

Rapport régional

Emploi, métiers et formations dans la filière équine

Basse-Normandie



REMERCIEMENTS

Coordination du rapport

Chloé Abellan, équi-ressources, IFCE
Claire Cordilhac, équi-ressources, IFCE

Rédaction

Chloé Abellan
Sylvie Doaré

Comité de rédaction

Sylvie Doaré, IFCE
Teddy Gris, Thomas Clouet, Conseil régional de Basse-Normandie
Daisy de Lartigue, DRAAF de Basse-Normandie

Nous tenons à remercier très vivement les membres du comité de rédaction ainsi que les personnes dont les noms suivent et qui ont contribué à l'élaboration de ce rapport par leurs conseils, leurs suggestions ou l'apport de données chiffrées :

équi-ressources : Clémentine Barbé, Julie Fleury, Charlène Lourd et Virginie Mayot

Conseil des chevaux de Basse-Normandie : Lola Quitard, Nicolas Bourgault

Institut français du cheval et de l'équitation : Pascale Heydemann, Laetitia Marnay

DRAAF de Basse-Normandie : Daisy de Lartigue, Bernard Ludewig

Conseil régional de Basse-Normandie : Thomas Clouet, Teddy Gris,
Annie Rossi, Émilie Tanguy

Fédération française d'équitation : Pierre Ollivier

Ministère de la jeunesse et des sports : Catherine Rochet-Gailhard

Commission paritaire nationale
de l'emploi des entreprises équestres : Clément Chantepie
et l'ensemble des établissements scolaires ayant communiqué
les effectifs de leurs promotions.

Photos de couverture offertes par (de gauche à droite) :

© Région Basse-Normandie

© Florie Marduel

© Mélanie Guillamot Photography

© Institut français du cheval et de l'équitation, 2015.

Toute reproduction, même partielle, est interdite sans l'accord de l'éditeur.

SOMMAIRE

GLOSSAIRE	p. 4
AVANT-PROPOS	p. 5
I FILIÈRE ÉQUINE ET EMPLOI	p. 7
Introduction.....	p. 9
I – Le contexte.....	p. 11
II – L'emploi équin : périmètre et effectifs	p. 13
III – Répartition et structure de l'emploi équin en Basse-Normandie.....	p. 17
IV – Les demandeurs d'emploi dans la filière équine bas-normande.....	p. 21
II LES FORMATIONS AUX MÉTIERS DU CHEVAL.....	p. 25
Introduction.....	p. 27
I – Les tutelles.....	p. 29
II – Les niveaux de formation	p. 30
III – Répartition géographique de l'offre de formation filière équine en 2014	p. 31
IV – Les effectifs en formation en 2012	p. 32
V – Évolution des effectifs en formation filière équine.....	p. 34
VI – Les réformes entre 2009 et 2012 : quels impacts ?	p. 37
VII – Les évolutions en cours	p. 39
III L'ADÉQUATION EMPLOI-FORMATION	p. 41
Introduction.....	p. 43
I – De la formation à l'emploi : l'insertion des diplômés	p. 45
II – L'insertion sur le marché du travail à 12 mois.....	p. 46
III – La demande des employeurs : analyse d'un panel d'offres	p. 47
IV – Les candidatures bas-normandes : analyse des candidats inscrits sur Équi-ressources....	p. 53
V – Les besoins du marché du travail : adéquation entre offre et demande d'emploi	p. 54
ANNEXES	p. 59

GLOSSAIRE

AFASEC	Association de formation et d'action sociale des écuries de courses
ATE	Accompagnateur de tourisme équestre
Bac pro	Baccalauréat professionnel
BEES	Brevet d'État d'éducateur sportif
BIT	Bureau international du travail
BPJEPS	Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport
BTM	Brevet technique des métiers
BTSA	Brevet de technicien supérieur agricole
CAPA	Certificat d'aptitude professionnelle agricole
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CGEA	Conduite et gestion de l'entreprise agricole
CGEH	Conduite et gestion de l'entreprise hippique
CPNE-EE	Commission paritaire nationale de l'emploi et des entreprises équestres
CQP ASA	Certificat de qualification professionnelle d'aide soigneur animateur
CQP EAE	Certificat de qualification professionnelle d'enseignant animateur d'équitation
CQP ORE	Certificat de qualification professionnelle d'organisateur de randonnées équestres
CS	Certificat de spécialisation
DEJEPS	Diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport
DESJEPS	Diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport
DRAAF	Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
DU	Diplôme universitaire
ENE	École nationale d'équitation
ENPH	École nationale professionnelle des haras
FAFSEA	Fonds national d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles
FFE	Fédération française d'équitation
IFCE	Institut français du cheval et de l'équitation
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
MSA	Mutualité sociale agricole
OESC	Observatoire économique et social du cheval
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
ROME	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois

AVANT-PROPOS

Créé en 2007 à l'initiative du Pôle Hippolia, du Conseil régional de Basse-Normandie, de Pôle emploi et de l'Institut français du cheval et de l'équitation (IFCE), équi-ressources met en relation l'offre et la demande en matière d'emploi et de formation dans la filière équine. Basée au Haras national du Pin, en Basse-Normandie où l'agence réalise près de 22 % de son activité, équi-ressources a une vocation nationale grâce à l'existence depuis 2012 de délégations en région.

Aux partenaires fondateurs est venue se joindre en 2013, l'Association de formation et d'action sociale des écuries de courses (AFASEC) par la mise à disposition d'une conseillère emploi/formation, dans le cadre d'une délégation « courses » basée à Chantilly.

En septembre 2010 est né au sein d'équi-ressources, l'Observatoire des métiers, de l'emploi et des formations de la filière équine. Conçu comme un instrument d'analyse et de prospective au service des entreprises, des organismes de formation et des décideurs institutionnels du secteur, cet observatoire réalise des rapports sur la filière ainsi que des études sectorielles ou des études « métier ».

Afin d'aider les décideurs dans l'élaboration de leurs politiques de formation et de recrutement, les données rassemblées ci-après visent :

- à mieux comprendre le marché de l'emploi équin en Basse-Normandie ;
- à repérer les principaux métiers ;
- à préciser les effectifs en formation filière équine ;
- à mettre en lumière les relations qu'entretiennent formation et emploi.

Dans cette perspective, le présent rapport aborde successivement trois thématiques :

- la filière équine et l'emploi ;
- les formations aux métiers du cheval ;
- l'adéquation emploi et formation.

La première édition de ce rapport (2012), au-delà du fait de dresser un premier état des lieux du marché de l'emploi « cheval » et de sa mise en relation avec les formations et les compétences, illustre les limites des données existantes. À partir de ce premier constat, deux années d'enquêtes, de recherches et de réflexion ont débouché sur des analyses plus précises de la structure et de la dynamique de l'emploi équin. Cette 2^e édition actualisée intègre les dernières données en matière d'emploi et de formation.



PARTIE

I

FILIÈRE ÉQUINE ET EMPLOI



INTRODUCTION

La filière équine française regroupe des activités extrêmement diverses, allant du spectacle aux paris mutuels en passant par l'élevage, le sport, l'enseignement ou les transports. Les métiers sont multiples et, pour certains, difficilement repérables, notamment lorsqu'il s'agit d'entreprises dont l'activité n'est pas directement liée à l'animal (vente de vêtements d'équitation par exemple). Les fonctions exercées, les conditions de travail, les opportunités d'emploi varient fortement d'un secteur d'activité à l'autre (galop, sport, centre équestre, commerce, etc.).

Cette singularité résulte des usages multiples faits du cheval, tout à la fois produit (cheval de sport ou de courses) et outil de production (jument d'élevage), ainsi que des imprécisions de son statut, entre animal de compagnie et animal de rente.

L'emploi équin bas-normand représente 2,2 % de l'emploi bas-normand total (contre 0,7 % pour l'équivalent national).

EN RÉSUMÉ

- 12 900 emplois dont 10 800 en activité principale (2,2 % de l'emploi total bas-normand)
- Une répartition homogène des emplois entre les 3 départements
- Les palefreniers composent près de 27 % de l'emploi équin bas-normand
- 41,12 % des emplois salariés sont occupés par des femmes (selon les données MSA)
- Les demandeurs d'emploi équin issus de formations « cheval », représentent 0,2 % du total des demandeurs bas-normands



I LE CONTEXTE

1.1 La région Basse-Normandie

- 3 départements
- 1,5 million d'habitants (17^e rang national, hors DOM, 2011)
- 585 499 personnes en activité (2011, INSEE)
- 1,2 million d'hectares agricoles (11^e rang national, recensement agricole 2010)
- 22 853 exploitations agricoles en 2012, en forte baisse depuis 2000 (– 36 %)¹

1.2 La filière équine en Basse-Normandie

- 4 970 entreprises dans le secteur équin²
- + de 90 000 équidés³ en 2014 (1^{re} région de France)
- 31 hippodromes et 470 établissements équestres⁴
- 342 établissements adhérents à la Fédération française d'équitation et 22 246 licenciés⁵
- 1,1 milliard d'euros de chiffre d'affaires⁶

1.3 Une filière équine bas-normande au rayonnement international

- 4^e exportateur de chevaux dans le monde
- Une reconnaissance mondiale en matière de recherche équine
- 1^{er} rang national en matière d'organisation de compétitions internationales avec une pluri-disciplinarité au plus haut niveau (sport, galop, trot)
- Des investissements étrangers croissants dans les entreprises de la filière (entre 2008 et 2010 selon la SAFER, 52 % des surfaces rétrocédées dans le galop et le trot l'ont été à des étrangers)

1. Agreste, *Le Bilan annuel de l'emploi agricole, résultats 2012*, n°224, avril 2014.

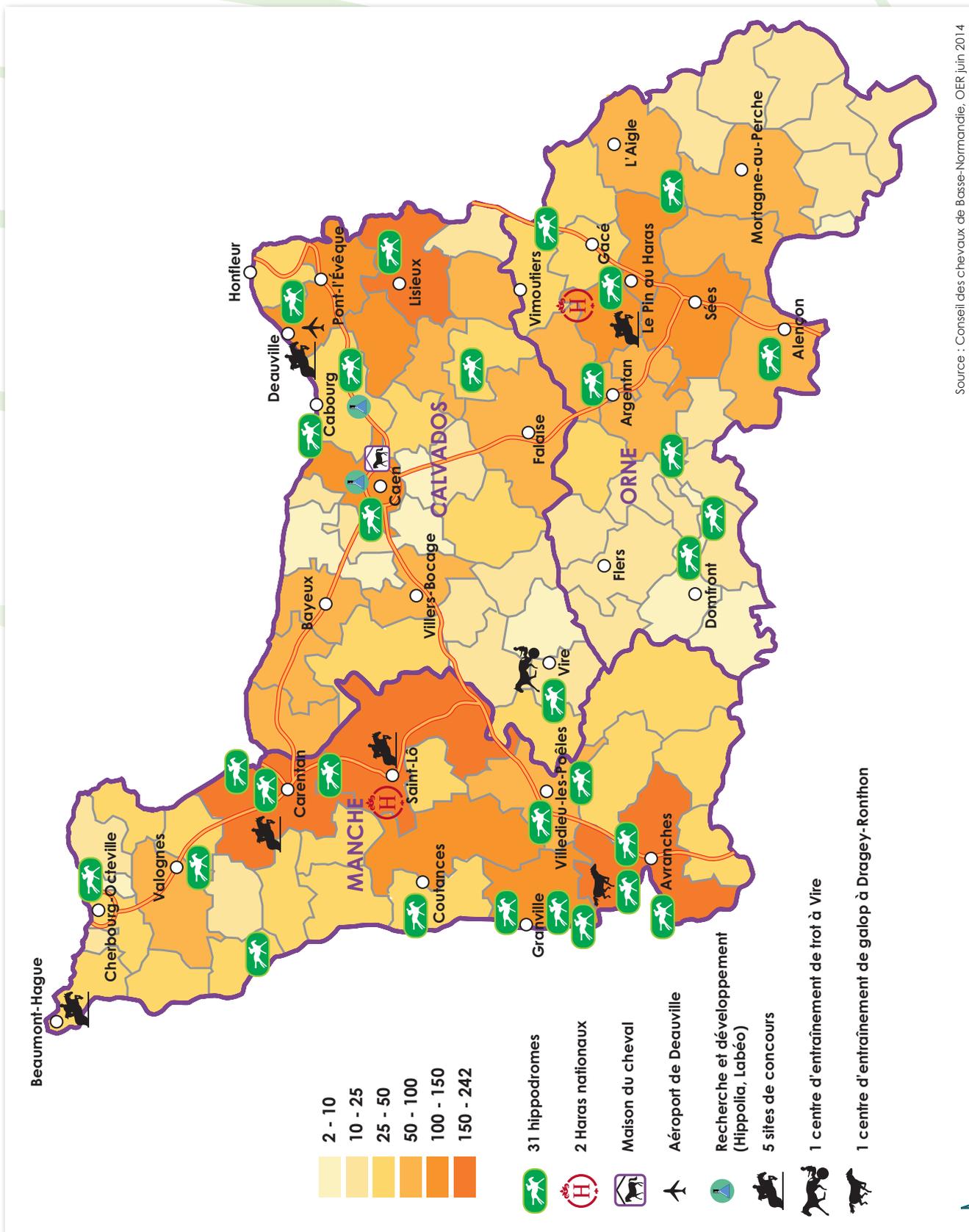
2. *La filière équine en Basse-Normandie*, Observatoire économique et financier, Conseil des chevaux Basse-Normandie, Safer de Basse-Normandie, septembre 2014.

3. *Ibidem*.

4. *Op. Cit.*, Agreste données Basse-Normandie, juin 2014.

5. Comité régional d'équitation de Basse-Normandie (COREN).

6. Conseil des chevaux de Basse-Normandie.



Source : Conseil des chevaux de Basse-Normandie, OER juin 2014

Figure 1 : Répartition des entreprises de la filière équine en Basse-Normandie en 2014

2 L'EMPLOI ÉQUIN : PÉRIMÈTRE ET EFFECTIFS

2.1 Définition de l'emploi équin

Les emplois équins sont estimés à partir de méthodes et de sources diverses. Il n'existe pas, pour l'instant, « d'unité emploi » reconnue par l'ensemble des institutions intervenant dans l'analyse du marché du travail.

Tableau 1 : Sources et instruments de quantification de l'emploi équin

Organismes	Données disponibles	Limites
INSEE	Statistiques sur l'emploi français	Pas de codification permettant d'isoler les emplois liés au cheval
Mutualité sociale agricole	Effectifs salariés et indépendants pour les emplois relevant du régime agricole exclusivement	Le repérage des emplois équins s'effectue grâce au code attribué aux risques de l'activité liée au cheval. Certains emplois échappent à cette codification, notamment les emplois indirects. Il n'existe pas d'approche par métier
Pôle emploi	Demandeurs d'emploi	Le croisement des codes ROME avec les formations spécifiques à la filière a permis d'isoler une partie des demandeurs d'emploi
Chambre des métiers et de l'artisanat	Données sur certaines entreprises en lien avec le cheval, comme les maréchaux-ferrants ou les selliers	Ne fournit plus de données depuis 2005
Organismes	Données valorisées et publiées	Limites
Observatoire économique et social du cheval Observatoires économiques régionaux Système d'information relatif aux équidés (SIRE)	Traitement et valorisation des données brutes de la Mutualité sociale agricole, du SIRE, des observatoires régionaux, des organismes spécifiques ou non à la filière	Les unités de comptage sont multiples (employés à titre principal ou secondaire, salariés et non salariés...) Les évaluations sont réalisées à partir de données brutes qui ne peuvent pas être collectées systématiquement chaque année
équi-ressources	Offres d'emploi et candidatures permettant une analyse qualitative et quantitative par métier du marché de l'emploi équin salarié	Représentativité limitée à l'emploi équin salarié

2.2 Le périmètre de l'emploi équin

La classification officielle des emplois, susceptible d'être appliquée à toutes les branches de l'économie, distingue :

- **les emplois directs** : créés spécifiquement par une filière économique (moniteur d'équitation pour la filière cheval par exemple) ;
- **les emplois indirects** : générés par des activités connexes à celle de la filière (journaliste hippique par exemple) ;
- **les emplois induits** : existants dans des industries en marge de la filière mais qui sont stimulées par son activité (fabricant d'aliments pour chevaux par exemple).

S'inspirant de cette classification, tout en tenant compte des spécificités de la filière équine et notamment de l'assimilation d'une partie de l'emploi aux activités agricoles depuis 2005, l'Observatoire économique et social du cheval (OESC) définit le périmètre de l'emploi équin à partir de deux sous-groupes :

- **les emplois directs** : emplois directement en contact avec l'animal (producteurs et utilisateurs du cheval, prestataires autour du cheval) ;
- **les emplois indirects** : sans contact direct avec l'animal (salariés des institutions de la filière, transporteurs, vendeurs de produits équins, fournisseurs et prestataires d'entreprises, etc.).

