



EMPLOI, MÉTIERS ET FORMATIONS

DANS LA FILIÈRE ÉQUINE EN BASSE-NORMANDIE



Emploi, métiers et formations dans la filière équine en Basse-Normandie

Coordination du rapport

Claire Cordilhac, Equi-ressources
Gaetan Mahon, Equi-ressources
Elodie Farman, Equi-ressources

Rédaction

Claire Cordilhac

Comité de rédaction

Grégory Levêque, Conseil régional de Basse-Normandie
Magali Lenoir, Conseil régional de Basse-Normandie
Sylvie Doaré, Institut français du cheval et de l'équitation

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.

Equi-ressources : Emmanuelle Desoutter, Julie Fleury, Virginie Mayot

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

Institut français du cheval et de l'équitation : Xavier Dornier, Pascale Heydemann, Geneviève Ardaens, Pauline Doligez, Anne Margat, Laetitia Marnay, Francis Mas

Pôle Hippolia : Frédéric Chauvel

DRAAF Basse-Normandie : Bernard Ludewig

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, SEPAGE : Myriam Blondel

Université de Caen Basse-Normandie : Charlène Lourd

Observatoire BTP Basse-Normandie : Juilan Zapata

Sommaire

Glossaire	4
Avant-propos	5
Partie I – Filière équine et emploi	7
1.1 Le contexte	9
1.2 L'emploi équin : périmètre et effectifs	11
1.3 La structure de l'emploi équin	13
1.4 Les demandeurs d'emploi dans la filière équine bas-normande	15
Partie II – les formations aux métiers du cheval	19
2.1 Les tutelles	21
2.2 Les niveaux de formation	22
2.3 Répartition géographique de l'offre de formation	23
2.4 Les effectifs en formation en 2009-2010	25
2.5 Evolution des effectifs en formation filière équine	26
2.6 Les réformes en cours	28
Partie III – Relation emploi-formation dans la filière équine	29
3.1 De la formation à l'emploi : l'insertion des diplômés	31
3.2 Parcours de formation, parcours dans l'emploi : l'exemple des palefreniers soigneurs	35
3.3 Les besoins du marché du travail : adéquation entre l'offre et la demande d'emploi	38

Glossaire

AFASEC	Association de formation et d'action sociale des écuries de courses	DESJEPS	Diplôme d'état supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport
ATE	Accompagnateur de tourisme équestre	DPMA	Direction de la prospective, des métiers et de l'apprentissage
Bac pro	Baccalauréat professionnel	DU	Diplôme d'université
BEES 2	Brevet d'état d'éducateur sportif du 2 ^e degré	ENE	Ecole nationale d'équitation
BEPA	Brevet d'études professionnelles agricoles	ENPH	Ecole nationale professionnelle des haras
BIT	Bureau international du travail	ERREFOM	Espace régional de ressources sur l'emploi, la formation et les métiers (Normandie)
BPJEPS	Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport	ETP	Equivalent temps plein
BTM	Brevet technique des métiers	FFE	Fédération française d'équitation
BTSA	Brevet de technicien supérieur agricole	IA	Insémination artificielle
CAPA	Certificat d'aptitude professionnelle agricole	IFCE	Institut français du cheval et de l'équitation
CDD	Contrat à durée déterminée	INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
CDI	Contrat à durée indéterminée	MAAPRAT	Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire
CNEAP	Conseil national de l'enseignement agricole privé	MFR	Maison familiale rurale
COFFE	Comité d'orientation des formations de la filière équine (Normandie)	MSA	Mutualité sociale agricole
CPNEEE	Commission nationale paritaire de l'emploi et des entreprises équestres	OESC	Observatoire économique et social du cheval
CQP ASA	Certificat de qualification professionnelle d'aide-soigneur animateur	OER	Observatoire économique régional
CQP EAE	Certificat de qualification professionnelle d'enseignant animateur d'équitation	OMEFFE	Observatoire des métiers de l'emploi et des formations filière équine
CQP ORE	Certificat de qualification professionnelle d'organisateur de randonnée équestre	RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
CS	Certificat de spécialisation	SRFD	Service régional de la formation et du développement
DEJEPS	Diplôme d'état de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport	UNREP	Union nationale rurale d'éducation et de promotion

Avant-propos

Créé en septembre 2010 au sein d'Equi-ressources, l'Observatoire des métiers, de l'emploi et des formations de la filière équine est un instrument d'analyse et de prospective au service des entreprises, des organismes de formation et des décideurs institutionnels du secteur.

Afin d'aider les responsables 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 et à mettre en lumière les relations complexes entre formation et emploi. Cet observatoire est un outil d'aide à la décision pour les acteurs institutionnels régionaux.

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

- filière équine et emploi,
- les formations aux métiers du cheval,
- la relation entre emploi et formation.

Au-delà d'un premier état des lieux du marché de l'emploi « cheval » et de sa mise en relation avec les formations et les compétences, ce premier rapport permet d'identifier les limites des données disponibles. À partir de ce premier constat pourront être engagées des enquêtes, recherches et réflexions susceptibles de déboucher sur des analyses plus précises de la structure et de la dynamique de l'emploi équin.

Equi-ressources

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, Equi-ressources met en relation l'offre et la demande en matière d'emploi et de formation dans la filière équine. Basé au Haras national du Pin, en Basse-Normandie où l'agence réalise 40% de son activité, Equi-ressources a une vocation nationale.

Partie I - Filière équine et emploi

Introduction

1.1 Le contexte

1.1.1 La région Basse-Normandie

1.1.2 La filière équine en Basse-Normandie

Figure 1 : Répartition par type d'équidés

1.1.3 Une filière au rayonnement international

Figure 2 : Répartition des structures en lien avec la filière équine en Basse-Normandie

1.2 L'emploi équin : périmètre et effectifs

1.2.1 Définition de l'emploi équin

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

1.2.2 Le périmètre de l'emploi équin

1.2.3 Les effectifs en Basse-Normandie en 2010

Figure 3 : Répartition des emplois par famille

1.2.4 Les bénévoles

Figure 4 : Répartition des bénévoles selon le secteur d'activité

1.2.5 L'évolution de l'emploi équin

Tableau 2 : Evolution des salariés cotisant à la MSA en France et en Basse-Normandie

1.3 La structure de l'emploi équin

1.3.1 La répartition géographique de l'emploi équin

Figure 5 : Répartition géographique de l'emploi équin en Basse-Normandie

1.3.2 Les métiers équins bas-normands

Figures 6 et 7 : Répartition des offres Equi-ressources 2010 par métier en France et en Basse-Normandie

Tableau 3 : Les 12 métiers les plus représentés dans les offres d'Equi-ressources en Basse-Normandie

1.3.3 Les femmes dans l'emploi équin

Figure 8 : Répartition hommes / femmes par secteur

1.4 Les demandeurs d'emploi dans la filière équine bas-normande

1.4.1 La structure du chômage des titulaires de formation filière équine

Tableau 4 : Chômage et formation filière équine en Basse-Normandie

1.4.2 Evolution du taux de chômage en fonction de la formation et de l'expérience

Figures 9,10 et 11 : Evolution par critère du taux de chômage dans la filière équine, d'avril à octobre 2011

Introduction

Depuis le début des années 2000, l'emploi équin est un secteur dynamique de l'emploi global. En France, ce secteur croît de 2% par an en moyenne, contre 0.6% pour l'emploi global. En Basse-Normandie, le secteur de l'équitation et des courses réalise un même niveau de croissance. Dans l'élevage, la situation est plus contrastée. Selon les données de la Mutualité sociale agricole, le nombre des salariés de ce secteur diminue depuis 2005 en Basse-Normandie alors que leur nombre continue de croître en France.

L'emploi équin bas-normand représente 1.3% de l'emploi bas-normand total (contre 0.2% pour l'équivalent national). 1.9% des demandeurs d'emplois bas-normands appartiennent à des secteurs d'emplois concernés par le cheval. Toutefois, parmi ces demandeurs d'emploi, seuls 0.1% sont issus des formations « cheval », soit une proportion nettement inférieure à la part de l'emploi équin dans l'emploi total bas-normand.

