, présente la fiche descriptive d'activités spécialisées (FDAS) ainsi que la liste des situations professionnelles significatives organisées en champs de compétences.
- le **référentiel de compétences** comprend la liste des capacités attestées par le CS.
- le **référentiel d'évaluation** précise les critères et les modalités d'évaluation permettant sa délivrance.

Il n'existe pas de référentiel de formation pour les diplômes et CS 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.

Le document complémentaire est associé au référentiel du certificat de spécialisation. Il réunit des recommandations et des prescriptions pour l'évaluation des capacités du CS.

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.

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

La mise en œuvre du CS 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.

Comme pour tous les autres diplômes et CS en UC, le référentiel du CS " Education et travail des jeunes équidés ", le document complémentaire et les textes réglementaires associés sont téléchargeables sur le site internet de l'enseignement agricole, dans la rubrique Diplômes et ressources pour l'enseignement, à l'adresse suivante :

<https://chlorofil.fr/diplomes/secondaire/cs/cheval>

Mise en œuvre de l'évaluation :

Recommandations et prescriptions

1.1. Évaluer des capacités en situation professionnelle : quelques principes

Capacités et situations

Comme dans tous les référentiels rénovés du Ministère en charge de l'agriculture, le référentiel de compétences d'un certificat de spécialisation (CS) est exprimé en **capacités**.

Une capacité exprime le potentiel d'un individu en termes de combinatoire de connaissances, savoir-faire et comportements (Ministère en charge de l'agriculture, 2010).

On peut la définir comme le pouvoir d'agir efficacement d'une personne dans une famille de situations, fondé sur la mobilisation et la combinaison de ressources multiples : savoirs, savoir-faire, techniques et gestes, comportements professionnels. Par famille de situations on entend des situations proches qui présentent des traits communs : elles répondent aux mêmes buts, nécessitent les mêmes ressources, font appel à des raisonnements similaires

Être capable, c'est avoir le potentiel d'action nécessaire pour faire face aux situations professionnelles significatives de l'activité professionnelle ciblée. Ce potentiel repose sur l'articulation du faire, de l'agir et du penser, du raisonnement dans l'action. La délivrance d'un titre ou d'un diplôme du ministère en charge de l'agriculture correspond à l'assurance que la personne à qui on le délivre est en mesure de prendre en charge les familles de situations que recouvre chacune des capacités. L'approche capacitaire repose sur l'idée qu'un apprenant ayant acquis les capacités d'un titre ou d'un diplôme deviendra compétent en situation avec l'expérience. Les capacités évaluées sont les précurseurs des compétences clefs de (ou des) l'activité(s) visée(s) par le titre ou le diplôme.

Capacités et situations sont indissociables : le développement des capacités passe par des mises en situations professionnelles variées, qui mobilisent des ressources plurielles et combinées. L'adaptation du candidat à différents contextes, et plus largement aux situations de la même famille présentant des traits communs, requiert un entraînement.

Le référentiel de compétences comprend uniquement des capacités relatives à la maîtrise de situations professionnelles en lien avec les champs de compétence et SPS du référentiel d'activités.

Principes pour 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 situations et d'apprécier la façon dont il mobilise et articule les ressources dont il dispose pour faire face à la situation rencontrée.

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.

Dans un diplôme de la formation professionnelle ou un CS 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, prendre en compte le résultat de l'action ou la seule performance du candidat - ce qui est directement visible ou accessible dans le travail demandé - ne suffit pas. La prise en compte des raisonnements qui accompagnent le déroulement de cette 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.

Au-delà de la maîtrise d'une situation particulière, c'est la maîtrise d'un ensemble de situations de même type qui est visée. Il est donc nécessaire de vérifier si le candidat est en mesure d'adapter son raisonnement et/ou son action à des variations de la situation et à des situations du même type.

La nature et les modalités choisies pour chaque épreuve doivent 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 un CS, toutes les capacités sont professionnelles et doivent être évaluées en situation professionnelle.

Pour rappel, dans les certifications en UC, le nombre total d'épreuves est au plus égal à 1,5 fois le nombre d'UC, soit 5 maximum pour le CS "Education et travail des jeunes équidés".

L'ensemble des épreuves doit permettre la validation de toutes les capacités du référentiel de compétences.

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 locales en lien avec les champs de compétences et les SPS du référentiel d'activités.

Une évaluation en situation professionnelle place le candidat dans des situations les plus proches possibles des situations professionnelles significatives des activités ciblées par le CS. Elle est construite en lien avec les SPS du référentiel du CS d'une part, avec le périmètre de chaque capacité à évaluer d'autre part. Elle prévoit la réalisation d'une production, d'un travail (une "tâche") : cette production correspond à la partie observable de l'action du candidat. Elle s'intéresse également aux raisonnements qui sous-tendent et déterminent cette production. Ces raisonnements constituent la partie cognitive, mentale, de l'action du candidat. Elle regarde plus précisément la façon dont l'individu, 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 et à d'autres situations du même type.

Au niveau 4, les productions attendues du candidat peuvent recouvrir des situations de réalisation de séances de travail et interventions sur des équidés en cours d'éducation et de formation, en préalable à leur orientation future.

Elles peuvent également correspondre à des situations de raisonnement et d'organisation de l'activité : à partir d'observations, d'évaluations et bilans/diagnostics, établir une programmation et choisir les modalités de mise en œuvre, proposer des régulations en fonction des résultats du

travail du jeune équidé et de ses réactions, ... Elles peuvent enfin recouvrir différentes situations de communication à destination d'un commanditaire.

Les modalités d'évaluation restent à l'initiative des équipes mais doivent permettre au candidat d'exprimer au mieux son potentiel – la capacité.

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

- La production à réaliser, quelle que soit la forme choisie par l'équipe pédagogique, doit faire l'objet de traces qui permettent de rendre compte de la démarche et du raisonnement du candidat.
- L'entretien d'évaluation, par l'utilisation de techniques d'explicitation, cherche à accéder au raisonnement ayant permis cette production. Pour mener cet entretien, l'évaluateur doit en maîtriser les techniques et principes associés et bien connaître la capacité qui est visée, son périmètre, les ressources qu'elle mobilise.

L'évaluateur 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 dans le cadre de la définition et de la réalisation de programmes d'éducation et de travail de jeunes équidés.

Le formateur-évaluateur doit formuler une appréciation 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 l'invalidation - de chacune des UC, conformément aux textes en vigueur.

Pour formuler ce jugement, il se réfère au référentiel du CS et, plus précisément, aux critères définis dans le référentiel d'évaluation et aux indicateurs définis par le centre qui sont reportés dans les grilles d'évaluation agréées par le jury.

Il prend également appui sur l'appréciation du tuteur en entreprise et sur d'éventuelles traces du travail du candidat (documents écrits, films, 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.

1. 2 Présentation et cadrage de l'évaluation des capacités du CS "Education et travail des jeunes équilibrés"

Comme mentionné dans le référentiel de certification, les capacités du CS "Education et travail des jeunes équilibrés" doivent toutes être évaluées en situation professionnelle (cf. point précédent : Méthode pour l'évaluation en situation professionnelle).

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

- les critères généraux déterminés au niveau national qui figurent dans le référentiel d'évaluation et sont repris dans les pages suivantes de ce document. Quel que soit le choix de la ou des situations de travail supports de l'évaluation, ils s'imposent à toutes les équipes. 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 ou les situations dans laquelle il se trouve et apprécier le développement de la capacité visée par l'épreuve. 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. Ces indicateurs ne constituent pas non plus le plan ou les contenus des cours.

Enfin, des prescriptions particulières d'évaluation peuvent également figurer dans le référentiel d'évaluation. Elles sont également reprises dans ce document.

Rappel des modalités et critères d'évaluation des capacités du CS "Education et travail des jeunes équidés" en vue de l'obtention des UC correspondantes

NB : Le travail en sécurité est une condition *sine qua non* pour la certification des capacités C2 et C3.

