



MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE L'ALIMENTATION

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

## Référentiel de diplôme

# Baccalauréat professionnel

## “Conduite et gestion de l’entreprise hippique”



Photo couverture : Concours hippique, entrainement courses, échauffement, cours équitation...  
Source: Divers établissements de l'enseignement agricole

Référentiel de diplôme  
Baccalauréat professionnel  
“Conduite et gestion  
de l’entreprise hippique”

# Sommaire



Référentiel professionnel .....	1
Le contexte de l’emploi visé .....	3
Fiche descriptive d’activités .....	9
Situations professionnelles significatives .....	13
Référentiel de certification.....	15
Liste des capacités attestées par le diplôme .....	17
Tableaux des épreuves .....	19
Modalités d’évaluation .....	21
Référentiel de formation .....	27
Présentation et architecture de formation .....	29
Formation à caractère professionnel .....	31
Modules de formation .....	33
Les unités de formation.....	39
Siglier .....	69



Référentiel de diplôme  
Baccalauréat professionnel  
“Conduite et gestion  
de l’entreprise hippique”

# Référentiel professionnel

Le référentiel professionnel du baccalauréat professionnel spécialité “Conduite et gestion de l’entreprise hippique” décrit les emplois de niveau IV de responsable d’entreprise dans le secteur des courses hippiques et le secteur des activités de loisirs et de compétition, pouvant eux-mêmes se composer de sous secteurs (galop, trot...). Ce référentiel ne prend pas en compte le sous secteur de l’élevage du cheval (hormis dans la partie contexte ci-après), ce dernier étant considéré comme faisant partie du baccalauréat professionnel spécialité Conduite et gestion de l’exploitation agricole (CGEA), option “Système à dominante élevage” (SDE).

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

Le référentiel professionnel du baccalauréat professionnel spécialité “conduite et gestion de l’entreprise hippique” décrit principalement l’emploi de chef ou de responsable d’entreprise (entraîneur d’écurie de trot, galop, d’établissement équestre ou d’écurie de propriétaire) exerçant son activité le plus souvent dans un cadre indépendant. Il décrit secondairement les emplois de responsable du piquet de chevaux (premier garçon, groom) exercée à titre salarial sous la responsabilité du chef d’entreprise ou de responsable des déplacements du piquet de chevaux (garçon de voyage, groom).



# 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 centrées 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 avec 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 FNC<sup>1</sup>.

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

Au niveau régional, les Conseils régionaux des chevaux, association 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'IFCE<sup>3</sup> et de la DGPAAT. 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 9 millions de financement par le Fonds EPERON (Encouragement aux projets équestres nationaux ou régionaux).

## 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 productrices de chevaux pour le secteur viande sont assimilés à ceux de l'élevage.

### 1.2.1- De multiples emplois

Ces emplois peuvent être répartis en 3 catégories<sup>4</sup> :

- 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.

Ce secteur compte environ 35 000 emplois, repartis essentiellement entre :

- 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 baccalauréat professionnel "Conduite et gestion de l'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 2004<sup>5</sup>,
- le cheval de sport et loisir.

Le nombre de cavaliers adhérents à la FFE (Fédération Française d'Équitation) s'élève en 2008 à plus de 600 000 licenciés, exerçant leur activité dans plus de 6 000 clubs ou organisations d'événements équestres. Le taux d'augmentation du nombre de licenciés a été de 30% en 10 ans. Il faut ajouter les cavaliers occasionnels et réguliers qui n'adhèrent pas à la FFE et dont le nombre est difficile à estimer. Selon les sources le nombre de pratiquants réguliers fluctue entre 550 000 et 1,5 millions 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

Très structuré, il est organisé autour de deux activités : les courses de galop (plat ou obstacle) et les courses de trot (trot attelé ou monté), qui sont préparées dans des écuries d'entraînement, à l'organisation et au fonctionnement très différent.

#### ►► 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 (certainement des propriétaires d'un ou deux chevaux qui représentent 65% de l'ensemble), 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 en Europe

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 éventuellement la question de la restructuration de ces écuries, qui sont souvent de taille moyenne et ne permettent pas toujours de rentabiliser une main d'œuvre 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 seulement 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 ont plus de 10 salariés (la plus grande écurie employant 70 salariés) et de nombreuses petites écuries ont moins de 3 salariés (40%)<sup>6</sup> ce qui induit une faible structuration de l'emploi.

Les emplois sont pour 10% des contrats d'apprentissage et 60% des CDI<sup>7</sup>, avec une forte concentration géographique puisque près de la moitié travaille sur 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 ; Au bout de 4 à 5 ans, des résultats économiques difficiles les amènent à fermer.

- Perspectives d'évolution en Europe

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 du nombre de trotteurs qualifiés, ce qui ne sera pas sans effet sur les 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 du fait de structures essentiellement familiales. Le fait que 30% de ces écuries 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 3 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 au développement des activités de loisirs, les activités gravitant autour du cheval connaissent un essor spectaculaire.

L'étude de ces établissements est rendue complexe par l'absence de code NAF "entreprises d'équitation" (code qui permet d'obtenir des chiffres précis sur l'emploi et le nombre d'entreprises) et par leur diversité, tant dans leurs activités que dans leurs statuts (associations, ferme équestre...) et par 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.

Ces activités de loisirs et de compétition sont aussi rencontrées chez les particuliers. Nombreux dans certaines zones rurales, les chevaux font partie d'un style de vie. Les propriétaires (agriculteurs, salariés, professions libérales...) possèdent des chevaux dans un objectif de loisir familial (randonnée) ou de 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 activités dans un cadre professionnel relève des établissements équestres et la dernière d'écuries de propriétaires, ces structures ayant des caractéristiques spécifiques en terme 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, ne délivrant pas de diplômes fédéraux (galop...), en particulier dans le secteur du tourisme équestre.

Le nombre de structures équestres a augmenté de 30% en 12 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 représentent 60% de ces adhérents.

Le secteur associatif regroupe essentiellement des associations de cavaliers mettant en commun des structures, des activités et ayant 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) : centre équestre, poney club, baby club, centres de tourisme équestre, mais aussi des centres sportifs, des écuries de pension et de dressage.

La plupart des clubs développent uniquement des activités équestres utilisant chevaux et/ou poneys, certaines sont centrées sur une activité spécialisée : équitation, tourisme équestre, équitation western, équitation de tradition et de travail, attelage. On constate aujourd'hui un véritable engouement pour l'activité poney<sup>8</sup> (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).

Derrière ces moyennes se cachent des situations très différentes, avec certains centres à plus de 200 inscrits et d'autres à moins de 50. Cette hétérogénéité s'explique par le

type d'activité (enseignement, tourisme, pension, dressage), et par la localisation géographique (les plus grands centres équestres 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 en alternance ...et les bénévoles.

#### ► Les écuries de propriétaires

##### ● Les structures

Sous cet intitulé, sont regroupées des structures aux 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), du CCE, CSO à l'attelage, au trek rend la typologie des structures encore plus complexe.

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

##### ● Perspectives

Ce secteur des écuries de propriétaires se développe fortement depuis une dizaine d'années mais elles ne sont pas génératrices de beaucoup 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 et astreinte 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 dans les petites entreprises vers 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 vers les emplois et les métiers de ce secteur. Une partie des jeunes s'y engage dans une perspective de pratique régulière de l'équitation et donc avec une représentation parfois erronée de la réalité des activités qu'on n'y exerce. Pour ceux-là, la désillusion est souvent au rendez-vous quand on passe du loisir (la pratique de l'équitation) aux activités du métier (curage des boxes notamment) avec ses contraintes (se lever à 6 heures du matin, travailler dehors par tous les temps...). Cet engouement problématique inquiète la filière.

Enfin, l'avenir des entreprises hippiques est rendu incertain par les conséquences possibles de l'ouverture des paris en ligne. Mal maîtrisé, 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 Baccalauréat professionnel spécialité "Conduite et gestion de l'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 liée à la nature et au niveau de la responsabilité exercée.

On obtient trois métiers différents :

- 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, chef 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 prévient contre 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

Chef 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 bien sûr avoir des compétences techniques, lui permettant de définir des programmes d'entraînement en fonction des capacités du cheval et des objectifs de course, qui relèvent d'une longue pratique professionnelle. 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 bon état, et peut représenter l'entraîneur en son absence. Quel que soit l'effectif de l'écurie ou l'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 dans la mesure du temps laissé libre par ses fonctions propres.

#### Premier garçon

Il organise, commande, surveille et peut, si nécessaire, participer au travail de l'écurie ; il veille au bon état 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.

Ces deux derniers emplois requièrent une bonne expérience et s'inscrivent de ce fait dans un parcours de progression salariale pour un cavalier.

### Dans le secteur des entreprises de loisirs et de compétition

#### Responsable d'entreprise équestre

Chef d'entreprise qui 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 bien sûr avoir des compétences techniques, lui permettant de définir des programmes de remise en forme, d'entraînement qui relèvent d'une longue pratique professionnelle. 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 au bon état 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 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 du baccalauréat professionnel CGEH a vocation à être chef d'entreprise hippique ou salarié avec des responsabilités.

Quelle que soit sa place dans la structure, il organise rationnellement les différentes tâches qu'il a à effectuer et rend compte à son supérieur du déroulement de ses activités.

Quelle que soit sa position hiérarchique, il est de son devoir de s'assurer des règles de sécurité et de bien-être des chevaux.

### 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 week-end. Les tâches sont dans l'ensemble peu mécanisables et peu de voies d'augmentation de la productivité du travail existent, ce qui distingue ce secteur des autres activités agricoles. 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-ends et jours fériés et 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 mettent en œuvre 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 chef d'entreprise hippique s'exerce dans le cadre des réglementations obligatoires auxquelles ses diverses activités le soumettent.

Avec l'expérience, certains salariés peuvent se voir déléguer la conduite et la gestion technico-économique d'une entreprise en toute autonomie ; ils deviennent alors gérants ou régisseurs. Seules les fonctions liées au pilotage restent alors du ressort du responsable : gestion juridique et patrimoniale, orientations techniques, économiques et financières. Ils peuvent aussi devenir eux même chef d'entreprise hippique.

Le salarié est responsable d'un piquet de chevaux. Il 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, lorsqu'il est salarié (premier garçon, garçon de voyage, groom...) le titulaire de l'emploi peut devenir chef d'entreprise.

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 contraintes de travail, de la pénibilité, des risques professionnels. Ils peuvent se reconvertir dans des emplois qui leur permettent de valoriser leurs compétences acquises au contact du cheval (vente d'aliment, d'équipement...) mais aussi dans des emplois dans tout type de secteur où ils sont appréciés pour la rigueur de travail acquise au sein de la filière hippique.

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

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 (technique, économique, fiscale...)

1.2- identifie les acteurs et les réseaux qui concernent son activité

1.3- collecte les données nécessaires au fonctionnement de l'entreprise (données réglementaires, techniques, comptables, commerciales...) 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 (SIG, internet...)

1.5- utilise des sources d'informations (presse, internet)

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- peut mettre en œuvre des actions de promotion

2.3- communique dans l'entreprise (salariés, associés, tiers...)

2.4- assure la communication de l'entreprise (clients, médias, profession...)

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 (agrandissement, réorientation, transmission,...)

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 (circulation des chevaux, affectation des chevaux au cavalier, utilisation du matériel...)

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- peut recruter 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- peut conduire 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- peut conduire une activité de débouillage 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 (physique et mentale) et de la saison

**9.2- peut conduire 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 (stalles, élastiques...)

**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- peut conduire 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- peut conduire 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 (enseignement, randonnée, stage...)

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- peut être amené à organiser des évènements équestres

10.3.7- peut être amené à accompagner 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- peut préparer le plan de route

11.2- peut préparer le déplacement (documents, matériel, alimentation, hébergement...)

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

11.4- accompagne les chevaux dans le respect de la réglementation en vigueur

11.4.1- peut conduire le camion ou le van dans le respect des réglementations

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



Le tableau suivant présente les situations professionnelles significatives de la compétence, c'est à dire les situations qui mettent en jeu les compétences-clés de l'emploi type ciblé par le diplôme. Par nature, elles sont donc en nombre réduit.

Le responsable d'entreprise hippique qui maîtrise ces situations significatives serait donc à même de mobiliser les mêmes ressources pour réaliser toutes les activités correspondant à l'emploi type.

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



Référentiel de diplôme  
Baccalauréat professionnel  
“Conduite et gestion  
de l’entreprise hippique”

# Référentiel de certification

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

- la liste des capacités attestées par le diplôme,
- le tableau des épreuves,
- les modalités d'évaluation.