2.3 Les effectifs en Basse-Normandie en 2014¹

Sur la base des enquêtes réalisées en 2014, le Conseil des chevaux de Basse-Normandie estime à environ 12 900 le nombre de personnes impliquées dans la filière régionalement. Le secteur de l'élevage comptabilise, à lui seul, près de 6 300 personnes exerçant dans 2 981 entreprises d'élevage.

La nouvelle méthode de décompte de l'OESC² permet d'estimer la quantité d'emplois générés dans la filière tout en isolant la part d'emplois concernant une activité principale. Soit en 2014 en Basse-Normandie :

- 12 900 emplois totaux ;
- 10 800 emplois en activité principale.

Près de 84 % des emplois de la filière équine bas-normande sont donc réalisés en activité principale³. À l'échelle nationale, ce sont seulement 33 %. La filière équine bas-normande est par conséquent beaucoup moins touchée par la pluri-disciplinarité de ses acteurs que l'ensemble du territoire.

1. Dans ce rapport, l'emploi bas-normand n'est pas comparé à l'emploi équin national en raison de divergences d'extrapolation des enquêtes menées par les organismes responsables.

2. Ce nouveau décompte ayant été mis en place depuis 2013 ne permet pas de comparer les données 2014 avec les données antérieures. Il n'est donc pas possible d'estimer à partir de ces informations une éventuelle croissance ou décroissance de l'emploi équin bas-normand.

3. L'enquête « Adéquation emploi-formation » réalisée par la DRAAF Basse-Normandie en 2014 conforte ce point. Les activités principales de ces acteurs vont de profession libérale à ouvrier agricole.

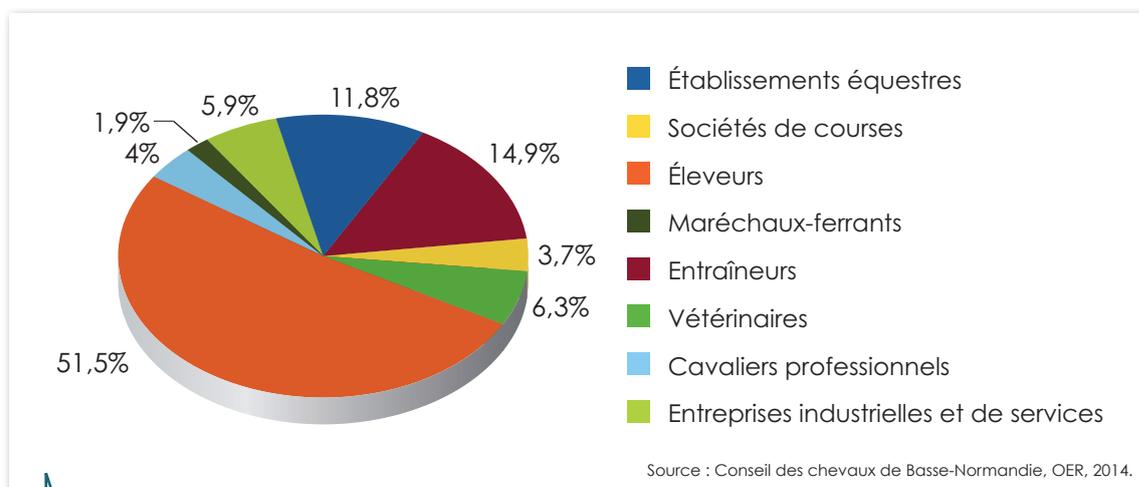


Figure 2 : Répartition des emplois par famille en Basse-Normandie en 2014

2.4 L'évolution de l'emploi équin entre 2009 et 2012 d'après les données MSA¹

Tableau 2 : Évolution des salariés cotisant à la Mutualité sociale agricole en France et en Basse-Normandie entre 2009 et 2012

	2009		2012	
	Basse-Normandie	France	Basse-Normandie	France
Nombre de contrats	4 780	32 733	4 934	33 813
Nombre de salariés	3 660	25 360	3 777	26 636
Femmes	41,12 %	52,67 %	43,87 %	54,97 %
Hommes	58,88 %	47,33 %	56,13 %	45,03 %
Part de CDI**	51,11 %	44,33 %	58,55 %	48,20 %
Salaires** (brut mensuel)	1 699,95 €	1 598,05 €	1 878,48 €	1 718,39 €
Âge moyen des 15-64 ans*	33 ans	30,7 ans	33,9 ans	30,6 ans
Âge médian*	25 ans	27 ans	30 ans	28 ans

* À partir des données concernant les salariés
 ** À partir des données concernant les contrats
 Source : Données MSA, OESC, 2012.

1. Cette analyse étant basée sur les données MSA, elle ne regroupe pas l'ensemble de la population salariée mais seulement les salariés de la filière affiliés à la MSA, soit 3 777 salariés bas-normands et 26 636 salariés à l'échelle nationale en 2012.

L'emploi équin national est en croissance entre 2009 et 2012 (+ 3,3 %). L'emploi bas-normand suit la même progression. Le nombre de salariés est également en croissance, + 5 % pour le national et + 3,2 % pour la Basse-Normandie. Le nombre de salariés augmente dans tous les secteurs (équitation, courses et autres) mais baisse légèrement dans le secteur de l'élevage.

Même si la part des femmes tend à croître en région Basse-Normandie (+ 2,75 % entre 2009 et 2012), le taux d'emploi des femmes est nettement inférieur au taux national (54,97 % pour le national contre 43,87 % en Basse-Normandie pour l'année 2012). La part de CDI, en croissance depuis 2009, est nettement plus élevée sur la région (58,55 % pour la Basse-Normandie contre 48,20 % pour le national). Enfin, les rémunérations sont plus élevées dans la région que la moyenne des salaires nationaux (1 878,48 € brut contre 1 718,39 €) et poursuivent également leur croissance.

À l'échelle régionale, tout comme à l'échelle nationale, la filière est marquée par la jeunesse de ses acteurs (en moyenne 33,9 ans chez les salariés bas-normands en 2012). Cependant, on peut constater un vieillissement de cette population entre 2009 et 2012, l'âge médian passant de 25 à 30 ans.

3 RÉPARTITION ET STRUCTURE DE L'EMPLOI ÉQUIN EN BASSE-NORMANDIE

3.1 La répartition géographique de l'emploi équin

L'emploi équin est réparti équitablement entre les trois départements. 35,1 % des emplois équins bas-normands sont répertoriés dans le département du Calvados. L'Orne et la Manche se répartissent 65 % de l'emploi à hauteur de 33,6 % pour le premier et 31,2 % pour le second.

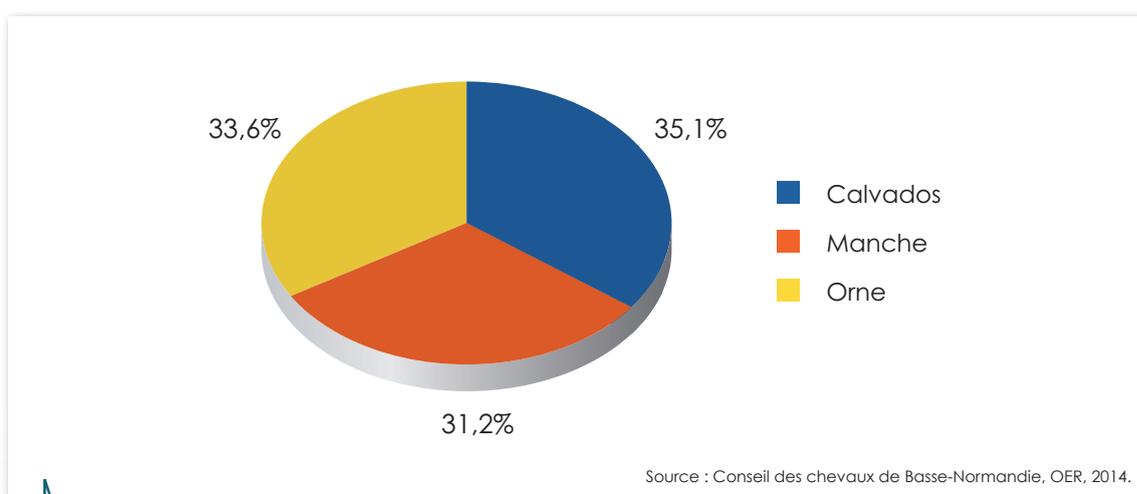


Figure 3 : Répartition géographique de l'emploi équin en Basse-Normandie

3.2 Les métiers équins bas-normands (emplois salariés exclusivement)

L'estimation de la répartition de l'emploi équin bas-normand salarié par métier est réalisée à partir des offres gérées par équi-ressources (397 offres bas-normandes en 2013).

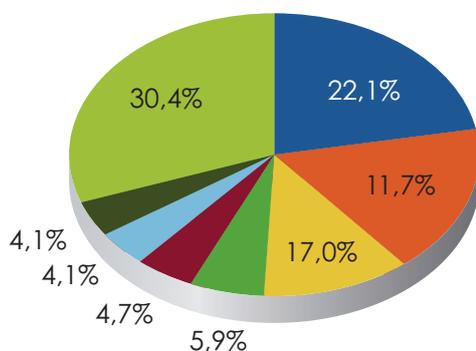
L'importance du secteur des courses en Basse-Normandie marque la structure de l'emploi salarié par métier. La part des palefreniers, des cavaliers d'entraînement, des lad-drivers et des assistants d'élevage y est proportionnellement plus importante que dans l'emploi équin national.

En 2013, 30 métiers ont pu être représentés dans les offres déposées auprès d'équi-ressources. En outre, 6 totalisent plus de 70 % des offres : palefrenier, cavalier d'entraînement, lad-driver/lad-jockey, assistant d'élevage, moniteur d'équitation et agent d'entretien. Le secteur des courses concentre la majorité des offres (58 %), suivi par le secteur du sport (équitation) avec près de 14 % des offres.

Tableau 3 : Les 12 métiers les plus représentés dans les offres équi-ressources en Basse-Normandie en 2013

Métiers	Pourcentage
Palefrenier	26,7 %
Cavalier d'entraînement	13,9 %
Lad driver/lad jockey	9,1 %
Assistant d'élevage	8,1 %
Moniteur d'équitation	7,1 %
Agent d'entretien	5,5 %
Commercial vendeur	3,5 %
Groom	3,4 %
Cavalier soigneur	2,3 %
Cavalier de sport	2,3 %
Secrétaire administrative	2,3 %
Maréchal-ferrant	2,3 %
Responsable d'élevage	1,8 %
Autres	11,7 %

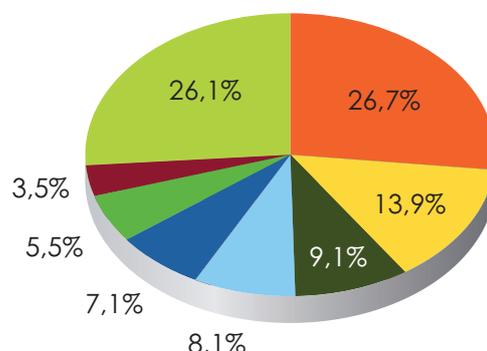
Source : équi-ressources, données 2013.



- Moniteur d'équitation
- Cavalier d'entraînement
- Accompagnateur de tourisme équestre
- Lad-driver/lad-jockey
- Palefrenier
- Cavalier soigneur
- Assistant d'élevage
- Autres métiers

Source : équi-ressources, données 2013.

Figure 4 : Les 7 premiers métiers dans les offres d'équi-ressources en 2013 en France



- Moniteur d'équitation
- Cavalier d'entraînement
- Commercial vendeur
- Lad-driver/lad-jockey
- Palefrenier
- Agent d'entretien
- Assistant d'élevage
- Autres métiers

Source : équi-ressources, données 2013.

Figure 5 : Les 7 premiers métiers dans les offres d'équi-ressources en 2013 en Basse-Normandie

Les métiers destinés au loisir et au sport amateur sont nettement moins représentés que dans les estimations nationales. En effet, là où le secteur sport/loisirs représente 36 % des offres à l'échelle nationale, il ne représente que 10 % des offres en Basse-Normandie.

3.3 Évolution des offres d'emploi entre 2011 et 2013

Le nombre d'offres d'emploi est relativement stable, même si l'on note une diminution entre 2011 et 2013 (443 en 2011, 430 en 2012 et 397 en 2013). Entre 2012 et 2013, le nombre d'offres d'emploi déposées auprès d'équi-ressources augmente pour tous les métiers (cf. figure 6), à l'exception des postes de palefreniers, de moniteurs, de cavaliers d'entraînement et de cavaliers soigneurs. Cela peut provenir d'une différence d'appellation de leurs offres d'emploi de la part des recruteurs. En effet, les définitions des métiers pouvant parfois être assez floues, il est possible de regrouper certains métiers (palefrenier et assistant d'élevage, cavalier soigneur et groom, etc.).

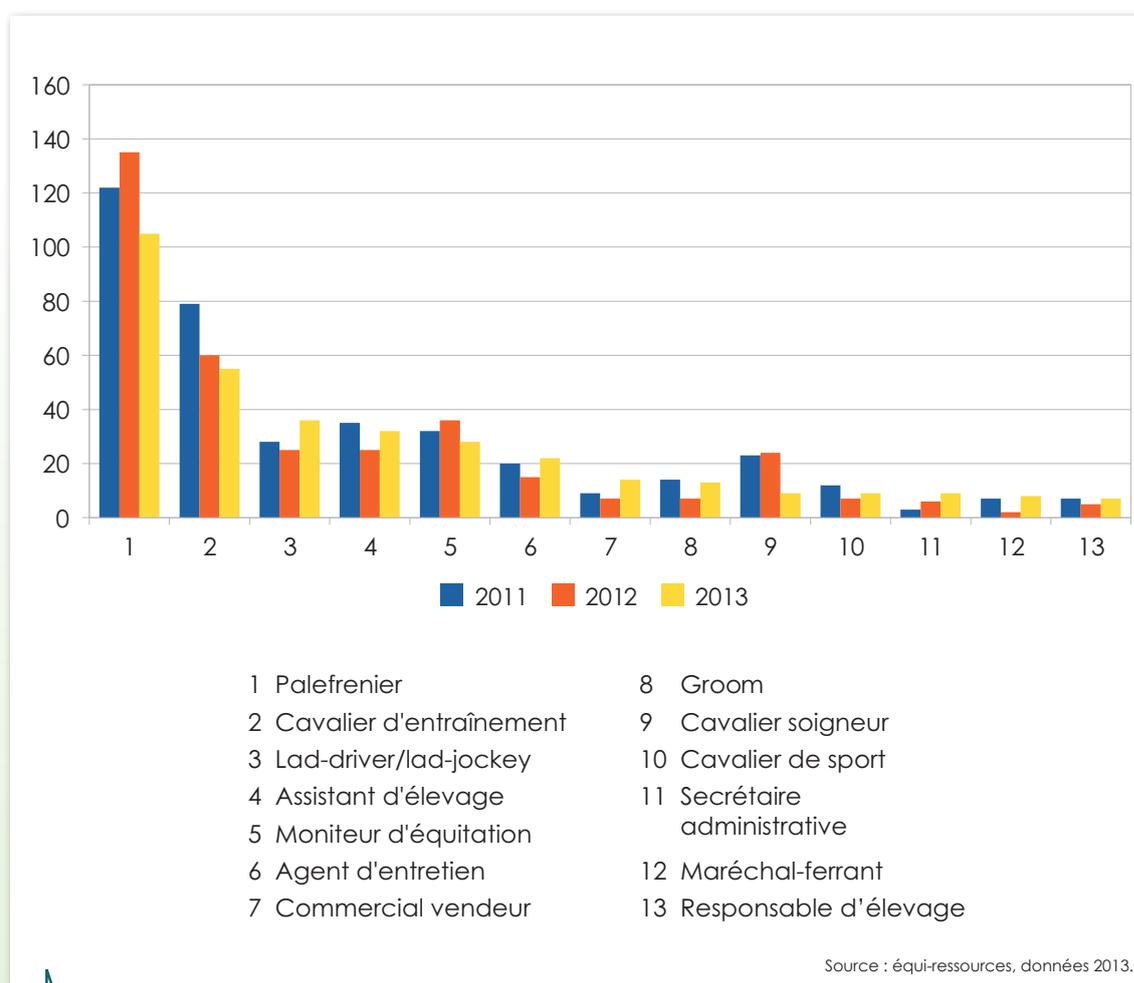


Figure 6 : Évolution du nombre d'offres entre 2011 et 2013 sur les 13 métiers qui recrutent le plus en Basse-Normandie

Il n'y aurait donc pas de baisse véritable pour ces quatre métiers, mais plutôt un glissement d'une appellation à l'autre ou une adaptation de la demande des employeurs aux compétences présentes sur le marché. Autre explication possible : une évolution des profils recherchés par les employeurs. En effet, un employeur pourra préférer s'adjoindre les services polyvalents d'un groom plutôt que ceux, plus pointus, d'un cavalier de sport.