Données express

- 8000 équivalents temps pleins estimés en 2010 (1.3% de l'emploi total bas-normand)
- 2197 bénévoles en 2010
- 45% de l'emploi équin situé dans l'Orne
- Les palefreniers composent plus de 30% de l'emploi bas-normand
- 40.4% des emplois occupés par des femmes
- Les demandeurs d'emploi équin issus de formations « cheval », représentent 0.1% du total des demandeurs bas-normands

1.1 Le contexte

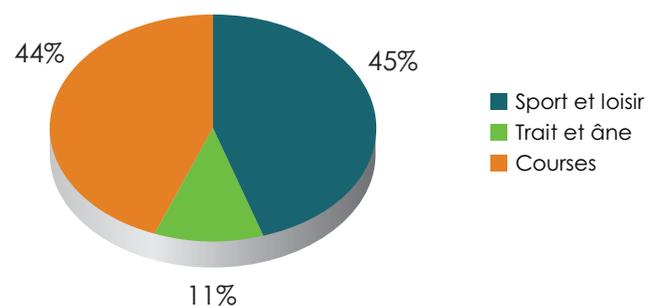
■ 1.1.1 La région Basse-Normandie¹

- 3 départements (15^{ème} rang national, 2010)
- 1.5 millions d'habitants (17^{ème} rang national, 2010)
- 584 000 personnes employées (2008, INSEE)
- 1.2 millions d'hectares agricoles (12^{ème} rang national, 2010)
- 24 700 exploitations agricoles, en forte baisse depuis 2000 (- 31%)

■ 1.1.2 La filière équine en Basse-Normandie²

- 5 588 entreprises dont 4526 entreprises agricoles, soit 18% des entreprises agricoles bas-normandes
- 77 000 équidés utilisés à des fins professionnelles (1^{er} rang national)

Figure 1 : Répartition par type d'équidés



- 32 hippodromes (2^{ème} rang national) et 286 réunions annuelles (3^{ème} rang national)
- 300 établissements adhérents à la Fédération française d'équitation et 20 000 cavaliers (15^{ème} rang national)
- 620 millions de chiffre d'affaires (12.3 milliards au niveau national³)

¹Haras Nationaux, Institut de l'Élevage, *Panorama économique de la filière équine*, 2011.

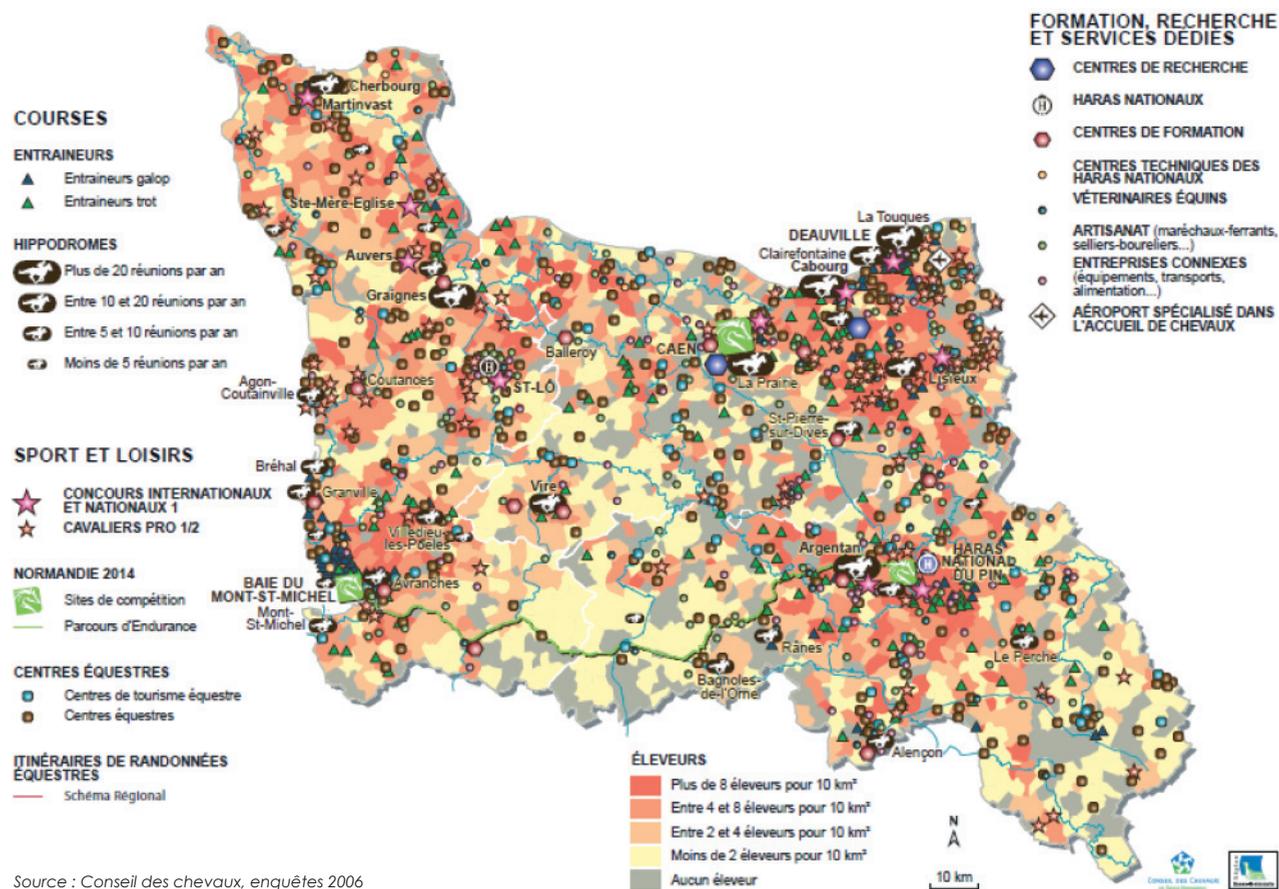
²Source : idem.

³Conseil des chevaux de Basse-Normandie

1.1.3 Une filière équine bas-normande au rayonnement international

- 4^{ème} 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 pluridisciplinarité 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 rétrocédés dans le galop et le trot l'ont été à des étrangers)

Figure 2 : Répartition des structures en lien avec la filière équine en Basse-Normandie en 2006



1.2 L'emploi équin : périmètre et effectifs

1.2.1 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 intervenantes dans l'analyse du marché du travail. Le terme « emploi » désigne donc des réalités diverses : Equivalents Temps Plein (ETP) dans certains cas, personnes employées, dans d'autres.

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

Organismes	Données valorisées et publiées	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 au risque de l'activité liée au cheval. Certains emplois peuvent échapper à cette codification. Il n'existe pas d'approche par métier.
Pôle emploi	Demandeurs d'emploi	L'absence de code ROME « cheval » ne permet pas d'isoler les demandeurs d'emploi du secteur.
Chambre des métiers	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 régionaux, Système d'information relatif aux équidés (SIRE)	Traitement et valorisation des données brutes de la Mutualité sociale agricole, du Système d'information relatif aux équidés (SIRE), des Observatoires régionaux, des organismes spécifiques ou non à la filière	Les unités de comptage sont multiples (ETP, personnes employées, salariés, non salariés). Le mode de calcul de l'unité ETP est sujet à caution. Les évaluations sont réalisées à partir de données brutes qui ne peuvent pas être collectées systématiquement chaque année.
Equi-ressources	Offres d'emploi et candidatures permettant une analyse qualitative et par métier du marché de l'emploi équin	Représentativité limitée à l'emploi équin salarié proposé dans un service dont la notoriété est en cours de développement.

1.2.2 Le périmètre de l'emploi équin

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

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

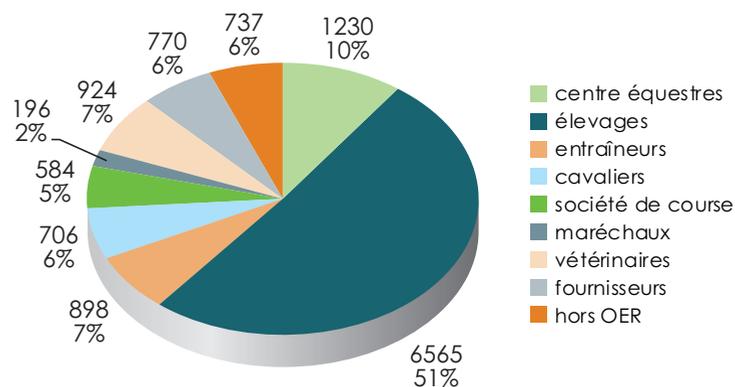
S'inspirant de cette classification, tout en tenant compte des spécificités de la filière équine et notamment de l'assimilation d'une partie de l'emploi aux activités agricoles depuis 2004, l'Observatoire économique et social du cheval (OESC) définit le périmètre de l'emploi équin à partir de trois sous-groupes :

- 1) **les emplois directs agricoles** : emplois directement en contact avec l'animal et relevant du régime agricole (éleveur ou responsable de centre équestre, par exemple),
- 2) **les emplois directs non agricoles** : emplois directement en contact avec l'animal mais ne relevant pas du régime agricole (maréchaux ou vétérinaires, par exemple),
- 3) **les emplois indirects** : sans contact direct avec l'animal et susceptibles de relever de divers régimes juridiques (salariés des institutions de la filière ou transporteurs, par exemple).