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

Elles sont donc de deux ordres :

- des capacités générales, identiques pour tous les baccalauréats professionnels du ministère chargé de l'agriculture,
- des capacités professionnelles spécifiques à la spécialité “Conduite et gestion de l'entreprise hippique” identifiées à partir des situations professionnelles significatives.



## Capacités générales

### **C1- Construire son raisonnement autour des enjeux du monde actuel**

- C1.1- Interpréter des faits en s'appuyant sur une démarche scientifique
- C1.2- Étudier un phénomène social ou professionnel à l'aide de données notamment en nombre
- C1.3- Exploiter la modélisation d'un phénomène

### **C2- Débattre à l'ère de la mondialisation**

- C2.1- Analyser l'information
- C2.2- Élaborer une pensée construite
- C2.3- Formuler un point de vue argumenté et nuancé

### **C3- Développer son identité culturelle**

- C3.1- Exprimer ses aspirations dans une culture commune
- C3.2- Positionner son projet professionnel
- C3.3- Communiquer avec le monde

### **C4- Agir collectivement dans des situations sociales et professionnelles**

- C4.1- Développer un mode de vie actif et solidaire
- C4.2- Mettre en œuvre un projet collectif
- C4.3- Conduire une analyse réflexive de son action au sein d'un collectif

## Liste des capacités évaluées et savoirs mobilisés

Capacité 1 : construire son raisonnement autour des enjeux du monde actuel	
Capacités évaluées	Savoirs mobilisés
C1.1 Interpréter des faits en s'appuyant sur une démarche scientifique	Techniques de laboratoire et de terrain Écosystème Ressources naturelles communes Enjeux énergétiques
C1.2 Étudier un phénomène social ou professionnel à l'aide de données notamment en nombre	Collecte, stockage, organisation des données en toute sécurité Traitement analytique (tableur) Représentation communication (grapheur, SIG, tableaux de bord)
C1.3 Exploiter la modélisation d'un phénomène	Phénomènes biologiques et écologiques Modélisation d'un phénomène Argumentation de la réponse apportée

Capacité 2 : Débattre à l'ère de la mondialisation	
Capacités évaluées	Savoirs mobilisés
C2.1 Analyser l'information	Information Document Évaluation de l'information Paysage informationnel Repères, acteurs et notions historiques et géographiques
C2.2 Élaborer une pensée construite	Repères, acteurs et notions historiques et géographiques Méthodes et démarches historiques et géographiques
C2.3 Formuler un point de vue argumenté	Littérature et autres arts Stratégies de lectures diverses Argumentation Expression

<b>Capacité 3 : Développer son identité culturelle</b>	
<b>Capacités évaluées</b>	<b>Savoirs mobilisés</b>
<b>C3.1 Exprimer ses aspirations dans une culture commune</b>	Composantes de l'identité culturelle Réalisation artistique Valorisation et médiatisation de la création Éloquence
<b>C3.2 Positionner son projet professionnel</b>	Connaissance de soi Aptitudes socio-professionnelles Identification des compétences professionnelles en fonction des métiers visés (voies de formation, contexte professionnel avec son cadre juridique et réglementaire) Dimension sociale de l'engagement professionnel Mise en valeur de l'ensemble de ses potentiels
<b>C3.3 Communiquer avec le monde</b>	Culture et langue étrangères à visée sociale et professionnelle

<b>Capacité 4 : Agir collectivement dans des situations sociales et professionnelles</b>	
<b>Capacités évaluées</b>	<b>Savoirs mobilisés</b>
<b>C4.1 Développer un mode de vie actif et solidaire</b>	Habiletés motrices (techniques sportives et corporelles) au service de l'efficacité dans les APSA/ Entretien de soi Méthodes d'observation, d'appréciation, de gestion de l'activité physique Attitudes et méthodes coopératives et collaboratives
<b>C4.2 Mettre en œuvre un projet collectif</b>	Connaissance de l'environnement social, culturel et professionnel Méthodologie du projet en mode coopératif. Fonctionnement des groupes et modalités de prises de décision
<b>C4.3 Conduire une analyse réflexive de son action au sein d'un collectif</b>	Observation du groupe et de la conduite de l'action Identification des compétences psycho-sociales sollicitées ou acquises Auto-évaluation continue

## Capacités professionnelles

### C5- Justifier des choix techniques liés à la conduite des activités hippiques

- C5.1- Raisonner les choix techniques liés à la gestion d'une cavalerie
- C5.2- Raisonner les choix techniques liés au travail du cheval

### C6- Élaborer un diagnostic global de l'entreprise hippique dans un contexte de durabilité

- C6.1- Situer l'entreprise dans son environnement
- C6.2- Caractériser le fonctionnement de l'entreprise
- C6.3- Formuler des éléments de diagnostic d'entreprise

### C7- Communiquer en situation professionnelle

- C7.1- S'informer sur les évolutions techniques et réglementaires
- C7.2- Communiquer en interne et avec les partenaires extérieurs

### C8- Caractériser le contexte des activités hippiques

- C8.1- Repérer les principales caractéristiques du secteur et ses enjeux
- C8.2- Identifier le cadre réglementaire du secteur

### C9- Réaliser la gestion technico-économique, humaine et commerciale de l'entreprise dans une logique de développement durable

- C9.1- Evaluer les résultats de l'entreprise en utilisant les indicateurs technico-économiques et financiers
- C9.2- Analyser l'impact d'une décision
- C9.3- Identifier les dimensions juridiques et fiscales de l'entreprise
- C9.4- Gérer les ressources humaines
- C9.5- Proposer des prestations de services répondant aux attentes de la clientèle

### C10- Gérer une cavalerie dans un contexte de durabilité et dans le respect du bien-être animal

- C10.1- Raisonner la gestion de la cavalerie
- C10.2- Organiser le travail en sécurité et dans le respect de la réglementation
- C10.3- Réaliser les opérations liées à l'entretien des chevaux, à l'élevage et à la gestion des effluents
- C10.4- Raisonner les opérations liées au suivi des prairies
- C10.5- Analyser les résultats et les impacts des activités
- C10.6- Assurer la fonctionnalité des bâtiments, matériels, installations et équipements

### C11- Gérer le travail du cheval en vue de développer ses potentialités dans le respect des règles de sécurité et du bien-être animal

- C11.1- Réaliser le débouillage
- C11.2- Élaborer un programme de travail intégrant une approche comportementale du cheval
- C11.3- Réaliser l'entraînement ou le travail du cheval-athlète
- C11.4- Raisonner la carrière du cheval
- C11.5- Organiser le transport des chevaux

### C12- S'adapter à des enjeux professionnels particuliers

## Tableaux des épreuves

### Candidats en CCF – Épreuves générales

<b>Capacité 1 correspondant au bloc de compétences 1</b> <b>Construire son raisonnement autour des enjeux du monde actuel</b>			
<b>Epreuve</b>	<b>Capacités évaluées</b>	<b>Modalité</b>	<b>Coeff</b>
<b>E1 : Approches scientifique et technologique</b>	C1.1 - Interpréter des faits en s'appuyant sur une démarche scientifique	ECCF 1.1 pratique/écrit	1.25
	C1.2 - Étudier un phénomène social ou professionnel à l'aide de données notamment en nombre	ECCF 1.2 Pratique/ écrit	0.5
	C1.3 - Exploiter la modélisation d'un phénomène	ECCF 1.3 écrit	1.25

<b>Capacité 2 correspondant au bloc de compétences 2</b> <b>Débattre à l'ère de la mondialisation</b>			
<b>Epreuve</b>	<b>Capacités évaluées</b>	<b>Modalité</b>	<b>Coeff</b>
<b>E2 : Culture humaniste</b>	C2.1 - Analyser l'information	ECCF 2.1 oral	0.5
	C2.2 - Élaborer une pensée construite	EPT écrite	1
	C2.3 - Formuler un point de vue argumenté et nuancé	EPT écrite	1.5

<b>Capacité 3 correspondant au bloc de compétences 3</b> <b>Développer son identité culturelle</b>			
<b>Epreuve</b>	<b>Capacités évaluées</b>	<b>Modalité</b>	<b>Coeff</b>
<b>E3 : Inscription dans le monde culturel et professionnel</b>	C3.1 - Exprimer ses aspirations dans une culture commune	ECCF 3.1 pratique /oral	0.75
	C3.2 - Positionner son projet professionnel	ECCF 3.2 oral	0.25
	C3.3 - Communiquer avec le monde	ECCF 3.3	1

<b>Capacité 4 correspondant au bloc de compétences B4</b> <b>Agir collectivement dans des situations sociales et professionnelles</b>			
<b>Epreuve</b>	<b>Capacités évaluées</b>	<b>Modalité</b>	<b>Coeff</b>
<b>E4 : Engagement dans un projet collectif</b>	C4.1 - Développer un mode de vie actif et solidaire	ECCF 4.1 pratique	1
	C4.2 - Mettre en œuvre un projet collectif	ECCF 4.2 oral	0.5
	C4.3 - Conduire une analyse réflexive de son action au sein d'un collectif	ECCF 4.3 oral	0.5

### E5 : Choix techniques

Capacité à certifier	Modalité	Coeff	Module
C5- Justifier des choix techniques liés à la conduite des activités hippiques	EPT	2	MP4

### E6 : Pilotage de l'entreprise

Capacité à certifier	Modalité	Coeff	Module
C6- Élaborer un diagnostic global de l'entreprise hippique dans un contexte de durabilité	EPT	3	MP1
C7- Communiquer en situation professionnelle			

### E7 : Pratiques professionnelles

Capacité à certifier	Modalité	Coeff	Module
C8- Caractériser le contexte des activités hippiques	CCF	5	MP2 MP3 MP5 MP6 MP7 MAP
C9- Réaliser la gestion technico-économique, humaine et commerciale de l'entreprise dans une logique de développement durable			
C10- Gérer une cavalerie dans un contexte de durabilité et dans le respect du bien-être animal			
C11- Gérer le travail du cheval en vue de développer ses potentialités dans le respect des règles de sécurité et du bien-être animal			
C12- S'adapter à des enjeux professionnels particuliers			

Épreuve facultative

CCF points  
au dessus  
de 10

### Candidats hors CCF

Epreuves	Capacités	Modalité	Coeff	Modules
E1 : Approche scientifique et technologique	C1	écrit	3	MG1
E2 : Culture humaniste	C2	écrit	3	MG2
E3 : Inscription dans le monde culturel et professionnel	C3	oral	2	MG3
E4 : Engagement dans un projet collectif	C4	pratique et oral sur écrit	2	MG4
E5 : Choix techniques	C5	écrit	2	MP4
E6 : Pilotage de l'entreprise	C6 et C7	oral sur écrit	3	MP1
E7 : Pratiques professionnelles	C8 à C12	oral	5	MP2 MP3 MP5 MP6 MP7 MAP
Epreuve facultative			Points au-dessus de 10	

# Modalités d'évaluation

L'examen du baccalauréat professionnel comporte sept épreuves obligatoires et, le cas échéant, une à deux épreuves facultatives. Elles permettent de vérifier l'atteinte de toutes les capacités globales du référentiel de certification.

L'examen prend en compte la formation en milieu professionnel. Il est organisé par combinaisons entre des épreuves ponctuelles terminales et des épreuves évaluées par évaluations certificatives en cours de formation (ECCF) pour les scolaires, les apprentis et les stagiaires de la formation continue inscrits dans un établissement habilité à la mise en œuvre du CCF.

L'examen est organisé en épreuves ponctuelles terminales pour les candidats hors CCF.

## Définition de l'épreuve E1

### Approches scientifique et technologique

Elle valide la capacité C1 Construire son raisonnement autour des enjeux du monde actuel. Elle est affectée de coefficient 3.

Pour les candidats bénéficiant du CCF, elle se compose de 3 ECCF, dont les caractéristiques sont décrites ci-dessous :

- ECCF 1.1 permettant d'évaluer la capacité C.1.1 Interpréter des faits en s'appuyant sur une démarche scientifique. Elle est affectée d'un coefficient 1,25. Evaluation en deux parties autour d'une thématique commune : une partie pratique (biologie-écologie et physique-chimie), une partie écrite physique-chimie.
- ECCF 1.2 permettant d'évaluer la capacité C.1.2 Etudier un phénomène social ou professionnel à l'aide de données notamment en nombre : évaluation pratique et écrite. Elle est affectée d'un coefficient 0,5.
- ECCF 1.3 permettant d'évaluer la capacité C.1.3 Exploiter la modélisation d'un phénomène : évaluation écrite. Elle est affectée d'un coefficient 1,25.