Aussi, pour la première fois en 2013, un métier sans contact direct avec les chevaux est entré dans la liste des 7 premiers métiers les plus recruteurs de la région. Il s'agit du métier de « commercial vendeur ». Cela entraîne une augmentation du niveau de formation attendu par les employeurs, niveau également tiré vers le haut par l'augmentation du nombre d'annonces d'assistants d'élevage. Les offres d'emploi concernent donc un panel de formations large, allant du niveau V au niveau II.

3.4 Les femmes dans l'emploi équin

En 2012, 54,15 %¹ des emplois équins nationaux étaient occupés par des femmes. En Basse-Normandie, le pourcentage d'emplois équins occupés par des femmes est inférieur (39 %) en raison de la prédominance des secteurs des courses et des entreprises connexes moins féminisés. Les femmes sont particulièrement nombreuses dans les centres équestres et chez les cavaliers professionnels.

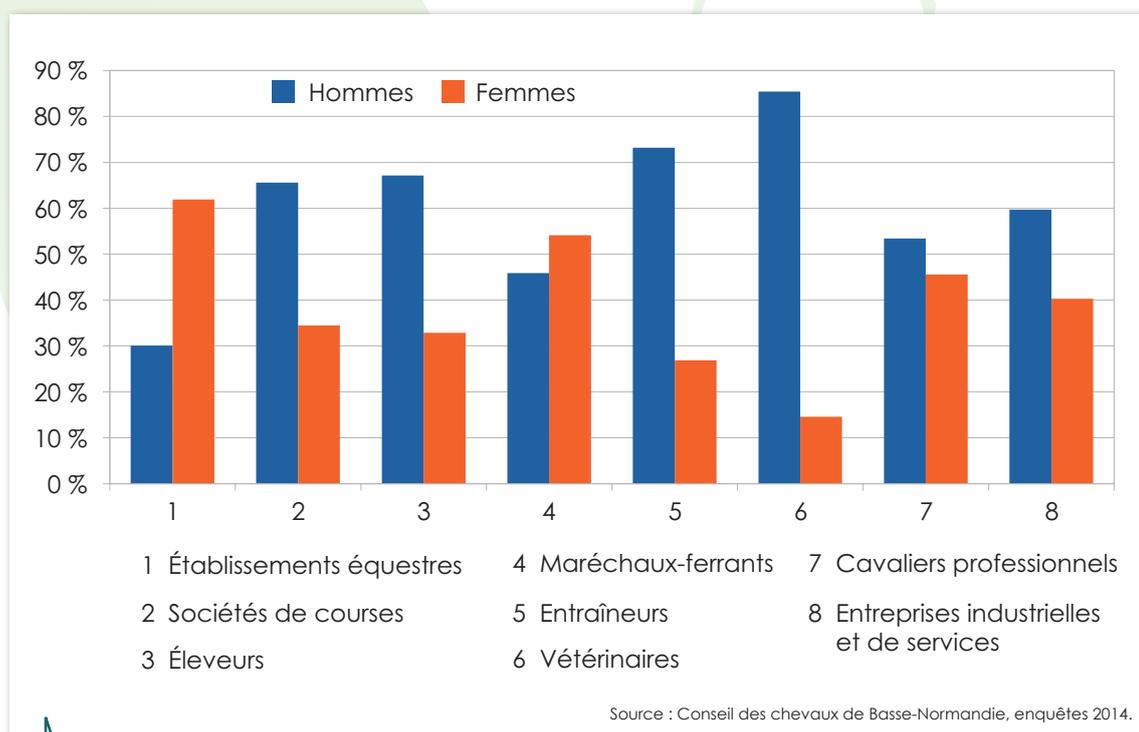


Figure 7 : Répartition hommes/femmes par métier

1. D'après les données MSA de 2012 publiées dans le *Rapport national Emplois, métiers et formations dans la filière équine*, équi-ressources, 2014.

4 LES DEMANDEURS D'EMPLOI DANS LA FILIÈRE ÉQUINE BAS-NORMANDE

4.1 Échantillon et évolution du nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi entre 2011 et 2013

Méthode

Les demandeurs d'emplois déclarant chercher un métier dans un code ROME filière équine ont été isolés. Les codes ROME ne permettant pas de discriminer les métiers de la filière équine, ils ont été croisés avec les formations détenues par les demandeurs d'emplois.

En 2013, ces profils représentent en moyenne 186 personnes par mois sur un total de 1 575 personnes inscrites, sur des recherches d'emplois relevant d'un code ROME spécifique incluant des métiers de la filière équine.

Les analyses qui suivent reposent sur l'examen de ces 186 demandeurs d'emploi en moyenne.

Les demandeurs d'emplois dont les codes ROME¹ sont susceptibles d'être associés à une activité « cheval » dans l'élevage, le sport et l'artisanat représentaient en moyenne, en Basse-Normandie, 1,5 % des demandeurs d'emploi bas-normands en 2013.

Font défaut les demandeurs d'emploi issus des entreprises connexes à la filière qui ne peuvent être isolés « cheval ».

Tableau 4 : Échantillon de demandeurs d'emploi par année

	2011	2012	2013
Nombre moyen de demandeurs d'emploi code ROME « cheval »	1 800	1 907	1 575
Nombre moyen mensuel de demandeurs d'emplois disposant d'une formation dans le secteur équin	170	162	186
% annuel des demandeurs d'emploi à la recherche d'un emploi dans la filière cheval en Basse-Normandie	1,9 %	–	1,5 %

Source : Données Pôle emploi Basse-Normandie, 2011-2013.

Entre 2011 et 2013, le nombre moyen mensuel de demandeurs d'emploi a augmenté en Basse-Normandie. Cependant, la part relative de demandeurs d'emploi dans le secteur équin a diminué par rapport à la part de chômage total (1,9 % en 2011 contre 1,5 % en 2013).

1. Codes ROME retenus pour l'échantillon : G1204, G1201, A1502, A1302, B1802, A1407, L1401, A1403 et A1501.

4.2 La structure du chômage des titulaires de formation filière équine

Le profil type du demandeur d'emploi bas-normand issu de formation filière équine est une femme âgée de 18 à 25 ans, faiblement qualifiée, en recherche d'emploi dans le secteur du sport équestre et disposant d'une expérience professionnelle.

**Tableau 5 : Chômage et formation filière équine en Basse-Normandie
(base : moyenne de 186 demandeurs d'emploi par mois en 2013)**

Sexe		Âge	
Homme	38,99 %	Moins de 18 ans	0,39 %
Femme	61,01 %	18-25 ans	44,15 %
Niveau de formation		26-35 ans	32,40 %
Niveau V	61,13 %	36-45 ans	16,14 %
Niveau IV	31,56 %	46-65 ans	6,92 %
Niveau III	5,95 %	Plus de 65 ans	0 %
Niveau II	0,93 %	Expérience	
Niveau I	0,43 %	< 1 an	12,96 %
Spécialité*		1-3 ans	29,34 %
Élevage cheval	26,31 %	4-6 ans	23,74 %
Sport équestre	57,95 %	> 6 ans	33,96 %
Sellerie	1,75 %		
Maréchalerie	0,95 %		
Soin du cheval	13,04 %		

Source : Données Pôle emploi Basse-Normandie, 2013

* Déterminé selon la formation

4.2 Évolution du taux de chômage en fonction de la formation et de l'expérience

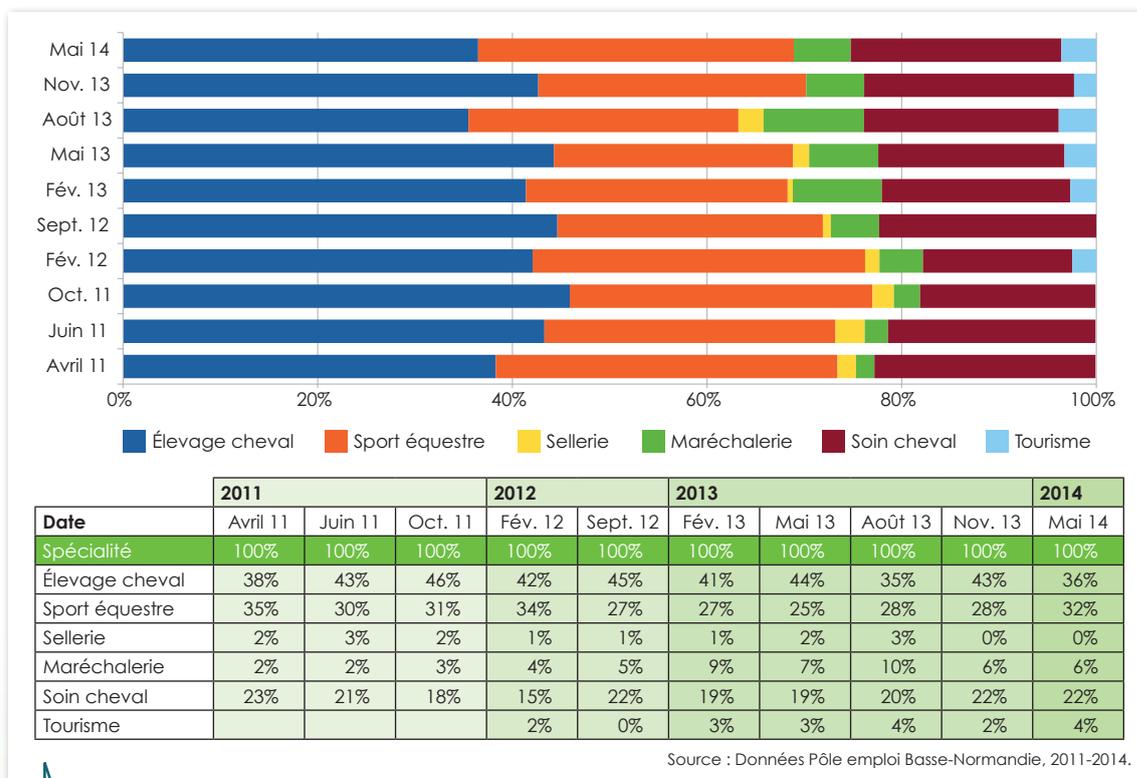


Figure 8 : Répartition des demandeurs d'emploi par spécialité (avril 2011/mai 2014)

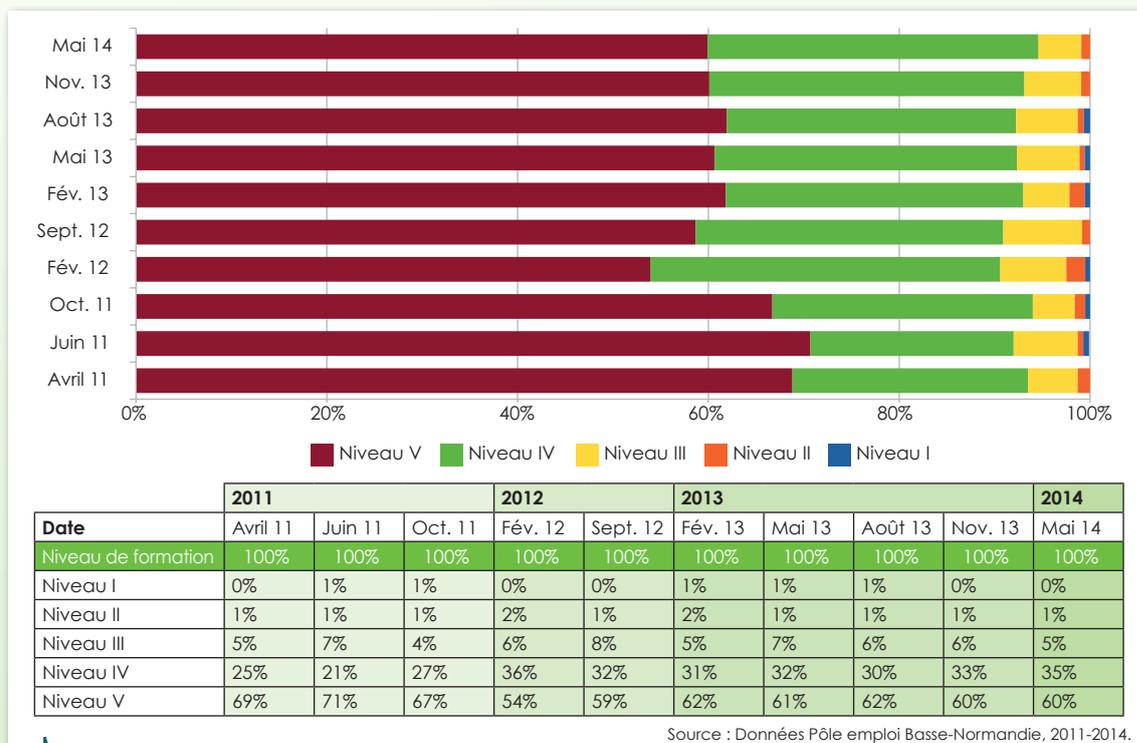


Figure 9 : Niveau de formation des demandeurs bas-normands recherchant un emploi dans la filière équine (avril 2011/mai 2014)

Près de 62 % des demandeurs d'emploi équin bas-normands ont une formation de niveau V (CAPA soigneur d'équidés ou BEPA AH pour les spécialités « élevage cheval » et « soin cheval ») et près de 30 % ont une formation de niveau IV (bac pro ou BPJEPS).

Le niveau de chômage baisse rapidement avec l'élévation du niveau de formation. L'évolution du taux de chômage sur l'année dans l'élevage et dans le sport équestre reflète la saisonnalité des activités dans ce secteur.

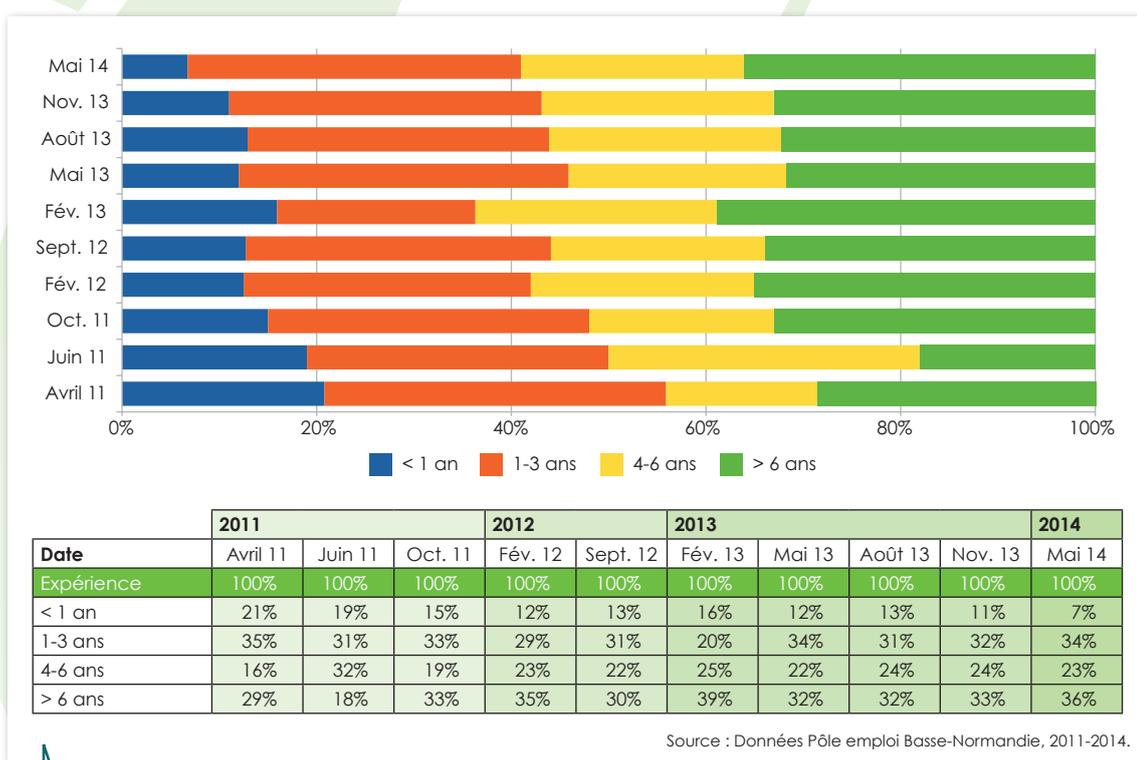


Figure 10 : Répartition des demandeurs d'emploi selon la durée de leur expérience (avril 2011/mai 2014)

Les demandeurs d'emploi dans les métiers de la filière équine sont en général expérimentés voire très expérimentés (en 2013, 57,7 % ont plus de 4 ans d'expérience). Ce constat peut sans doute être mis en relation avec l'abondance de CDD et le turn-over important constaté sur les emplois dans la filière.