■ 1.2.3 Les effectifs en Basse-Normandie en 2010⁴

Sur la base des enquêtes réalisées en 2010, le Conseil des chevaux de Basse-Normandie dénombre 12 612 personnes impliquées dans la filière. Le secteur de l'élevage comptabilise, à lui seul, 6565 personnes impliquées, correspondant à 3903 entreprises d'élevage. Parmi celles-ci, 1400 possèdent de 2 à 4 juments et 527 plus de 5 juments.

Figure 3 : Répartition des emplois par famille selon le Conseil des chevaux en 2010

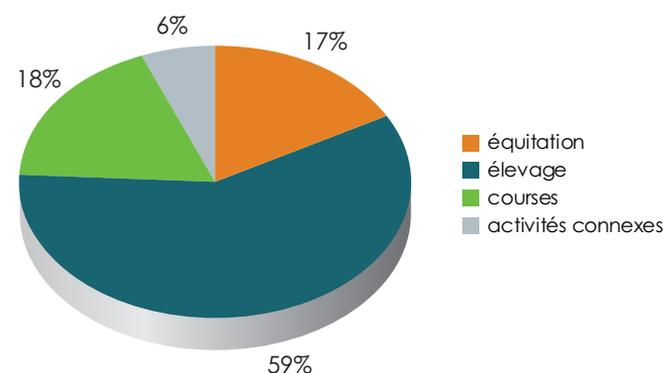


Source : Conseil des chevaux, enquêtes 2010

■ 1.2.4 Les bénévoles

Le Conseil des chevaux estime à 2197 le nombre de bénévoles impliqués dans la filière, soit 12 personnes pour 1000 habitants.

Figure 4 : Répartition des bénévoles selon le secteur d'activité en 2010



Source : Conseil des chevaux, enquêtes 2010

⁴Dans 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.

■ 1.2.5 L'évolution de l'emploi équin

Tableau 2 : Evolution des salariés cotisant à la Mutualité sociale agricole en France et en Basse-Normandie

En France

Année	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2000-2010
EQUITATION	13077	13334	13416	13723	14104	14680	15368	16070	16612	16895	16970	+29%
COURSES	5130	5084	5180	5390	5623	5596	5621	6206	6827	6962	7070	+ 37%
ELEVAGE	2791	2846	2992	3095	3082	3133	3167	3176	3314	3446	3461	+ 24%
AUTRE	40	63	67	85	106	102	124	145	175	189	188	+370%
Total	21038	21327	21655	22293	22915	23511	24280	25597	26928	27492	27689	+31%

Source : Observatoire économique et social du cheval

En Basse-Normandie

Année	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2000-2010
EQUITATION	506	544	548	575	563	575	685	666	677	738	743	+ 46%
COURSES	463	490	518	541	545	580	606	607	677	690	691	+ 49%
ELEVAGE	968	915	906	907	910	959	957	952	947	933	917	- 5%
Total	1937	1949	1972	2023	2018	2114	2248	2225	2301	2361	2351	+21%

Source : Observatoire économique et social du cheval

L'emploi équin national est en croissance régulière depuis le début des années 2000.

En Basse-Normandie, cette dynamique est identique pour l'emploi global équin. En revanche, l'emploi salarié des cotisants à la Mutualité sociale agricole affiche une légère diminution dans le secteur de l'élevage depuis 2005.

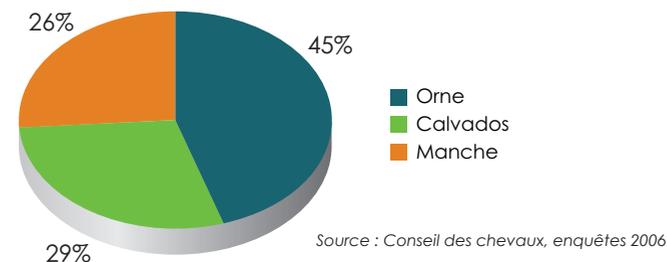
Les raisons de cette diminution ne sont pas clairement identifiées. L'une des explications possibles pourrait être la diminution de la production de chevaux de selle et l'augmentation parallèle de celle des chevaux de races étrangères, élevés plutôt dans le sud-est de la France. Ceci expliquerait également que les salariés du secteur de l'élevage continuent d'augmenter au niveau national.

1.3 Répartition et structure de l'emploi équin en Basse-Normandie

1.3.1 La répartition géographique de l'emploi équin

45% des emplois équins bas-normands sont répertoriés dans le département de l'Orne. Le Calvados et la Manche se répartissent 55% de l'emploi à hauteur de 29% pour le premier et 26% pour le second.

Figure 5 : Répartition géographique de l'emploi équin en Basse-Normandie



1.3.2 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 Equi-ressources (350 offres bas-normandes en 2010). Un contrôle effectué pour certains métiers importants (cavaliers professionnels, palefreniers, moniteurs) avec les données de l'Observatoire économique et social du cheval ainsi que celles de la Fédération française d'équitation, permet de valider la représentativité de l'échantillon d'Equi-ressources.

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

Figures 6 et 7 : Répartition des offres Equi-ressources en 2010 par métier en France

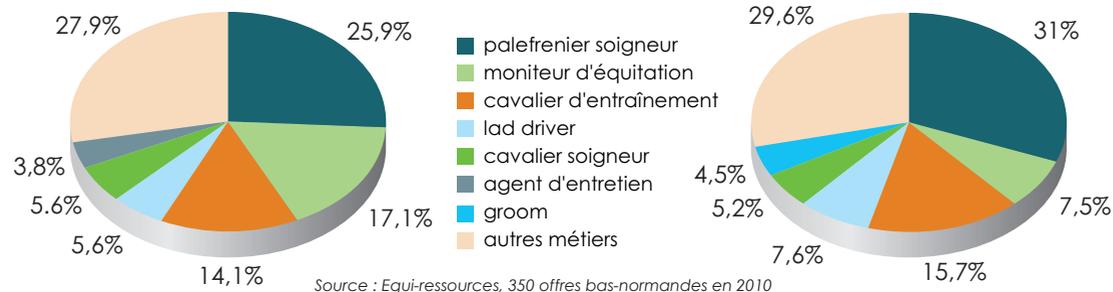


Tableau 3 : Les 12 métiers les plus représentés dans les offres Equi-ressources en Basse-Normandie

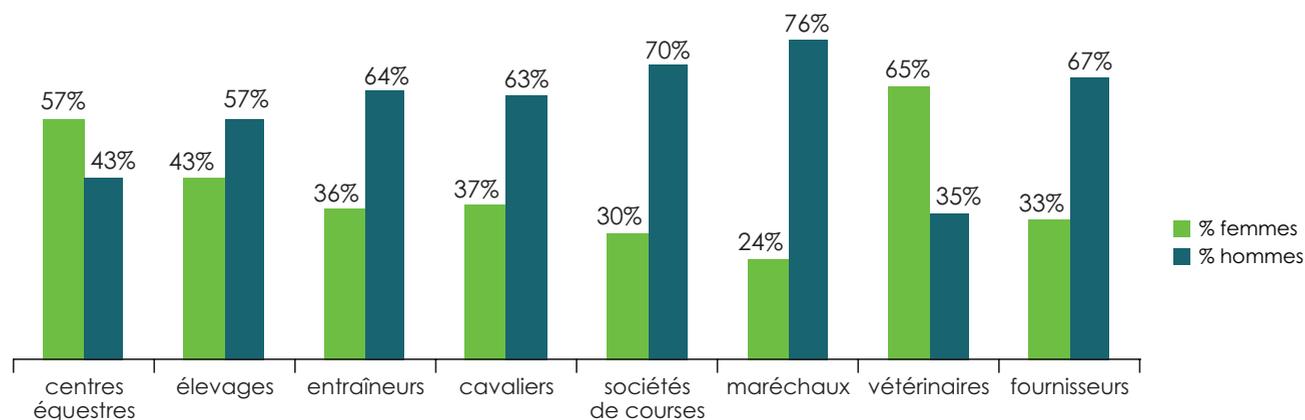
Métiers	Pourcentage
palefrenier soigneur	31,00%
cavalier d'entraînement	15,70%
lad driver	7,60%
moniteur d'équitation	7,50%
cavalier soigneur	5,20%
groom	4,50%
agent d'entretien	4,40%
assistant d'élevage	4,20%
cavalier de sport	3,40%
responsable d'écurie	2,40%
ATE	1,30%
animateur	0,80%

Source : Equi-ressources, 350 offres bas-normandes en 2010

■ 1.3.3 Les femmes dans l'emploi équin

En 2009, 49.4% des emplois équins nationaux étaient occupés par des femmes. En Basse-Normandie, le pourcentage d'emplois équins occupés par des femmes est inférieur (40.6%) en raison de la prédominance du secteur course et des entreprises connexes. Les femmes sont particulièrement nombreuses dans les centres équestres et chez les vétérinaires.