Pour les candidats hors CCF, elle se compose d'une épreuve ponctuelle terminale écrite.

## Définition de l'épreuve E2

### Culture humaniste

Elle valide la capacité C2 Débattre à l'ère de la mondialisation. Elle est affectée de coefficient 3.

Pour les candidats bénéficiant du CCF, elle se compose d'une ECCF et de deux EPT, dont les caractéristiques sont décrites ci-dessous :

- EECCF 2.1 permettant d'évaluer la capacité C.2.1 Analyser l'information : évaluation orale. Elle est affectée de coefficient 0,5.
- EPT 1 permettant d'évaluer la capacité C.2.2 Élaborer une pensée construite : évaluation écrite. Elle est affectée de coefficient 1.
- EPT 2 permettant d'évaluer la capacité C.2.3 Formuler un point de vue argumenté et nuancé : évaluation écrite. Elle est affectée de coefficient 1,5.

Pour les candidats hors CCF, elle se compose de deux EPT.

## Définition de l'épreuve E3

### Inscription dans le monde culturel et professionnel

Elle valide la capacité C3 Développer son identité culturelle. Elle est affectée de coefficient 2.

Pour les candidats bénéficiant du CCF, elle se compose de 3 ECCF, dont les caractéristiques sont décrites ci-dessous :

- ECCF 3.1 qui évalue la capacité C.3.1 Exprimer ses aspirations dans une culture commune est une épreuve pratique et orale. Evaluation en deux parties autour d'une thématique commune. Première partie : ESC évaluation pratique explicitée ; deuxième partie : français évaluation orale. Elle est affectée de coefficient 0,75.
- ECCF 3.2 qui évalue la capacité C.3.2 Positionner son projet professionnel est une épreuve orale. Elle est affectée de coefficient 0,25. Les examinateurs sont un enseignant d'éducation socioculturelle et des enseignants de disciplines générales ou professionnelles contribuant, pour la voie scolaire, aux enseignements à l'initiative de l'établissement.
- ECCF 3.3 qui évalue la capacité C.3.3 Communiquer avec le monde. Deux situations d'évaluation : une écrite (CE, CO, EE), une orale (EOC, EOI). Elle est affectée de coefficient 1.

Pour les candidats hors CCF, elle se compose d'une épreuve ponctuelle terminale orale.

## Définition de l'épreuve E4

### Engagement dans un projet collectif

Elle valide la capacité C4 Agir collectivement dans des situations sociales et professionnelles. Elle est affectée de coefficient 2.

Pour les candidats bénéficiant du CCF, elle se compose de 3 ECCF réparties en 2 situations d'évaluations (SE) dont les caractéristiques sont décrites ci-dessous :

- SE 1 : ECCF 4.1 permettant d'évaluer la capacité C.4.1 Développer un mode de vie actif et solidaire : évaluation pratique. Elle est affectée de coefficient 1.

- SSE 2 : évaluation orale :

- ECCF 4.2 permettant d'évaluer la capacité C.4.2 Mettre en œuvre un projet collectif. Elle est affectée de coefficient 0,5.
- ECCF 4.3 qui évalue la capacité C.4.3 Conduire une analyse réflexive de son action au sein d'un collectif. Elle est affectée de coefficient 0,5.

Pour les candidats hors CCF, elle se compose d'une épreuve ponctuelle terminale pratique et orale sur dossier.

## Critères d'évaluation des capacités générales

Capacités globales	Capacités évaluées	Critères
C1 : Construire son raisonnement autour des enjeux du monde actuel	C1.1 Interpréter des faits en s'appuyant sur une démarche scientifique	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Appropriation à partir d'un contexte d'un problème ou de questionnements</li> <li>- Raisonnement scientifique pour proposer une stratégie de résolution</li> <li>- Réalisation de la démarche retenue</li> <li>- Exploitation de données et de résultats</li> </ul>
	C1.2 Étudier un phénomène social ou professionnel à l'aide de données notamment en nombre.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analyse du contexte et de la problématique</li> <li>- Traitement des données adapté au contexte et à la problématique étudiée</li> <li>- Exposition des données adaptée au contexte et représentative de la problématique étudiée</li> </ul>
	C1.3 Exploiter la modélisation d'un phénomène	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analyse d'un phénomène dans son contexte</li> <li>- Utilisation d'un ou de plusieurs modèle(s) adapté(s) au phénomène étudié</li> <li>- Validation d'une conjecture ou d'une théorie</li> <li>- Communication / diffusion de la réponse</li> </ul>
C2 : Débattre à l'ère de la mondialisation	C2.1 Analyser l'information	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Caractérisation et traitement de l'information</li> <li>- Contextualisation de l'information</li> </ul>
	C2.2 Élaborer une pensée construite	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mobilisation de notions pertinentes au regard du questionnement</li> <li>- Analyse de faits et de documents</li> <li>- Structuration de la démarche</li> </ul>
	C2.3 Formuler un point de vue argumenté et nuancé	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interprétation de l'œuvre littéraire</li> <li>- Adaptation de la stratégie argumentative à la situation de communication et à la visée</li> <li>- Mobilisation d'arguments et de procédés adaptés à la visée</li> <li>- Maîtrise de la langue</li> </ul>
C3 : Développer son identité culturelle	C3.1 Exprimer ses aspirations dans une culture commune	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Engagement dans une production personnelle</li> <li>- Prise en compte du destinataire de ses intentions</li> <li>- Mobilisation du champ médiatique</li> <li>- Mobilisation de références littéraires, artistiques et culturelles</li> <li>- Qualité de l'expression artistique</li> <li>- Défense d'un point de vue</li> <li>- Maîtrise de la langue</li> </ul>
	C3.2 Positionner son projet professionnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identification des potentiels</li> <li>- Identification des opportunités</li> <li>- Projection vers une identité professionnelle</li> </ul>
	C3.3 Communiquer avec le monde	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Communication orale en langue étrangère</li> <li>- Communication écrite en langue étrangère</li> </ul>
C4 : Agir collectivement dans des situations sociales et professionnelles	C4.1 Développer un mode de vie actif et solidaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Engagement autour d'expériences motrices variées.</li> <li>- Mobilisation de ressources motrices et méthodologiques.</li> <li>- Mobilisation de ressources relationnelles et sociale</li> </ul>
	C4.2 Mettre en œuvre un projet collectif	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prise en compte de la commande</li> <li>- Implication/ appropriation dans le projet</li> <li>- Adaptation aux imprévus</li> <li>- Coopération au sein d'un collectif</li> </ul>
	C4.3 Conduire une analyse réflexive de son action au sein d'un collectif	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Positionnement dans une action collective.</li> <li>- Retour objectif sur son action</li> <li>- Projection et transfert dans une situation sociale ou professionnelle future</li> </ul>

## Définition de l'épreuve E5 Choix techniques

L'épreuve valide la capacité C5.  
Elle est affectée d'un coefficient 2.  
Elle est identique pour les candidats en CCF ou hors CCF.  
C'est une épreuve ponctuelle terminale écrite d'une durée de 2h30.  
La correction est effectuée par un enseignant de Zootechnie-Hippologie et un enseignant de Biologie-écologie.  
L'évaluation est réalisée à partir d'une grille critériée nationale.

## Définition de l'épreuve E6 Pilotage de l'entreprise

L'épreuve valide les capacités C6 et C7.  
Elle est affectée du coefficient 3.  
Elle est identique pour les candidats en CCF ou hors CCF.  
L'épreuve est orale et s'appuie sur un document écrit obligatoire de 15 à 20 pages sans annexes, rédigé par le candidat.

Elle se déroule en deux temps :

- un exposé d'une durée maximale de 10 minutes
- un entretien avec les examinateurs d'une durée maximale de 20 minutes.

L'évaluation est réalisée à partir d'une grille critériée nationale.

Les examinateurs sont :

- un enseignant de Sciences économiques, sociales et de gestion,
- un enseignant de Zootechnie-hippologie,
- un professionnel du secteur\*.

## Définition de l'épreuve E7 Pratiques professionnelles

L'épreuve valide les capacités C8 à C12.  
Elle est affectée d'un coefficient 5.  
Pour les candidats bénéficiant du CCF, l'épreuve comporte 6 CCF.

Pour les candidats hors CCF :  
L'épreuve E7 prend la forme d'une épreuve ponctuelle terminale pratique et orale d'une durée maximale de 1h30.  
Le candidat dispose de 30 minutes de préparation.

Les examinateurs sont :

- un enseignant de Sciences économiques, sociales et de gestion,
- un enseignant de Zootechnie-hippologie,
- un professionnel du secteur\*.

L'évaluation est effectuée à l'aide d'une grille critériée nationale.

\* L'absence du professionnel ne peut rendre opposable la validité de l'épreuve

Référentiel de diplôme  
Baccalauréat professionnel  
“Conduite et gestion  
de l’entreprise hippique”

# Référentiel de formation



La formation est centrée sur l'acquisition de capacités générales et professionnelles mentionnées dans le référentiel de certification.

La formation est structurée en modules, chacun référant à une capacité globale du référentiel de certification.

A l'intérieur de chaque module, sont précisés :

- les conditions d'atteinte des capacités et les attendus, notions et contenus de la formation mobilisant les disciplines ainsi que des activités pluridisciplinaires et/ou des séquences en entreprises.
- les disciplines et les horaires mobilisées hors activités pluridisciplinaires

Les contenus enseignés doivent l'être au regard des capacités visées et ne pas rester purement théoriques. Les enseignements doivent être contextualisés et mis en œuvre au plus près de la réalité du travail ou de la réalité sociale.

Ces enseignements concourent pleinement à l'acquisition des compétences du cadre de référence des compétences numériques, déclinaison française du DIGCOMP de l'union européenne.

## Modules d'enseignement général

MG1 : Construction d'un raisonnement scientifique autour des questions du monde actuel

MG2 : L'exercice du débat à l'ère de la mondialisation

MG3 : Construction et expressions des identités culturelles et professionnelles

MG4 : Actions et engagements collectifs dans des situations sociales

## Modules d'enseignement professionnel

MP1 : Pilotage de l'entreprise hippique.....	64h
MP2 : La filière équine .....	84h
MP3 : Gestion de l'entreprise hippique .....	98h
MP4 : Zootechnie hippologie.....	132h
MP5 : Gestion d'une cavalerie et des prairies associées.....	126h
MP6 : Travail du cheval.....	154h
MP7 : Choix et utilisation des équipements, bâtiments et installations associées à l'entreprise hippique.....	56h
MAP : Module d'adaptation professionnelle.....	56h

## Dont activités pluridisciplinaires

Horaire affecté au domaine professionnel .....112h

## Enseignements à l'initiative de l'établissement : équivalent de 2 heures hebdomadaires

L'organisation de ces enseignements est pilotée par l'établissement selon un projet pédagogique construit par l'équipe pédagogique de l'établissement et validée par le Conseil d'Administration.

Ces enseignements contribuent au développement des capacités constitutives des blocs de compétences 3 et 4.

Orientations des enseignements à l'initiative de l'établissement :

- consolidation de compétences méthodologiques : lecture de consignes, gestion de la trace écrite, organisation du travail, autonomie, appropriation de l'outil documentaire...
- consolidation de compétences civiques, sociales et professionnelles : droits de l'homme, citoyenneté, vie en société, respect d'autrui, projet sportif et/ou culturel, problématiques techniques...
- Régulation des activités d'un collectif au niveau du groupe classe...
- Orientation, projet individuel et professionnel de l'élève, aide à la réussite, aide individualisée...

Ces enseignements participent de l'individualisation de la formation. Ils ne doivent pas faire l'objet d'apports purement théoriques isolés mais être apportés en situation d'apprentissage.

## Stage(s) en milieu professionnel .....14 à 16 semaines

### Stage collectif éducation à la santé et au développement durable .....1 semaine

Le stage collectif éducation à la santé et au développement durable d'une durée d'une semaine, ou son équivalent fractionné, fait partie intégrante de la formation. Il est organisé sur le temps scolaire et vise l'éducation à la santé, à la sécurité et au développement durable en mettant l'accent sur l'action et une démarche de projet.

Ce stage poursuit des objectifs communs à travers les deux thématiques développées :

- induire une réflexion sur les conduites et les pratiques individuelles ou collectives,
- favoriser un comportement responsable dans la vie personnelle, sociale et professionnelle.

Le développement durable est pris en compte dans ses trois composantes économique, sociale et environnementale dans l'ensemble des modules concernés, et plus particulièrement à travers la mise en œuvre des activités professionnelles.