UC	Modalités d'évaluation	Capacités	Critères
UC1	Évaluation en situation professionnelle	C1. Assurer le suivi du processus d'éducation et de travail d'un jeune équidé. C1.1 Concevoir un programme d'éducation et de travail pour un jeune équidé	<i>Evaluation initiale du jeune équidé</i> <i>Conception de la méthode d'éducation</i> <i>Planification des étapes d'éducation et de travail</i>
		C1.2 Réguler le programme de progression pour un jeune équidé	<i>Evaluation intermédiaire ou finale de la progression du jeune équidé</i> <i>Ajustement du programme d'éducation et de travail ou de l'orientation du jeune équidé</i> <i>Compte-rendu au commanditaire</i>
UC2	Évaluation en situation professionnelle	C2. Mettre en place les fondamentaux d'éducation et de travail chez un jeune équidé C2.1 Réaliser l'habitué d'un jeune équidé à son environnement et aux manipulations courantes	<i>Repérage de situations supports d'apprentissage</i> <i>Manipulations du jeune équidé en sécurité</i> <i>Accompagnement du jeune équidé dans son environnement</i>
		C2.2 Conduire la phase d'éducation équestre initiale d'un jeune équidé	<i>Aménagement des situations progressives d'apprentissages</i> <i>Réalisation technique des séances</i> <i>Coopération avec le jeune équidé</i>
UC3	Évaluation en situation professionnelle	C3. Assurer le développement et la valorisation du potentiel d'un jeune équidé C3.1 Mettre en œuvre un programme de formation pour un jeune équidé	<i>Conduite de séances de préparation physique du jeune équidé</i> <i>Ajustement des entraînements quotidiens</i> <i>Renforcement de la coopération avec le jeune équidé</i>
		C3.2 Présenter un jeune équidé à une manifestation officielle	<i>Mise en valeur physique du jeune équidé</i> <i>Réalisation des objectifs attendus en situation</i> <i>Harmonie dans l'interaction avec le jeune équidé</i>

Présentation des capacités professionnelles à évaluer

Pour aider les équipes à construire les différentes situations d'évaluation permettant de vérifier le développement des différentes capacités constitutives du CS "Education et travail des jeunes équidés" en vue de la délivrance des UC correspondantes, les critères et exemples d'indicateurs sont précédés d'une présentation de chacune de ces capacités.

Cette présentation précise :

- le "périmètre" de la capacité : ses contours, ce que le potentiel d'action recouvre,
- les situations de travail auxquelles elle correspond en lien avec les SPS qui sont rappelées,
- les ressources essentielles, savoirs, techniques et savoir-faire ainsi que les comportements et attitudes professionnels qu'elle mobilise, mais aussi – lorsqu'ils sont identifiés – les éléments clés/centraux qui organisent l'action et les raisonnements professionnels en situation dont la construction est indispensable à la mise en place de la capacité.

Cette présentation des capacités a aussi pour objectif d'aider les équipes à mieux se les approprier pour élaborer leur formation.

Indépendamment de toute appellation officielle ou en usage dans les grilles ou conventions collectives relatives au domaine de l'éducation et du soin aux jeunes équidés, pour faciliter la lecture de la suite du document complémentaire, le professionnel ayant développé la spécialisation visée par le CS, est appelé dans ce document, quelle que soit sa discipline, "cavalier/meneur de jeunes équidés", ou "cavalier/meneur en charge de l'éducation de jeunes équidés", les activités pouvant être réalisées soit par une femme, soit par un homme.

Pour rappel, contrairement à un diplôme, un CS ne vise pas un profil d'emploi complet mais la maîtrise d'activités techniques ciblées dans un domaine précis qui peut alimenter différents profils d'emplois dans différentes configurations, salariés ou indépendants dans le cas du CS ETJE. A lui seul, le CS ne permet pas de développer l'ensemble des capacités nécessaires à l'exercice d'un emploi.

Le CS "Education et travail des jeunes équidés" permet d'obtenir le certificat de compétence des conducteurs et convoyeurs (CCCC) dans la catégorie "chevaux".

Aussi les centres de formation devront s'assurer que les domaines relatifs au transport d'animaux (réglementaires, techniques et scientifiques) sont bien abordés au cours de la formation préparant à la certification, en s'appuyant sur les textes relatifs à ce certificat en matière de contenus.

C1. Assurer le suivi du processus d'éducation et de travail d'un jeune équidé



C1.1. Concevoir un programme d'éducation et de travail pour un jeune équidé

C1.2. Réguler le programme de progression pour un jeune équidé

La capacité C1 recouvre toutes les activités d'observation et de prise d'informations lors de la prise en charge du jeune équidé ou après sa mise au travail qui permettront au candidat :

- d'une part, de concevoir un programme d'éducation et de travail, (C1.1).
- d'autre part, d'envisager sa régulation en cours d'éducation si besoin ainsi que d'expliquer et argumenter auprès du propriétaire ou du responsable de l'écurie, notamment en lien avec l'orientation future du jeune équidé. (C1.2).

Cette capacité repose sur la mobilisation de données issues de situations antérieures de débouillage et d'éducation vécues, la mobilisation de connaissances techniques liées à l'éducation de jeunes équidés. Elle s'appuie également sur la maîtrise d'un vocabulaire technique adapté.

Le cavalier/meneur de jeunes équidés est alors en mesure de déterminer une progression, un programme, bâtis à partir des différentes méthodes rencontrées dans le monde professionnel, bâtis à partir de ses propres expériences. Il est également en situation de rendre compte des étapes de progression du jeune équidé, sous différentes modalités de communication, ce qui concourt à la reconnaissance de son expertise technique, voire à sa propre notoriété

Rappel du champ de compétences et des situations professionnelles significatives (SPS) en lien avec la capacité C1

Champ de compétences	SPS	Finalité
Évaluation du potentiel d'un jeune équidé	• Elaboration des phases d'éducation et de travail d'un jeune équidé selon une méthode rencontrée en milieu professionnel • Elaboration des phases d'éducation et de travail pour un jeune équidé changeant d'orientation • Bilan initial de l'éducation d'un jeune équidé • Analyse d'une difficulté d'apprentissage persistante chez un équidé • Bilan intermédiaire ou final de la progression d'un jeune équidé auprès de son propriétaire	Proposer une orientation et une adaptation de l'entraînement pour un jeune équidé au regard de ses acquis et de son potentiel

La capacité C1.1 Concevoir un programme d'éducation et de travail pour un jeune équidé recouvre l'ensemble des opérations de **recueil d'informations** sur un jeune équidé d'une part, d'**observation** et d'**évaluation du potentiel** du jeune équidé d'autre part, qui permettent de **repérer et choisir le programme éducatif ou sportif adapté et son phasage** à partir de la commande émanant du propriétaire du jeune équidé ou du responsable de l'écurie. Le cavalier/meneur de jeunes équidés est en mesure d'estimer la qualité d'un équidé et d'envisager le programme d'éducation et de travail adapté à l'orientation retenue.

Il s'agit d'une activité déléguée, totalement ou en partie, qui s'inscrit dans le respect d'un cahier des charges plus ou moins défini selon le besoin et les attentes de différents interlocuteurs (responsable de l'écurie, employeur, propriétaire du jeune équidé, ...).

Cette capacité recouvre les situations de travail où le cavalier/meneur de jeunes équidés s'approprie une mission avec un jeune équidé dont il connaît partiellement les origines, l'histoire, le degré d'imprégnation, le vécu :

- **Évaluation de l'équidé**, avec toutes les données dont le cavalier/meneur de jeunes équidés dispose ou qu'il a recueillies par ailleurs et celles qu'il va repérer lors de ses temps d'observation du jeune équidé pour envisager les phases de débouillage et/ou d'éducation et/ou de travail. Il observe, il entre en surveillance permanente, il lit les comportements et les réactions de l'équidé : à l'écurie, au paddock, qu'il soit à proximité de l'équidé ou pas (en situation de recueil d'informations directes ou à vérifier). Puis, il les interprète et il met en place des outils de mesure qui sont plus fiables que ce qui lui a été rapporté. En effet, si le cavalier ne se place pas en capacité de vérifier les données, il se met en danger dans la mise en œuvre du programme éducatif ou sportif. Il apprécie le modèle et les allures, l'expression des gênes, identifie les forces et faiblesses (points de force), la conformation et les capacités, les performances de l'équidé.
- **Prise en compte de la commande** qu'il confronte à ses primo-évaluations et à une potentielle programmation (nature de la commande et durée du séjour du cheval dans l'écurie : débouillage seul, cheval confié pour une saison, à la vente...).