Figure 8 : Répartition hommes / femmes par secteur



Source : Conseil des chevaux de Basse-Normandie, enquêtes 2010

1.4 Les demandeurs d'emploi dans la filière équine bas-normande

Les demandeurs d'emplois dont les codes ROME sont susceptibles d'être associés à une activité « cheval » dans l'élevage, le sport et l'artisanat représentaient en moyenne, en Basse-Normandie 1.9% des demandeurs d'emploi entre mars et octobre 2011. Font défaut les demandeurs d'emploi issus des entreprises connexes à la filière qui ne peuvent être isolés « cheval ». Sur cette base, les demandeurs d'emplois issus des formations filière équine ont été isolés. Ils représentent en moyenne 170 personnes par mois sur l'échantillon de 1800 personnes concernés par des codes ROME susceptibles d'être en lien avec le cheval. Ainsi les demandeurs d'emploi issus de formation filière équine représenteraient 0.1% du total des demandeurs d'emploi bas-normands (toutes catégories confondues). Les analyses qui suivent reposent sur l'examen de ces 170 demandeurs d'emploi.

■ 1.4.1 La structure du chômage des titulaires de formation filière équine

Le profil type du chômeur bas-normand issu de formation filière équine est une femme entre 25 et 35 ans, faiblement qualifiée, employée dans le secteur de l'élevage et disposant d'une expérience professionnelle de 1 à 3 ans.

Tableau 4 : Chômage et formation filière équine en Basse-Normandie (base : 170 demandeurs d'emploi)

SEXE	MOYENNE SUR 3 MOIS	EXPERIENCE		SPECIALITE	
homme	43,4%	< 1 ans	18,3%	élevage cheval	42,5%
femme	56,6%	1-3 ans	33,0%	sport équestre	32,0%
AGE		4-6 ans	22,1%	sellerie	2,4%
+ de 36 ans	23,0%	> 6 ans	26,6%	maréchalerie	2,4%
de 25 à 35 ans	41,7%	NIVEAU DE FORMATION		soin cheval	20,7%
de 18 à 24 ans	35,3%	niveau 1	0,4%		
		niveau 2	1,0%		
		niveau 3	5,4%		
		niveau 4	24,4%		
		niveau 5	68,7%		

Source : données du Pôle emploi de Basse-Normandie : avril, juin et octobre 2011

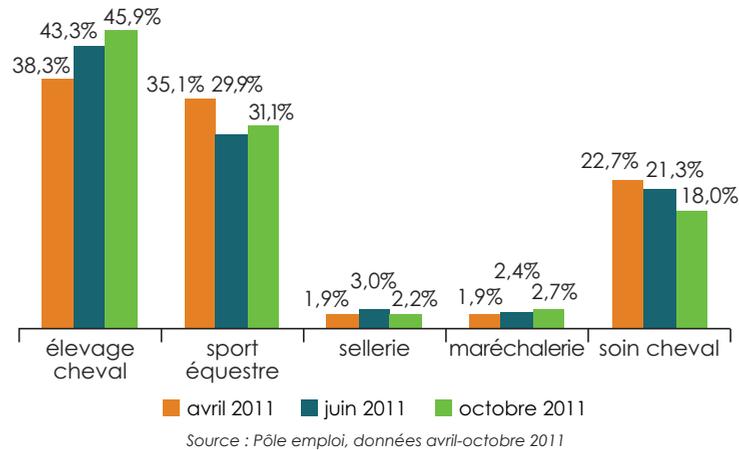
Liste des codes ROME retenus pour l'échantillon de demandeurs d'emploi bas-normands (1800 demandeurs par mois en moyenne pour ces codes).

G1204	Animateur, éducateur, moniteur sportif	A1407	Elevage bovin, équin
G1201	Accompagnateur de tourisme équestre	A1401	Cavalier
A1502	Maréchal-ferrant	A1403	Palefrenier
A1302	Inséminateur	A1501	Soigneur
B1802	Sellier		

■ 1.4.2 Evolution du taux de chômage en fonction de la formation et de l'expérience

Figures 9, 10 et 11 : Evolution par critère du taux de chômage dans la filière cheval, d'avril à octobre 2011

Evolution du pourcentage de demandeurs d'emploi par spécialité de formation entre avril et octobre 2011

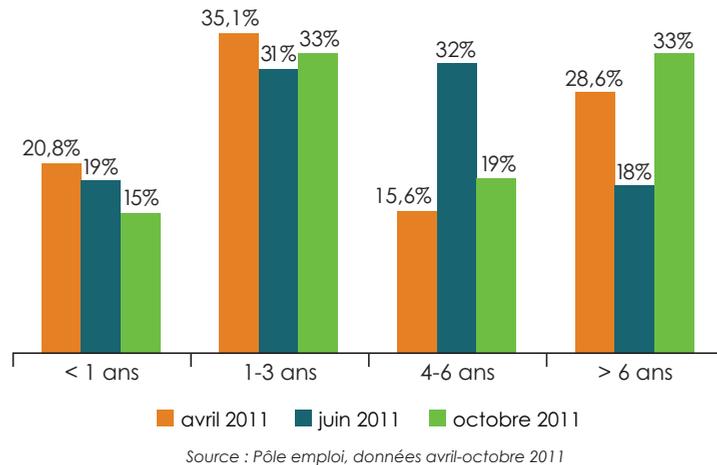


Près de 70% des demandeurs d'emploi équins bas-normands ont une formation de niveau V (CAPA soigneur ou BEPA AH pour les spécialités « élevage cheval » et « soin cheval »).

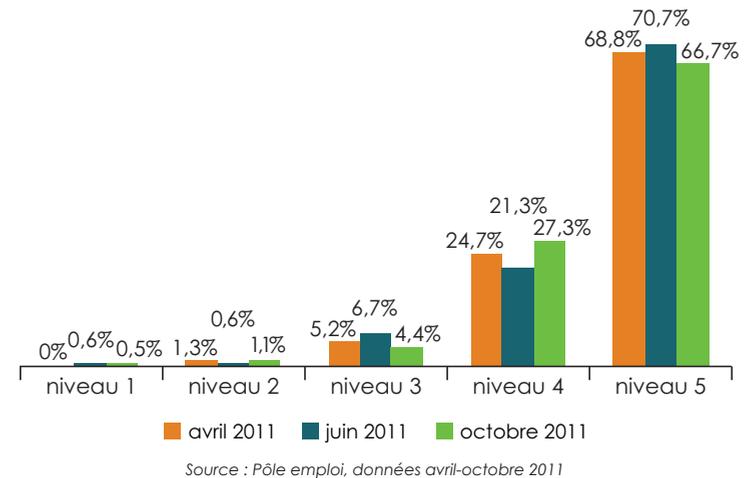
Le niveau de chômage baisse très rapidement avec l'élévation du niveau de formation.

L'évolution du taux de chômage dans l'élevage reflète la saisonnalité des activités dans ce secteur.

Durée d'expérience des chômeurs du secteur cheval entre avril et octobre 2011



Niveau de formation des chômeurs entre avril et octobre 2011



Partie II - Les formations aux métiers du cheval en Basse-Normandie

Introduction

2.1. Les tutelles

Figure 1 : Part des effectifs selon les organismes de tutelle en France et en Basse-Normandie

2.2 Les niveaux de formation

2.2.1 Les formations

2.2.2 Les diplômés

Figures 2 et 3 : Part des effectifs selon les niveaux de formation en Basse-Normandie et en France

2.3 Répartition géographique de l'offre de formation

2.1.1 Formation initiale (scolaire et apprentissage)

2.1.2 Formation continue

Figures 4 a et b : Répartition des unités de formation par diplôme en Basse-Normandie

2.4 Les effectifs en formation en 2011

Tableau 1 : Effectifs par niveau et voie de formation en 2011

Figure 5 : Répartition des élèves bas-normands en formation cheval au sein des différentes voies de formation

2.5 Evolution des effectifs en formation filière équine

Figure 6 : Evolution des effectifs en formation de 2005 à 2010

Figure 7 : Evolution 2005-2010 des effectifs en formation diplômante

Figure 8 : Evolution 2005-2010 des effectifs en formation qualifiante (CS et CA)

Tableau 2 : Taux de féminisation par diplôme en 2009-2010

2.6 Les réformes en cours

2.6.1 La réforme du baccalauréat professionnel

2.6.2 Le nouveau schéma de formation des enseignants d'équitation

Introduction

Deux grandes familles de formations se partagent le secteur « filière équine » : les formations agricoles, sous tutelle du ministère de l'Agriculture, et les formations non agricoles du ministère des Sports, de l'Enseignement supérieur, de l'Education nationale, de la Fédération française d'équitation, etc.