La sensibilisation des élèves aux dangers, aux risques professionnels et à leur prévention est aussi réalisée à travers les modules professionnels et les périodes en milieu professionnel.

Ce stage collectif permet la réflexion et la mise en œuvre d'une action dans un cadre concret, en lien ou non avec le domaine professionnel.

L'implication de l'ensemble de la communauté éducative constitue un atout pour la réussite du projet mis en œuvre dans le cadre de ce stage collectif.

Le choix des thématiques et les compétences à développer est raisonné sur l'ensemble du cursus.

## Horaires

La répartition des horaires par discipline est l'objet d'un arrêté spécifique "grille horaire".

## Enseignements facultatifs et unités facultatives

### Liste des enseignements facultatifs

Les enseignements facultatifs pouvant être proposés dans les établissements d'enseignement agricole publics ou privés sous contrat sont les suivants :

- Langues vivantes :
  - étrangères II ou III
  - langues et cultures régionales
  - langue des signes française
- Hippologie et équitation
- Pratiques professionnelles et projets
- Pratiques physiques et sportives
- Pratiques sociales et culturelles :
  - pratiques culturelles et artistiques
  - technologies de l'informatique et du multimédia.

### Unité facultative

Elle valide les résultats d'une période de formation effectuée en milieu professionnel dans un État membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de l'Association européenne de libre échange, dans le cadre de la préparation au diplôme du baccalauréat professionnel.

### Unité facultative "engagement citoyen"

Elle permet aux apprenants inscrits aux diplômes du baccalauréat professionnel de valoriser leur engagement citoyen dans et hors de l'établissement. L'évaluation de cette unité facultative s'appuie sur les acquis obtenus à l'occasion de situations d'engagement dans le cadre de la vie sociale des candidats.

**La formation professionnelle** est définie en étroite relation avec le référentiel professionnel et en cohérence avec la formation dispensée en classe de seconde professionnelle « productions animales ». Elle vise une professionnalisation au niveau IV. Elle comprend une formation en milieu professionnel.

**Sous statut scolaire, la formation se déroule sur deux années, soit 56 semaines, auxquelles s'ajoutent des stages en milieu professionnel.**

**Pour l'ensemble de la formation professionnelle**, une place prépondérante est accordée à la découverte du milieu professionnel, par la valorisation des expériences en milieu professionnel, des interventions de professionnels, des visites d'entreprises hippiques, si possible dans ces différents secteurs comme celui des courses ou des activités hippiques sportives, touristiques ou de compétition.

La formation professionnelle est centrée sur l'acquisition des compétences technique, économique et de gestion liées à l'entreprise hippique.

**Les dimensions environnementales** ou liées au développement durable sont prises en compte et s'ajoutent aux dimensions sociales et économiques.

Les contenus enseignés doivent l'être au regard des capacités professionnelles visées et ne pas rester purement théoriques.

L'ensemble des modules professionnels participe à la sensibilisation aux bonnes pratiques professionnelles agricoles (protection de l'environnement, santé et sécurité au travail ...).

**La formation professionnelle est définie par :**

- Sept modules professionnels, accompagnés d'un module d'adaptation professionnelle (MAP).
- Les situations pluridisciplinaires centrées sur l'enseignement professionnel

**Les modules professionnels sont :**

MP1 : Pilotage de l'entreprise hippique

MP2 : La filière équine

MP3 : Gestion de l'entreprise hippique

MP4 : Zootechnie hippologie

MP5 : Gestion d'une cavalerie et des surfaces en herbes associées

MP6 : Travail du cheval

MP7 : Choix et utilisation des équipements, bâtiments et installations associées à l'entreprise hippique

MAP : Module d'adaptation professionnelle

**Le module d'adaptation professionnelle (MAP) a les objectifs suivants :**

- Permettre une adaptation de la formation au territoire et au contexte des établissements,
- Ouvrir la formation dans des domaines reflétant la diversité des activités, des fonctions et des modalités de conduite, de gestion et de commercialisation.

**La formation professionnelle comporte des modalités pédagogiques particulières :**

Les activités pluridisciplinaires centrées sur l'enseignement professionnel permettent d'aborder une problématique ou une thématique dans ses différentes dimensions en mobilisant les acquis de différentes disciplines.

**Les activités pluridisciplinaires** concourent à l'atteinte des objectifs modulaires. Elles sont centrées sur l'enseignement professionnel et permettent la mise en relation de l'agronomie, des sciences économiques, sociales et de gestion, de la zootechnie-hippologie, des sciences et techniques des équipements et de la biologie-écologie.

Les modalités de mise en oeuvre s'appuient sur l'exploitation, le centre équestre associé, l'atelier pédagogique et/ou les entreprises partenaires qui peuvent servir de terrain de mise en pratique, etc.

**Les thèmes de pluridisciplinarités sont les suivants** (liste non exhaustive) :

- Approche globale
- Eléments de diagnostic
- Génome et applications
- Immunités et applications
- Physiologie de l'effort : conséquences en matière de travail du cheval (indicateurs de forme)
- Appareil cardio-respiratoire : conséquences en matière de gestion du travail
- Appareil ostéo-musculaire et travail du cheval, atteintes...
- Mise en évidence de l'intérêt des engrais de ferme
- Analyse des résultats technico-économiques et des impacts des activités
- Coûts de production
- Approche des coûts de prestation
- Choix d'un matériel adapté pour l'entretien des prairies
- Visite(s) - "Diagnostic" sur les caractéristiques des bâtiments, installations et équipements associés dans une entreprise "pilote"
- Diagnostic prairial, amélioration et choix du matériel adapté

### **Santé et sécurité au travail**

La formation professionnelle doit intégrer les préoccupations de la santé et de la sécurité au travail, en particulier la prévention des risques professionnels.

Le jeune en formation doit pouvoir identifier les principales activités à risques, les principaux dangers et dommages afin de préserver sa santé, sa sécurité et celle de son entourage.

Il s'agit d'accompagner le futur professionnel dans une démarche de prévention adaptée aux situations de travail auxquelles il peut être confronté.

Une attention particulière doit être portée à l'application de principes de sécurité physique, d'ergonomie et d'économie de l'effort dans des situations professionnelles.

La formation poursuit un objectif : éduquer à la santé et à la sécurité au travail et une double finalité, la sécurité immédiate des jeunes en formation et la prévention des risques par l'éducation.

Dans le cadre de l'autonomie des établissements et selon les possibilités, des formations au diplôme de Sauveteur Secouriste du Travail (SST) peuvent être proposées aux apprenants.

### **Développement durable**

Au-delà de l'éducation du citoyen au développement durable, visée dans le stage collectif, la formation professionnelle doit prendre en compte les préoccupations de durabilité dans ses diverses dimensions économique, sociale et environnementale.

Pour cela, la formation professionnelle doit apporter des savoirs socioéconomique, scientifique, historique et culturel nécessaires à la compréhension des enjeux du développement durable, des savoirs et savoir-faire d'ordres scientifique et technique appropriés à une activité professionnelle adaptée.

### **La formation en milieu professionnel :**

**Elle représente 14 à 16 semaines** dont 12 sont prises sur la scolarité et sont consacrées au(x) stage(s) individuel(s) des élèves en entreprise, organisme, service de collectivités territoriales.

**Module MG1  
Construction d'un raisonnement scientifique  
autour des questions du monde actuel**

Capacités évaluées	Disciplines
- Interpréter des faits en s'appuyant sur une démarche scientifique	Biologie-Écologie Physique-Chimie
- Étudier un phénomène social ou professionnel à l'aide de données notamment en nombre	TIM Mathématiques
- Exploiter la modélisation d'un phénomène	Mathématiques Biologie-Écologie

**Module MG2  
L'exercice du débat à l'ère de la mondialisation**

Capacités évaluées	Disciplines
-Analyser l'information	Documentation Histoire-Géographie Enseignement Moral et Civique
-Élaborer une pensée construite	Histoire-Géographie Enseignement Moral et Civique
-Formuler un point de vue argumenté et nuancé	Lettres

### **Module MG3**

#### **Construction et expressions des identités culturelles et professionnelles**

Capacités évaluées	Disciplines
-Exprimer ses aspirations dans une culture commune	Lettres Éducation Socioculturelle
- Positionner son projet professionnel	ESC Enseignements à l'initiative de l'établissement
- Communiquer avec le monde.	Langue vivante

### **Module MG4**

#### **Actions et engagements individuels et collectifs dans des situations sociales**

Capacités évaluées	Disciplines
- Développer un mode de vie actif et solidaire	EPS
- Mettre en œuvre un projet collectif	Éducation Socioculturelle Histoire-Géographie Enseignement Moral et Civique Enseignements à l'initiative de l'établissement
- Conduire une analyse réflexive de son action au sein d'un collectif	Éducation Socioculturelle Enseignements à l'initiative de l'établissement

## Module MP1 Pilotage de l'entreprise hippique

### Objectif général

Analyser la conduite d'une entreprise hippique dans un contexte de durabilité

Objectifs du module	Discipline	Horaire	Pluri	Répartition pluri
- Comprendre le fonctionnement global d'une entreprise hippique dans son environnement	SESG	14h	50h	SESG 50h Zootechnie-Hippologie 50h
- Formuler un diagnostic sur la conduite de l'entreprise				

## Module MP2 La filière équine

### Objectif général

Caractériser les activités liées à l'utilisation du cheval dans le contexte social, économique, réglementaire et politique

Objectifs du module	Discipline	Horaire
- Identifier les principaux éléments constitutifs de la filière équine		
- Préciser l'importance sociale et économique des utilisations du cheval	SESG	84h
- Analyser le fonctionnement d'un secteur particulier de la filière		

## Module MP3 Gestion de l'entreprise hippique

### Objectif général

Mettre en oeuvre des démarches de gestion adaptées

Objectifs du module	Discipline	Horaire
- Identifier les informations disponibles		
- Réaliser un diagnostic technico-économique et financier de l'entreprise hippique		
- Raisonner une décision	SESG	98h
- Prendre en compte les dimensions fiscales et juridiques nécessaires à la gestion		
- Identifier les aspects importants de la gestion des ressources humaines		
- Raisonner la mise en marché		

## Module MP4

## Zootechnie Hippologie

### Objectif général

Présenter les caractéristiques biologiques, physiologiques et comportementales des équidés permettant de raisonner les choix techniques en matière de gestion d'une cavalerie et du travail du cheval

Objectifs du module	Discipline	Horaire	Pluri	Répartition pluri
- Présenter les caractéristiques biologiques et physiologiques des équidés, permettant de raisonner les choix techniques pour gérer une cavalerie	Zootechnie-Hippologie	84h	20h	Zootechnie-Hippologie 20h Biologie-Écologie 20h
- Présenter les caractéristiques biologiques, physiologiques et comportementales des équidés, permettant de raisonner le travail du cheval	Biologie-Écologie	28h		

## Module MP5

### Gestion d'une cavalerie et des surfaces en herbes associées

### Objectif général

Gérer une cavalerie et les surfaces en herbes associées dans un contexte de durabilité et dans le respect du bien-être animal

Objectifs du module	Discipline	Horaire	Pluri	Répartition pluri
- Gérer une cavalerie dans le respect du bien-être animal				
- Gérer des surfaces prairiales destinées aux équidés dans un contexte de durabilité	Zootechnie Agronomie	56h 42h	28h	Zootechnie 28h Agronomie 14h SESG 14h
- Analyser les résultats technico-économiques et les impacts des activités				

## Module MP6

### Travail du cheval

### Objectif général

Gérer le travail de différentes catégories de chevaux dans le respect des règles de sécurité et du bien-être animal

Objectifs du module	Discipline	Horaire
---------------------	------------	---------

## Module MP7

### Choix et utilisation des équipements, bâtiments

- Organiser et réaliser le travail des équidés de sport et de loisirs ou - Organiser et réaliser l'entraînement du cheval de course	Zootechnie- Hippologie	42h
- Réaliser l'éducation d'un poulain	Équitation	112h

## et installations associées à l'entreprise hippique

### Objectif général

Assurer la fonctionnalité des installations, matériels et équipements dans le respect des réglementations et de la prévention de la santé et de la sécurité au travail.

Objectifs du module	Discipline	Horaire	Pluri	Répartition pluri
- Raisonner le choix et l'entretien des bâtiments et des installations associées en fonction des activités et des objectifs de l'entreprise hippique	STE	42h	14h	STE 14h Zootechnie-Hippologie 7h Agronomie 7h
- Raisonner le choix et l'utilisation des matériels				

## Module d'adaptation professionnelle

### Objectif général

S'adapter à des enjeux professionnels particuliers.