- **Choix d'une approche, de méthodes éducatives et définition d'un programme** éducatif et/ou sportif, dont il estime la faisabilité, le temps qu'il devra y consacrer, la durée totale et le rythme d'évolution :

- qui correspondent à ses valeurs en termes de méthode et de rythme.
- qui découlent d'un faisceau de références et d'expériences, d'un socle suffisant de techniques qui répondent aux différents cas de figure : équidés très jeunes et/ou jamais manipulés, équidés délicats ou à désensibiliser, équidés déjà éduqués dont il faut engager l'entraînement spécifique sur la discipline visée...
- qui s'inscrivent en cohérence avec une démarche d'écurie, une méthode existante et, le cas échéant, une démarche de l'entraîneur (ou du cavalier professionnel ou de l'éleveur).

La capacité C1.2 Réguler le programme de progression pour un jeune équidé recouvre, tout au long des phases du programme d'éducation et de travail établi initialement, **les différentes évaluations ponctuelles et bilans**, lors desquels **les choix sont ajustés et partagés avec le commanditaire** pour permettre à ce dernier de disposer des informations favorisant le choix d'orientation optimale du jeune équidé.

Les enjeux des situations liées à cette capacité sont le fait d'aboutir à une orientation du jeune équidé qui soit en cohérence avec la perception du cavalier/meneur de jeunes équidés et les objectifs/ambitions du propriétaire d'une part, d'autre part à la reconnaissance de l'expertise du cavalier/meneur de jeunes équidés.

Les situations professionnelles que recouvre la capacité de régulation :

Il s'agit, pour le cavalier/meneur de jeunes équidés, à partir de temps d'analyse et de prise de recul, compris dans son temps d'activité, de conduire :

- Les évaluations intermédiaires des apprentissages de l'équidé
- Des modifications sur la programmation initiale qui prennent appui sur la capacité de progression de l'équidé "à l'heure du constat" et sur les résultats observés
- Les évaluations finales-bilans effectuées au terme du programme
- Des échanges, voire confrontation(s) de points de vue avec le responsable de l'écurie et/ou le propriétaire du jeune équidé autour de sa progression, de l'expression et du développement de son potentiel.

Ce que la capacité C1.2 mobilise :

- Le développement de sa propre aptitude à reconsidérer son protocole et à mobiliser un panel de techniques et références pour renforcer les apprentissages du jeune équidé.
- L'intégration de situations d'évaluation dans le programme d'éducation et de travail du jeune équidé
- La sélection des informations opportunes à communiquer pour rendre compte du travail du jeune équidé à intervalles réguliers
- La création et la diffusion de supports ou de visuels adaptés à la situation de communication avec le commanditaire
- La construction d'un discours qui s'appuie sur des explications rationnelles, des éléments mesurables, des faits.

Cadrage de l'évaluation de la capacité C1

C1. Assurer le suivi du processus d'éducation et de travail d'un jeune équidé		
Capacités constitutives de la C1 à évaluer	Critères	Exemples d'indicateurs
C1.1. Concevoir un programme d'éducation et de travail pour un jeune équidé	Évaluation initiale du jeune équidé <i>Le candidat intègre l'appréciation du modèle, des allures et du tempérament, les caractéristiques et les informations dont il dispose sur le vécu du jeune équidé pour établir un diagnostic de la situation de départ en vue d'un programme d'éducation et de travail.</i>	Travail en autonomie Collecte d'informations sur l'équidé Croisement et hiérarchisation des informations recueillies Réalisation de tests/mesures Appréciation des aptitudes et du potentiel de l'équidé Mobilisation de références en hippologie, éthologie... Travail en sécurité avec l'équidé : mise en œuvre des gestes préventifs, repérage des dangers, évaluation des risques associés, définition d'un mode d'action en sécurité ...
	Conception de la méthode d'éducation <i>A partir de son diagnostic et en s'appuyant sur des méthodes rencontrées dans le milieu professionnel, le candidat sélectionne une approche éducative et sportive et élabore une stratégie d'éducation et de préparation du jeune équidé qui lui est confié.</i>	Choix des méthodes Mise en lien avec des références techniques sur l'éducation Croisement des infos recueillies et des méthodes potentielles Choix en fonction de l'individu cheval et des résultats escomptés/visés Choix argumenté d'une approche éducative issue des méthodes rencontrées en milieu professionnel Prise en compte du bien-être animal, sensibilité ...
	Planification des étapes d'éducation et de travail <i>A partir du diagnostic, de la méthode d'éducation retenue et de la commande émise par le propriétaire du jeune équidé ou le responsable de l'écurie, le candidat envisage un programme de travail et émet une proposition de planification</i>	Croisement intentions du travail et cadre de la commande Identification des objectifs poursuivis et des exigences à maintenir Organisation du travail Phasage des étapes <i>a priori</i> Sélection de situations d'apprentissage adaptées aux caractéristiques du cheval et à son seuil de tolérance Définition du point de départ du travail Prise en compte du bien-être animal ...

Capacités constitutives de la C1 à évaluer	Critères	Exemples d'indicateurs
C1.2. Réguler le programme de progression pour un jeune équidé	Évaluation intermédiaire ou finale de la progression du jeune équidé <i>A partir de ses observations et de la lecture des réactions du jeune équidé, dans une démarche réflexive, le candidat analyse l'évolution du jeune équidé qu'il met en lien avec sa programmation initiale et ses réalisations effectives.</i>	Travail en autonomie Observation des équidés en situation de travail Analyse des causes probables des écarts constatés Repérage / point d'étape des acquis Mesure du potentiel d'apprentissage, d'acceptation Diagnostic des besoins de progrès physiques ou comportementaux Prise en compte du stade de développement de l'équidé, de sa forme et de son expérience ...
	Ajustement du programme d'éducation et de travail ou de l'orientation du jeune équidé <i>En fonction du résultat de l'évaluation de son action, le candidat ajuste ses choix initiaux et son programme en cours et/ou reconsidère l'orientation initiale.</i>	Prise d'avis auprès de pairs, de professionnels plus expérimentés, appui sur des références, confrontation de pratiques Identification d'éléments révélant progrès, stagnation ou régression Re-phasage <i>a posteriori</i> au regard du rythme propre de progression du cheval Elaboration/choix de nouveaux objectifs Réévaluation régulière des priorités éducatives au regard des résultats obtenus ...
	Compte-rendu au commanditaire <i>Lors des bilans intermédiaires ou finaux, le candidat, par la sélection d'informations et via la modalité de communication adaptée, présente auprès de son responsable ou du propriétaire du jeune équidé ses choix techniques d'éducation et d'entraînement et émet des préconisations de valorisation de l'équidé.</i>	Valorisation des choix éducatifs Utilisation d'un vocabulaire professionnel adapté au niveau de technicité du destinataire Présentation structurée et objectivée Posture professionnelle Choix de la modalité et du support de communication ...

C2. Mettre en place les fondamentaux d'éducation et de travail chez un jeune équidé

C21. Réaliser l'habitation d'un jeune équidé à son environnement et aux manipulations courantes

C2.2. Conduire la phase d'éducation équestre initiale d'un jeune équidé

La capacité C2 regroupe, en fonction de la planification et des choix d'éducation et de travail effectués, toutes les interventions et activités d'initiation, de découverte et de familiarisation conduites par le cavalier/meneur de jeunes équidés, sur les jeunes équidés qu'il prend en charge, afin de les engager de façon pérenne dans les services ou les activités hippiques auxquels ils sont destinés : sports équestres, courses hippiques, travaux en traction hippomobile.

Il revient au cavalier/meneur de jeunes équidés de former progressivement les jeunes équidés et d'installer durablement les codes de communication homme/équidé spécifiques aux activités équestres envisagées pour eux, dans le respect de leurs besoins fondamentaux et de leurs capacités physiques et mentales.

Il les amène également à adopter les comportements adaptés aux conditions de détention qui sont les leurs (hébergement, situation géographique, installations à disposition...) et aux pratiques courantes de l'écurie qu'ils intègrent.