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 (exemple : les formations de garde à cheval, d'inséminateur équin ou de chef de centre d'insémination équine, le Mastere sciences et management de la filière équine, etc.).

Ne sont pas retenues les formations d'ingénieurs agricoles/agronomes ou de vétérinaires, 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.

Données express

- 709 apprenants dans les formations filière équine en Basse-Normandie en 2011
- 7.4% des effectifs nationaux
- 299 apprentis dans les formations filières équines bas-normandes en 2011
- 66% des personnes en formation sont des femmes
- Une féminisation croissante des effectifs surtout dans les filières traditionnellement masculines
- L'offre de formation la plus complète se situe dans le département de l'Orne où le Haras national du Pin propose une offre particulièrement diversifiée.

2.1 Les tutelles

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

- le ministère de l'Agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire (MAAPRAT),
- le ministère des Sports,
- la Commission paritaire nationale de l'emploi et des entreprises équestres,
- la Fédération française d'équitation,
- le ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche,
- le ministère de l'Economie et des finances, via la Chambre des métiers (BTM maréchalerie),
- le ministère de l'Education nationale,
- la Fédération européenne des écoles⁴ (diplôme européen d'études supérieurs équestres).

Figure 1 : Part des effectifs selon les organismes de tutelle en 2009-2010



Source : rapport national de l'Observatoire des métiers, de l'emploi et des formations filières équines
 Pour la Basse-Normandie, les effectifs de la FFE, trop faibles (0 Animateur poney et 1 ATE) n'ont pas été retenus. Les effectifs de la CPNEE ne sont pas connus.

⁴La fédération européenne des écoles est une organisation internationale non gouvernementale rattachée au Conseil de l'Europe et délivrant des diplômes d'études européens.

2.2 Les niveaux de formation

■ 2.2.1 Les formations

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

La Basse-Normandie se distingue de la France par une proportion plus importante d'effectifs en niveau V et IV (92,1% contre 80,3%).

Parmi les formations qualifiantes accessibles en Basse-Normandie, le Brevet de sellier harnacheur est une formation de niveau V, le Certificat de spécialisation « Utilisateur de chevaux attelés » et le Certificat de spécialisation « Education et préparation du jeune cheval » sont des formations de niveau IV. Le certificat d'aptitude « Chef de centre de reproduction » est une formation de niveau III.

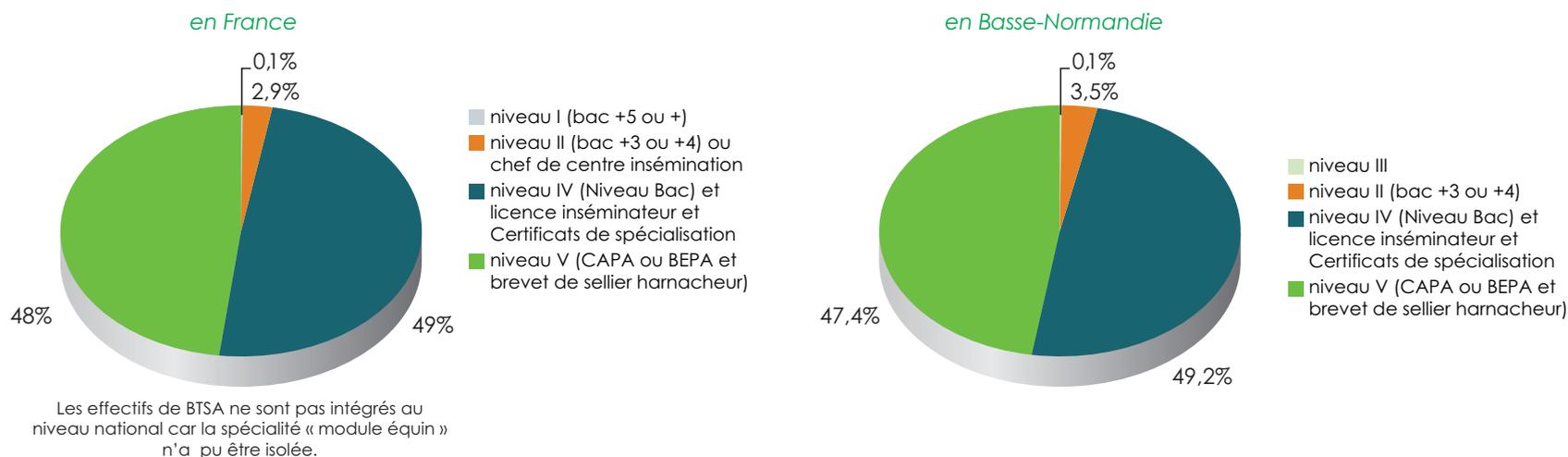
■ 2.2.2 Les diplômes

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 CPNEEE).

À l'intérieur de ce cadre, les formations « filière équine » sont massivement des formations de niveau inférieur ou égal au baccalauréat (CAPA, BEPA, Bac pro, CQP ASA, CQP EAE, CQP ORE, Animateur poney, ATE, BPJEPS).

Figures 2 et 3 : Part des effectifs selon les niveaux de formation



Source : Conseil régional de Basse-Normandie et Rapport national Emploi, métiers et formations dans la filière équine, OMEFFE, 2011

2.1 Répartition géographique de l'offre de formation filière équine en 2011

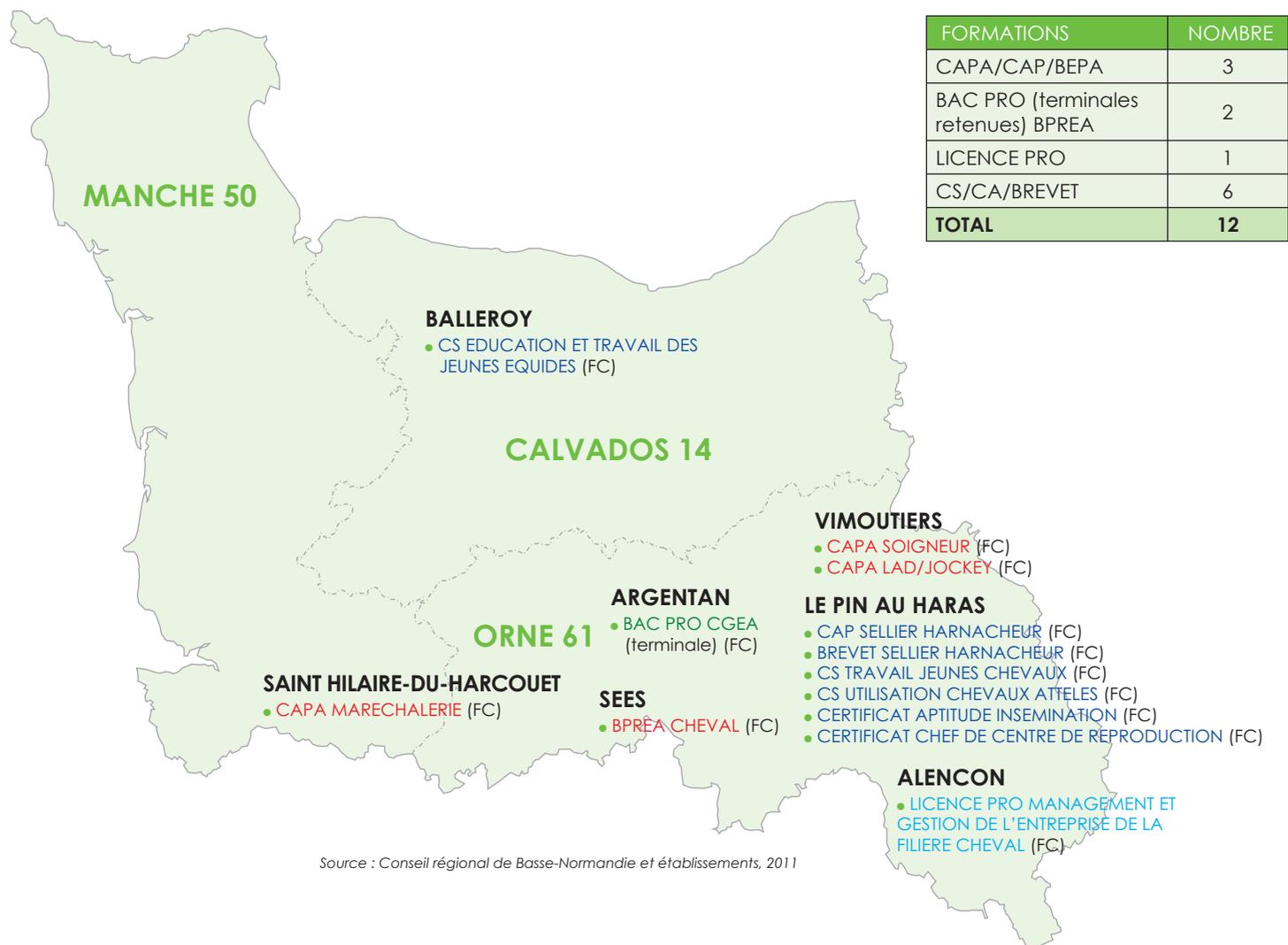
■ 2.1.1 Formation initiale (scolaire et apprentissage)