Objectifs du module	Discipline	Horaire
- Permettre une adaptation de la formation au territoire et au contexte de l'établissement		
- Ouvrir la formation dans des domaines reflétant la diversité des activités, des fonctions et des modalités de conduite, de gestion et de commercialisation	STP	56h

## Activites pluridisciplinaires

Thèmes de l'activité	Module associé	Horaire élève	Répartition pluri
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Approche globale</li> <li>- Eléments de diagnostic</li> </ul>	MP1	50h	SESG 50h Zootechnie-Hippologie 50h
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Génome et applications</li> <li>- Immunités et applications</li> <li>- Physiologie de l'effort : conséquences en matière de travail du cheval (indicateurs de forme)</li> <li>- Appareil cardio-respiratoire : conséquences en matière de gestion du travail</li> <li>- Appareil ostéo-musculaire et travail du cheval, atteintes</li> </ul>	MP4	20h	Zootechnie-Hippologie 20h Biologie-Écologie 20h
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en évidence de l'intérêt des engrais de ferme</li> <li>- Analyse des résultats technico-économiques et des impacts des activités</li> <li>- Coûts de production</li> <li>- Approche des coûts de prestation</li> <li>- Choix d'un matériel adapté pour l'entretien de la prairie</li> </ul>	MP5	28h	Zootechnie-Hippologie 14h STE 7h Agronomie 21h SESG 14h
<ul style="list-style-type: none"> <li>- "Visite(s) - Diagnostic" sur les caractéristiques des bâtiments, installations et équipements associés dans une entreprise "pilote"</li> <li>- Diagnostic prairial, amélioration et choix du matériel adapté</li> </ul>	MP7	14h	STE 14h Agronomie 7h Zootechnie-Hippologie 7h

Référentiel de diplôme  
Baccalauréat professionnel  
“Conduite et gestion  
de l’entreprise hippique”

Les unités  
de formation



# MG1

## Construction d'un raisonnement scientifique autour des questions du monde actuel

### Rappel des capacités visées

- C1.1- Interpréter des faits en s'appuyant sur une démarche scientifique
- C1.2- Étudier un phénomène social ou professionnel à l'aide de données notamment en nombre
- C1.3- Exploiter la modélisation d'un phénomène

### Finalités de l'enseignement

L'enseignement permet l'acquisition d'une culture scientifique et le développement de l'esprit critique afin d'éclairer les choix citoyens sur des questionnements autour des enjeux du monde actuel (santé, alimentation, eau, énergie, biodiversité) et leurs interactions (choix alimentaires, modes de production, lien santé/alimentation/environnement). L'enseignement vise à acquérir les étapes de la démarche scientifique en s'appuyant sur une pratique expérimentale, l'usage et le traitement de données numériques et d'informations ainsi que l'exploitation de modèles.

Cet enseignement doit être réalisé en lien avec les compétences essentielles en matière de durabilité (ONU 2015 : programme mondial de développement durable à horizon 2030) dont l'analyse systémique, la réflexion critique et la résolution intégrée de problèmes.

Disciplines	Volumes horaires hebdomadaires
Biologie – Écologie	1.25h
Physique - chimie	1h
Mathématiques	2h
TIM	0.5h

### Autres activités supports potentielles

L'enseignement s'appuie sur les expériences vécues lors des périodes de formation en milieu professionnel, des séquences sur les exploitations agricoles et les ateliers technologiques et pédagogiques, à l'occasion des activités pluridisciplinaires et lors des visites et des voyages d'étude, qui sont autant de moments qui contribuent à l'atteinte de la capacité;

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
<b>C1.1 Interpréter des faits en s'appuyant sur une démarche scientifique</b>	Appropriation à partir d'un contexte d'un problème ou de questionnements Raisonnement scientifique pour proposer une stratégie de résolution Réalisation de la démarche retenue Exploitation de données et de résultats	Techniques de laboratoire et de terrain Écosystème Ressources naturelles communes Enjeux énergétiques	Biologie – Ecologie Physique - Chimie

### Conditions d'atteinte de la capacité

On attend de l'apprenant qu'il soit en capacité d'interpréter des faits en s'appuyant sur une démarche scientifique. L'apprenant met en œuvre tout ou partie des étapes de la démarche scientifique dans une situation contextualisée en lien avec des enjeux du monde actuel (santé, alimentation, eau, énergie, biodiversité).

L'enseignement met l'accent sur les parties expérimentales pratiques de la démarche scientifique et sur les tâches complexes.

### Attendus de la formation

L'enseignement des disciplines présentes dans ce module s'appuie sur une approche contextualisée des problématiques. Les notions supports des démarches scientifiques mises en œuvre avec les apprenants prennent notamment appui sur le comportement citoyen en toute sécurité, les biomolécules de l'alimentation, les solutions aqueuses et les transferts énergétiques.

### Appropriation, à partir d'un contexte, d'un problème ou de questionnements :

- Reformulation, explicitation d'un problème ou de questionnements
- Recherche d'analogies avec des situations similaires

### Raisonnement scientifique pour proposer une stratégie de résolution :

- Formulation d'hypothèses, proposition d'une méthode de résolution, d'une démarche à mettre en œuvre
- Proposition d'un protocole, choix et argumentation des modalités retenues

### Réalisation de la démarche retenue :

- Mise en œuvre d'un protocole expérimental en respectant les règles de sécurité
- Identification et application des règles liées au tri sélectif des déchets chimiques et biologiques

### Exploitation de données et résultats :

- Analyse critique des résultats obtenus et des conclusions émises
- Réalisation d'un compte rendu du travail expérimental mené et des résultats obtenus

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
<b>C1.2 : Étudier un phénomène social ou professionnel à l'aide de données notamment en nombre</b>	Analyse du contexte et de la problématique  Traitement des données adapté au contexte et à la problématique étudiée  Exposition des données adaptée au contexte et représentative de la problématique étudiée	Collecte, stockage, organisation des données en toute sécurité  Traitement analytique (tableur)  Représentation communication (grapheur, SIG, tableaux de bord)	TIM Mathématiques

### Conditions d'atteinte de la capacité

La capacité est atteinte si l'apprenant, face à une question sociale ou technique, est en mesure, après analyse d'un contexte, de rechercher des sources ou de produire des données pouvant l'aider à résoudre la problématique posée, de sélectionner les données et de les travailler pour les enrichir ou pour ne garder que celles réellement utiles. Il est également en capacité de les traiter en utilisant un logiciel adapté afin de pouvoir représenter les résultats obtenus de la manière la plus pertinente possible et ainsi aider à la prise de décision.

### Attendus de la formation

- Analyse du contexte et de la problématique
- Recherche des données brutes adaptées au contexte et à la problématique en se conformant à la législation en vigueur
- Mise en qualité des données (transformation des données brutes en informations)

### Traitement des données adapté au contexte et à la problématique étudiés (transformation des informations en connaissances)

- Utilisation d'indicateurs statistiques de position et de dispersion
- Utilisation avancée des fonctionnalités du tableur
- Utilisation d'outils externes au tableur

### Exposition des données adaptée au contexte et représentative de la problématique étudiée.

- Représentation de données non spatialisées par création de graphiques simples et complexes
- Représentation des données spatialisées par création de cartes
- Création de tableaux de bord

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
<b>C1.3 Exploiter la modélisation d'un phénomène</b>	Analyse d'un phénomène dans son contexte Utilisation d'un ou de plusieurs modèles adapté(s) au phénomène étudié Validation d'une conjecture ou d'une théorie Communication / diffusion de la réponse	Phénomènes biologiques et écologiques Modélisation d'un phénomène Argumentation de la réponse apportée.	Mathématiques Biologie -Écologie

### Conditions d'atteinte de la capacité

La capacité est atteinte si l'apprenant, à partir d'un contexte, est capable d'utiliser une modélisation adaptée afin de répondre à un questionnement. On attend de l'apprenant qu'il soit capable d'extraire et organiser de l'information, de la traduire afin d'utiliser un modèle permettant d'étudier un phénomène. Au vu du traitement effectué, il doit avoir un regard critique sur les résultats obtenus, en validant ou non les choix opérés, et expliquer ses réponses à partir de la démarche mise en œuvre.

### Attendus de la formation

#### Analyse d'un phénomène dans son contexte

- Appropriation d'un contexte
- Traduction du phénomène en langage mathématiques

#### Utilisation d'un modèle adapté au phénomène étudié

- Situations de proportionnalité
- Utilisation de représentations géométriques
- Modèles discrets de suites arithmétiques et géométriques
- Ajustements affines et modèles continus de fonctions
- Modèles probabilistes

#### Validation d'une conjecture :

- Pertinence du modèle
- Interprétation, analyse des résultats et conclusion

#### Communication / diffusion de la réponse :

- Représentation / restitution

# MG2

## L'exercice du débat à l'ère de la mondialisation

### Rappel des capacités visées

- C2.1. Analyser l'information
- C2.2. Élaborer une pensée construite
- C2.3. Formuler un point de vue argumenté et nuancé

### Finalités de l'enseignement

L'enseignement vise à accompagner les apprenants à la prise en main d'outils et de méthodes qui permettent de poser un regard distancié et critique sur le monde. Dans un monde globalisé et connecté, l'accès à l'information semble facilité mais nécessite une connaissance fine et éclairée des fonctionnements et des usages des modes de communication pour pratiquer le débat contradictoire et accéder à la culture de la controverse. Ce module a donc pour objet d'enseigner aux apprenants à se décentrer, à décrypter l'information, à prendre en compte autrui et ses valeurs afin d'argumenter et de débattre d'une opinion.

Disciplines	Volumes horaires hebdomadaires
Documentation	0,25h
Histoire-Géographie-EMC	1,5h
Lettres	1,75h

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
<b>C2.1 Analyser l'information</b>	Caractérisation et traitement de l'information Contextualisation de l'information	Information Document Évaluation de l'information Paysage informationnel Repères, acteurs et notions historiques et géographiques	Documentation Histoire-Géographie-EMC

### Conditions d'atteinte de la capacité

La capacité est atteinte si l'apprenant sait caractériser une information, la traiter et la contextualiser, c'est-à-dire disposer des repères pour se l'approprier et la mettre en perspective.

### Attendus de la formation

Travailler la nécessaire objectivité dont tous les citoyens doivent disposer lorsqu'ils se trouvent confrontés à une information constitue aujourd'hui un enjeu central pour l'éducation au sein d'une société "numérique". Cela passe par le développement d'un regard et d'une mise à distance critiques face aux informations.

### Mobilisation des notions en information-documentation pour caractériser et traiter l'information

- Information et document : définitions, typologies, situations et rôles dans un contexte donné
- Évaluation de l'information : sélection, appropriation et utilisation de l'information à partir d'une pratique raisonnée de la recherche documentaire
- Paysage informationnel : construction d'une culture de l'information

### Mobilisation de repères, acteurs, notions historiques pour contextualiser l'information

- Vivre en France en démocratie depuis 1945
- L'accès aux ressources pour produire, consommer, se loger et se déplacer

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
<b>C.2.2 Élaborer une pensée construite</b>	Mobilisation de repères, acteurs, notions pertinents au regard du questionnement Analyse de faits et de documents Structuration de la démarche	Repères, acteurs et notions historiques et géographiques Méthodes et démarches historiques et géographiques	Histoire-Géographie-EMC

### Conditions d'atteinte de la capacité

La capacité est atteinte si l'apprenant sait mobiliser les notions pertinentes pour analyser et confronter des faits et des documents de toutes natures issus de périodes et de territoires variés et parvient à structurer une démarche de raisonnement autonome afin de se forger une opinion étayée.

