

21ème journée d'étude



1er mars 1995

Formations initiales et continues dans le secteur des courses : emplois, qualifications, reconversion

D. Garnier (A.F.A.S.E.C.)
J.L. Robert (A.F.F.P.I.C.C.)

Résumé

Dans une période économique difficile, les écuries de courses ont besoin d'un personnel qualifié et sportif sachant prendre des initiatives et accomplir leur tâche avec rigueur. Ceci nécessite une politique de recrutement des élèves et apprentis adaptée et qui corresponde à la prévision des emplois. Les méthodes pédagogiques doivent tenir compte pour chaque élève et apprenti de leur personnalité, de leur niveau et de leur capacité à acquérir les connaissances nécessaires au métier. Cette formation fait une large place aux connaissances techniques et à la pratique professionnelle. Devant l'inaptitude du salarié à la « monte à cheval » un accompagnement de son reclassement professionnel s'impose.

Mots-clés : Emplois ; qualifications ; formations ; reconversion ; courses

Summary

During a difficult economical time, the racing stables need qualified and athletic staff, who are capable of taking initiatives and achieving their work with accuracy. This requires an adapted policy of recruitment for the pupils and apprentices, which is adjusted to the number of jobs available. The pedagogical methods must take into consideration for each pupil or apprentice, their own personality, their academic level and their ability to acquire the necessary knowledge for their profession. This education gives a large place to the technical knowledge and to the professional practice. When an employee is found unfit to ride horses, an assistance towards a professional reconversion must be undertaken.

Key-words : Jobs ; qualifications ; trainings ; job ; conversion ; races

Le parcours d'un cheval de course du jour de sa naissance à celui de sa retraite nécessite l'intervention d'emplois très divers.

Chaque stade de ce parcours constitue un maillon essentiel de la chaîne hippique, aucun métier ne peut être considéré comme secondaire, tous exigent rigueur et professionnalisme, souvent même sacrifice et dévouement à l'amour du cheval.

On peut estimer que l'institution des courses génère 53 000 emplois directs (élevage ; entraînement ; organisation des courses ; organisation du jeu).

Les écuries de courses qui constituent l'un des maillons de la chaîne emploient 3 570 salariés (3 450 ouvriers qualifiés et 120 cadres) qui se répartissent entre les deux disciplines du trot et du galop :

- 1 420 salariés dans les écuries de trot (1 400 ouvriers et 20 cadres),
- 2 150 salariés dans les écuries de galop (2 050 ouvriers et 100 cadres),

Parmi les 1 200 entraîneurs de trot on dénombre 527 entreprises qui emploient de 1 à 28 salariés et parmi 600 entraîneurs de galop, 344 entreprises emploient de 1 à 96 salariés.

De telles entreprises de services ont besoin, dans une période économique difficile et dans le cadre de la préparation à une compétition sportive de haut niveau, d'un personnel qualifié sachant prendre des initiatives et accomplir leurs tâches avec rigueur. Le tribut payé à ce métier de sportif nécessitant une exceptionnelle disponibilité est le départ prématuré en cours de carrière.

Une étude prévisionnelle pour l'emploi menée dans ce secteur par l'A.F.A.S.E.C. en 1991 a montré que 40% du personnel quitte le métier entre 5 ans et 15 ans de carrière et que seul 17% réussissent une reconversion dans un autre métier qualifié.

Pour alimenter l'emploi, chaque année sortent des écoles de l'A.F.A.S.E.C. (école de l'institution des courses) 160 élèves, 110 apprentis et 15 stagiaires avec trois niveaux de diplômes :

- . CAP Agricole de lad-jockey - lad-driver,
- . BEP Agricole activités hippiques option entraînement du cheval de compétition, courses au trot et au galop,
- . Brevet de Technicien Agricole, élevage du cheval et sa valorisation,
- . Brevet Professionnel niveau IV, responsable d'entreprise agricole (cheval et valorisation)

Ayant une volonté de fournir des prestations de qualité, dans un contexte économique difficile, l'A.F.A.S.E.C. a déterminé une politique de recrutement des élèves et apprentis qui s'organise autour de trois axes :

- le nombre d'élèves et d'apprentis recrutés ne doit pas être supérieur à la prévision d'emplois à la sortie des écoles ;
- le nombre d'échecs en cours de formation doit être minimisé ;
- la qualité professionnelle des salariés et leur motivation doivent permettre d'allonger leur carrière dans les écuries de courses.

Pour mettre en oeuvre cette politique, il a été nécessaire :

- d'adapter les structures d'accueil des écoles en tenant compte de l'évolution de l'emploi dans les écuries de courses ;
- de procéder à un choix de candidats en fonction de leur comportement vis-à-vis du cheval, de leur motivation pour exercer le métier, de leur capacité à acquérir des connaissances.

Ces conditions d'entrée dans les écoles étant définies, il y a lieu de réfléchir sur l'accompagnement pédagogique et éducatif à donner dans les centres de formation (écoles ou foyers d'accueil).

Il a été constaté que l'écart initial diminuait entre le profil psychosociologique des jeunes en général et le profil des jeunes qui entraient à l'A.F.A.S.E.C.

Ils vivent aujourd'hui les mêmes angoisses, les mêmes incertitudes et les mêmes appréhensions de l'avenir. Ceci débouche par conséquent sur les mêmes problématiques existentielles (alcool, toxicomanie, délinquance, absentéisme, dépression, suicide ...).