Technicien déjà spécialisé et expérimenté dans la discipline à laquelle il prépare et forme les jeunes équidés, le cavalier/meneur de jeunes équidés peut débiter, parfaire ou reprendre leur éducation dans des conditions optimales de sécurité et de bien-être, pour lui-même, pour les animaux et pour les autres acteurs du monde professionnel amenés à manipuler ces jeunes équidés :

- Il aménage des situations favorisant l'acceptation par les jeunes équidés de tout type de soins et manipulations courants ainsi que leur familiarisation à leur environnement matériel. (C2.1)
- Il organise et réalise le "débouillage" de jeunes équidés dans leur discipline - montée ou attelée. (C2.2)

Acteur clé dans le vécu, le parcours et la carrière des jeunes équidés, il permet de poser les fondements de l'éducation puisqu'il vise comme objectifs principaux :

- La préparation de ces jeunes équidés à un entraînement plus poussé et une utilisation spécifique
- La facilitation de leur prise en main par d'autres acteurs du secteur, professionnels et/ou amateurs : palefrenier, groom, vétérinaire, dentiste, maréchal, autre cavalier ou meneur, (autre) entraîneur...

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

Champ de compétences	SPS	Finalité
Éducation d'un jeune équidé en sécurité	• Ajustement d'un programme initial d'éducation au regard des réactions de l'équidé • Familiarisation d'un jeune équidé aux situations de transport • Familiarisation d'un jeune équidé aux soins courants • Mise en œuvre d'une séance d'éducation à la longe • Conduite de la première séance montée ou attelée d'un équidé • Réalisation d'une séance de franchissement d'une difficulté ou d'un obstacle • Mise en œuvre d'une séance de trotting en extérieur, individuelle ou en lot	Habituer le jeune équidé à l'homme et à sa future activité par une approche comportementale dans le respect de la préservation de la santé, de la sécurité et du bien-être animal.

La capacité C2.1 Réaliser l'habituation d'un jeune équidé à son environnement et aux manipulations courantes cible la conduite en autonomie de la première éducation des jeunes équidés à tout type de soins et manipulations en main auxquels ils seront exposés lors de leur utilisation ultérieure en courses, sports, loisirs ou travail, **à partir d'une évaluation de la situation de départ** - profil de l'équidé : race, âge, sexe, tempérament, niveau d'éducation, antécédents..., **des objectifs de travail fixés**, ainsi que **des spécificités liées aux aménagements et matériels** présents dans l'écurie, afin de permettre la répétition de ces opérations en toute sécurité et sans stress inutile pour les animaux.

Cette capacité d'habituation recouvre toutes les situations d'apprentissage aménagées par le cavalier/meneur de jeunes équidés, qu'elles soient ponctuelles ou en séquences progressives selon le degré de complexité visé et selon la réaction de chaque équidé aux stimuli auxquels il sera exposé, afin de le familiariser à divers soins et manipulations :

- abord, lâcher, mise à l'attache, marche en main (y compris dans un passage étroit ou sur un sol différent) ...
- contact sur toutes les parties du corps, usage des outils de pansage, prise des pieds et soins afférents, examen des dents, toilettage des poils superflus, nattage...
- douche, tonte (dont parties sensibles), soins aux plaies, mise au solarium...
- relevé des constantes physiologiques (température, fréquences cardiaques et respiratoires...), administration d'un traitement, d'un vermifuge...
- pose/dépose de couvertures, chemises, bandes, masque, protections de transport...
- utilisation d'une ceinture ou un tapis de massage, pose de guêtres de soins...
- embarquement, débarquement, déplacement en transport motorisé
- exposition aux bruits, fumées, odeurs...
- habituât

Le cavalier/meneur de jeunes équidés accompagne les apprentissages du jeune équidé pour qu'ils se stabilisent, il cherche à installer une relation de confiance entre l'Homme et l'animal afin que ce dernier accepte toutes les interventions liées à sa condition. Ce travail, qui se répète et s'affine au fil du temps, se déroule sur une durée plus ou moins longue, **en parallèle** des situations liées aux capacités 2.2, 3.1 et 3.2.

Différentes modifications du comportement naturel de l'équidé sont attendues selon les cas : inhibition/habituât

Ces ressources permettent au cavalier de tenir en permanence la bonne lecture des réactions de l'équidé qu'il prend en main afin d'ajuster ses gestes, sa posture et ses choix d'aménagement de séance(s) éducative(s).

S'il juge nécessaire de recourir à la contention, le cavalier/meneur de jeunes équidés doit prendre des mesures proportionnées et temporaires, avec une vigilance éthique vis-à-vis des risques de maltraitance.

Le cavalier/meneur de jeunes équidés doit être méthodique, progressif : il lit les réactions, toutes les réponses apportées aux stimuli, qu'ils soient provoqués par le cavalier ou de l'ordre du contexte, du lieu. Il est attaché à prendre en compte, en toute situation, le seuil de tolérance et le potentiel d'apprentissage "exprimé" par l'équidé à qui il cherche non pas à imposer des attentes et exigences mais à les lui faire comprendre et intégrer.

La capacité C2.2 Conduire la phase d'éducation équestre initiale d'un jeune équidé renvoie aux **activités conduites pendant la phase de mise au travail des jeunes équidés**, de la première acceptation du matériel dédié jusqu'aux séances d'évolution en autonomie sous les ordres d'un cavalier (ou meneur), pour permettre sans rupture la mise à l'entraînement et/ou au travail propres à l'utilisation envisagée pour les équidés.

Dans cette capacité, c'est donc le périmètre du "débouillage" qui est visé, sur un pas de temps relativement court et effectué par la même personne, avec ou sans aide en fonction des méthodes choisies et des situations d'apprentissage qui le nécessitent.

Cette phase dure de quelques jours à quelques semaines - quelques mois sur un cas complexe - et quelle que soit l'utilisation envisagée pour l'équidé, on peut la considérer aboutie lorsque l'équidé est prêt à être repris par un autre cavalier ou meneur pour poursuivre le travail spécifique dans la discipline.

Les situations de travail du cavalier/meneur de jeunes équidés dans le périmètre de cette capacité portent sur :

- la familiarisation du jeune équidé aux harnachements et équipements de travail liés à son utilisation dans la ou les discipline(s) visée(s) : selle ou harnais, bridon ou bride, voiture si équidé attelé, protections de travail, enrênements...
- la mise en œuvre de séances de travail en longe et/ou aux longues rênes
- l'acceptation par le jeune équidé du cavalier sur son dos (ou du meneur en attelage)
- la mise en place de la réponse aux aides du cavalier ou du meneur : mise en avant, arrêts, transitions d'une allure à l'autre à volonté, conduite sur des courbes...
- l'évolution du jeune équidé en autonomie sur plusieurs types d'aires de travail ou de pistes propres à son orientation future
- la familiarisation aux matériels équestres et équipements, propres aux disciplines visées, installés dans les espaces d'entraînement des équidés (parc d'obstacles, lices, matériel pédagogique, boîtes de départ...)

Les objectifs visés :

Le cavalier/meneur en charge de l'éducation des jeunes équidés cherche à stabiliser les apprentissages de base, dans un climat de confiance et de coopération, pour installer durablement les codes équestres chez un jeune équidé en perspective d'une formation ultérieure en lien avec l'orientation disciplinaire choisie.

Ce que cette capacité mobilise :

Le cavalier/meneur de jeunes équidés maîtrise, utilise et combine avec à propos et discernement différentes ressources, dont principalement :

- Des dispositions physiques et psychiques propres :

Doté d'une bonne condition physique et capable de contrôler ses émotions, il est en mesure de garder son calme, de rassurer le jeune équidé et d'adopter une posture ferme mais liante, qui lui confère fixité, indépendance des aides, solidité, souplesse et réactivité en toute situation (notamment les étapes-clés des premiers sanglages ou premiers montoirs, les aléas ou événements imprévus, la manifestation par l'équidé de réactions vives...)

- Des techniques professionnelles référencées :

En termes de méthodes et techniques, le cavalier/meneur de jeunes équidés suit des protocoles éprouvés et précis dont il s'est approprié la gestuelle, les étapes, les objectifs et les aménagements matériels afin de les décliner et les adapter aux réactions et réponses de l'équidé qu'il prend en charge, en accord avec les pratiques exigées ou privilégiées dans son écurie et dans sa discipline.