### Attendus de la formation

L'enseignement d'histoire-géographie doit aider les élèves à comprendre le monde par l'examen du passé en histoire et par celui des territoires en géographie. Il les confronte, en observant les pratiques des acteurs d'hier et d'aujourd'hui, à la complexité des situations historiques et géographiques. L'histoire et la géographie donnent ainsi aux élèves des grilles de lecture du monde en les initiant aux méthodes de l'historien et du géographe

### Guerres européennes, guerres mondiales, guerres totales (1914-1945) :

- Étude d'une situation : les batailles de 1916 : Verdun et la Somme
- Étude d'une situation : le génocide des Juifs et des Tziganes dans l'Europe en guerre
- Traitement général du thème : guerres européennes, guerres mondiales, guerres totales (1914-1945)

### Le jeu des puissances dans les relations internationales (1945 à nos jours) : guerre froide, décolonisation, construction européenne, nouvel ordre mondial :

- Étude d'une situation : les Jeux Olympiques, un enjeu de la guerre froide
- Étude d'une situation : l'Irak en guerres (1980 à nos jours)
- Traitement général du thème : le jeu des puissances dans les relations internationales (1945 à nos jours) : guerre froide, décolonisation, construction européenne, nouvel ordre mondial

### Des réseaux de production et d'échanges mondialisés :

- Étude d'une situation : les réseaux de câbles sous-marins, infrastructures essentielles de la mondialisation
- Étude d'une situation : l'Irak en guerres (1980 à nos jours)
- Traitement général du thème : des réseaux de production et d'échanges mondialisés

### Une circulation croissante et diverse des personnes à l'échelle mondiale

- Étude d'une situation : diversité des migrations dans le bassin méditerranéen
- Étude d'une situation : les mobilités d'apprenants dans l'Union européenne
- Traitement général du thème : une circulation croissante et diverse des personnes à l'échelle mondiale

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
<b>C2.3 Formuler un point de vue argumenté et nuancé</b>	Interprétation de l'œuvre littéraire Adaptation de la stratégie argumentative à la situation de communication et à la visée Mobilisation d'arguments et de procédés adaptés à la visée Maîtrise de la langue	Littérature et autres arts Stratégies de lecture diverses Argumentation Expression	Lettres

### **Conditions d'atteinte de la capacité**

On attend de l'apprenant que son expérience de lecteur et son approche sensible des œuvres littéraires et artistiques lui permettent de prendre position dans un débat de société sur des questions liées à la nature et/ou aux solidarités. Il est ainsi capable d'agir en citoyen et en professionnel responsable.

La capacité est atteinte si l'apprenant est capable d'interpréter une œuvre littéraire, d'en percevoir le sens, les enjeux et la dimension esthétique pour formuler un point de vue argumenté et nuancé suivant une stratégie adaptée à la situation de communication et à la visée.

La maîtrise de la langue concourt à l'atteinte de cette capacité.

### **Attendus de la formation**

L'enseignement vise à former un citoyen éclairé, ouvert et accompli grâce à la fréquentation des œuvres littéraires et artistiques.

#### **Littérature et autres arts :**

- Culture littéraire et artistiques
- Genres littéraires majeurs
- Formes, registres et tonalités

#### **Stratégies de lecture diverses :**

- Démarches de lectures actives
- Écrits d'appropriation
- Oraux d'appropriation

#### **Argumentation :**

- Dimensions pragmatique et dialogique de l'argumentation
- Stratégies de l'argumentation
- Genres de l'argumentation

#### **Expression :**

- Respect des codes de la langue écrite
- Respect des codes de l'oral
- Précision et nuance

# MG3

## Construction et expressions des identités culturelles et professionnelles

### Rappel des capacités visées

C3.1- Exprimer ses aspirations dans une culture commune

C3.2- Positionner son projet professionnel

C3.3- Communiquer avec le monde

### Finalités de l'enseignement

L'enseignement doit permettre à l'apprenant d'exprimer ses émotions et aspirations personnelles et professionnelles, d'affiner sa connaissance de soi et d'autrui en s'engageant dans des processus de création et d'expression, d'échange, d'ouverture sur le monde et de mobilités.

Il vise à la fois à renforcer son identité et le sentiment d'appartenance à une culture commune et à faire l'expérience de l'altérité et de la diversité culturelle.

L'enseignement permet par ailleurs d'accompagner l'apprenant dans la construction de son projet professionnel sur l'ensemble du cycle terminal. Il l'amène à consolider son identité professionnelle et à se projeter vers une poursuite d'études.

Disciplines	Volumes horaires hebdomadaires
Lettres	0,25h
ESC	1h
LV	1,75h

### Autres activités supports potentielles

Les EIE sont mobilisés et concourent, en associant des disciplines du domaine professionnel aux disciplines impliquées dans le module, à l'acquisition de la capacité C3.2 Positionner son projet professionnel. S'ils restent totalement à l'initiative de l'établissement, les EIE sont bien le support principal de l'accompagnement de l'apprenant dans l'élaboration de son projet professionnel. Les enseignements s'appuyant sur des visites, le fonctionnement de l'atelier technologique et de l'exploitation de l'établissement ainsi que les périodes de formation en milieu professionnel participent également à l'acquisition de cette capacité.

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
<b>C3.1 Exprimer ses aspirations dans une culture commune</b>	Engagement dans une production personnelle Prise en compte du destinataire dans ses intentions Mobilisation du champ médiatique Mobilisation de références littéraires, artistiques et culturelles Qualité de l'expression artistique Défense d'un point de vue Maîtrise de la langue orale	Composantes de l'identité culturelle Réalisation artistique Valorisation et médiatisation de la création Éloquence	Lettres ESC

### Conditions d'atteinte de la capacité

On attend de l'apprenant qu'il soit en capacité de mobiliser des références littéraires, artistiques et culturelles pour s'engager dans une production personnelle.

Il doit s'interroger sur ses intentions, leurs effets sur le destinataire et défendre avec conviction son point de vue dans un discours devant un public.

La qualité de l'expression artistique et la maîtrise de la langue orale concourent à l'atteinte de cette capacité.

### Attendus de la formation Composantes de l'identité culturelle :

- Éléments constitutifs de l'appartenance à un groupe
- Facteurs endogènes et exogènes à la construction de l'identité
- Dimension évolutive de l'identité culturelle

### Réalisation artistique :

- Confrontation au processus créatif contemporain
- Articulation de champs de création différents en lien avec la thématique choisie
- Contexte culturel et artistique du médium retenu (lien possible avec le domaine professionnel)
- Expression d'un potentiel créatif comme révélateur d'une identité culturelle
- Maîtrise technique du médium mobilisé par l'apprenant
- Maîtrise du vocabulaire technique associé
- Autonomie créatrice

### Valorisation et médiatisation de la création :

- Place et rôle de l'art et de la culture dans le champ médiatique
- Explicitation de la démarche artistique entreprise
- Affirmation de son engagement créatif
- Approche esthétique

### Éloquence

- Art oratoire
- Expression orale

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
<b>C3.2 Positionner son projet professionnel</b>	Identification des potentiels Identification des opportunités Projection vers une identité professionnelle	Connaissance de soi Aptitudes socio- professionnelles Identification des compétences professionnelles en fonction des métiers visés (voies de formation, contexte professionnel avec son cadre juridique et réglementaire) Dimension sociale de l'engagement professionnel Mise en valeur de l'ensemble de ses potentiels	ESC EIE

### Conditions d'atteinte de la capacité

La capacité est atteinte si l'apprenant est en mesure de définir et valoriser son positionnement vis-à-vis du métier ou du champ professionnel visé grâce une connaissance de ses aptitudes et du contexte professionnel. Cette capacité permet à l'apprenant de se situer en tant qu'individu et futur professionnel dans une dialectique articulant d'une part ses convictions personnelles et d'autre part les compétences attendues et les représentations du métier.

### Attendus de la formation

#### Connaissance de soi :

- Cartographie de l'intime
- Réflexion sur soi et à travers les autres
- Conscientisation de son identité culturelle

#### Identification de ses aptitudes socio-professionnelles :

- Autonomie et sens des responsabilités
- Mobilité géographique et fonctionnelle
- Capacités relationnelles

### Mise en valeur de l'ensemble de ses potentiels :

- Formulation claire du projet professionnel
- Atouts , perfectionnements et conditions nécessaires à sa réussite

### Identification des compétences professionnelles en fonction des métiers visés :

- Cadre juridique et réglementaire
- Voies de formation et formation tout au long de la vie

### Dimension sociale de l'engagement professionnel :

- Relation du champ professionnel avec la société
- Valeurs personnelles, responsabilité citoyenne et engagement professionnel

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
<b>C3.3 Communiquer avec le monde</b>	Communication orale en langue étrangère Communication écrite en langue étrangère	Culture et langue étrangères à visée sociale et professionnelle	Langue vivante

### Conditions d'atteinte de la capacité

On attend de l'apprenant qu'il soit en capacité de mobiliser des savoirs langagiers et culturels pour communiquer en langue étrangère dans un cadre personnel, social ou professionnel, dans les cinq activités langagières (compréhension et expression écrites, compréhension orale, expression orale, en continu et en interaction).

Le niveau d'exigence attendu, en référence au Cadre Européen Commun de Référence pour les Langues (CECRL), est le niveau **B1+**.

### Attendus de la formation

#### Cadre Européen Commun de Référence pour les Langues (CECRL)

- Niveau de compétence attendu, niveau **B1+** du CECRL "utilisateur indépendant de niveau seuil avancé"
- Progressivité des apprentissages et jalons du CECRL

#### Cinq activités langagières :

- Communication orale en langue étrangère (comprendre un message oral, s'exprimer à l'oral en continu, s'exprimer à l'oral en interaction)
- Communication écrite en langue étrangère (comprendre un message écrit, s'exprimer à l'écrit)

#### Approche actionnelle :

- Scénarisation de l'apprentissage linguistique à travers la réalisation de tâches
- Acquisition de stratégies langagières transférables à des situations de la vie courante

#### Contextualisation dans les situations de la vie courante :

- Domaine de la vie personnelle, sociale et culturelle
- Domaine de la vie professionnelle

# MG4

## Actions et engagements individuels et collectifs dans des situations sociales

### Rappel des capacités visées

C4.1- Développer un mode de vie actif et solidaire C4.2- Mettre en œuvre un projet collectif

C4.3- Conduire une analyse réflexive de son action au sein d'un collectif

### Finalités de l'enseignement

L'enseignement doit permettre de conduire des projets visant à développer l'autonomie des apprenants dans la prise en main de leur santé, leur efficacité motrice et leur capacité à agir dans un cadre collectif, à coopérer en vue d'un objectif partagé.

Cet enseignement s'inscrit dans le cadre d'un parcours global de formation en lien avec les enjeux d'intégration citoyenne mais aussi avec les attentes des milieux professionnels. La pédagogie par le projet développé dans ce module s'appuie sur des apprentissages coopératifs de nature à renforcer les compétences psychosociales des apprenants. La mise en œuvre pédagogique s'inscrit dans une approche de co-construction avec le groupe classe. Le projet collectif doit s'inscrire dans le territoire de l'établissement et impliquer des acteurs externes (mouvement associatif, assemblées, collectifs...).

Ce module vise en priorité, pour chacun des apprenants, le développement de compétences nécessaires à la fois à une meilleure insertion sociale, professionnelle, et au renforcement des capacités d'apprentissage tout au long de la vie par l'émancipation et l'accroissement du pouvoir d'agir individuel et collectif :

Compétences sociales : coopération, négociation, gestion des conflits, capacité d'affirmation et de résistance, capacité à donner et recevoir des feed-back (boucles de rétroaction), persévérance, adaptation ...

Compétences émotionnelles : maîtrise des émotions, autoévaluation, autorégulation favorisant la confiance et l'estime de soi.

Compétences cognitives : prise de décision, résolution de problèmes, sentiment de compétence, créativité, pensée critique.

Disciplines	Volumes horaires hebdomadaires
EPS	2h
ESC	0,5h
HG-EMC	0,25h

### Autres activités supports potentielles

En fonction des contextes locaux, les EIE sont mobilisés dans un but de consolidation des compétences psychosociales. S'ils restent totalement à l'initiative de l'établissement, les EIE sont bien le support principal de la conduite du projet collectif et ils participent à la construction de la capacité visée.

La pluridisciplinarité liée à ce module est à construire pour permettre aux apprenants de s'approprier les principes d'un fonctionnement démocratique en observant leur mise en œuvre concrète. Elle peut en outre nourrir la thématique du projet collectif et renforcer les apprentissages psychosociaux visés par le bloc.

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
<b>C4.1 Développer un mode de vie actif et solidaire</b>	Engagement autour d'expériences motrices variées Mobilisation de ressources motrices et méthodologiques Mobilisation de ressources relationnelles et sociales	Habilités motrices (techniques sportives et corporelles) au service de l'efficacité dans les APSA/ Entretien de soi Méthodes d'observation, d'appréciation, de gestion de l'activité physique Attitudes et méthodes coopératives et collaboratives Expression orale visant à évoquer les expériences vécues, à extraire et verbaliser les procédures favorisant la réussite	EPS

## Conditions d'atteinte de la capacité

On attend de l'apprenant qu'il soit en capacité d'organiser sa pratique physique, en choisissant des activités singulières, une fréquence, une durée et une intensité, au bénéfice d'une plus grande efficacité motrice dans les activités sportives et artistiques pratiquées, de sa santé, de son bien-être et de son plaisir d'agir.

L'apprenant doit également être en capacité de créer des liens engageant des responsabilités et des intérêts communs en vue d'interagir positivement, efficacement et en sécurité.