Figure 4 a : Répartition des unités de formation par diplôme en Basse-Normandie en 2011



■ 2.1.2 Formation continue

Figure 4 b : Répartition des unités de formation par diplôme en Basse-Normandie en 2011



2.4 Les effectifs en formation en 2011

En 2011, la Basse-Normandie comptait 709 apprenants en formation « filière équine » soit 7.4% des effectifs nationaux.

La formation initiale diplômante rassemble 261 apprenants. La formation par apprentissage compte 299 apprentis. La formation continue rassemble 149 personnes (formations diplômantes et qualifiantes).

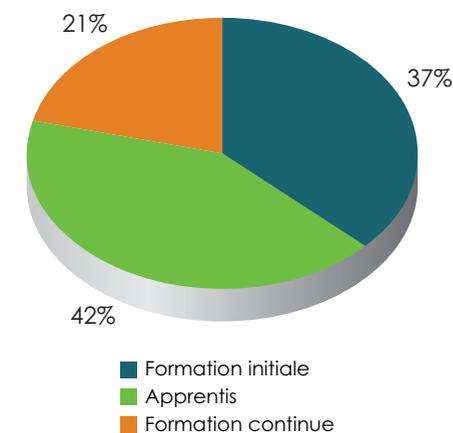
Pour la formation continue, 28 places parmi celles proposées en 2011 font l'objet d'un financement régional.

Tableau 1 : Effectifs par niveau et voie de formation en 2011

Formation	Spécialité	Initiale	Apprentissage	Continue	Total
CAP	Sellier-harnacheur	0	0	7	7
CAPA	Lad jockey / Lad driver	21	0	1	22
CAPA	Maréchalerie	0	51	12	63
CAPA	Soigneur d'équidés	45	43	0	88
Total CAPA		66	94	20	180
BEPA	AH SAA et op tourisme équestre	33	23	0	56
BEPA	AH MARECHALERIE	0	0	0	0
BEPA	AH LJ/ LD	18	32	0	50
Total BEPA		51	55	0	106
Brevet	Sellier-harnacheur			1	1
Total niveau V		117	149	21	287
BPREA	Cheval	0	0	8	8
BAC PRO	CGEA EVC et CGEH	123	107	1	231
BP JEPS		0	20	15	35
Certificat d'aptitude	Insémination artificielle			60	60
Certificat de spécialisation	Utilisateurs de chevaux attelés			6	6
Certificat de spécialisation	Préparation et utilisation du jeune cheval			28	28
BTM	Maréchalerie	0	23	0	23
Total niveau IV		123	150	118	391
Certificat d'aptitude	Chef de centre d'insémination			10	
Licence pro	Management et gestion de l'entreprise de la filière cheval	21	0	10	31
Total général		261	299	149	709

Source : Conseil régional de Basse-Normandie et établissements pour la formation continue.

Figure 5 : Répartition des élèves bas-normands en formation cheval au sein des différentes voies de formation en 2011

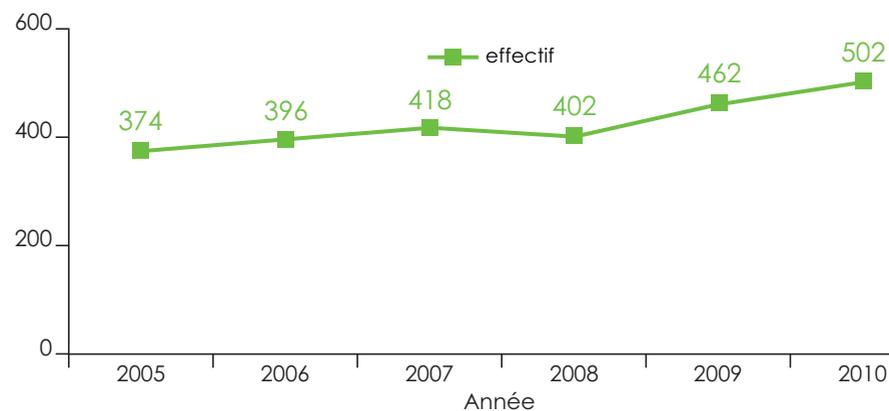


Source : Conseil régional de Basse-Normandie et établissements pour la formation continue

2.5 Evolution 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 » (cf. commentaire de la figure 7).

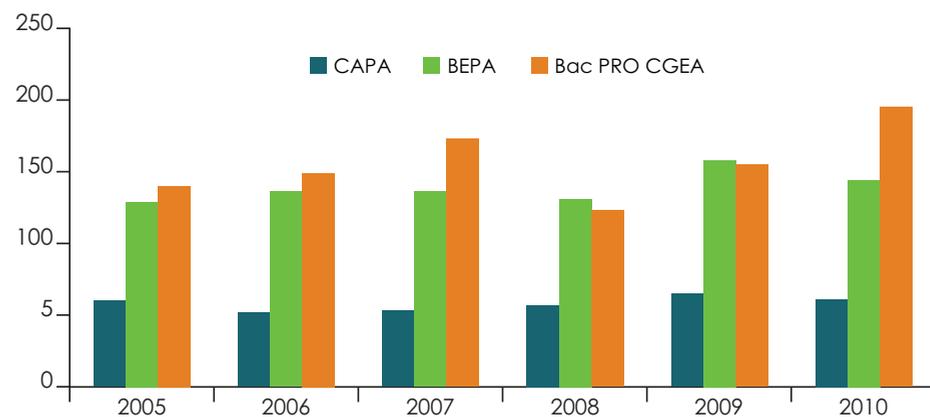
Figure 6 : Evolution des effectifs en formation de 2005 à 2010



Formations agricoles diplômantes et qualifiantes seulement. Manquent les effectifs de Coutances pour les CAPA, de Granville pour les Bac pro, de Balleroy pour le CS ETJC et l'ensemble des BP JEPS

DRAAF / SRFD / Ecole nationale professionnelle des haras / Conseil régional Basse-Normandie

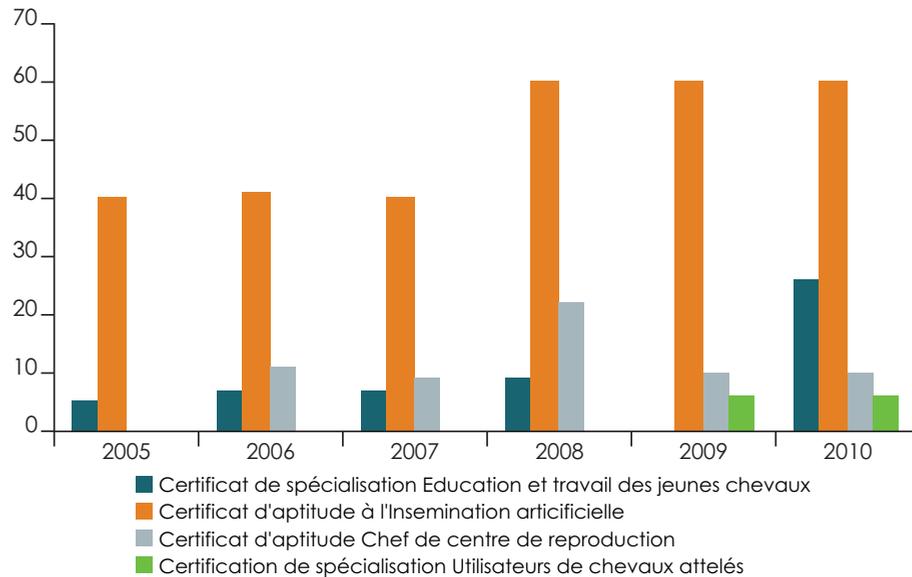
Figure 7 : Evolution 2005-2011 des effectifs en formation diplômante selon le niveau



Source : DRAAF/SRFD 2005 à 2010

Quel que soit le niveau de formation considéré, l'évolution des effectifs en formation diplômante de la filière équine en Basse-Normandie présente un schéma semblable : maintien ou nouvelle hausse à partir de 2009 suivi d'une baisse des niveaux V en 2010. Ces évolutions accompagnent ou anticipent les transformations qui affectent l'organisation des diplômes et l'évolution de l'offre des établissements (disparition des spécialités Bac pro « Production Animale » et « Production du cheval » remplacé par le Bac pro « Système à dominante élevage » en 2008-2009 et disparition programmé des BEPA en 2011).