- Des savoirs et connaissances spécifiques :

À tout moment, il s'appuie sur des connaissances aiguisées en hippologie, zootechnie et éthologie équine afin de prendre en compte et respecter la physiologie, la psychologie et le stade de développement du jeune équidé.

Cadrage de l'évaluation de la capacité C2

Le travail en sécurité est une condition *sine qua non* pour valider les 2 capacités constitutives de la capacité C2.

C2. Mettre en place les fondamentaux d'éducation et de travail chez un jeune équidé		
Capacités constitutives de la C2 à évaluer	Critères	Exemples d'indicateurs
C2.1. Réaliser l'habitation d'un jeune équidé à son environnement et aux manipulations courantes	Repérage de situations supports d'apprentissage <i>A partir du diagnostic établi, de la destination du jeune équidé et du programme envisagé, le candidat repère toutes les situations opportunes pour que le jeune équidé réalise des apprentissages en sécurité et sans stress.</i>	Choix du ou des lieux, moments, aménagements matériels propices aux apprentissages Observation des réactions d'un équidé face aux manipulations, à l'environnement... Repérage de signes de stress, d'inconfort, de curiosité chez un équidé ...
	Manipulations du jeune équidé en sécurité <i>Par la lecture permanente de l'équidé, le candidat conduit des actions et suit des étapes qui respectent le seuil de tolérance et le potentiel d'apprentissage du jeune équidé de manière à obtenir les réponses attendues, à le familiariser aux soins dispensés et aux équipements utilisés.</i>	Travail en autonomie Fluidité et précision des gestes lors de la manipulation des équidés Placement par rapport à l'équidé Mobilisation de techniques adaptées à la force, au tempérament et aux réactions des équidés Prise en compte des facteurs extérieurs et de leur perception par les équidés Repérage des résistances et des signes de fatigue, de stress, de manque de réactivité chez un équidé Application des principes d'ergonomie et recherche de la réduction de la pénibilité du travail (gestes, postures) Travail en sécurité avec l'équidé : mise en œuvre des gestes préventifs, repérage des dangers, évaluation des risques associés, définition d'un mode d'action en sécurité ...
	Accompagnement du jeune équidé dans son environnement <i>Le candidat est attentif à respecter et faire respecter au plus près possible les besoins fondamentaux du jeune équidé, notamment son besoin de lien social et d'occupation, afin d'installer durablement la relation homme/animal dans un environnement nouveau.</i>	Identification des situations qui nécessitent un apprentissage progressif Mobilisation des indicateurs de santé et de bien-être Repérage des signes de fatigue, de douleur ou de stress Prise en compte du comportement en groupe, repérage des comportements affiliatifs Suivi de l'évolution de l'état corporel du jeune équidé (qui doit "rester en état") Partage des informations avec l'équipe, les pairs ...

Capacités constitutives de la C2 à évaluer	Critères	Exemples d'indicateurs
C2.2. Conduire la phase d'éducation équestre initiale d'un jeune équidé	Aménagement des situations progressives d'apprentissages <i>Le candidat choisit les lieux et le matériel adapté à des situations d'apprentissage par palier pour favoriser la compréhension et l'acceptation de ses demandes par le jeune équidé.</i>	Travail en autonomie Mise en place d'étapes différenciées et individualisées Vérification, sécurisation et aménagement d'un espace de travail si nécessaire Anticipation des besoins en matériel et équipements Appréciation du besoin d'aide par un tiers Choix de matériel, aménagements, protections, adaptés à une phase d'apprentissage pour l'équidé ...
	Réalisation technique des séances <i>Le candidat applique et adapte un protocole avec les gestes requis pour installer les codes équestres de base chez le jeune équidé dans le respect de sa propre sécurité, de la sécurité et du bien-être de l'équidé.</i>	Pose et ajustement des protections et équipements sur l'équidé Maîtrise des techniques équestres des disciplines et de l'emploi visés pour l'équidé Précision, dosage et accord des aides Ajustement continu de ses gestes aux réactions de l'équidé Maintien d'une posture stable, équilibrée et en lien avec les mouvements du cheval Respect de phases suffisantes d'échauffement et de retour au calme Variété, cohérence et progressivité des exercices, mouvements ou franchissements demandés Application des principes d'ergonomie et recherche de la réduction de la pénibilité du travail (gestes, postures) Travail en sécurité avec l'équidé : mise en œuvre des gestes préventifs (port des EPI), repérage des dangers, évaluation des risques associés, définition d'un mode d'action en sécurité : placement, posture vis-à-vis de l'équidé... ...
	Coopération avec le jeune équidé <i>A partir de sa perception des résistances et de son observation continue de l'attitude du jeune équidé, le candidat favorise, par sa communication, la compréhension des ordres et initie l'engagement dans le travail.</i>	Ajustement de la voix, des gestes et de la posture en fonction des réactions de l'animal Réglage des matériels (notamment embouchure) au moins contraignant, dans le respect de la sécurité Valorisation des réponses positives de l'équidé Prise en compte des capacités de concentration et d'apprentissage de l'équidé Repérage des signaux de fatigue, de saturation et de résistance ...

C3. Assurer le développement et la valorisation du potentiel d'un jeune équidé

C3.1. Mettre en oeuvre un programme de formation pour un jeune équidé

C3.2. Présenter un jeune équidé à une manifestation officielle

La capacité C3 correspond à la réalisation d'un programme d'entraînement progressif de jeunes équidés dans des situations réelles de travail, de compétition et/ou de présentation à l'extérieur, en vue de développer, valoriser et confirmer leurs aptitudes à poursuivre leur carrière.

Les actions réalisées par le cavalier/meneur avec les jeunes équidés permettent de consolider et généraliser les apprentissages, d'assurer un "dressage" plus avancé et une mise en condition, où une certaine hyperspécialisation est recherchée : choix de la discipline équestre ou hippique, gestion des sorties sur les circuits appropriés en fonction des résultats souhaités, du potentiel de l'équidé et des usages envisagés (loisir, compétition, commerce, course, travail...).

Ce travail peut s'inscrire sur un temps long, plusieurs mois ou années :

- soit en continu : équidé entièrement confié aux soins du cavalier pour la valorisation sur un circuit de compétition sur une ou plusieurs saisons, pour la préparation à l'utilisation par des amateurs, pour la vente...,
- soit en alternance avec un autre utilisateur : équidé monté ou mené en parallèle par un cavalier/meneur amateur, équidé confié sur un temps court à l'entraînement en vue d'une performance, remise au travail d'un jeune équidé...

Les situations de travail se distinguent en deux catégories, par les objectifs poursuivis et les paramètres qui les définissent, dont principalement le lieu où elles se déroulent :

- Pour une part, un travail de fond dans un environnement aménagé et relativement maîtrisé, "à la maison", en terrain connu (C3.1)
- Pour une autre part, les sorties ou présentations officielles à l'extérieur et en public : concours, courses, épreuves d'élevage, rencontres, meetings, ventes ... (C3.2).

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

Champ de compétences	SPS	Finalité
Préparation physique de jeunes équidés en sécurité	• Réalisation d'une séance de travail en liberté aux 3 allures • Conduite d'une séance de travail monté ou attelé en fonction de l'utilisation ciblée • Remise en condition d'un jeune équidé après un arrêt de son activité • Réalisation d'une séance montée ou attelée de préparation à une épreuve • Présentation d'un jeune équidé monté ou attelé lors d'une manifestation officielle • Présentation d'un jeune équidé en main à un concours d'élevage ou à une vente	Développer le potentiel de travail de jeunes équidés en fonction de leur future orientation dans le respect du bien-être animal, de la préservation de la santé et de la sécurité

La capacité C3.1 Mettre en oeuvre un programme de formation pour un jeune équidé cible l'ensemble des activités d'entraînement mises en oeuvre en autonomie par le cavalier/meneur en vue du développement physique, technique et mental de l'animal, durant les premiers mois et années de sa carrière, **en concertation avec le responsable de la structure/écurie** où est hébergé l'équidé et, le cas échéant, avec également son propriétaire.