Il s'agissait alors d'adapter l'accompagnement pédagogique et de recentrer les actions éducatives sur une éducation au respect des lois, à l'économie et aux actions sociales.

L'esprit du projet général de l'A.F.A.S.E.C., vise à faire acquérir aux jeunes élèves et apprentis les connaissances exigées par les programmes d'enseignement, et à les préparer à une vie d'hommes équilibrés où ils se prendront en charge totalement dans tous les domaines.

Il s'adresse à un public très hétérogène :

- par son origine scolaire : jeunes gens issus de 6ème ou de 3ème,
- par son origine géographique : élèves ou apprentis venant de la «terre» ou de la «ville».

Deux paramètres ne sont pas à négliger pour gérer ce projet éducatif :

- d'une part une donnée négative qui est le sentiment d'échec face aux méthodes pédagogiques traditionnelles,
- d'autre part un sentiment positif : ce sont des jeunes animés d'une passion et d'un idéal et dotés d'un sens de l'observation développé.

Ces caractéristiques ont guidé vers une pédagogie différenciée et novatrice tenant compte, pour chaque élève ou apprenti, de leur personnalité, de leur niveau et de leur capacité à acquérir les connaissances nécessaires au métier (création de modules ; pédagogie d'appui : tutorat, suivi individualisé ; utilisation de la vidéo-pédagogie, de l'informatique, de laboratoire de langue).

Cette formation fait une large place aux connaissances techniques et aussi à la pratique professionnelle à travers des stages en entreprise qui peuvent même dans certains cas dépasser la moitié du temps de formation.

Les établissements de formation sont dotés d'écuries annexées qui permettent d'assurer conjointement l'enseignement théorique et l'enseignement pratique.

Elles permettent notamment :

- . la mise en selle des jeunes et une approche en toute sécurité du cheval de course, les professionnels n'ayant plus, dans le contexte économique actuel, les chevaux et les hommes nécessaires à cet apprentissage initial.
- . en cours de scolarité, un complément de formation technique qui sera commun à tous les élèves notamment en décomposant, expliquant et perfectionnant les gestes de professionnels, ce qui ne met nullement en cause les qualités de formateur des maîtres d'apprentissage qui manquent de temps ;
- . une formation sérieuse aux soins aux chevaux, à la biologie animale et à l'hippologie ;
- . une pratique journalière de l'équitation pendant la période scolaire ;
- . l'utilisation d'un outil pour la sélection des candidats ;
- . une pédagogie individualisée proche du vécu quotidien de leur métier.

Ces écoles d'application ont un responsable rompu aux méthodes d'entraînement du cheval de courses et une expérience de responsable d'écurie.

Ces formateurs sont des piliers des équipes enseignantes existantes.

La formation par l'apprentissage semblant la mieux adaptée pour notre secteur d'activité, c'est cette voie qui a été choisie pour étendre la formation BEPA à l'ensemble des Centres A.F.A.S.E.C. et pour ouvrir un niveau supérieur (BTA).

Devant les difficultés d'établir un planning des heures de formation pour les jeunes jockeys qui montent souvent en courses, une nouvelle formule entièrement individualisée a été testée au cours de l'année scolaire 93/94. Cette expérience ayant donné satisfaction, elle a été poursuivie.

Afin de préparer les salariés à une éventuelle carrière de responsable d'entreprise, une formation pour adultes adaptée et permettant l'accès aux aides à l'installation a été ouverte (BP REA) en collaboration avec la Région Aquitaine.

Une certaine polyvalence de ces salariés est parue nécessaire dans les écuries de trot, une formation en maréchalerie complétant la spécialité «Lad-jockey ; Lad-driver» a été mise en place.

Confrontée aux nombreux cas d'invalidité à la «Monte à Cheval» qui surviennent vers l'âge de 40 ans et qui sont consécutifs soit à des accidents, soit à une usure prématurée (colonne vertébrale notamment), l'A.F.A.S.E.C. assure un accompagnement tout au long du parcours souvent difficile que représente le reclassement professionnel.

L'action menée s'inscrit en complémentarité de celle des organismes spécialisés dans la prise en charge des personnes reconnues travailleurs handicapés.

Les étapes d'une reconversion réussie passent par le «deuil du cheval», l'établissement d'un nouveau projet, une remise à niveau, la formation proprement dite, la recherche d'un emploi.

Pratiquement, après une première rencontre avec une assistante sociale de l'A.F.A.S.E.C. qui réalise un bilan social et familial du candidat à la reconversion, un psychologue entreprend un bilan personnel et professionnel par entretien et tests.

L'avis du médecin du travail sur un bilan approfondi physique et psychologique du postulant peut être demandé.

Une synthèse de l'ensemble des rencontres est établie à l'aide d'un outil d'évaluation «EPO 92» qui permet de déterminer l'ensemble des potentialités de l'intéressé.

Une commission de reconversion se réunit afin d'étudier les désirs du postulant et ses potentialités et lui proposer une formation lui convenant et lui permettant une nouvelle qualification dans un métier où il existe un emploi.

Un animateur social suit le déroulement de sa formation et l'accompagne jusque dans son nouvel emploi qualifié.

L'action reconversion s'est véritablement structurée vers le milieu de l'année 1993. Depuis cette date, 86 anciens salariés des écuries de courses ont été formés à un autre métier qualifié et ont retrouvé un emploi stable ; 48 sont toujours dans le cycle de reconversion.