PARTIE

II

LES FORMATIONS AUX MÉTIERS DU CHEVAL



INTRODUCTION

Deux grandes familles de formations se partagent le secteur « filière équine » : les formations agricoles, sous tutelle du ministère chargé de l'Agriculture, et les formations non agricoles des ministères de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, de l'Enseignement supérieur, de l'Éducation nationale, et d'autres opérateurs tels que la Fédération française d'équitation, etc.¹

Sont retenues ici, les formations inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ainsi que certaines formations à forte spécialisation équine, dont le lien avec l'emploi de la filière équine est évident (exemples : les formations de garde à cheval, d'inséminateur ou de chef de centre d'insémination, le Mastère sciences et management de la filière équine, etc.).

Ne sont pas retenues ici les formations d'ingénieur agricole/agronome ou de vétérinaire, leur relation à l'emploi équin étant moins directe.

Les formations peuvent être diplômantes ou qualifiantes. La formation diplômante est validée par un diplôme défini par arrêté ministériel et permet l'accès à un diplôme supérieur. La formation qualifiante a un objectif professionnel et vise l'acquisition d'une compétence spécifique.

EN RÉSUMÉ

- Environ 830 apprenants dans les formations filière équine en Basse-Normandie en 2013
- 9,8 % des effectifs nationaux
- 312 apprentis dans les formations filière équine bas-normandes en 2013
- L'offre de formation la plus complète se situe dans le département de l'Orne où l'IFCE au Haras national du Pin propose une offre particulièrement diversifiée

1. Les données présentées dans ce rapport utilisent la nomenclature des ministères en vigueur en 2013.



1 LES TUTELLES

En France, sept institutions exercent leur tutelle sur l'ensemble des formations « filière équine » qualifiantes ou diplômantes :

- le ministère de l'Agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt ;
- le ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports ;
- la Commission paritaire nationale de l'emploi et des entreprises équestres (CPNE-EE) ;
- la Fédération française d'équitation (FFE) ;
- le ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche ;
- la Chambre des métiers et de l'artisanat ;
- le ministère de l'Éducation nationale.

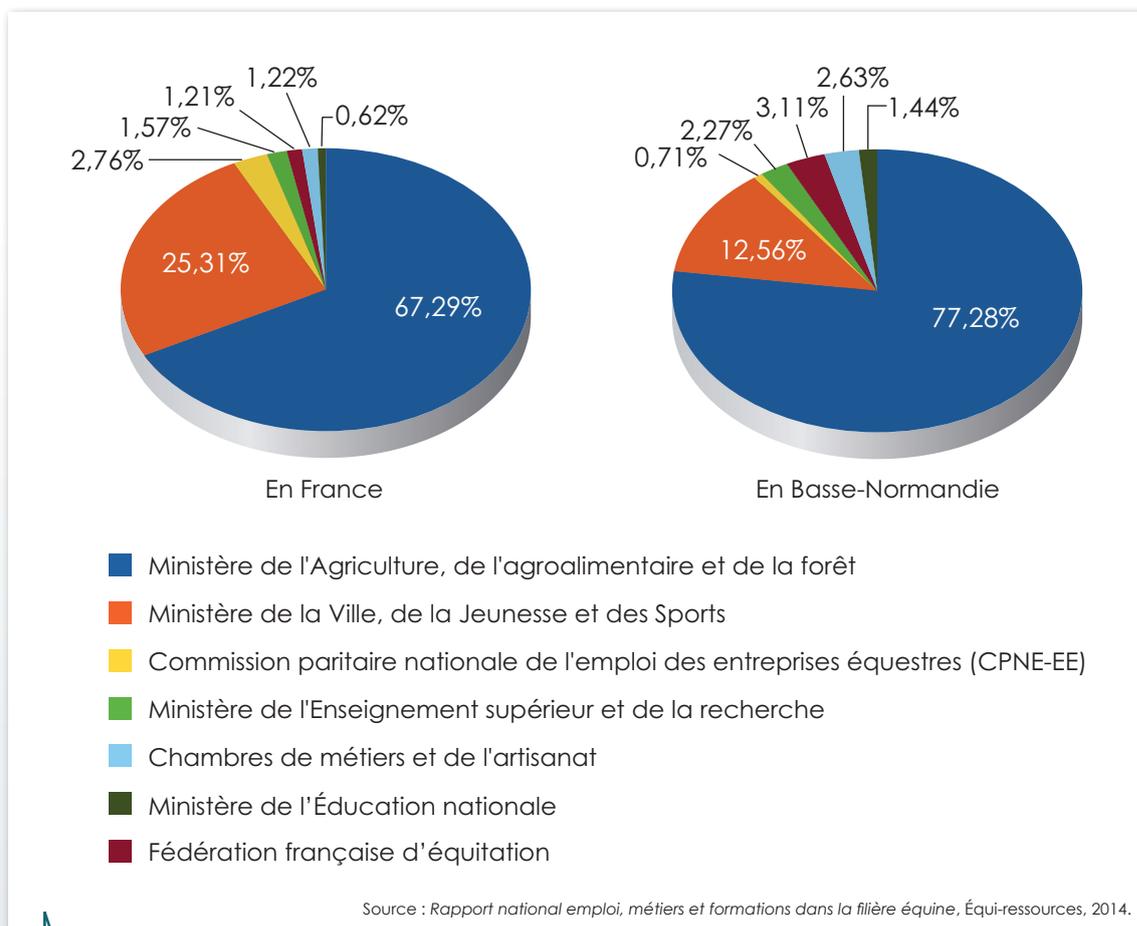


Figure 1 : Part des effectifs en formation selon leurs organismes de tutelle en 2012-2013

Sur la période 2009-2012, les effectifs entrés en formation en Basse-Normandie dans les filières agricoles baissent de 10 % (- 9 % au niveau national) et ceux des filières sportives augmentent (+ 8,5 % contre + 8 % au niveau national)¹. Les évolutions constatées en Basse-Normandie suivent donc les mêmes tendances qu'au niveau national.

1. La baisse des effectifs dans le secteur agricole de la filière s'explique aussi par la suppression des formations de type BEPA.

2 LES NIVEAUX DE FORMATION

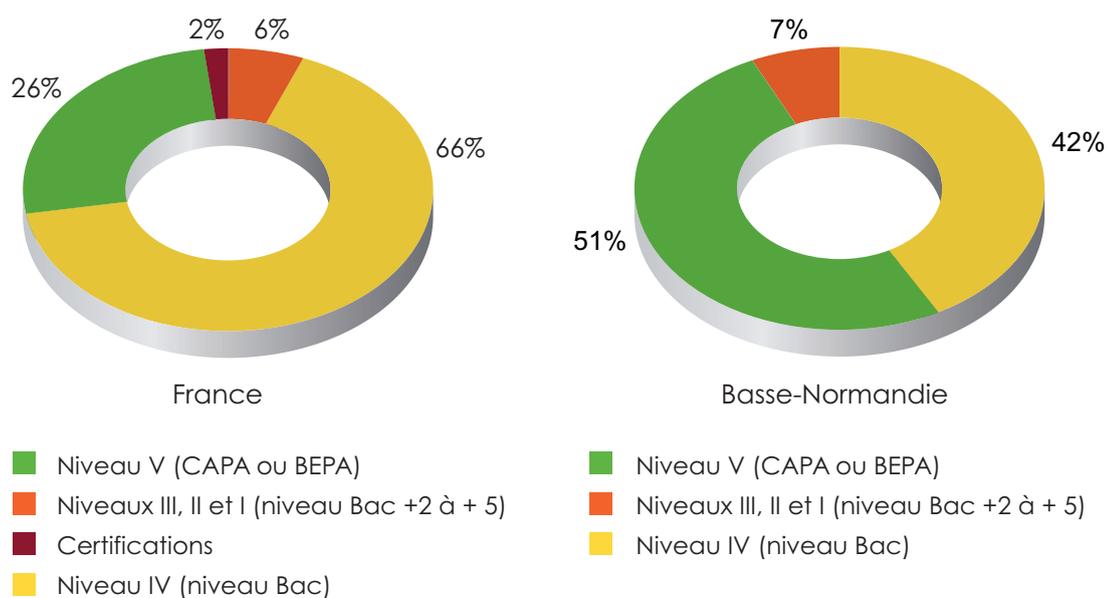
2.1 Les formations

En France, les formations « filière équine » s'échelonnent du niveau V (CAPA accessible après la troisième générale) au niveau I (bac +5 et plus).

Les données de la région Basse-Normandie se distinguent des données nationales par une proportion plus importante d'effectifs en formation diplômante de niveau V et IV (93 % contre 80,3 %).

Parmi les formations qualifiantes accessibles en Basse-Normandie, on peut citer :

- le Brevet de sellier harnacheur (niveau V) ;
- le Certificat de spécialisation « Utilisateur professionnel de chevaux attelés » et le Certificat de spécialisation « Éducation et préparation du jeune cheval » (niveau IV) ;
- le Certificat d'aptitude « Insémination artificielle » (niveau IV) ;
- le Certificat d'aptitude « Chef de centre de reproduction équine » (niveau I).



Source : Rapport national Emploi, métiers et formations dans la filière équine, équi-ressources, 2014.

Figure 2 : Part des effectifs selon les niveaux des formations diplômantes et qualifiantes

2.2 Les diplômes

Trois grandes familles de diplômes structurent le champ de la formation « filière équine » :

- les diplômes délivrés par les ministères de tutelle ;
- les titres à finalité professionnelle du mouvement sportif (Fédération française d'équitation) ;
- les certifications de la branche professionnelle (Certificat de qualification professionnelle de la CPNE-EE).

À l'intérieur de ce cadre, les formations « filière équine » sont massivement représentées par des formations de niveau inférieur ou égal au baccalauréat (CAPA, BEPA, Bac pro, CQP, animateur assistant d'équitation, ATE, BPJEPS).

3 RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DE L'OFFRE DE FORMATION FILIÈRE ÉQUINE EN 2014

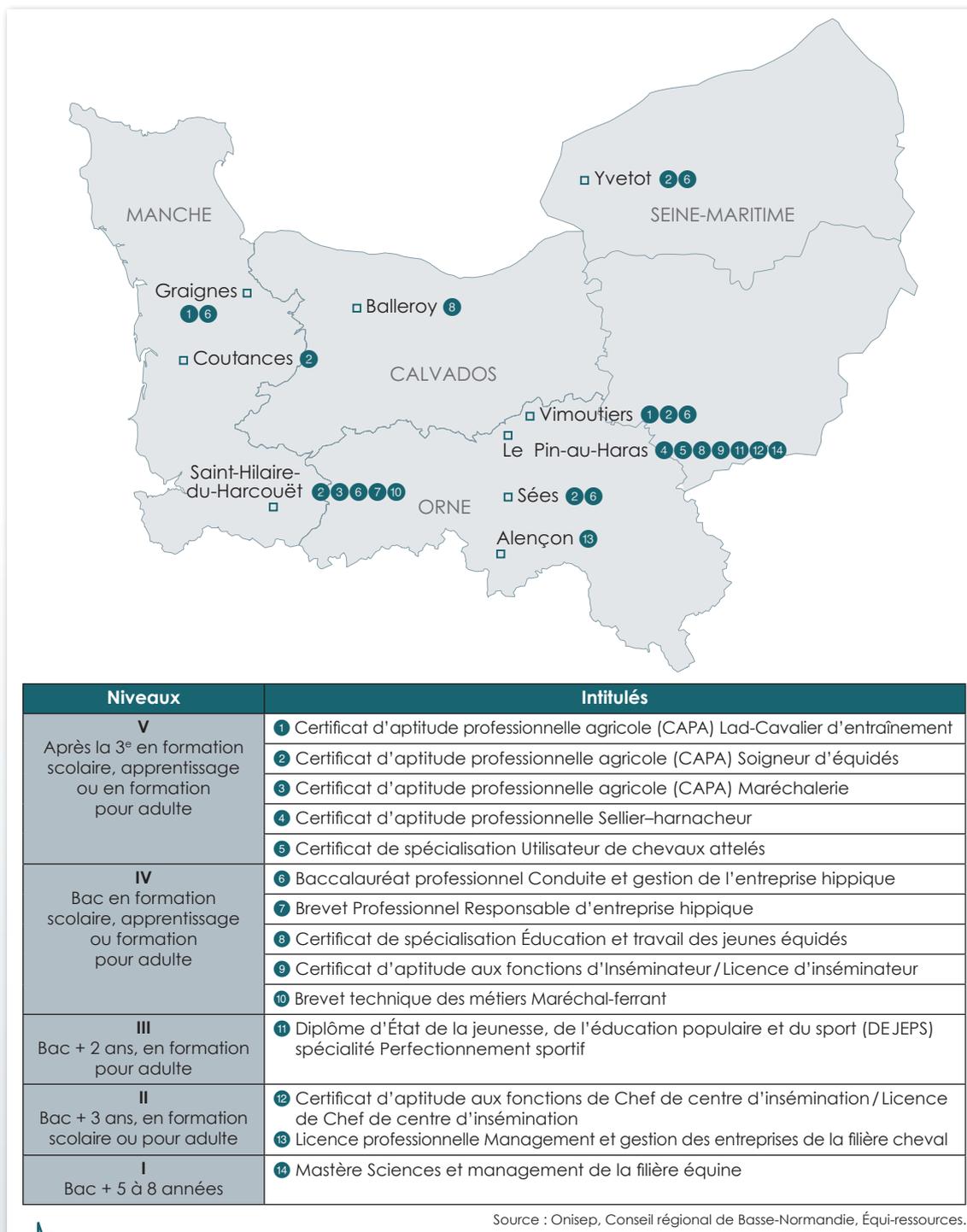


Figure 3 : Répartition des formations en Basse-Normandie en 2014¹

1. N'apparaissent sur la carte que les formations dépendant des ministères de tutelle et de la Chambre des métiers et de l'artisanat. Les formations de la branche professionnelle et les BPJEPS ne sont pas mentionnés en raison des changements fréquents des lieux de formation (renseignements disponibles auprès des organisations socio-professionnelles).

4 LES EFFECTIFS EN FORMATION EN 2012-2013

En 2012-2013, la Basse-Normandie comptait plus de 830 apprenants en formation « filière équine » soit 9,4 % des effectifs nationaux.

La formation initiale diplômante rassemble 334 apprenants. La formation par apprentissage compte 312 jeunes de moins de 26 ans. La formation continue concerne 192 personnes (formations diplômantes et formations qualifiantes apportant une certification).

En ce qui concerne la formation continue, 27 places parmi celles proposées en 2012 font l'objet d'un financement par le Conseil régional.

La Basse-Normandie rassemble 67,5 % des apprenants en formation qualifiante et certifiante de France avec 110 personnes formées en 2012.

Tableau 1 : Effectifs par niveau et voie de formation (année scolaire 2012-2013)¹

Formation	Spécialité	Formation initiale		Continue	Total
		Scolaire	Apprentissage		
CAP	Sellier-harnacheur	0	5	7 (dont 2 FR)	12
CAPA	Lad-Cavalier d'entraînement	45	0	0	45
CAPA	Maréchalerie	0	51	5 (FR)	56
CAPA	Soigneur d'équidés	43	38	0	81
BEPA AH	2 ^e pro	69	60		129
CQP	ASA			6	6
Animateur assistant d'équitation				25	25
Total Niveau V		157	154	43	354
BPREH		0	10	7	17
Bac pro	CGEH	105	103		208
BP JEPS		53	20	13 FR	86
Certificat d'aptitude	Insémination artificielle			56	56
Certificat de spécialisation	Utilisateur de chevaux attelés			15 (dont 2 FR)	15
Certificat de spécialisation	Éducation et travail des jeunes équidés			19 (dont 4 FR)	19
BTM	Maréchalerie		22		22
ATE				1	1
Total Niveau IV		158	155	111	424
Certificat d'aptitude	Chef de centre d'insémination			20	20
DEJEPS			3	16	19
Total Niveau III			3	36	39
Licence pro	Management et gestion de l'entreprise de la filière cheval	18		1 (FR)	19
Total Niveau II		18		1	19
Total général		333	312	191	836

FR : Financé par la Région

Source : Conseil Régional, CPNE-EE, IFCE, Ministère des Sports, DRAAF, centres de formation.