Figure 8 : Evolution 2005-2010 des effectifs en formation qualifiante (CS et CA)



Source : DRAAF/SRFD 2005 à 2010

Pour les formations qualifiantes, les inscriptions se maintiennent à un niveau élevé en Certificat d'aptitude à l'insemination artificielle entre 2008 et 2010. Les effectifs du Certificat de spécialisation « Education et travail du jeune cheval » augmentent à partir de 2009. Les effectifs du certificat d'aptitude « chef de centre » varient fortement d'une année sur l'autre.

Tableau 2 : Taux de féminisation par diplôme en 2009-2010

Formation	Taux de féminisation
CAPA maréchalerie	10%
BEPA maréchalerie	13%
CAPA lad jockey / driver	40%
BEPA AH lad jockey / driver	53%
CAPA soigneur d'équidés	82%
BEPA AH soigneur aide animateur	54%
Bac pro élevage et valorisation du cheval	75%

Source : l'enseignement agricole en Basse-Normandie DRAAF / SRFD

Le taux moyen de féminisation des formations bas-normandes de la filière équine s'élève à 66%. Il est particulièrement élevé pour les niveaux IV (74%) et III (75%) avec de fortes hétérogénéités. Ce taux peut varier d'un diplôme à l'autre. Le CAPA soigneur d'équidés présente en 2009 un taux de féminisation de 82% alors que le pourcentage de femmes en CAPA maréchalerie s'élève à 10%.

2.6 Les réformes

Deux réformes importantes modifient le paysage des formations « filière équine » depuis la rentrée 2011.

■ 2.6.1 Le nouveau schéma de formation des enseignants d'équitation

Trois diplômes distincts au lieu de deux permettent, à compter de 2011, d'accéder au métier d'enseignant/cavalier professionnel. La création d'un niveau intermédiaire entre le BPJEPS actuellement existant et le BEE2 / DESJEPS vise à un meilleur encadrement de licenciés dont le nombre ne cesse de croître, selon les données de la Fédération française d'équitation.

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'Etat jeunesse et sport (DEJEPS, de niveau III), doit être en mesure de répondre à la demande croissante de compétences en compétition des cavaliers amateurs.

Quant au titulaire du nouveau diplôme d'Etat supérieur jeunesse et sport (DESJEPS), remplaçant le BEES 2 à compter de 2011, il doit favoriser l'émergence de professionnels et de cadres destinés à structurer et à encadrer le développement de la filière de haut niveau. En augmentant la qualité de l'encadrement du haut niveau amateur, cette réforme devrait permettre de mieux répondre au déficit, sur le marché de l'emploi, comme dans le domaine de la compétition, de cavaliers de bon niveau, susceptible, à terme, si la qualité de la cavalerie le permet, d'alimenter les effectifs français de cavaliers de haut niveau.

Source : Eric Leclerc, « Les diplômes d'état et diplômes d'état supérieur dans la filière équestre », *Équ'idée*, n° 73, hiver 2010.

■ 2.6.2 La réforme du baccalauréat professionnel

La création d'un baccalauréat professionnel en trois ans à compter de la rentrée 2011 s'accompagne de la disparition du Brevet d'étude professionnel agricole (BEPA). Toutefois, cette disparition n'est pas complète. Le BEPA cesse d'exister en tant que filière de formation autonome mais son titre est maintenu pour éviter la sortie précoce de cette filière bac sans diplôme. Le jeune peut sortir en deux ans avec le BEPA ou en trois ans avec le bac.

Cette réforme ne manquera pas de renforcer les deux niveaux phares des formations « filière équine » en associant à chacun d'eux un seul diplôme : le Certificat d'aptitude professionnelle agricole (CAPA) pour le niveau V et le baccalauréat professionnel agricole « conduite et gestion de l'exploitation hippique » pour le niveau IV. Cette réforme devrait également favoriser l'arrivée sur le marché du travail de jeunes destinés aux filières courses d'une part, et au sport et loisir d'autre part, disposant à la fois d'une formation de cavalier et d'une formation professionnelle agricole. Cette double compétence devrait être renforcée par la double certification, facilitée par l'obtention d'équivalences entre les diplômes Jeunesse et sport (BPJEPS) et les diplômes du ministère de l'agriculture.

Source : Geneviève Ardaens, « Rénovation de la voie de formation professionnelle agricole », *Équ'idée*, n° 73, hiver 2010.

Partie III - Relation emploi-formation dans la filière équine en Basse-Normandie

Introduction

3.1 De la formation à l'emploi : l'insertion des diplômés

3.1.1 Les résultats aux examens

Figure 1 : Taux de réussite (%admis/présents) aux examens pour les formations agricoles filière équine de la région Basse-Normandie en 2009

3.1.2 La rupture des contrats d'apprentissage

Tableau 1 : Rupture des contrats d'apprentissage dans la filière équine

3.1.3 L'insertion sur le marché du travail à 12 mois

Figures 2 à 6 : Evolution de l'insertion professionnelle des diplômés de 2005 à 2010

Figures 7 et 8 : Insertion professionnelle à 6 mois des titulaires des diplômes de l'Ecole nationale professionnelle des haras

3.2 Parcours de formation, parcours dans l'emploi : l'exemple des palefreniers soigneurs

3.2.1 La structure de l'échantillon bas-normand

Figure 9 : Répartition par âge des palefreniers

Figure 10 : Répartition par secteur des palefreniers

Figure 11 : Répartition hommes / femmes des palefreniers

Figure 12 : Situation professionnelle des palefreniers au jour de l'enquête

3.2.2 Les parcours de formation

Figure 13 : Diplômes détenus

Figure 14 : Abandon en fonction du niveau d'étude pour les non diplômés

Figure 15 : Relation entre secteur d'activité et abandon des études pour les apprentis

3.2.3 Les parcours dans l'emploi

Figure 16 : Insertion professionnelle au jour de l'enquête

Figure 17 : Durée de chômage des enquêtés

Figure 18 : Expérience des palefreniers au jour de l'enquête

3.2.4 Résultats des entretiens sur les causes de rupture de parcours dans la formation ou l'emploi

3.3 Les besoins du marché du travail : adéquation entre l'offre et la demande d'emploi

Tableau 2 : Analyse des 6 premiers métiers dans les offres bas-normandes Equi-ressources

3.3.1 Les métiers en tension

Introduction

La relation entre formation et emploi est étudiée à partir d'une triple entrée :

- Les résultats aux examens et les enquêtes d'insertion professionnelle existantes pour les élèves sortant de formations équinnes agricoles,
- Une enquête réalisée en 2011 par Equi-ressources en partenariat avec le Pôle Hippolia et l'Université de Caen sur le parcours des palefreniers-soigneurs
- L'analyse des besoins des employeurs tels qu'ils apparaissent aux travers des offres déposées au service emploi d'Equi-ressources.