Dans ce cadre, le cavalier peut **mobiliser et combiner différentes situations professionnelles** :

- Travail à pied en main, à la longe, aux longues rênes
- Travail en liberté (dont saut et/ou franchissement)
- Exercice monté ou attelé sur des surfaces fermées et en extérieur
- Mise au marcheur
- ...

Toutes les activités menées visent l'expression du potentiel de l'équidé – le cavalier construit un athlète ! - en vue d'une carrière/utilisation qu'on souhaite la plus longue possible, quelle que soit l'orientation choisie : le cavalier/meneur de jeunes équidés veille ainsi constamment à préserver l'intégrité physique et mentale du jeune équidé pendant cette phase sensible de croissance et de maturation.

Il travaille à partir de **situations qu'il a aménagées en termes pédagogiques**, avec l'intention de contrôler au mieux les aléas et de conduire la formation du jeune équidé en l'exposant à des situations de travail de complexité progressive et en ménageant une alternance avec des phases de récupération, de consolidation et de généralisation : il s'agit de penser et de mettre en place des cycles de travail pour le jeune équidé intégrant des paliers, des temps de mesure des résultats et de remise en question des techniques mobilisées.

Fort de ses expériences préalables dans sa ou ses disciplines équestres en matière d'entretien du niveau de performance et d'utilisation d'équidés de métier, le cavalier/meneur de jeunes équidés dispose d'une technicité et de références suffisantes pour concevoir et conduire tout type de séances d'entraînement d'un jeune équidé sur au moins plusieurs mois, en faisant varier les conditions matérielles ou temporelles et en faisant évoluer les objectifs (surfaces de travail, montage des dispositifs, choix des matériels, embouchures, enrênements, équidé isolé ou en lot, fractionnement des temps de travail, augmentation de la vitesse, de la hauteur franchie, de l'effort de traction, ...)

Dans cette capacité, le cavalier/meneur de jeunes équidés met en oeuvre un travail de fond, préalable et indispensable, puis, dans une démarche itérative, favorise l'installation des "comportements et performances" attendus.

Ainsi, lors du travail "à la maison", le cavalier/meneur de jeunes équidés veille également à retravailler à partir de ce qui a pu se passer lors des présentations à l'extérieur.

Toutes les situations conçues et proposées visent en permanence une bonne communication avec l'équidé pour que celui-ci s'engage dans les apprentissages, les consolide et exprime son potentiel.

La capacité C3.2 Présenter un jeune équidé à une manifestation officielle renvoie aux **situations d'exposition, de présentation de l'animal et/ou de réalisation de performance(s)** en vue de valoriser le potentiel du jeune équidé et la qualité de la préparation dont il a fait l'objet. Dans cette capacité, il y a mesure de la connexion entre le cavalier/meneur de jeunes équidés et l'équidé, connexion à partir de laquelle le cavalier/meneur de jeunes équidés obtient de l'équidé la reproduction de comportements attendus/positifs et des signes d'émancipation révélateurs de sa montée en compétences.

Les situations professionnelles couvertes :

Cette capacité amène le cavalier/meneur de jeunes équidés à présenter un jeune équidé sur un événement équestre/hippique, en situation réelle, dans toutes les exigences de la situation, autant au niveau de la performance que de la mise en valeur physique de l'équidé et du respect de tous les codes protocolaires : ce travail se conduit dans un cadre exigeant qui implique de prendre en compte les règles et attentes liées au circuit de valorisation choisi.

Au nombre des situations professionnelles que le cavalier/meneur de jeunes équidés prend en charge dans le cadre de cette capacité se trouvent :

- La préparation et le toilettage de l'équidé
- Sa propre préparation physique et vestimentaire adaptée à l'événement visé
- La prise en charge de l'équidé à pied et son accompagnement jusqu'au terrain de présentation
- La réalisation de la prestation attendue en piste : présentation en main et/ou en liberté lors d'une vente ou d'un concours d'élevage, exécution d'un parcours ou d'une reprise sur le circuit choisi, monte en course...
- ...

Les enjeux propres à ces situations :

Complémentaires du travail de fond réalisé au quotidien sur les installations du site habituel de détention de l'équidé et ses alentours (pistes d'entraînement, circuits extérieurs, écuries ou terrains voisins...), les situations de sorties sur une manifestation permettent l'exposition du jeune équidé à des circonstances nouvelles et moins contrôlées : paramètres imprévisibles et difficilement contrôlables liés à l'instant, au lieu, aux acteurs et animaux présents, à tout autre aléa...

Ces éléments de configuration constituent des occasions de mise à l'épreuve de la stabilisation des apprentissages du jeune équidé, de sa montée en compétence et de sa capacité à fournir les efforts liés à la discipline visée, à l'utilisation souhaitée et au niveau de performance envisagé.

Aussi, la facilité ou la difficulté à reproduire des comportements attendus et le degré d'aisance du jeune équidé sur la réalisation des objectifs lors de ses participations à des manifestations officielles doivent permettre d'évaluer l'adaptation de l'entraînement de l'équidé, de déterminer les améliorations à rechercher chez l'équidé (souplesse, franchise, force, fond, gestion des émotions...) et, si besoin, d'ajuster le planning ou les contenus du programme de formation de l'équidé

Cadrage de l'évaluation de la capacité C3

Le travail en sécurité est une condition *sine qua non* pour valider les deux capacités constitutives de la capacité C3.

C3. Assurer le développement et la valorisation du potentiel d'un jeune équidé		
Capacités constitutives de la C3 à évaluer	Critères	Exemples d'indicateurs
C3.1. Mettre en oeuvre un programme de formation pour un jeune équidé	Conduite de séances de préparation physique du jeune équidé <i>En fonction des objectifs liés à la destination du jeune équidé et du programme préétabli, le candidat mène des entraînements qui visent le développement musculaire, respiratoire, cardiaque, la progression technique et l'installation de comportements.</i>	Travail en autonomie Déroulé logique en cohérence avec les objectifs Mobilisation de techniques équestres efficaces et variées Ingénierie/montage de dispositifs matériels adaptés Variété des exercices, progressivité dans les efforts, augmentation graduée de la difficulté, des distances, des durées... Qualité des transitions entre les exercices Application des principes d'ergonomie et recherche de la réduction de la pénibilité du travail (gestes, postures) Travail en sécurité avec l'équidé : mise en œuvre des gestes préventifs (port des EPI), repérage des dangers, évaluation des risques associés, définition d'un mode d'action en sécurité : environnement propice, attention aux acteurs et autres équidés présents... ...
	Ajustement des entraînements quotidiens <i>En fonction de l'état de forme du jeune équidé, le candidat repère des besoins d'amélioration du potentiel physique ou du comportement de l'équidé au travail. Il réajuste/régule sa technique, ses postures pour viser une stabilisation dans les apprentissages de l'équidé.</i>	Observation initiale en amont et au début de la séance Modulation de la durée, du rythme, fractionnement, adaptation de l'exercice ou du niveau d'exigence Pauses et phases de récupération Adaptation des gestes et de la posture, modulation des aides en intensité Bilan de séance, situation dans la progression ...
	Renforcement de la coopération avec le jeune équidé <i>Le candidat est vigilant aux réactions du jeune équidé au travail : il adapte sa communication et son action pour favoriser l'engagement de l'équidé et consolider ses apprentissages.</i>	Attention portée aux signaux physiques et comportementaux Mobilisation de renforcements positifs Clarté et constance des demandes Maintien du calme face aux résistances Valorisation des initiatives de l'équidé Qualité du climat de travail ...