1. Rapport national Emploi, métiers et formations dans la filière équine, équi-Ressources, 2014.

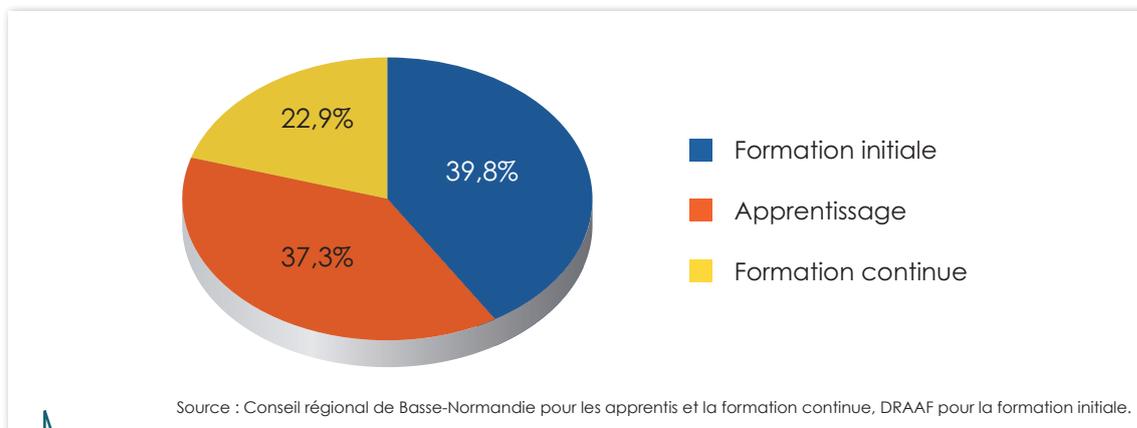


Figure 4 : Répartition des apprenants bas-normands en formation cheval au sein des différentes voies de formation en 2012

5 ÉVOLUTION DES EFFECTIFS EN FORMATION FILIÈRE ÉQUINE

Les effectifs en formation filière équine croissent entre 2005 et 2010 avec un léger tassement en 2008 lié, vraisemblablement, à la modification des spécialités de Bac pro « équin ».

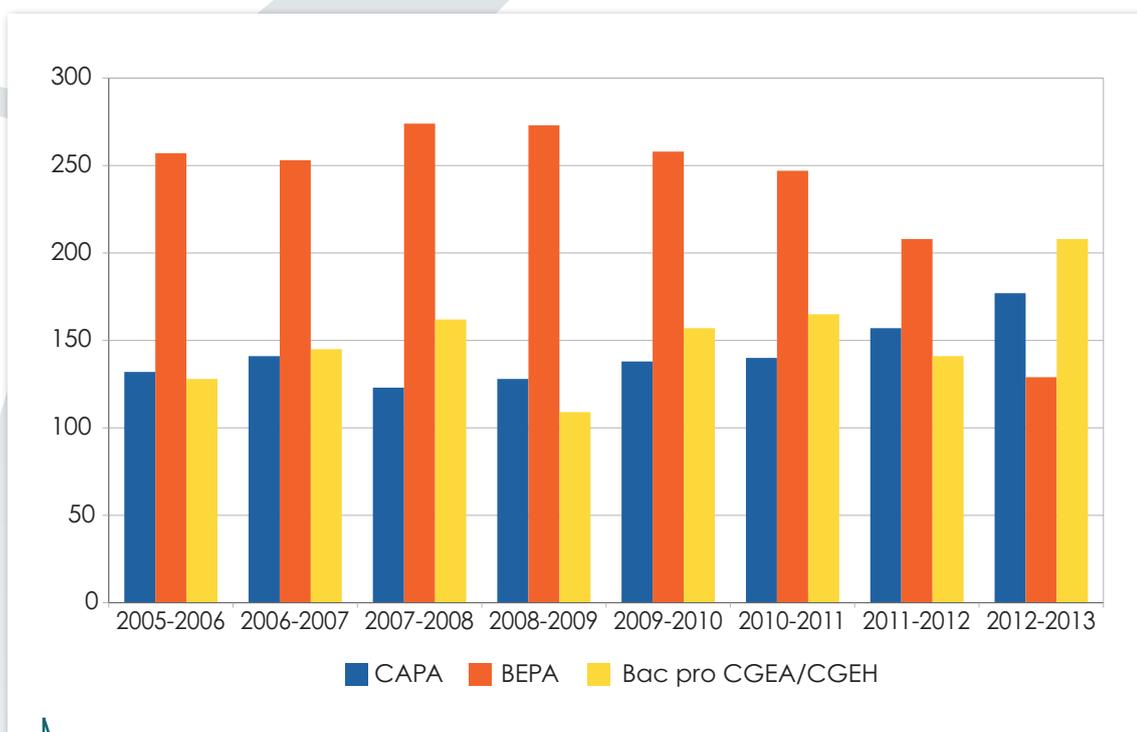


Figure 5 : Évolution 2005-2011 des effectifs en formation diplômante selon le niveau

L'évolution des effectifs en formation diplômante de la filière équine en Basse-Normandie se stabilise en 2012 suite à la réforme du bac pro en 3 ans (voir p. 38-39). Les effectifs d'apprenants de niveau V ont baissé à partir de 2011 au profit de l'augmentation des effectifs de niveau IV, et ce consécutivement à l'évolution du mode d'obtention du BEPA.

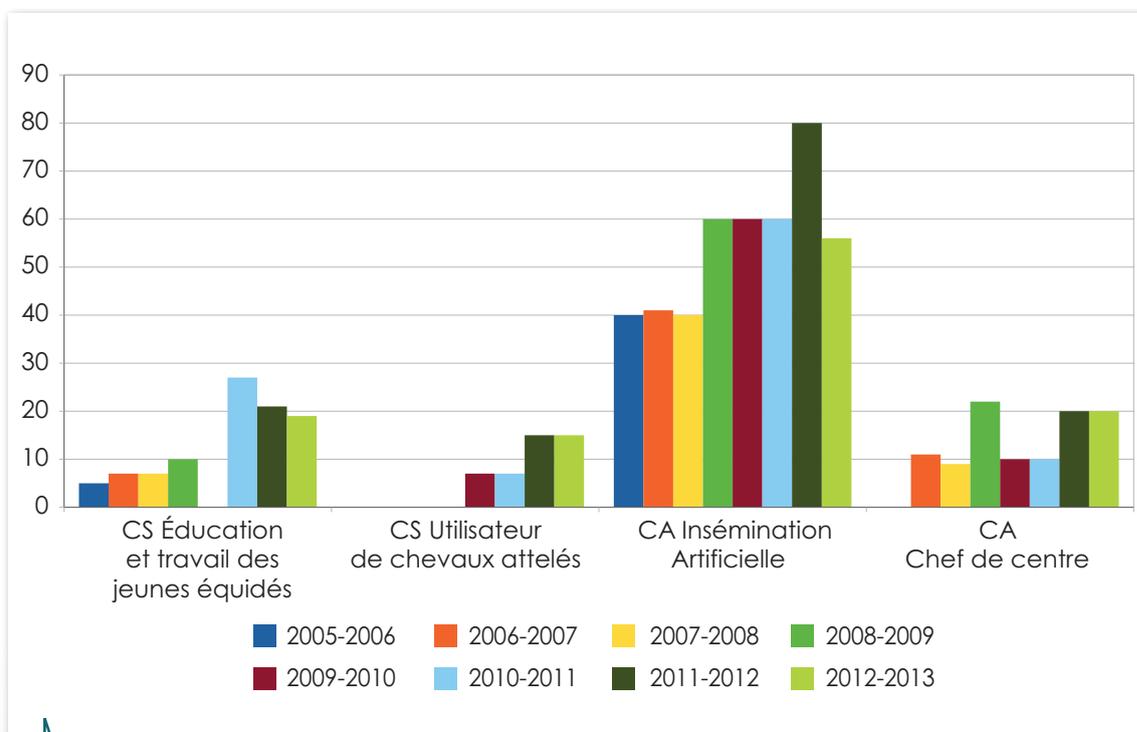


Figure 6 : Évolution 2005-2013 des effectifs en formation qualifiante (CS et CA)
 CS : Certificat de spécialisation. CA : Certificat d'aptitude

Pour les formations qualifiantes, les inscriptions se maintiennent à un niveau élevé en Certificat d'aptitude à l'insémination artificielle entre 2008 et 2012, même si l'on constate un pic des inscriptions pour la rentrée 2011. L'augmentation des effectifs en licence d'insémineur de 2005 à 2012 est liée à une volonté d'accroître significativement le nombre de places offertes pour répondre à une demande devenue plus importante. Par ailleurs, la fin des activités d'étalonnage des Haras nationaux a laissé penser au public que cette formation, pour laquelle l'IFCE est le seul centre de formation référent, était destinée à s'arrêter. Ainsi, nous avons pu constater une croissance des effectifs en 2011-2012, puis une baisse en 2012-2013 au moment où le public intéressé prend connaissance de la continuité des activités de l'IFCE dans le domaine de la formation.

Les effectifs du Certificat de spécialisation « Éducation et travail du jeune cheval augmentent à partir de 2009 mais semblent régresser depuis 2011. Les effectifs du Certificat d'aptitude « Chef de centre », après avoir connu quelques variations, semblent se stabiliser à 20 apprenants par an.

Tableau 4 : Taux de féminisation des formations par diplôme en 2013-2014

Formation	Taux de féminisation
CAPA Maréchalerie	10 %
CAPA Cavalier d'entraînement	41 %
CAPA Soigneur d'équidés	63 %
2 ^e pro activité hippique	76 %
BAC PRO CGEH	65 %
BTM	10 %

Source : DRAAF Basse-Normandie sur la base des inscrits en formation

Le taux moyen de féminisation des formations bas-normandes de la filière équine s'élève à 50 % tandis que le taux national est de 74 %. Ce décalage s'explique par la concentration en Normandie de formations où le taux de féminisation est moindre (secteur des courses notamment). Les formations liées à l'enseignement ou au soin des chevaux (BPJEPS, CAPA soigneur d'équidés et bac pro CGEH) restent nettement plus fréquentées par les femmes que par les hommes. Ce taux peut également varier d'un diplôme à l'autre. Ainsi, le CAPA soigneur d'équidés présente en 2012 un taux de féminisation de 63 % alors que le pourcentage de femmes en CAPA maréchalerie est de 10 %.

6 LES RÉFORMES ENTRE 2009 ET 2012 : QUELS IMPACTS ?

Deux réformes importantes ont modifié le paysage des formations « filière équine » à compter de la rentrée 2011 : le nouveau schéma de formation des enseignants d'équitation et la réforme du baccalauréat professionnel. Bien évidemment, ces changements sont trop récents pour en analyser dès à présent les impacts.

6.1 Le nouveau schéma de formation des enseignants d'équitation

Trois diplômes distincts (BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS) au lieu de deux permettent désormais d'accéder au métier d'enseignant/cavalier professionnel. La création d'un niveau intermédiaire entre le BPJEPS (niveau IV) et le BEES 2 (niveau II), vise à proposer une offre d'encadrement mieux adaptée aux besoins des licenciés dont le nombre n'a cessé de croître jusqu'en 2012, selon les données de la FFE.

Désormais, le titulaire du BPJEPS est clairement positionné sur une mission d'initiation du cavalier amateur et d'animation en centre équestre. Le titulaire du nouveau Diplôme d'État jeunesse et sport (DEJEPS, de niveau III), doit être en mesure de répondre à la demande croissante de compétences en compétition des cavaliers amateurs. Il remplit une mission de coach sportif.

Quant au titulaire du nouveau Diplôme d'État supérieur Jeunesse et Sport (DESJEPS), qui remplace le BEES 2 depuis 2011, il a vocation à favoriser l'émergence de professionnels et de cadres destinés à structurer et à encadrer le développement de la filière de haut niveau. Ce diplôme permet de former des moniteurs au BPJEPS tout en formant des cavaliers dans les trois disciplines olympiques. Dans le cadre du DESJEPS « Disciplines olympiques », l'objectif est de former des entraîneurs de cavaliers évoluant en épreuves professionnelles. Cette formation n'a donc pas vocation à parfaire des compétences équestres mais apporter des connaissances en management des écuries et en coaching.

En augmentant la qualité de l'encadrement du haut niveau amateur, cette réforme permet de mieux répondre au déficit, sur le marché de l'emploi, comme dans le domaine de la compétition, de cavaliers de bon niveau, susceptibles, à terme, d'alimenter les effectifs français de cavaliers de haut niveau.

6.2 La réforme du baccalauréat professionnel

Depuis la rentrée 2011, un bac pro spécifique à la filière, le bac pro CGEH, s'est substitué au bac pro CGEA élevage et valorisation du cheval. Par ailleurs, le bac pro CGEA système à dominante culture et le bac pro CGEA système à dominante élevage perdurent.

La durée de formation bac pro est de 3 ans :

- une année de 2nde activités hippiques ;
- suivie de 2 années de bac pro.

Les premiers diplômés du bac pro CGEH sont sortis en juin 2014.

Le BEPA, une certification en cours de formation

Depuis 2011 existe uniquement le BEPA de cavalier soigneur qui s'obtient en fin de 1^{re} bac pro CGEH. Il est évalué en certification intermédiaire en cours de formation. Si cette certification n'est pas validée en fin de 1^{re}, elle peut l'être en fin de terminale.

6.3 La création du BPREH

Le BPREH a été créé en 2013. Nouvelle formation de niveau IV, il prépare en 2 ans aux emplois liés à l'entraînement de chevaux de courses et de l'équitation (loisir et compétition), reconnus agricoles en 2005 par la loi sur les territoires ruraux.

7 LES ÉVOLUTIONS EN COURS

Trois changements majeurs devraient faire évoluer le panorama de la formation équine bas-normande entre 2015 et 2016 : la réforme du CAPA Soigneur d'équidés, la réforme du CAPA maréchalerie et la création d'une licence « élevage équin ». Ces trois évolutions ont vocation à améliorer l'adéquation formation et emploi.

7.1 La réforme du CAPA soigneur d'équidés et du CAPA maréchalerie

Les CAPA doivent être rénovés pour répondre à l'évolution des métiers de l'agriculture pour favoriser l'insertion professionnelle. Parmi les 3 CAPA relevant de la filière équine, 2 sont en cours de rénovation : le CAPA soigneur d'équidés et le CAPA maréchalerie.

Le CAPA soigneur d'équidés est en cours de rénovation, tout comme plusieurs autres CAPA de production agricole (rénovation pour 2016).

Le CAPA maréchalerie garde son nom et évoluera vers une plus grande prise en compte, par exemple, de la gestion d'entreprise.

Dans un second temps sera envisagée la rénovation du CAPA lad/cavalier d'entraînement.

7.2 Projet de création d'une licence professionnelle Élevage

Le dispositif d'enseignement agricole spécialisé « cheval » ne dispose pas de formation de niveau III et II. Le projet de création d'une licence professionnelle dédiée spécifiquement ou intégralement à l'élevage équin vise à combler cette lacune. L'ouverture de cette formation s'appuie également sur une enquête, menée en 2012, par équi-ressources sur les besoins de la filière élevage en cadres intermédiaires.

Fondée sur un partenariat entre l'IFCE/l'École nationale professionnelle des Haras (Haras national du Pin) et l'Université de Caen, cette nouvelle licence a pour objet de proposer une formation de niveau II entièrement dédiée aux équidés (à la différence des BTS agricoles généralistes). Cette formation, encore au stade de projet, devrait offrir des connaissances en matière de reproduction et gestion des poulains et des jeunes chevaux, des règles d'hygiène, des connaissances zootechniques, agronomiques, en gestion/comptabilité, commerce et sphère juridique, en entretien des bâtiments et du matériel agricoles et enfin, en anglais.

7.3 Rénovation du CS Utilisateur de chevaux attelés

En 2015, le CS UCA devrait être rénové. Initialement établi sur la base du programme du BEPAAH, supprimé en 2011, le CS devrait être refondu pour s'appuyer sur le bac pro CGEH et devenir un diplôme de niveau IV. Il permettra d'offrir une spécialisation par exemple à un détenteur de bac pro CGEH de niveau IV.



PARTIE

III

L'ADÉQUATION EMPLOI-FORMATION



INTRODUCTION

La relation entre formation et emploi est étudiée à partir de quatre critères :

- Les résultats aux examens ;
- Les enquêtes d'insertion professionnelle existantes pour les élèves sortant de formations équine agricoles ;
- L'analyse des besoins des employeurs tels qu'ils apparaissent au travers des offres déposées auprès du service emploi d'équi-ressources.
- L'analyse des candidats présents sur le territoire bas-normand.

EN RÉSUMÉ

- 87 % de taux de réussite moyen en 2013 aux examens de la filière équine
- Quatre métiers avec des risques de tension ou des tensions saisonnières : moniteur, lad driver, cavalier d'entraînement, cavalier professionnel
- Une expérience de 1 à 3 ans est privilégiée par les employeurs
- Le niveau d'équitation des candidats est souvent jugé insuffisant par les employeurs



1 DE LA FORMATION À L'EMPLOI : L'INSERTION DES DIPLÔMÉS

1.1 Les taux de réussite en 2013

Le taux de réussite moyen aux examens des formations agricoles « filière équine » en Basse-Normandie s'élève à 87 % en 2013. Les résultats au Bac pro CGEA sont les plus bas (70,49 %) alors que les formations CAPA Soigneur d'équidés atteignent 100 %. Le CAP Sellier-harnacheur et le DEJEPS affichent eux-aussi des taux de réussite de 100 %¹ en 2013.