## Attendus de la formation

L'enjeu majeur est de donner du sens à la pratique physique pour que tous l'intègrent dans leur vie quotidienne d'adulte, de manière autonome et ce à long terme. L'enjeu est également de faire vivre des démarches collaboratives permettant de développer et de réinvestir durablement les valeurs de solidarité.

### AFLP 1 : Efficacité motrice dans les projets de performance individuels et collectifs

- Développement et gestion des ressources énergétiques, perceptives, décisionnelles, émotionnelles.
- Mobilisation des coordinations techniques en lien avec les APSA
- Développer une culture stratégique et tactique en lien avec les APSA

### AFLP 2 : Savoir s'entraîner / s'entretenir

- Procédures d'échauffement et de récupération adaptées aux activités physiques sportives et artistiques
- Concevoir, analyser, réguler son activité et son engagement physique, psychologique, au regard des APSA et des états de forme.
- Création d'habitudes de santé pour son bien-être et pour prévenir certains troubles (TMS, addictions, Troubles de l'alimentation...)

### AFLP 3 : S'investir dans différents rôles sociaux au sein d'un collectif

- Communication et expression orale en lien avec sa pratique ou celle d'autres élèves.
- Attitudes et savoir-faire collaboratifs : stratégies d'organisation et de résolution collective
- Tutorat, aide à l'apprentissage : observer, rendre compte, faire des propositions simples

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
<b>C4.2 Mettre en œuvre un projet collectif</b>	Prise en compte de la commande Appropriation du projet et implication Adaptation aux imprévus Coopération au sein d'un collectif	Connaissance de l'environnement social, culturel et professionnel Méthodologie du projet en mode coopératif. Fonctionnement des groupes et modalités de prises de décision Connaissance de soi pour agir et se positionner dans un projet coopératif	ESC Histoire géographie EMC EIE

## Conditions d'atteinte de la capacité

La capacité est atteinte si l'apprenant parvient, en déployant une stratégie de coopération, à participer activement à une démarche de projet collectif, répondant à une commande

## Attendus de la formation

### Connaissance de l'environnement social, culturel et professionnel :

- Identification des opportunités locales
- Identification des partenaires

### Méthodologie du projet en mode coopératif :

- Co-construction d'un cahier des charges
- Organisation et planification du travail sur un mode coopératif

### **Dynamique de groupe : vecteur de changement, d'innovation et de cohésion :**

- Repérage des savoirs, savoir-faire et savoir-être du groupe
- Responsabilité vis-à-vis du groupe et intelligence collective
- Repérage des modes de communication et remédiation aux blocages
- Écoute active et communication au service de l'animation du groupe
- Fonctionnement des groupes et modalités de prises de décision
- Coopération et dynamique collective
- Principes et expériences du fonctionnement démocratique
- Résolution collective de problèmes

Capacité évaluée	Critères d'évaluation	Savoirs mobilisés	Disciplines
<b>C4.3 Conduire une analyse réflexive de son action au sein d'un collectif</b>	Positionnement dans une action collective Retour objectif sur son action Projection et transfert dans une situation sociale ou professionnelle future	Observation du groupe et de la conduite de l'action Identification des compétences psychosociales sollicitées ou acquises Auto-évaluation continue	ESC EIE

### **Conditions d'atteinte de la capacité**

La capacité est atteinte si l'apprenant parvient à prendre position de manière objective vis-à-vis de la conduite d'un projet (méthode, réponse à la commande, organisation du travail) et à tirer parti de cette expérience dans d'autres situations sociales et professionnelles.

### **Attendus de la formation**

Cet enseignement vise à former des citoyens éclairés en permettant à travers l'expérience de l'engagement dans un projet collectif de dépasser les déterminations psychologiques, socio-économiques, culturelles.

### **Observation du groupe et de la conduite de l'action :**

- Construction d'un positionnement dynamique (évolutif)

### **Identification des compétences psycho-sociales mobilisées :**

- Compétences techniques et compétences relationnelles
- Construction de grille de lecture des soft skills pour les repérer et les articuler

### **Évaluation continue de son action au sein du collectif :**

- Évaluation entre pairs
- Auto-évaluation
- Évaluation différentielle ouverte
- Boucles évaluatives (évaluer sans décourager)

# MP1

## Pilotage de l'entreprise hippique

Objectif général du module :

Analyser la conduite d'une entreprise hippique dans un contexte de durabilité.

### Objectifs du module

- ▶ Objectif 1- Comprendre le fonctionnement global d'une entreprise hippique dans son environnement.
- ▶ Objectif 2- Formuler un diagnostic sur la conduite de l'entreprise.

### Présentation du module, conditions d'atteinte des objectifs

Ce module vise à mettre à la disposition de l'apprenant une méthode d'étude de l'entreprise hippique dans son environnement à partir d'une approche systémique.

Cette méthode doit être transposable au cas de l'entreprise de stage support du document écrit, soutenu oralement, dans le cadre de l'épreuve E6.

Il est conduit conjointement par les professeurs de SESG, qui en assurent le pilotage et de Zootechnie, en relation étroite avec la formation en milieu professionnel, à partir de situations concrètes.

Il s'appuie sur les acquis des modules professionnels économiques et techniques du baccalauréat professionnel "conduite et gestion de l'entreprise hippique". Ces modules fournissent les outils et références nécessaires à l'atteinte de l'objectif général du module MP1.

La condition première pour que l'objectif général soit atteint est l'organisation d'activités pluridisciplinaires : le module est construit dans cette perspective puisque les horaires affectés correspondent pour leur quasi-totalité à de l'enseignement pluridisciplinaire.

Les situations concrètes pluridisciplinaires concernent donc l'ensemble de la mise en œuvre du module.

## Précisions relatives aux objectifs, attendus de la formation

**►Objectif 1 : Comprendre le fonctionnement global d'une entreprise hippique dans son environnement**

- 1.1- Collecter une information fiable et la traiter
- 1.2- Analyser les différentes composantes de l'entreprise hippique et identifier les interactions
- 1.3- Appréhender l'entreprise hippique comme un système
- 1.4- Prendre en compte les critères de durabilité de l'entreprise
- 1.5- Modéliser le fonctionnement global de l'entreprise

**►Objectif 2 : Formuler un diagnostic sur la conduite de l'entreprise**

- 2.1- Identifier des points forts et des points faibles
- 2.2- Elaborer un diagnostic global à partir des diagnostics partiels
- 2.3- Valider le diagnostic

# MIP2

## La filière équine

### Objectif général du module :

Caractériser les activités liées à l'utilisation du cheval dans le contexte social, économique, réglementaire et politique.

### Objectifs du module

- ▶ Objectif 1- Identifier les principaux éléments constitutifs de la filière équine
- ▶ Objectif 2- Préciser l'importance sociale et économique des utilisations du cheval
- ▶ Objectif 3- Analyser le fonctionnement d'un secteur particulier de la filière

### Présentation du module, conditions d'atteinte des objectifs

Les objectifs 1 et 2 de ce module visent à appréhender la filière équine dans toutes ses composantes et à la situer dans le contexte plus général de la société française.

Dans le cadre de l'objectif 3, l'étude d'un secteur particulier de la filière (trot, galop, sport, loisirs, etc.) permettra :

- de repérer les acteurs,
- d'illustrer son organisation,
- d'en identifier les enjeux.

## Précisions relatives aux objectifs, attendus de la formation

### ►Objectif 1 : Identifier les principaux éléments constitutifs de la filière équine

- 1.1- Distinguer les différentes utilisations du cheval
- 1.2- Se repérer dans l'organisation professionnelle de la filière

### ►Objectif 2 : Préciser l'importance économique et sociale des utilisations du cheval

- 2.1- Repérer la place de la filière dans le contexte économique français
- 2.2- Situer la place du cheval dans la société

### ►Objectif 3 : Analyser le fonctionnement d'un secteur particulier de la filière

- 3.1- Repérer les relations entre les différents acteurs
- 3.2- Mesurer le lien entre ce secteur et le territoire
- 3.3- Identifier le rôle de la réglementation et des politiques publiques
- 3.4- Appréhender les différents débouchés

# MP3

## Gestion de l'entreprise hippique

Objectif général du module :

Mettre en oeuvre des démarches de gestion adaptées.

### Objectifs du module

- ▶ Objectif 1- Identifier les informations disponibles.
- ▶ Objectif 2- Réaliser un diagnostic technico-économique et financier de l'entreprise hippique.
- ▶ Objectif 3- Raisonner une décision.
- ▶ Objectif 4- Prendre en compte les dimensions fiscales et juridiques nécessaires à la gestion.
- ▶ Objectif 5- Identifier les aspects importants de la gestion des ressources humaines.
- ▶ Objectif 6- Raisonner la mise en marché.

### Présentation du module, conditions d'atteinte des objectifs

Ce module doit permettre :

- d'analyser et d'utiliser les indicateurs technico-économiques et financiers de l'entreprise pour réguler et orienter son fonctionnement,
- d'acquérir des notions fiscales, juridiques et relatives à la gestion des ressources humaines afin de mieux appréhender leurs incidences lors de la prise de décision,
- de raisonner des stratégies de commercialisation.

Il s'appuie sur l'étude de cas concrets d'entreprises hippiques et sur l'expérience vécue lors des périodes de formation en milieu professionnel. Il est obligatoirement mené en lien avec le module MP1. Il est souhaitable que le même enseignant conduise ces deux modules, si tel n'est pas le cas les deux enseignants doivent travailler en lien étroit.

Le but n'est pas de former des spécialistes de la gestion mais de faire en sorte que les apprenants disposent d'une terminologie maîtrisée, d'outils et de raisonnements adaptables à des contextes différents et évolutifs.

## Précisions relatives aux objectifs, attendus de la formation

### ►Objectif 1 : Identifier les informations disponibles

- 1.1- Repérer les grands principes de la comptabilité
- 1.2- Comprendre l'élaboration des documents de synthèse

### ►Objectif 2 : Réaliser un diagnostic technico-économique et financier de l'entreprise hippique

- 2.1- Construire un diagnostic technico-économique de l'entreprise
- 2.2- Réaliser un diagnostic financier de l'entreprise

### ►Objectif 3 : Raisonner une décision

- 3.1- Appréhender la décision dans ses différentes dimensions (économique, financière, juridique, technique, humaine et environnementale)
- 3.2- Connaître les démarches liées à l'installation

### ►Objectif 4 : Prendre en compte les dimensions fiscales et juridiques nécessaires à la gestion

- 4.1- Identifier les mécanismes de base des différents régimes fiscaux (fiscalité directe et indirecte) s'appliquant à l'entreprise hippique
- 4.2- Disposer des repères juridiques nécessaires à la conduite d'une entreprise hippique

### ►Objectif 5 : Identifier les aspects importants de la gestion des ressources humaines

- 5.1- Comprendre l'organisation du travail
- 5.2- Appréhender la dimension relationnelle
- 5.3- Prendre en compte les aspects juridiques et administratifs de la gestion des ressources humaines

### ►Objectif 6 : Raisonner la mise en marché

- 6.1- Connaître la clientèle
- 6.2- Adapter l'entreprise aux évolutions du marché
- 6.3- Mettre en œuvre des démarches de communication

# MP4

## Zootechnie- Hippologie

### Objectif général du module :

Présenter les caractéristiques biologiques, physiologiques et comportementales des équidés permettant de raisonner les choix techniques en matière de gestion d'une cavalerie et du travail du cheval.

### Objectifs du module

- ▶ Objectif 1- Présenter les caractéristiques biologiques et physiologiques des équidés, permettant de raisonner les choix techniques pour gérer une cavalerie.
- ▶ Objectif 2- Présenter les caractéristiques biologiques, physiologiques et comportementales des équidés, permettant de raisonner le travail du cheval.

### Présentation du module, conditions d'atteinte des objectifs

Ce module est centré sur l'acquisition de connaissances en biologie-écologie et zootechnie-hippologie.

On cherche ainsi à relier les caractéristiques biologiques, physiologiques et comportementales des équidés avec les objectifs et les contraintes rencontrées dans les situations professionnelles pour faire apparaître la logique des conduites techniques et pratiques développées dans les modules MP5 et MP6 et éventuellement le MAP.

Des comparaisons avec une autre espèce peuvent être effectuées lorsque cela paraît opportun.

L'enseignement a pour point de départ les connaissances zootechniques et biologiques acquises en classe de seconde professionnelle "productions animales".

Il est réalisé en cohérence avec les enseignements de biologie-écologie du module MG4 avec lesquels ils peuvent s'articuler.