Capacités constitutives de la C3 à évaluer	Critères	Exemples d'indicateurs
C3.2. Présenter un jeune équidé à une manifestation officielle	Mise en valeur physique du jeune équidé <i>En fonction de la manifestation visée, le candidat effectue un toilettage adapté sur le jeune équidé, il l'équipe en fonction du cadre de la manifestation et adopte la tenue adaptée à la situation.</i>	Travail en autonomie Qualité du toilettage (propreté, esthétique, adaptation à la situation...) Cohérence, conformité au règlement et harmonie globale du matériel, de la tenue du candidat... Vérifications de sécurité en amont de l'entrée en piste Organisation des étapes de préparation, respect du minutage Travail en sécurité avec l'équidé : mise en œuvre des gestes préventifs (port des EPI), repérage des dangers, évaluation des risques associés, définition d'un mode d'action en sécurité : placement, posture vis-à-vis de l'équidé... ...
	Réalisation des objectifs attendus en situation <i>Le candidat utilise des techniques adaptées au résultat attendu, au contexte de l'épreuve ou de la vente et aux aléas pour amener le jeune équidé à exprimer son potentiel.</i>	Contrôle de l'entrée en piste, repérage du moment opportun Enchaînements fluides Respect du tracé et du rythme attendu Valorisation et optimisation des qualités locomotrices, du modèle Efficacité, précision et justesse dans l'emploi des aides Tact équestre ...
	Harmonie dans l'interaction avec le jeune équidé <i>A partir de la relation partenariale établie avec le jeune équidé, le candidat favorise, en situation de présentation ou d'épreuve, la reproduction de comportements positifs.</i>	Synchronisation entre l'équidé et le présentateur Langage corporel clair et constant Qualité du contact main/bouche Maintien de la connexion, de l'attention de l'équidé Valorisation des réponses positives Stabilité, assurance, discrétion ...

Champs de compétences et situations professionnelles significatives

Cette partie reprend le tableau des situations professionnelles significatives (SPS) organisées en champs de compétences du référentiel professionnel du CS "Education et travail des jeunes équidés".

La compétence est une combinatoire de ressources – connaissances, savoir-faire, comportements¹... – 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 les activités visées par le CS. Elle permet également d'identifier les ressources sur lesquelles s'appuient les professionnels pour exercer avec compétence ces activités. Les informations ainsi recueillies sont classées et regroupées en ensembles homogènes autour des ressources mobilisées et des finalités du travail : les champs de compétences.

1. L'analyse du travail réalisée ne retient que les « ressources » qui peuvent être développées par la formation ou par l'expérience : n'y figurent ni les aptitudes ni les qualités personnelles

Champs de compétences et situations professionnelles significatives du CS "Education et travail des jeunes équidés"

Les SPS sont repérées lors de l'analyse du travail menée auprès de professionnels. Parmi les critères utilisés pour leur détermination figurent la complexité, la dimension critique ou encore la fréquence. 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 ?

Par nature, ces SPS sont en nombre réduit.

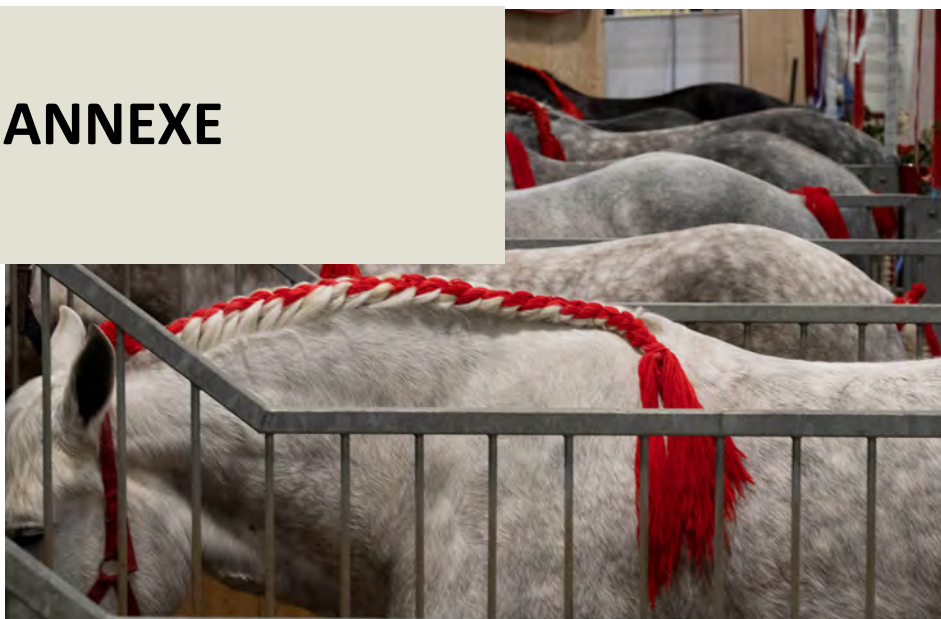
Le tableau suivant clôt le référentiel d'activités du CS. Il présente les situations professionnelles significatives de la compétence d'une personne exerçant des activités spécifiques en lien avec l'éducation et le travail de jeunes équidés, destinés au sport, aux courses ou à l'attelage utilitaire.

Toutes les activités sont réalisées en intégrant la réglementation en matière de sécurité, de santé et de protection de l'environnement et le cadre réglementaire de l'activité lié au contexte d'intervention.

Rappel des champs de compétences et des situations professionnelles significatives (SPS) du CS
"Education et travail des jeunes équidés"

Champ de compétences	Situations professionnelles significatives	Finalité
Evaluation du potentiel d'un jeune équidé	• Elaboration des phases d'éducation et de travail d'un jeune équidé selon une méthode rencontrée en milieu professionnel • Elaboration des phases d'éducation et de travail pour un jeune équidé changeant d'orientation • Bilan initial de l'éducation d'un jeune équidé • Analyse d'une difficulté d'apprentissage persistante chez un équidé • Bilan intermédiaire ou final de la progression d'un jeune équidé auprès de son propriétaire	<i>Proposer une orientation et une adaptation de l'entraînement pour un jeune équidé au regard de ses acquis et de son potentiel</i>
Education d'un jeune équidé en sécurité	• Ajustement d'un programme initial d'éducation au regard des réactions de l'équidé • Familiarisation d'un jeune équidé aux situations de transport • Familiarisation d'un jeune équidé aux soins courants • Mise en œuvre d'une séance d'éducation à la longe • Conduite de la première séance montée ou attelée d'un équidé • Réalisation d'une séance de franchissement d'une difficulté ou d'un obstacle • Mise en œuvre d'une séance de trotting en extérieur, individuelle ou en lot	<i>Habituer le jeune équidé à l'homme et à sa future activité par une approche comportementale dans le respect de la préservation de la santé, de la sécurité et du bien-être animal</i>
Préparation physique de jeunes équidés en sécurité	• Réalisation d'une séance de travail en liberté aux 3 allures • Conduite d'une séance de travail monté ou attelé en fonction de l'utilisation ciblée • Remise en condition d'un jeune équidé après un arrêt de son activité • Réalisation d'une séance montée ou attelée de préparation à une épreuve • Présentation d'un jeune équidé monté ou attelé lors d'une manifestation officielle • Présentation d'un jeune équidé en main à un concours d'élevage ou à une vente	<i>Développer le potentiel de travail de jeunes équidés en fonction de leur future orientation dans le respect du bien-être animal, de la préservation de la santé et de la sécurité</i>

ANNEXE



Annexe 1 :

Arrêté de création du CS "Education et travail des jeunes équidés" du 10 décembre 2025

NB : Le référentiel du CS est également annexé à l'arrêté : il n'est pas reproduit ici.

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

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

Arrêté du 10 décembre 2025 portant création de l'option « éducation et travail des jeunes équidés » du certificat de spécialisation agricole et fixant ses conditions de délivrance

NOR : AGRE2533467A

La ministre de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire,

Vu le code rural et de la pêche maritime, notamment ses articles D. 811-167 à D. 811-167-8 ;

Vu l'arrêté du 9 juillet 2001 portant création et fixant les conditions de délivrance du certificat de spécialisation agricole « éducation et travail des jeunes équidés » ;

Vu l'arrêté du 22 août 2011 portant création de la spécialité « conduite et gestion de l'entreprise hippique » du baccalauréat professionnel et fixant ses conditions de délivrance ;

Vu l'arrêté du 13 janvier 2014 relatif à la procédure d'habilitation pour la mise en œuvre des unités capitalisables et du contrôle en cours de formation pour les diplômes et titres de l'enseignement agricole préparés par les voies de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage ;

Vu l'arrêté du 27 février 2017 portant création de la spécialité « conduite et gestion de l'entreprise agricole » du baccalauréat professionnel et fixant ses conditions de délivrance ;

Vu l'arrêté du 9 mars 2017 portant création de l'option « responsable d'entreprise agricole » du brevet professionnel et fixant les conditions de délivrance ;

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 ;

Vu l'arrêté du 29 juillet 2025 fixant les conditions dans lesquelles les établissements d'enseignement agricole peuvent délivrer à leurs apprenants une attestation d'aptitude à la conduite en sécurité valant le certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES®) ;

Vu l'avis de la commission professionnelle consultative agriculture, agroalimentaire et aménagement des espaces du 25 septembre 2025 ;

Vu l'avis du Conseil national de l'enseignement agricole du 16 octobre 2025,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Il est créé un certificat de spécialisation option « éducation et travail des jeunes équidés ».