1.2 La rupture des contrats d'apprentissage

Le taux de rupture des contrats d'apprentissage dans la filière cheval s'élevait en 2012-2013 à 22,11 %. Le niveau IV est le plus touché par les ruptures d'apprentissage. Le taux de rupture dans les formations de niveau III apparaît élevé mais la représentativité de la donnée est altérée par le très faible effectif d'apprenants.

Tableau 1 : Rupture des contrats d'apprentissage dans les formations « filière équine »

	2012-2013
Taux de rupture global	22,11 %
Formations de niveau V	10 %
Formations de niveau IV	27,36 %
Formations de niveau III*	21,43 %
Taux de rupture de 1 ^{re} année	22,8 %
Taux de rupture de 2 ^e année	21,7 %
Taux de rupture de 3 ^e année*	21,43 %

* Effectifs très faibles de ces deux catégories causant un souci de représentativité.

Source : Conseil régional de Basse-Normandie, 2014.

1. Selon les données fournies par la région Basse-Normandie et l'ENPH.

2 L'INSERTION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL À 6 MOIS

Niveau	Diplôme	Statut	Spécialité	2010			2011		
				nb sortants pondéré (1)	Taux d'emploi (2)	% Part cdi/emploi (3)	nb sortants pondéré (1)	Taux d'emploi (2)	% Part cdi/emploi (3)
Niveau V	BEPA	Scolaires	ACTI-HIP CAVALIER D'ENTRE.LD	3	100 %	50 %	8	86 %	50 %
		Apprentis	ACTI-HIP CAVALIER D'ENTRE.LD	20	69 %	78 %	23	96 %	67 %
		Scolaires	ACTI-HIP MARECHALERIE						
		Apprentis	ACTI HIP MARÉCHAL-FERRANT	7	100 %	100 %	11	88 %	57 %
		Scolaires	ACTI-HIP SOIGNEUR				0	0 %	0 %
	Apprentis	ACTI-HIP SOIGNEUR	19	10 %	0 %	8	50 %	0 %	
	CAPA	Scolaires	LAD JOCKEY LAD DRIVER	2	0 %	0 %	5	50 %	100 %
		Apprentis	MARECHALERIE	4	100 %	100 %	5	100 %	33 %
		Scolaires	SOIGNEUR D'EQUIDES	8	67 %	25 %	8	0 %	0 %
Apprentis		SOIGNEUR D'EQUIDES	11	17 %	100 %	12	25 %	0 %	
Niveau IV	BAC PRO	Scolaires	CDTE-GEST-EXPL PROD DU CHEVAL	15	43 %	33 %			
		Apprentis	CDTE-GEST-EXPL PROD DU CHEVAL	22	80 %	42 %			
		Scolaires	CGEA ELEV. & VALORISAT. DU CHEVAL				11	80 %	25 %
		Apprentis	CGEA ELEV. & VALORISAT. DU CHEVAL				23	81 %	64 %
	BP	Apprentis	ACTIVITES EQUESTRES	12	100 %	100 %	7	67 %	50 %
	BTM	Apprentis	MARECHAL-FERRANT	19	100 %	71 %	6	50 %	0 %

Niveau	Diplôme	Statut	Spécialité	2012			2013		
				nb sortants pondéré (1)	Taux d'emploi (2)	% Part cdi/emploi (3)	nb sortants pondéré (1)	Taux d'emploi (2)	% Part cdi/emploi (3)
Niveau V	BEPA	Scolaires	ACTI-HIP CAVALIER D'ENTRE.LD	4	75 %	67 %	4	67 %	50 %
		Apprentis	ACTI-HIP CAVALIER D'ENTRE.LD	16	92 %	62 %	12	75 %	78 %
		Scolaires	ACTI-HIP MARECHALERIE						
		Apprentis	ACTI HIP MARÉCHAL-FERRANT						
		Scolaires	ACTI-HIP SOIGNEUR	5	75 %	67 %	0	0 %	0 %
	Apprentis	ACTI-HIP SOIGNEUR	11	22 %	50 %	0	0 %	0 %	
	CAPA	Scolaires	LAD JOCKEY LAD DRIVER	6	25 %	100 %			
		Apprentis	MARECHALERIE	1	0 %	0 %			
		Scolaires	SOIGNEUR D'EQUIDES	6	25 %	0 %	2	100 %	50 %
Apprentis		SOIGNEUR D'EQUIDES	15	13 %	100 %	12	33 %	67 %	
Niveau IV	BAC PRO	Scolaires	CDTE-GEST-EXPL PROD DU CHEVAL						
		Apprentis	CDTE-GEST-EXPL PROD DU CHEVAL						
		Scolaires	CGEA ELEV. & VALORISAT. DU CHEVAL	4	50 %	50 %	14	67 %	25 %
		Apprentis	CGEA ELEV. & VALORISAT. DU CHEVAL	30	48 %	49 %	22	47 %	37 %
	BP	Apprentis	ACTIVITES EQUESTRES	11	80 %	25 %	10	0 %	0 %
	BTM	Apprentis	MARECHAL-FERRANT	11	88 %	57 %	9	67 %	50 %

Source : Enquête IVA-IPA Rectorat - Région BN

(1) Nombre de sortants pondérés : un redressement est effectué à partir du nombre de non répondants parmi les sortants

(2) Taux d'emploi : il s'agit du nombre d'emplois estimé/sur le nombre de sortants estimés

(3) % part de CDI/emploi : c'est la part de CDI en % / le nombre d'emplois proposés

Le tableau ci-dessus, sur la base d'une enquête réalisée auprès des diplômés de 2010 à 2013 (environ un tiers ont répondu au questionnaire), met en regard des sorties de formation le pourcentage d'emploi de ces personnes à 7 mois ainsi que la proportion de CDI proposés à ces diplômés.

3 LA DEMANDE DES EMPLOYEURS : ANALYSE D'UN PANEL D'OFFRES

L'analyse des offres d'emploi permet de cerner avec plus de précision les attentes des employeurs, au-delà des besoins du marché de l'emploi sur telle ou telle catégorie de métier. Ces informations sont obtenues à partir des critères de recrutement donnés par les employeurs lors du dépôt de leurs offres auprès d'équi-ressources.

Les données analysées dans cette partie sont issues de l'échantillon d'offres suivant :

- Assistant d'élevage : 25 offres.
- Cavalier d'entraînement : 45 offres.
- Lad jockey/lad driver : 27 offres.
- Palefrenier : 94 offres.
- Moniteur : 25 offres.

3.1. Les contrats proposés

Près de la moitié des contrats proposés (47 %) sont des contrats à durée déterminée (CDD). Ce pourcentage varie en fonction du métier et du secteur : 58,5 % des contrats proposés aux cavaliers d'entraînement sont des CDD, 58,3 % pour les palefreniers contre 37 % pour les lad-drivers. L'importance du travail saisonnier explique le taux élevé de CDD. Il est intéressant de constater que le travail saisonnier en Basse-Normandie est principalement lié au monde des courses avec une précarité des emplois de cavalier d'entraînement, de lad-driver ou de palefrenier plus importante qu'à l'échelle nationale.

La part de CDI en Basse-Normandie reste légèrement plus élevée qu'à l'échelle nationale (42,64 % contre 41,76 % pour le national) en raison de la faiblesse des contrats en apprentissage d'une part et, d'autre part, des autres types de contractualisation pouvant intervenir entre employeurs et travailleurs (contrat aidé, etc.) dans la région.

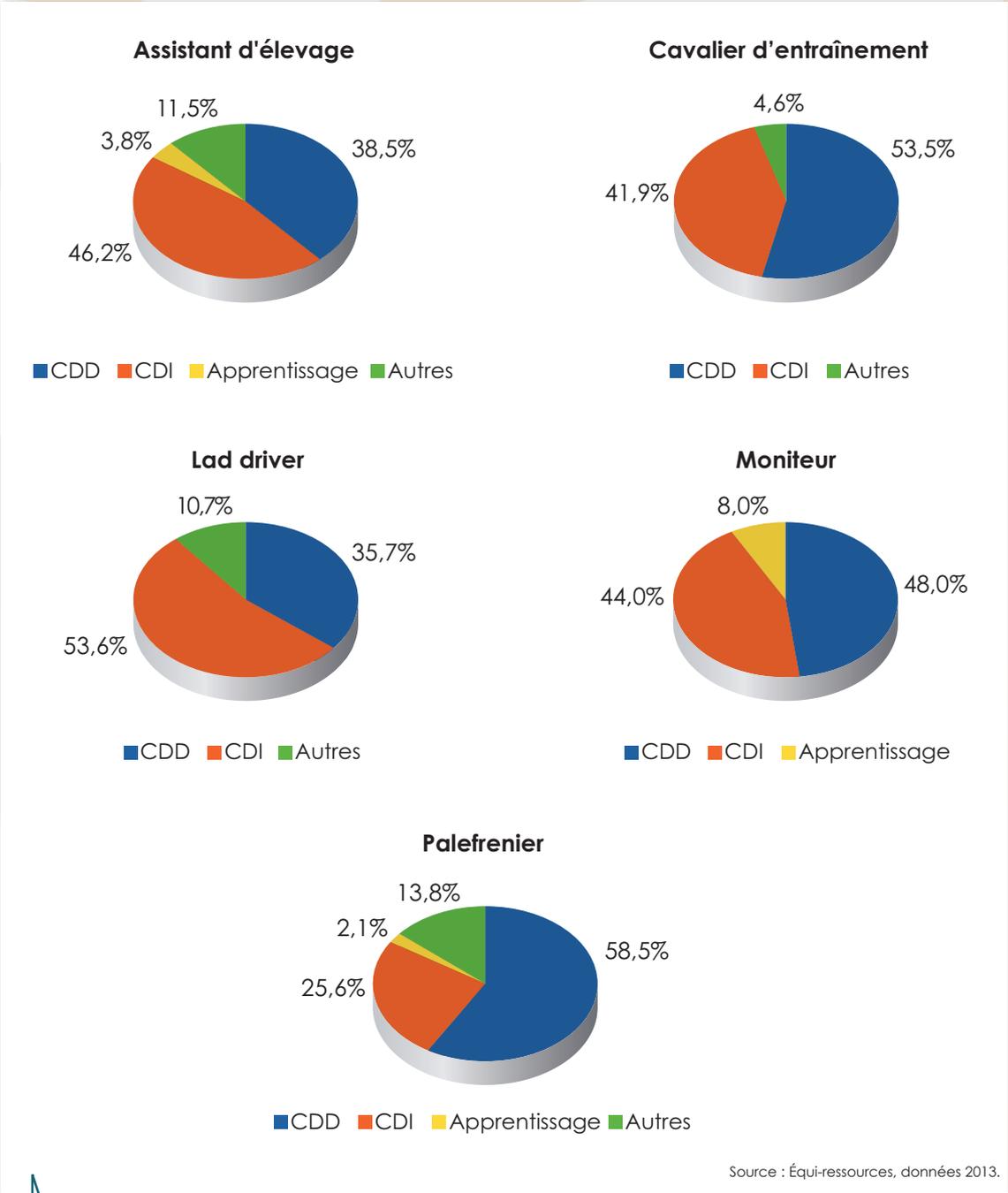


Figure 7 : Contrats proposés

3.2 L'expérience plus que la formation

Une expérience de 1 à 3 ans est fréquemment demandée (70,4 % des offres de lad-driver, 61,7 % des offres de palefrenier, 51,2 % des offres de cavalier d'entraînement, 76,9 % des offres d'assistant d'élevage). En outre, les employeurs manifestent peu d'intérêt pour l'expérience d'enseignement des postulants aux postes de moniteur (64 % sont indifférents).

Les résultats de l'enquête qualitative réalisée par la DRAAF de Basse-Normandie¹ vont dans le même sens. En effet, à la question « Quelles sont les qualités nécessaires pour être embauché dans votre structure », l'expérience vient se placer en 3^e position après les compétences techniques et la disponibilité.

La formation reste une exigence faible sur les offres déposées par les employeurs : elle est surtout « indifférente » ou non citée (96,2 % des offres d'assistant d'élevage, 91,9 % des offres de cavalier d'entraînement, 88,3 % des offres de palefrenier, 88,9 % des offres de lad-driver). En revanche, 60 % des recruteurs de moniteur attendent des candidats diplômés du BPJEPS, ce diplôme étant le minimum obligatoire pour pouvoir enseigner.

L'absence de référence à la formation chez de nombreux employeurs n'est pas pour autant synonyme de désintérêt pour la formation. Dans l'offre d'emploi déposée sur équi-ressources, la formation peut être non citée ou « indifférente ». Lorsqu'elle est non citée, elle reflète davantage une situation évidente : il va de soi, pour un employeur, qu'un candidat à un poste de moniteur se présente avec un diplôme d'État d'enseignement de l'équitation. En revanche, lorsque 88,3 % des offres de palefrenier et 96,2 % des offres d'assistant d'élevage précisent que le niveau de formation est « indifférent », cela reflète que les employeurs privilégient l'expérience à la formation initiale. Enfin, lorsqu'elle est « indifférente » (assistant d'élevage par exemple) mais que, parallèlement les compétences demandées sont élevées, cela montre la volonté des employeurs d'ouvrir ces postes à toute personne motivée ayant des compétences de terrain.

3.3 Compétences spécifiques et transversales

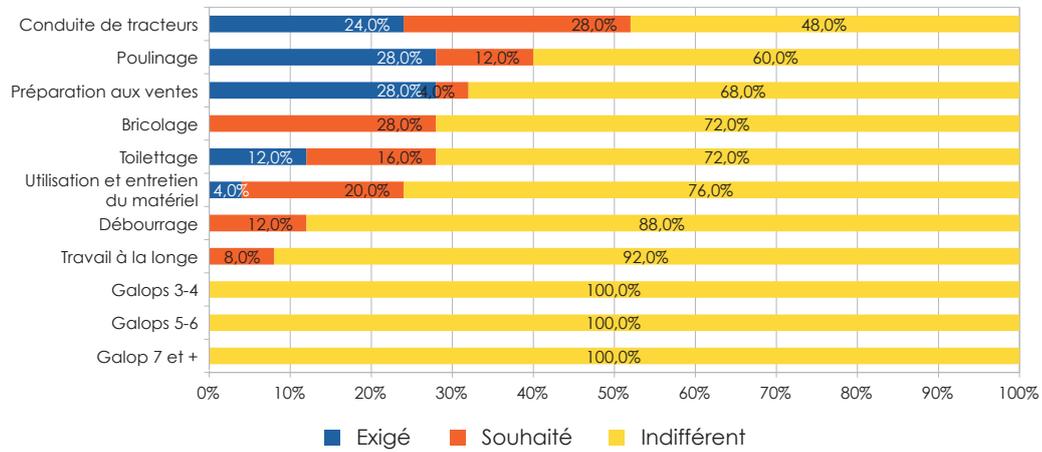
En l'absence d'exigences en matière de formation, les exigences en compétences spécifiques se précisent et augmentent². C'est notamment le cas pour les offres d'assistant d'élevage, cavalier d'entraînement, palefrenier et moniteur.

Pour tous ces métiers, la pluridisciplinarité est également très appréciée, lorsqu'elle n'est pas exigée.

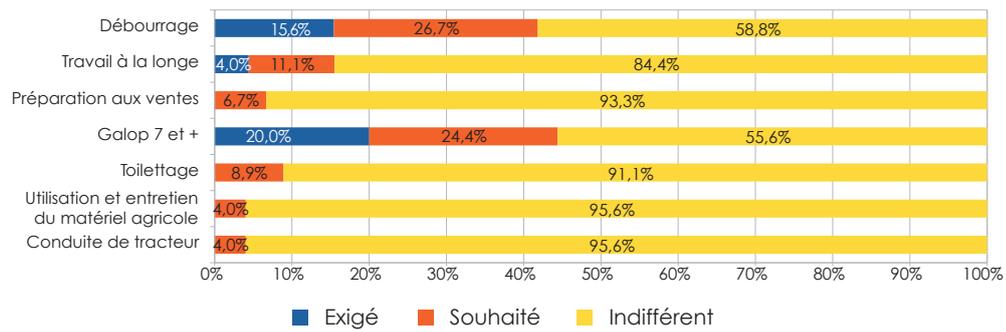
1. Pour en savoir plus : <http://draaf.basse-normandie.agriculture.gouv.fr> (rubrique chiffres et études/statistiques agricoles/filière équine/les études).