En concertation, les enseignants de biologie-écologie, de zootechnie-hippologie organisent la progression de ce module. Des séances de cours ou de travaux pratiques sont conduites de manière mono ou pluridisciplinaire.

## Précisions relatives aux objectifs, attendus de la formation

**►Objectif 1 : Présenter les caractéristiques biologiques et physiologiques des équidés, permettant de raisonner les choix techniques pour gérer une cavalerie**

- 1.1- Présenter les caractéristiques de l'alimentation des équidés permettant de raisonner leur rationnement
- 1.2- Présenter le contexte sanitaire permettant de raisonner le maintien de la cavalerie en bonne santé
- 1.3- Rappeler les connaissances permettant de raisonner l'amélioration génétique
- 1.4- Présenter les caractéristiques de la reproduction des équidés permettant de raisonner la conduite de la reproduction
- 1.5- Présenter les caractéristiques de la croissance et du développement permettant de raisonner l'élevage des jeunes

**►Objectif 2 : Présenter les caractéristiques biologiques, physiologiques et comportementales des équidés, permettant de raisonner le travail du cheval**

- 2.1- Présenter les caractéristiques comportementales des équidés pour raisonner le travail du cheval
- 2.2- Présenter les spécificités des organes des sens des équidés permettant de raisonner le travail du cheval
- 2.3- Présenter les caractéristiques de l'appareil locomoteur permettant de raisonner le travail du cheval
- 2.4- Présenter les caractéristiques de la physiologie de l'effort permettant de raisonner le travail du cheval
- 2.5- Interpréter les différents indicateurs de forme d'un cheval et en déduire des applications dans la conduite de l'entraînement

# MP5

## Gestion d'une cavalerie et des surfaces en herbes associées

### Objectif général du module :

Gérer une cavalerie et les surfaces en herbes associées dans un contexte de durabilité et dans le respect du bien-être animal

### Objectifs du module

- ▶ Objectif 1- Gérer une cavalerie dans le respect du bien-être animal.
- ▶ Objectif 2- Gérer des surfaces prairiales destinées aux équidés dans un contexte de durabilité.
- ▶ Objectif 3- Analyser les résultats technico-économiques et les impacts des activités.

### Présentation du module, conditions d'atteinte des objectifs

Ce module participe à l'acquisition des capacités nécessaires à :

- la gestion de la cavalerie d'une part,
- la gestion des surfaces en herbes associées d'autre part.

Pour chaque opération "clé" liée à la gestion de la cavalerie, la formation vise le développement de l'aptitude au raisonnement et à la prise de décision : repérage des enjeux liés aux choix techniques, leur justification en lien avec le contexte (clientèle, attentes sociétales...) et les objectifs du chef d'entreprise, dans le respect du bien être animal.

Selon l'organisation mondiale de la santé animale (OIE) "on entend par bien être la manière dont un animal évolue dans les conditions qui l'entourent. Le bien-être d'un animal (BEA) est considéré comme satisfaisant si les critères suivants sont réunis : bon état de santé, confort suffisant, bon état nutritionnel, sécurité, possibilité d'expression du comportement naturel, absence de souffrances telles que douleur, peur ou détresse".

Les connaissances développées dans le module MP4 et leurs applications dans la gestion d'une cavalerie doivent permettre de satisfaire à ces exigences.

En conséquence :

- la définition du BEA et de ses composantes, sera rappelée lors de la séance introductive de ce module,
- une appréciation du niveau de respect des différentes composantes du BEA complétera l'analyse des résultats techniques et économiques.

Ce module prend appui sur les apprentissages de la classe de seconde professionnelle "productions animales".

L'ensemble du module devra être conduit en lien avec le module MP4.

Compte tenu du caractère professionnel de ce module, on accorde une place importante aux séances de TP et de TD. Les séquences en milieu professionnel participent pleinement à cet enseignement.

## Précisions relatives aux objectifs, attendus de la formation

### ►Objectif 1 : Gérer une cavalerie dans le respect du bien-être animal

- 1.1- Identifier le cadre réglementaire relatif aux équidés
- 1.2- Gérer l'alimentation des différentes catégories d'équidés
- 1.3- Gérer la santé de la cavalerie
- 1.4- Gérer le renouvellement des équidés
- 1.5- Assurer la conduite de la reproduction
- 1.6- Assurer l'éducation des jeunes

### ►Objectif 2 : Gérer des surfaces prairiales destinées aux équidés dans un contexte de durabilité

- 2.1- Porter un diagnostic sur le peuplement végétal et les états du milieu
- 2.2- Raisonner les opérations d'entretien d'une prairie
- 2.3- Décider du mode de valorisation d'une prairie

### ►Objectif 3 : Analyser les résultats technico-économiques et les impacts des activités

- 3.1- Analyser les résultats technico-économiques
- 3.2- Estimer les impacts sociaux et environnementaux
- 3.3- Apprécier le niveau de respect des différentes composantes du bien-être animal

# MIP6

## Travail du cheval

### Objectif général du module :

Gérer le travail de différentes catégories de chevaux dans le respect des règles de sécurité et du bien-être animal

### Objectifs du module

- ▶ Objectif 1-A - Organiser et réaliser le travail des équidés de sport et de loisirs
- ▶ Objectif 1-B - Organiser et réaliser l'entraînement du cheval de course
- ▶ Objectif 2- Réaliser l'éducation d'un poulain

### Présentation du module, conditions d'atteinte des objectifs

Ce module participe à l'acquisition des capacités nécessaires au travail des différentes catégories de chevaux de sport, d'instruction, de loisir ou de course. Il comporte 2 parties :

- une première partie déclinée de manière spécifique pour chaque secteur, est centrée sur l'acquisition des savoirs et savoir-faire portant sur la préparation physique du jeune cheval et du cheval d'âge, l'estimation de leur potentiel et la gestion de leur carrière,
- une seconde partie commune aux secteurs des activités équestres et des courses est centrée sur l'acquisition des savoirs et savoir-faire portant sur la vérification du niveau d'éducation du jeune cheval, l'organisation, la réalisation du débouillage et la mise en condition du poulain.

Pour pouvoir tenir compte de la spécificité de ce module orienté vers l'acquisition de savoir-faire pratiques, la mise en œuvre doit :

- avoir pour support une cavalerie adaptée à la discipline comportant des chevaux de tous les stades de la mise en valeur
- avoir des installations adaptées et spécifiques à la discipline pour chaque étape de la mise en valeur,
- utiliser des équipements de sécurité agréés,
- se traduire par des activités pédagogiques diversifiées dans lesquelles les observations sur le terrain, l'organisation et la réalisation d'activités dans l'établissement et en milieu professionnel en étroite relation avec les divers partenaires de la filière,
- s'articuler avec les séquences en milieu professionnel.

L'ensemble du module devra être conduit en lien avec l'objectif 2 du module MP4. Les connaissances relatives aux fonctions sensorielles et aux caractéristiques comportementales du cheval, doivent contribuer à la conduite des opérations d'éducation, de débouillage et de travail dans le respect du bien-être animal.

## Précisions relatives aux objectifs, attendus de la formation

### ►Objectif 1 A : Organiser et réaliser le travail des équidés de sport et de loisirs

- 1.1- Améliorer son efficacité équestre dans la perspective du travail du cheval
- 1.2- Effectuer le bilan du cheval afin d'établir un programme de travail
- 1.3- Réaliser la préparation physique et l'amélioration technique des équidés
- 1.4- Concevoir un plan de travail adapté à l'utilisation d'un cheval
- 1.5- Transporter des équidés en respectant la réglementation

### ►Objectif 1 B : Réaliser l'entraînement du cheval de course

- 1.1- Améliorer son efficacité équestre dans la perspective du travail du cheval
- 1.2- Appliquer les principes d'un processus d'entraînement
- 1.3- Organiser et réaliser le pré-entraînement
- 1.4- Organiser et réaliser l'entraînement
- 1.5- Assurer le suivi technique des chevaux à l'entraînement
- 1.6- Gérer les engagements
- 1.7- Raisonner le choix des différents modes de gestion de la carrière du cheval et leur cadre contractuel
- 1.8- Transporter les chevaux en respectant la réglementation
- 1.9- Participer aux courses

### ►Objectif 2 : Réaliser l'éducation d'un poulain

- 2.1- Réaliser un bilan éducatif et sanitaire d'un poulain en vue d'établir un programme de soins et de débouillage cohérent
- 2.2- Organiser le débouillage dans le respect des règles de sécurité
- 2.3- Comparer différentes méthodes de débouillage

# MIP7

## Choix et utilisation des équipements, bâtiments et installations associées à l'entreprise hippique

### Objectif général du module :

Assurer la fonctionnalité des installations, matériels et équipements dans le respect des réglementations et de la préservation de la santé et de la sécurité au travail.

### Objectifs du module

- ▶ Objectif 1- Raisonner le choix et l'entretien des bâtiments et des installations associées en fonction des activités et des objectifs de l'entreprise hippique
- ▶ Objectif 2- Raisonner le choix et l'utilisation des matériels

### Présentation du module, conditions d'atteinte des objectifs

Ce module s'appuie sur les connaissances, savoirs et savoir-faire abordés en classe de seconde professionnelle "productions animales".

L'objectif est de mettre les élèves en situation d'autonomie progressive afin qu'ils soient en mesure de faire des propositions de choix et de modifications sur les bâtiments, matériels et installations.

Les travaux pratiques serviront à exécuter les différentes tâches afférentes à l'utilisation et à la maintenance des bâtiments, matériels et installations.

Une attention toute particulière sera portée aux Équipements de Protection Individuel (EPI) et le respect des normes de santé et de sécurité au travail.

## Précisions relatives aux objectifs, attendus de la formation

### ►Objectif 1 : Raisonner le choix et l'entretien des bâtiments et des installations associées en fonction des activités et des objectifs de l'entreprise hippique

1.1- Apprécier les caractéristiques et la fonctionnalité des bâtiments et installations associées

1.2- Utiliser de manière raisonnée les bâtiments en assurant leur maintenance dans une démarche de diagnostic et d'amélioration

1.3- Utiliser de manière raisonnée les installations en assurant leur maintenance dans une démarche de diagnostic et d'amélioration

### ►Objectif 2 : Raisonner le choix et l'utilisation des matériels

2.1- Participer au choix des matériels de transport en relation avec la réglementation en garantissant leur fonctionnalité

2.2- Utiliser les matériels de manutention nécessaires au fonctionnement de l'entreprise hippique en assurant leur maintenance conditionnelle et en participant à leurs choix

2.3- Utiliser les matériels spécifiques à l'entraînement et à l'élevage du cheval en assurant leur maintenance et en participant à leurs choix

ACSOFF	Association des cavaliers de saut d'obstacles en France
APECITA	Association pour l'emploi des cadres, ingénieurs et techniciens de l'agriculture
APSAES	Activités physiques, sportives, artistiques et d'entretien de soi
BEES 1	Brevet d'état d'éducateur sportif du 1er degré
BEPA	Brevet d'études professionnelles agricoles
BPJEPS	Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport
CCF	Contrôle en cours de formation
CERCL	Cadre Européen Commun de Référence pour les Langues
CGEA-SDE	Conduite et gestion de l'exploitation agricole - Système à dominante élevage
CGEH	Conduite et gestion de l'entreprise hippique
DGPAAT	Direction générale des Politiques Agricole, Agroalimentaire et des Territoires
EIE	Enseignement à l'initiative de l'établissement
EMC	Enseignement moral et civique
EPI	Équipement de protection individuel
EPS	Éducation physique et sportive
EPT	Épreuve ponctuelle terminale
ESC	Éducation socioculturelle
FDA	Fiche descriptive d'activité
FFE	Fédération Française d'Équitation
FNC	Fédération Nationale du Cheval
GHN	Groupement hippique national
MG	Module général
MAP	Module d'adaptation professionnelle
MP	Module professionnel
PAO	Publication assistée par ordinateur
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
ROME	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois
SESG	Sciences économiques, sociales et de gestion
SHF	Société Hippique Française
SNEEPEE	Syndicat National des Exploitants d'Etablissements Professionnels Entreprises
SNETE	Equestres Syndicat National des Entreprises de Tourisme Equestre
SPS	Situation professionnelle significative
SST	Sauveteur secouriste du travail
STE	Sciences et techniques des équipements
STP	Sciences et techniques professionnelles
TIC	Technologies de l'information et de la communication

Ministère de l'agriculture et de l'alimentation  
**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

1er Avenue de Lowendal 75349 PARIS 07 SP

**Mise à jour du 26 février 2018**  
**Modifications tronc commun décembre 2021**