Cette option est préparée dans les établissements d'enseignement habilités selon l'arrêté du 13 janvier 2014 susvisé.

Art. 2. – L'option « éducation et travail des jeunes équidés » du certificat de spécialisation agricole est définie par un référentiel de diplôme.

Celui-ci comporte :

- a) Un référentiel d'activités ;
- b) Un référentiel de compétences ;
- c) Un référentiel d'évaluation.

Le référentiel de diplôme figure en annexe I du présent arrêté.

Art. 3. – Le certificat de spécialisation « éducation et travail des jeunes équidés » s'appuie sur le référentiel des diplômes des baccalauréats professionnels spécialités « conduite et gestion de l'entreprise hippique » défini par l'arrêté du 22 août 2011, « conduite et gestion de l'entreprise agricole » défini par l'arrêté du 27 février 2017, et des brevets professionnels options « responsable d'entreprise agricole » défini par l'arrêté du 9 mars 2017, « responsable d'entreprise hippique » défini par l'arrêté du 23 avril 2025, susvisés.

Le certificat de spécialisation option « éducation et travail des jeunes équidés » est classé au niveau 4 du cadre national des certifications professionnelles.

Art. 4. – Conformément à l'article D. 167-3-1 du code rural et de la pêche maritime, lorsque le certificat de spécialisation agricole est demandé par la voie de l'apprentissage ou de la formation continue, les candidats doivent justifier lors de leur entrée en formation :

1° Soit de la possession de l'un des diplômes figurant sur la liste fixée ci-après :

- d'un baccalauréat professionnel spécialité « conduite et gestion de l'entreprise agricole » ;
- d'un baccalauréat professionnel spécialité « conduite et gestion de l'entreprise hippique » ;
- d'un brevet professionnel option « responsable d'entreprise agricole » ;
- d'un brevet professionnel option « responsable d'entreprise hippique » ;
- d'un brevet de technicien supérieur agricole option « analyse, conduite et stratégie de l'entreprise agricole » (ACSE) ;
- d'un brevet de technicien supérieur agricole option « développement de l'agriculture des régions chaudes » ;
- d'un brevet de technicien supérieur agricole option « analyse, conduite et stratégie de l'entreprise agricole » (ACS'AGRI) ;
- d'un brevet de technicien supérieur agricole option « productions animales » ;
- d'un brevet de technicien supérieur agricole option « métiers de l'élevage » ;

2° Soit de la possession d'un diplôme obtenu en France ou à l'étranger autre que ceux figurant sur la liste fixée par l'arrêté de création de l'option, de niveau au moins équivalent et en rapport avec les diplômes figurant sur la liste fixée par l'arrêté de création de l'option ;

3° Soit de l'équivalent d'une année d'activité professionnelle salariée, non salariée, bénévole ou de volontariat à temps plein dans un emploi en rapport direct avec le contenu et le niveau de l'un des diplômes figurant sur la liste fixée par l'arrêté de création de l'option. Ils doivent en outre satisfaire aux évaluations de prérequis organisées par le centre.

Le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt détermine la recevabilité des justificatifs présentés.

Pour les candidats ne répondant pas aux conditions énumérées ci-dessus, une décision dérogatoire à l'entrée en formation pour le certificat de spécialisation option « éducation et travail des jeunes équidés » peut être prise par le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt/directeur de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt, conformément aux dispositions de l'article D. 811-167-3-2 du code rural et de la pêche maritime.

Art. 5. – Le certificat de spécialisation option « éducation et travail des jeunes équidés » est délivré aux candidats ayant acquis les trois unités capitalisables constitutives du diplôme :

- UC1 : Assurer le suivi du processus d'éducation et de travail d'un jeune équidé ;
- UC2 : Mettre en place les fondamentaux d'éducation et de travail chez un jeune équidé ;
- UC3 : Assurer le développement et la valorisation du potentiel d'un jeune équidé.

Art. 6. – Les candidats ayant suivi la totalité de la formation relative au référentiel du diplôme du certificat de spécialisation option « éducation et travail des jeunes équidés » peuvent se voir délivrer une attestation valant le certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES®) conformément aux dispositions prises par l'arrêté du 29 juillet 2025 susvisé.

Art. 7. – Conformément à l'article D. 811-167-4 du code rural et de la pêche maritime, dans le cas d'une préparation par la voie de l'apprentissage, la durée du contrat d'apprentissage est d'une année. La formation conduisant à la délivrance du certificat de spécialisation option « éducation et travail des jeunes équidés » comporte au moins 400 heures en centre. La durée du contrat d'apprentissage peut être réduite selon les dispositions prévues par le code du travail.

Dans le cas d'une préparation par la voie de la formation continue, la durée de la formation conduisant à la délivrance du certificat de spécialisation option « éducation et travail des jeunes équidés » comporte au moins 400 heures en centre. La durée de la formation en milieu professionnel est au moins de 12 semaines conformément à l'article D. 811-167-4 du code rural et de la pêche maritime.

Conformément à l'article D. 811-167-5 du code rural et de la pêche maritime, les durées minimales de formation en centre et en milieu professionnel peuvent être réduites après positionnement du candidat organisé par le centre de formation.

Art. 8. – Le certificat de spécialisation option « éducation et travail des jeunes équidés » est accessible par la voie de la validation des acquis de l'expérience en application des dispositions du code du travail.

Art. 9. – Les dispositions du présent arrêté s'appliquent à compter du 1^{er} septembre 2026.

A compter de cette date, les habilitations des centres de formation accordées pour le certificat de spécialisation option « éducation et travail des jeunes équidés » issu de l'arrêté du 9 juillet 2001 susvisé sont caduques.

A compter de cette date, les habilitations des centres de formation sont accordées pour le certificat de spécialisation option « éducation et travail des jeunes équidés » créé par le présent arrêté.

Art. 10. – A compter du 1^{er} septembre 2026, les inscriptions de candidats au certificat de spécialisation option « éducation et travail des jeunes équidés » issu de l'arrêté du 9 juillet 2001 susvisé ne sont plus possibles.

Les candidats ayant débuté le certificat de spécialisation option « éducation et travail des jeunes équidés » créé par l'arrêté du 9 juillet 2001 susvisé avant le 1^{er} septembre 2026, bénéficient de ces dispositions jusqu'à la fin de leur parcours.

En cas d'échec à l'examen, les candidats conservent le bénéfice des blocs de compétences validés, mais ils ne peuvent plus prétendre à la validation du certificat de spécialisation option « éducation et travail des jeunes équidés » issu de l'arrêté du 9 juillet 2001 susvisé. Ces candidats doivent obligatoirement s'inscrire à la préparation du certificat de spécialisation option « éducation et travail des jeunes équidés » créé par le présent arrêté.

Les candidats ayant préparé l'option « éducation et travail des jeunes équidés » du certificat de spécialisation agricole, peuvent bénéficier, sur demande, de correspondances entre les unités obtenues et celles constitutives du certificat de spécialisation « éducation et travail des jeunes équidés » créé par le présent arrêté, dans la limite de validité de la version créée par le présent arrêté.

Les tableaux des correspondances applicables, sur demande du candidat, figurent en annexe II du présent arrêté.

Art. 11. – L'arrêté du 9 juillet 2001 portant création et fixant les conditions de délivrance du certificat de spécialisation agricole « éducation et travail des jeunes équidés » est abrogé à compter du 31 décembre 2027.

Art. 12. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 10 décembre 2025.

Pour la ministre et par délégation :
*Le directeur général de l'enseignement
et de la recherche,*
B. BONAIME



Dispositif du Ministère de l'agriculture pour
accompagner l'enseignement agricole technique



L'Institut Agro - Direction Eduter
26 Bd du Docteur Petitjean
BP 87 999
21079 DIJON cedex

Juin 2026