2. L'enquête réalisée par la DRAAF Basse-Normandie vient appuyer ce point.

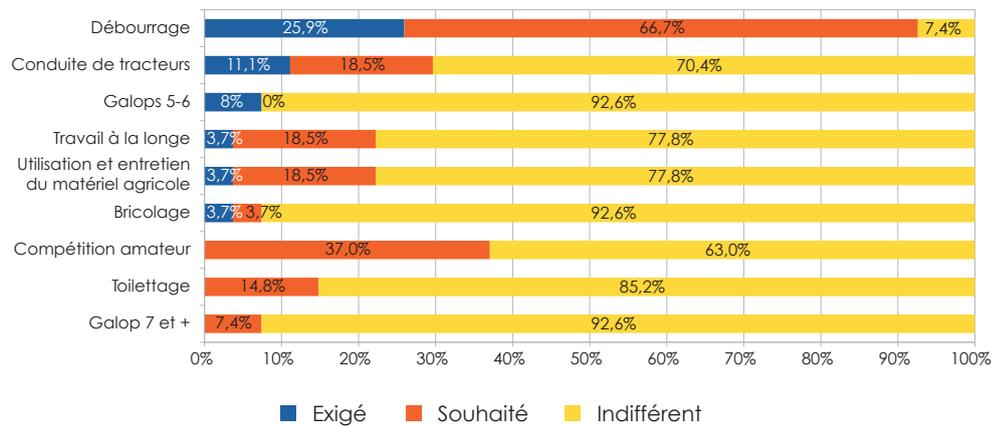
Assistant d'élevage



Cavalier d'entraînement



Lad-driver



Source : équi-ressources, données 2013

Figure 8 : Demande des employeurs en compétences spécifiques

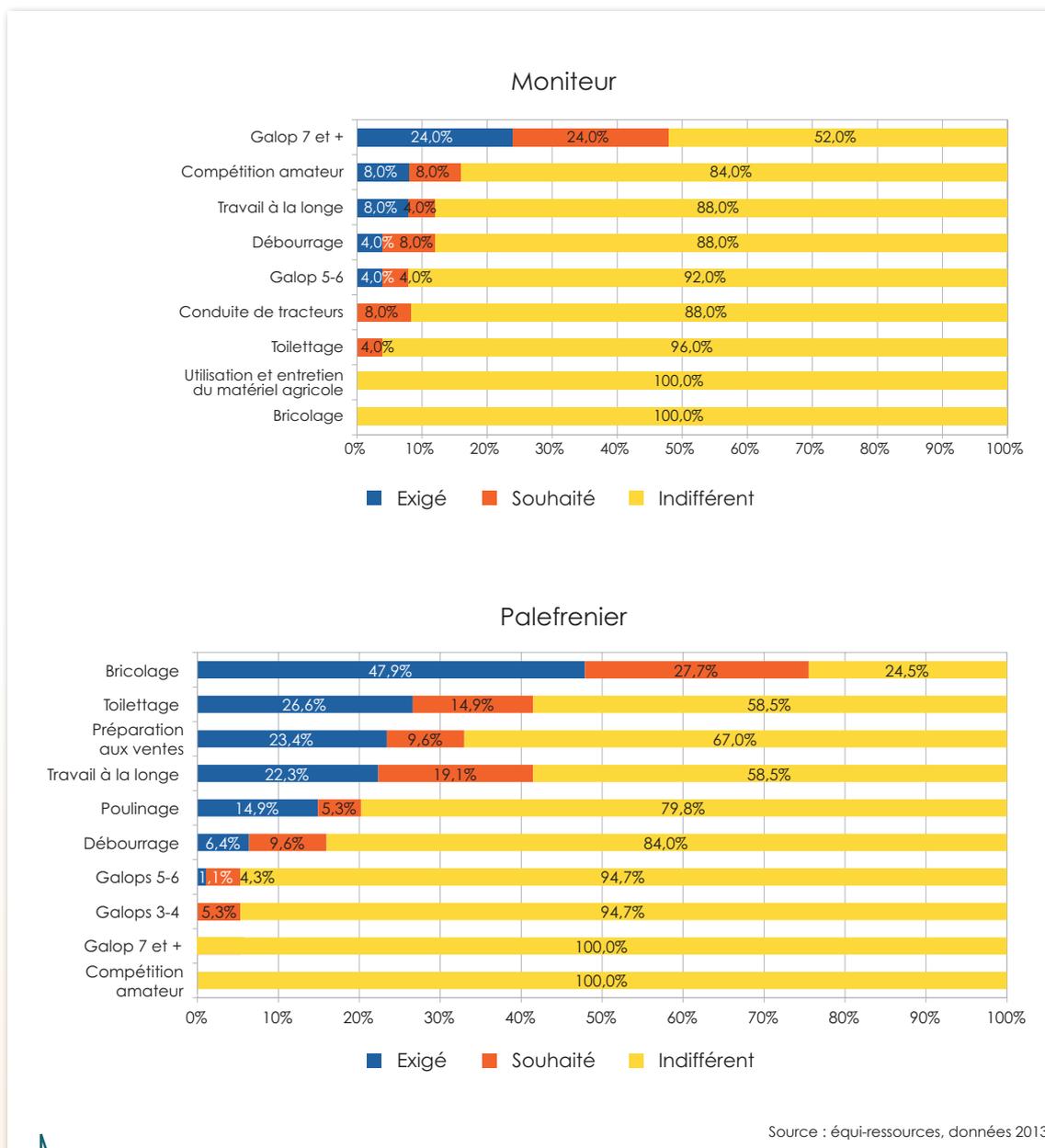


Figure 9 : Demande des employeurs en compétences spécifiques (suite)

Parmi les compétences transversales, la possession du permis B est très largement souhaitée. De plus, la possession des permis C et BE est de plus en plus requise par les employeurs pour les postes de moniteur, palefrenier et assistant d'élevage.

Enfin, la demande en compétences informatiques tend à augmenter, principalement pour les offres de moniteur et de palefrenier afin d'être en mesure d'enregistrer les licences, de réaliser les engagements en concours, d'éditer les factures, de faire les déclarations de naissance ou d'alimenter un site internet, etc.

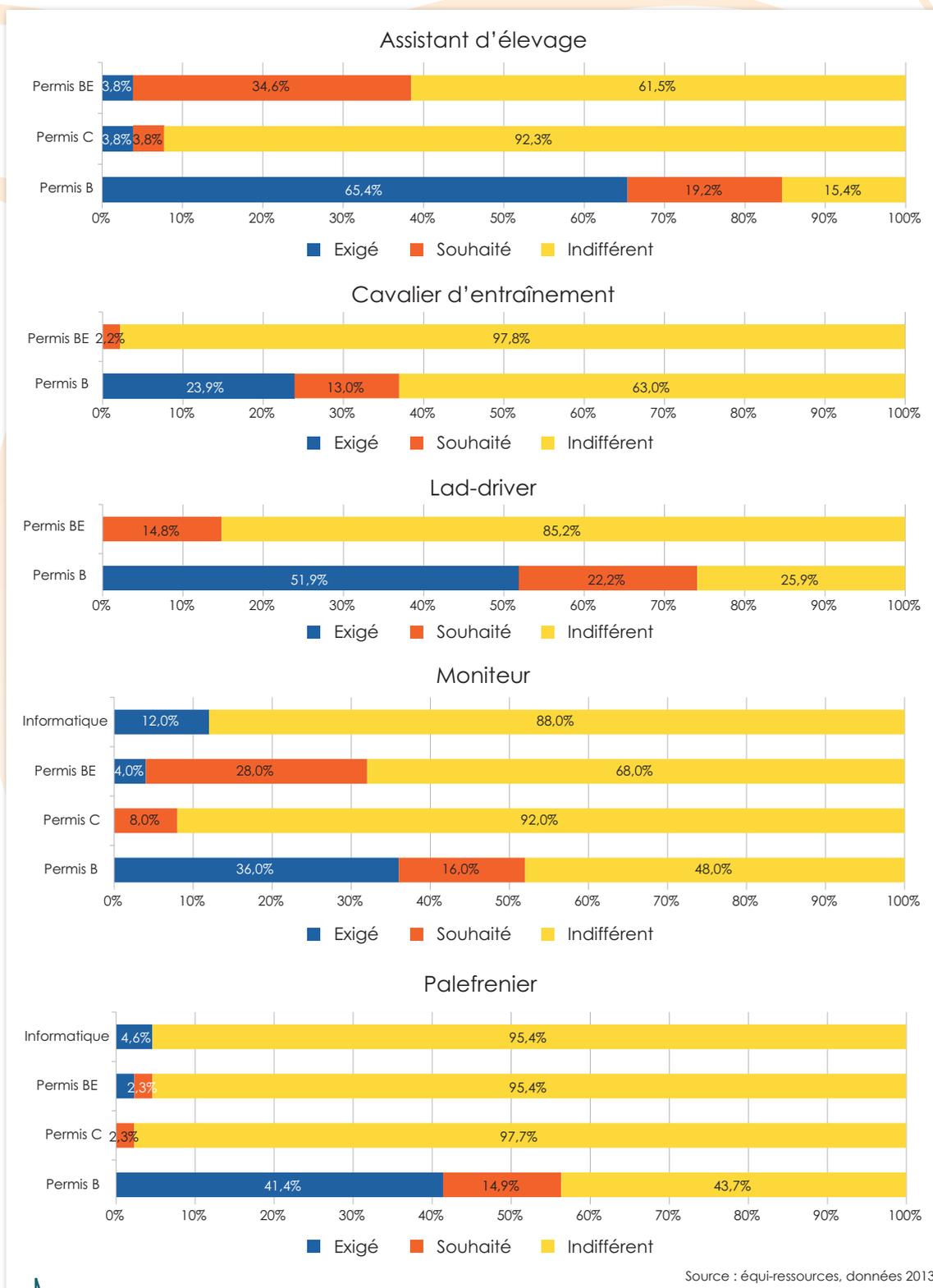


Figure 10 : Demande des employeurs en compétences transversales

4 LES CANDIDATURES BAS-NORMANDES : ANALYSE DES CANDIDATS INSCRITS SUR ÉQUI-RESSOURCES

Entre août 2010 et mai 2014, 2 785 candidats ayant déclaré vivre en Basse-Normandie ont créé un compte sur www.equiressources.fr. Pour analyser l'adéquation offres/candidatures, équi-ressources a étudié les profils des candidatures pour des offres de :

- assistant d'élevage ;
- moniteur d'équitation ;
- cavalier d'entraînement ;
- palefrenier ;
- lad-driver.

4.1 Une majorité de femmes parmi les candidats

L'analyse des candidatures témoigne d'une féminisation élevée : 65 % des candidats ayant postulé à une offre sont des femmes (84 % pour les offres de moniteur, 74 % pour les postes d'assistant d'élevage).

Tableau 2 : Taux de femmes recrutées via équi-ressources

	Nombre de candidats	% de femmes	Nombre de candidats recrutés via équi-ressources	% de femmes recrutées via équi-ressources
Palefrenier	378	61,38 %	60	65 %
Moniteur d'équitation	119	84,87 %	18	89 %
Cavalier d'entraînement	92	55,43 %	24	50 %
Assistant d'élevage	145	74,48 %	Données non disponibles	
Lad-driver	117	49,57 %	32	41 %

Dans le tableau 2, on constate que, pour les métiers de palefrenier et de moniteur d'équitation, le pourcentage de femmes recrutées est supérieur au nombre de femmes postulant. Cette situation est différente de celle décrite dans *Le rapport national Emploi, métiers et formations* (2014), où les données analysées ont permis de constater que même si les postulantes sont plus nombreuses, elles sont nettement moins recrutées que leurs homologues masculins. La région Basse-Normandie ne suit donc pas ce même schéma.

4.2 De nombreux candidats sur-diplômés par rapport au poste

La majorité des candidats ayant été recrutés sur une offre dispose au minimum de la formation correspondant à l'emploi. Cela montre que, bien que souvent non mentionnée par les employeurs, la formation reste un élément important de succès de la candidature. Selon les profils de candidats analysés :

- 50 % des candidats ayant postulé à une offre de cavalier d'entraînement possèdent une formation de niveau V, 40 % une formation de niveau IV et 10 % une formation de niveau III.
- 55 % des candidats ayant postulé à une offre de palefrenier ont suivi une formation de niveau V, 29 % une formation de niveau IV et 13 % une formation de niveau III.
- 64 % des candidats ayant postulé à une offre de lad-driver disposent d'une formation de niveau V et 33 % une formation de niveau IV.

5 LES BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL : ADÉQUATION ENTRE OFFRE ET DEMANDE D'EMPLOI

Le rapprochement entre offres et candidatures traitées par équi-ressources permet une première visualisation des métiers en tension, complétée par les informations que font remonter les employeurs.

5.1 Les métiers en tension

Deux critères peuvent être retenus pour définir un métier en tension : un critère quantitatif (le rapport candidatures/offre) et un critère qualitatif, lorsque les candidatures, bien que nombreuses, ne sont pas satisfaisantes pour les employeurs en raison de lacunes importantes en matière de qualification ou d'expérience. Dans l'emploi équin où les dimensions « loisir » et « passion » tiennent une place singulière, l'aspect qualitatif de l'adéquation offres/candidatures est particulièrement important.

5.2 Les tensions quantitatives

Selon l'INSEE, un métier est en tension dès lors que le nombre de candidatures est inférieur au nombre d'offres. Pour équi-ressources, l'expérience montre qu'en deçà de cinq candidatures par offre, l'employeur est difficilement satisfait. Ce seuil a donc été retenu pour définir la notion de métier en tension.

Au niveau national, trois métiers apparaissent en tension :

- cavalier d'entraînement ;
- moniteur ;
- maréchal-ferrant.

En Basse-Normandie, les tensions quantitatives sont relativement rares (seules 7 % des offres déposées sont dans une situation de tension quantitative). Néanmoins, des risques de tensions ponctuelles et/ou saisonnières existent sur les métiers de moniteur, cavalier d'entraînement, de l'ad-driver et d'étalonnier. Cependant, on ne peut pas véritablement parler de métiers en tension.

Alors que l'entraînement des chevaux de courses exige de nombreux cavaliers, les jeunes qui avaient pour ambition de devenir jockey, renoncent trop souvent au métier de cavalier d'entraînement en découvrant que leur rêve de courir en courses est hors d'atteinte.

Les candidatures de moniteurs sont trop peu nombreuses pour satisfaire les employeurs. Les offres d'emplois saisonniers et de temps partiels (mercredi-samedi) sont particulièrement difficiles à satisfaire, notamment l'été.

Pour les maréchaux-ferrants, hormis la difficulté de trouver des salariés (beaucoup privilégient l'installation), font également défaut certaines spécialités telles que des compétences en maréchalerie de course.

Par ailleurs, au début de la saison de reproduction, il n'est pas rare que les employeurs aient aussi des difficultés à trouver des inséminateurs équins.

5.3 Les tensions qualitatives

L'analyse des candidatures montre qu'il arrive assez fréquemment que se positionnent sur des postes de maréchaux-ferrants des personnes ne disposant que d'une expérience « amateur », privée, de la maréchalerie, incompatible avec l'exercice professionnel du métier.

Cette situation d'inadéquation est encore plus marquée pour le métier de cavalier professionnel où, en dépit d'un nombre important de candidatures, le niveau équestre de la majorité des candidats ne répond pas aux exigences du poste. Cela témoigne souvent de leur part d'une confusion nette entre les compétences d'un cavalier amateur et celles d'un cavalier professionnel.

5.4 La formation continue : la clé de la spécialisation ? (extrait de l'enquête réalisée par la DRAAF de Basse-Normandie en 2014)¹

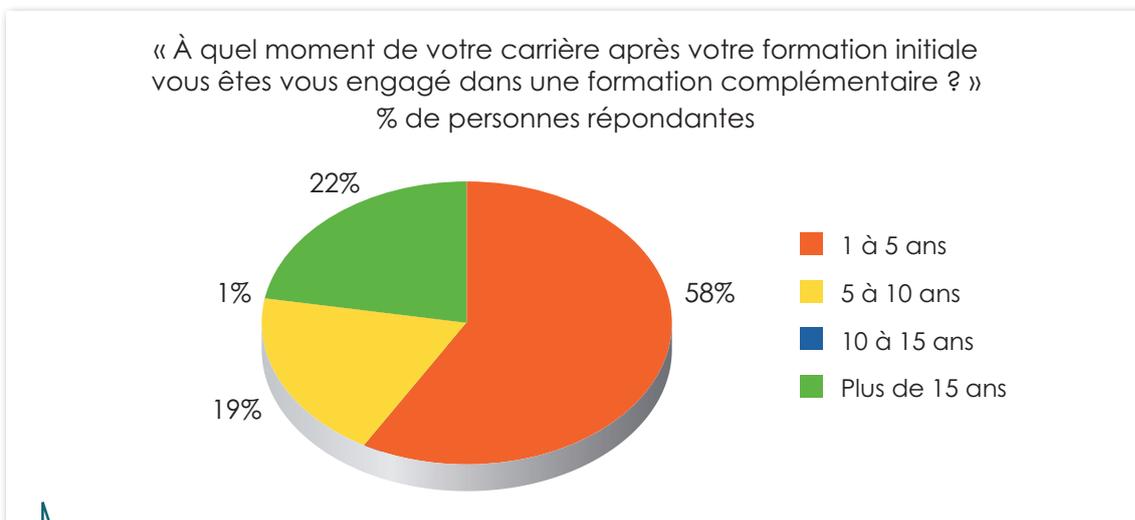


Figure 11 : Formation continue : spécialisation en début de carrière ou reconversion professionnelle

Pour les 39 personnes enquêtées ayant suivi une formation continue, suivre une formation complémentaire est un choix personnel (63 % d'entre elles). Et pour un quart d'entre elles, c'est une solution pour accéder aux métiers de la filière équine dans le cadre d'une reconversion.

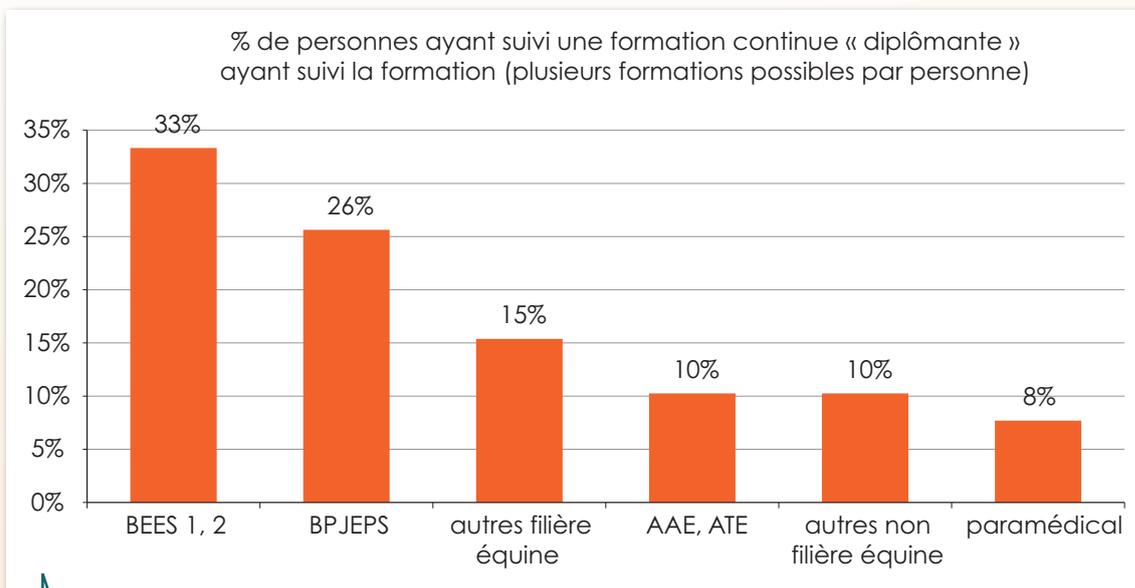


Figure 12 : Les formations continues sont des formations de spécialisation dans la filière équine

1. Méthodologie : enquête réalisée auprès de 150 structures (établissements équestres, élevages de chevaux, magasins d'articles spécialisés, services paramédicaux). 59 responsables de structure et 90 salariés de ces mêmes structures ont répondu à l'enquête. Parmi ces structures, 54 % ont une activité liée à l'utilisation sportive du cheval, 24 % à l'utilisation des courses de trot et 15 % à l'utilisation des courses de galop.
Pour en savoir plus : <http://draaf.basse-normandie.agriculture.gouv.fr>, rubrique chiffres et études/statistiques agricoles/filière équine/les études.

Parmi les personnes enquêtées qui ont suivi une formation continue (44 %), 60 % en ont suivi plusieurs. Ainsi, 17 personnes en ont suivi deux et 6 personnes, trois. Le taux élevé de formation continue est porté par les besoins inhérents à l'activité des établissements équestres. Dans les autres domaines d'activités, comme l'élevage, la formation continue est peu utilisée. Les formations dans le domaine de l'animation sont celles qui ont été le plus suivies (56 % des personnes), juste devant les formations en technique sportive (51 % des personnes).

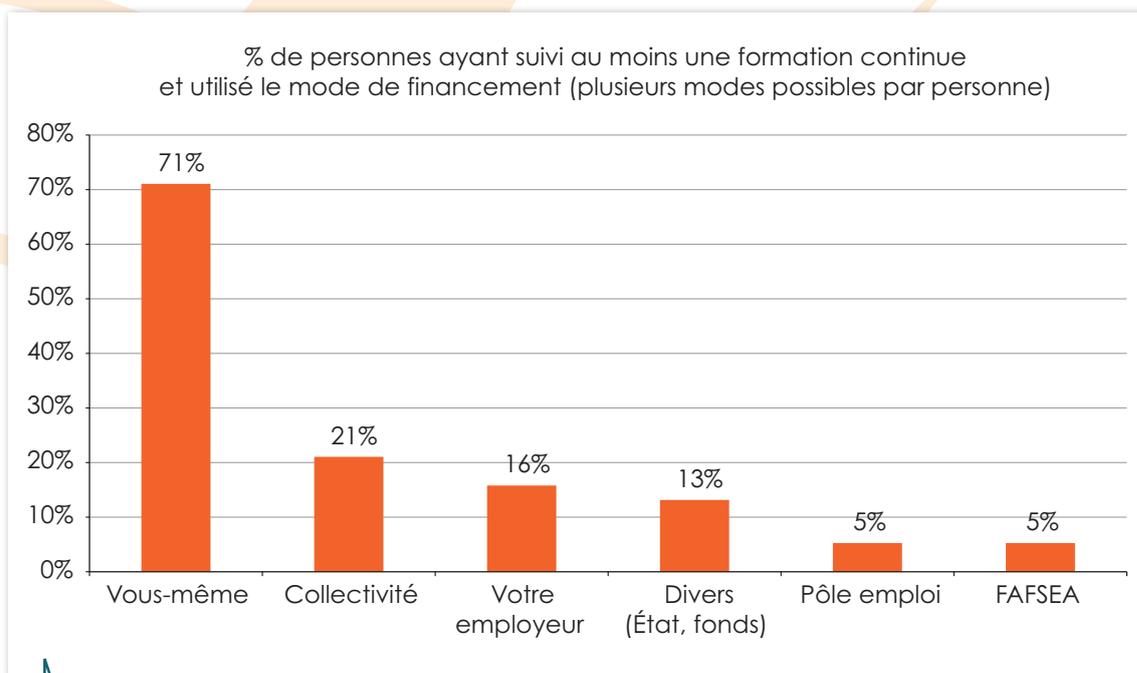


Figure 13 : La formation continue est principalement autofinancée

Les formations continues sont souvent financées par les apprenants, parfois par manque de connaissance des différents financeurs potentiels.

La moitié des responsables de structures indiquent vouloir que leurs salariés suivent une formation complémentaire, en priorité sur le thème des techniques sportives et de l'animation. Néanmoins, plus des trois quarts d'entre eux ne cotisent pas au fonds d'assurance formation ou ne savent pas s'ils le font. Et seulement 30 % sont prêts à financer des formations complémentaires à leurs employés et encore, uniquement dans la limite de leur capacité financière ou de leurs besoins.

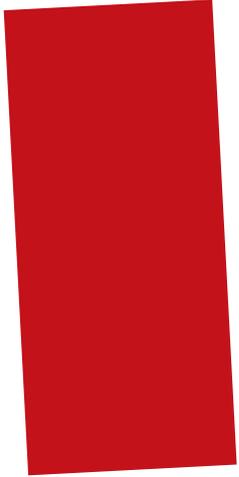
Plus de la moitié des personnes ayant suivi une formation continue indiquent ne pas avoir rencontré de difficulté pour suivre une formation complémentaire. Néanmoins, 38 %, relèvent comme difficulté le coût trop élevé des formations. Les difficultés à se faire remplacer pendant la formation ou un calendrier incompatible avec la charge de travail sont aussi des freins identifiés.

**Tableau 2 : Analyse des 7 premiers métiers
dans les offres bas-normandes équi-ressources en 2013**

Ce tableau reprend, pour les offres bas-normandes, les principales attentes des employeurs pour quelques métiers phares, mettant en exergue, pour chacun d'eux, l'attente principale. L'analyse du profil des candidats permet ensuite de conclure sur la qualité de l'adéquation offre/candidature : bonne, moyenne ou mauvaise.

Métier	Palefrenier	Assistant d'élevage	Lad-driver	Moniteur	Cavaller d'entraînement
Nombre d'offres	106	32	36	28	55
Nombre moyen de candidatures par offre	21	27,6	15,8	14,3	15,7
% CDI	25,5 %	46,2 %	53,6 %	44 %	41,9 %
% CDD	58,5 %	38,5 %	35,7 %	48 %	53,5 %
% autres contrats	16 %	15,3 %	10,7 %	8 %	4,6 %
Qualités principales recherchées	Conduite tracteur, entretien matériel agricole, bricolage... mais aussi bases de maréchalerie et premiers soins, permis BE apprécié POLYVALENCE	Conduite tracteur, poulinage, préparation aux ventes, permis C et BE appréciés TECHNIQUE	Débourrage, conduite de tracteurs, niveau galop 5-6, bricolage, entretien matériel agricole POLYVALENCE et EXPÉRIENCE	BPJEPS ou BEES 1 impératif, débouillage, travail à la longe, compétition amateur, permis BE apprécié DIPLOME	Débourrage, très bon niveau équestre, expérience galop ou compétition amateur CCE ou CSO, poids maxi autour de 65 kg EXPÉRIENCE
Profil type des candidats	Peu ayant le permis BE 52 % diplômés d'un diplôme de niveau V ou IV dans la filière équine	Peu ayant le permis C et BE 36 % diplômés d'un bac pro CGEA	100 % ont une expérience supérieure à 1 an	100 % ont une expérience supérieure à 1 an 42 % ont un permis BE, C ou les deux	Seulement 34 % avec le galop 7 ou un très bon niveau équestre Très peu de candidats avec expérience en compétition amateur, pas de candidat spécialisé en travail du jeune cheval
Adéquation offres/candidatures					Très peu de candidats avec expérience en compétition amateur, pas de candidat spécialisé en travail du jeune cheval
Quantitative	Bonne	Bonne	Risque de tensions	Risque de tensions et tensions saisonnières	Bonne
Qualitative	Bonne	Bonne	Bonne	Bonne	Moyenne

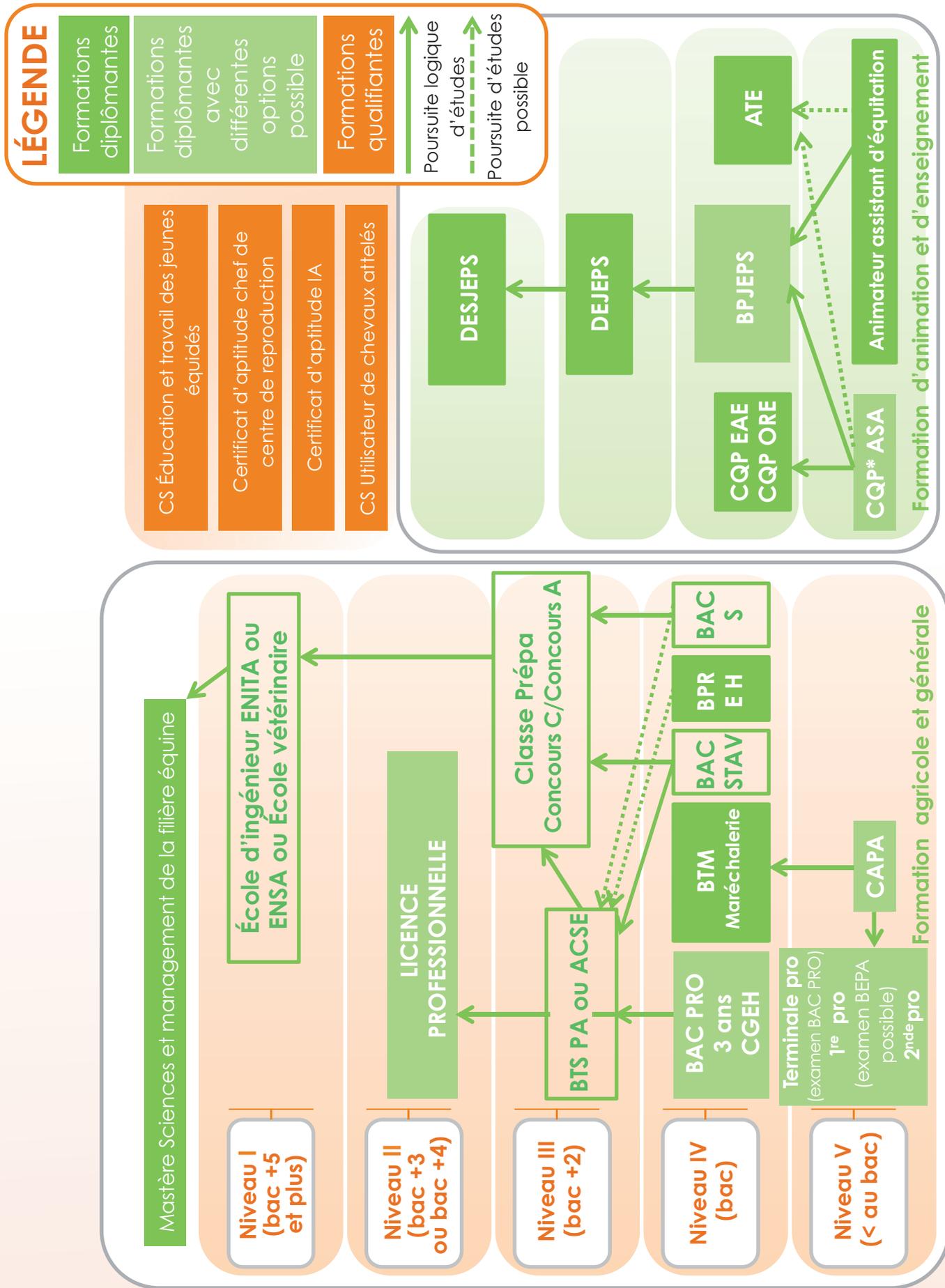




ANNEXES



Annexe 1 : Formation et poursuite d'études





Annexe 2 : Ministères et organismes de tutelle des formations « filière équine »

Ministère chargé de l'agriculture	<p>Niveau V CAPA Lad-cavalière d'entraînement CAPA Maréchalier CAPA Soigneur d'équidés BEPA Cavalier soigneur</p>	Commission Paritaire Nationale de l'Emploi des Entreprises Équestres	<p>Niveau V CQP Animateur soigneur assistant</p> <p>Niveau IV CQP Enseignement animateur d'équitation CQP Organisateur de randonnées équestres</p>	Fédération française d'équitation (FFE)	<p>Niveau V Animateur Assistant d'équitation</p> <p>Niveau IV Accompagnateur de tourisme équestre (ATE)</p>	Ministère chargé de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur	<p>Niveau V CAP Sellier-harnacheur</p> <p>Niveau III DU Éthologie (Rennes)</p> <p>Niveau II Licence Tourisme & loisirs sportifs (Angers) L1 et L2 avec option ENE/IFCE ou option perfectionnement équestre à compléter par une L3 au choix Licence pro Commercialisation des produits équins (Angers) Licence pro Management des établissements équestres (Angers) Licence pro Gestion et management des entreprises équestres (Alençon) Licence pro Développement et conseil de la filière équine (Albi)</p>	Ministre chargé des sports	<p>Niveau IV BPJEPS Activités équestres</p> <p>Niveau III DEJEPS Activités équestres</p> <p>Niveau II DESJEPS Activités équestres</p>	Chambre de métiers et de l'artisanat	<p>Niveau IV BTM Maréchalier</p>
<p>Niveau IV Bac Pro CGEH BP REH</p>	<p>Certificat d'aptitude Inséminateur Certificat d'aptitude Chef de centre d'insémination CS Éducation et travail des jeunes équidés CS Utilisateur de chevaux attelés CS Attelage de loisir CS Débardage à traction animale</p>	Niveau I Master Sciences et management de la filière équine (Conférence des grandes écoles, Dijon)									

Découvrez toutes les synthèses publiées par équi-ressources



- Cavalier professionnel : emploi, métiers et formations.
- Assistant et responsable d'élevage : les besoins de la filière en cadres intermédiaires de l'élevage.
- La traction animale en milieux agricole et forestier : enquête sur l'emploi et les formations.
- La traction animale dans les collectivités territoriales. Bilan et perspectives d'avenir.
- Palefrenier-soigneur, un métier en mutation ? État des lieux et perspectives d'avenir.
- La traction animale dans les collectivités territoriales bas-normandes.

Les synthèses sont téléchargeables gratuitement dans la rubrique « Observatoire » du site d'équi-ressources.