Données express

- 82% de taux de réussite moyen en 2009 aux examens filière équine
- Un taux de poursuite d'études élevé, surtout pour les BEPA
- Un taux d'insertion sur le marché du travail à 12 mois qui tend à se dégrader pour les CAPA et Bac pro.
- Un métier en tension en 2010 en raison de qualifications insuffisantes : cavalier professionnel
- Quatre métiers avec des risques de tension ou des tensions saisonnières : moniteur, lad driver, cavalier d'entraînement, cavalier soigneur
- Les employeurs recherchent des candidats disposant d'une bonne expérience

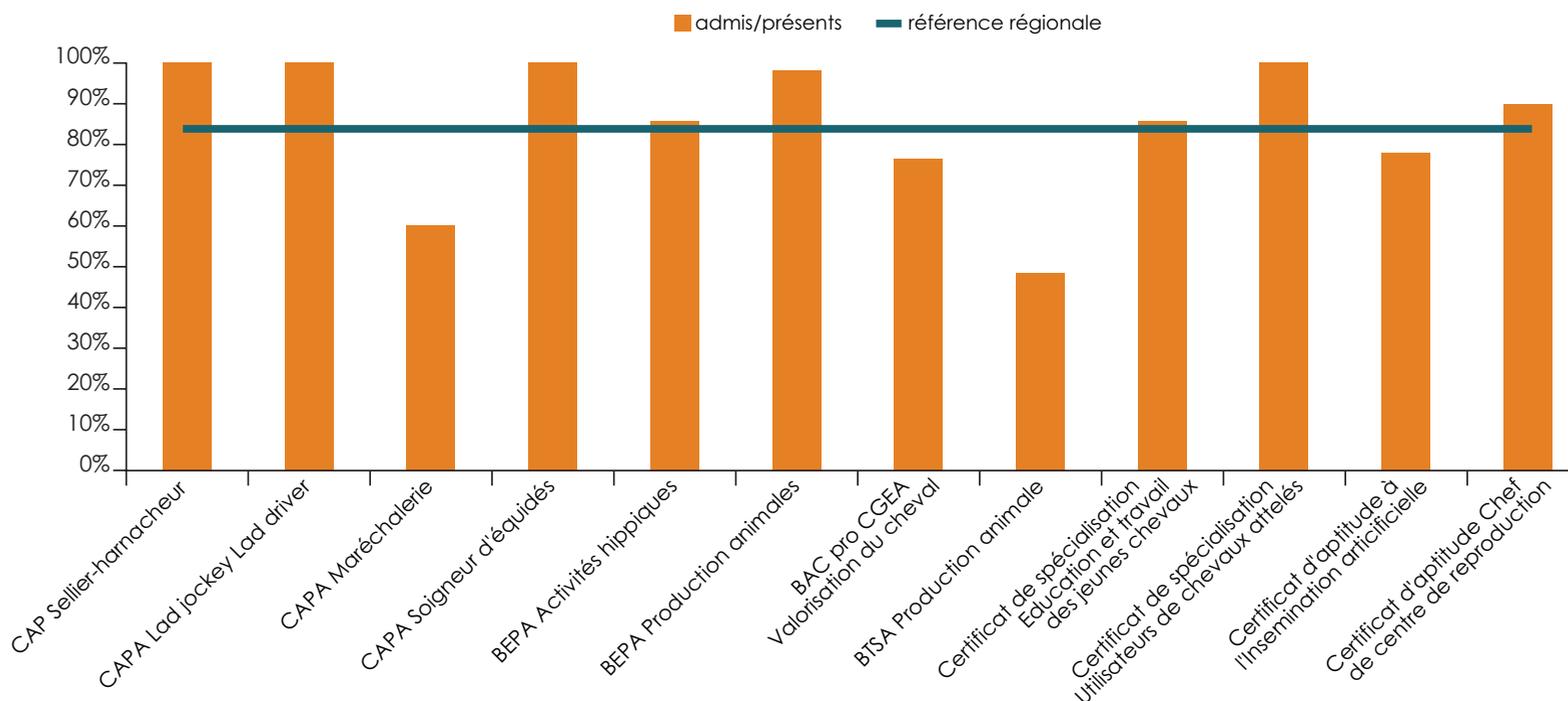
3.1 De la formation à l'emploi : l'insertion des diplômés

3.1.1 Les résultats aux examens

Le taux de réussite moyen aux examens des formations agricoles « filière équine » en Basse-Normandie s'élève à 82%, contre 81% pour la moyenne nationale. Les résultats au BTSA « module équin » sont faibles (48,3%) par rapport à ceux des formations CAPA (lad-driver et soigneur), BEPA AH et le certificat de spécialisation « utilisateur de chevaux attelés » qui affichent des résultats de 100% en 2009.

Les résultats des filles sont meilleurs que ceux des garçons en Bac pro et BTSA alors que ceux des garçons sont meilleurs en BEPA.

Figure 1 : Taux de réussite (%admis/présents) aux examens pour les formations agricoles filière équine de la région Basse-Normandie en 2009



Source : DRAAF / SRFD, 2010

■ 3.1.2 La rupture des contrats d'apprentissage

Le taux de rupture des contrats d'apprentissage dans la filière cheval s'élevait en 2010-2011 à 16,2%, contre 30,1% en 2009-2010, soit une diminution de moitié entre les deux années. Le taux de rupture est particulièrement élevé dans les formations de niveau V (66% des ruptures intervenues en 2010-2011, contre 34% intervenues en formations de niveau IV) et tend à croître pendant la première année de formation. En effet, près de 46% des ruptures observées en 2010-2011 ont lieu au cours de la première année, hors période d'essai. La majorité des ruptures est réalisée d'un commun accord mais 38% de celles-ci sont à l'initiative du jeune, pour incompatibilité entre l'entreprise et l'apprenti ou pour un changement d'orientation du jeune. L'information sur le devenir du jeune après rupture est difficile à obtenir mais l'on sait que 40% des jeunes ayant rompu leur contrat signent un nouveau contrat d'apprentissage juste après.

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

	2009-2010	2010-2011
Taux de rupture global	30,10%	16,20%
Formations de niveau V	60,40%	66%
Formations de niveau IV	39,50%	34%
Taux de rupture en 1 ^{ère} année	60,40%	66%
Taux de rupture en 2 ^{ème} année	39,80%	34%

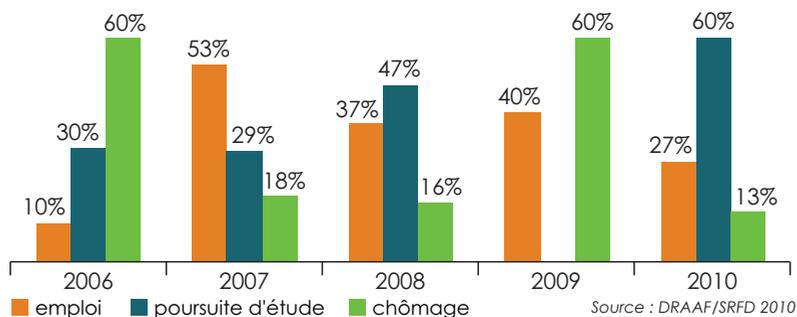
Source : Conseil régional Basse-Normandie, 2011

■ 3.1.3 L'insertion sur le marché du travail à 12 mois

Les services du ministère de l'Agriculture réalisent régulièrement des enquêtes sur l'insertion des sortants de formation. Pour les formations filière équines en Basse-Normandie, les résultats de ces enquêtes doivent être interprétés avec **prudence** en raison de la faiblesse du taux de réponses. (Les manques concernant certaines années ou certaines formations sont liés à la faiblesse du taux de réponses).

Figures 2 à 6 : Evolution de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de 2005 à 2010 au sein de différentes formations

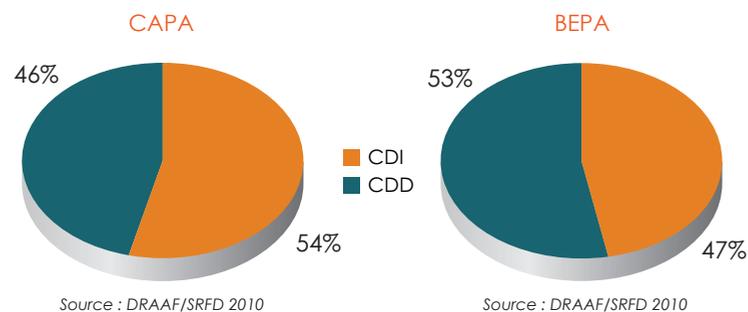
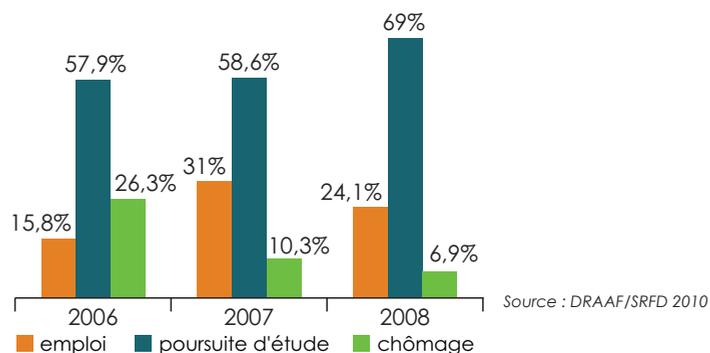
Evolution de l'insertion professionnelle des diplômés d'un CAPA



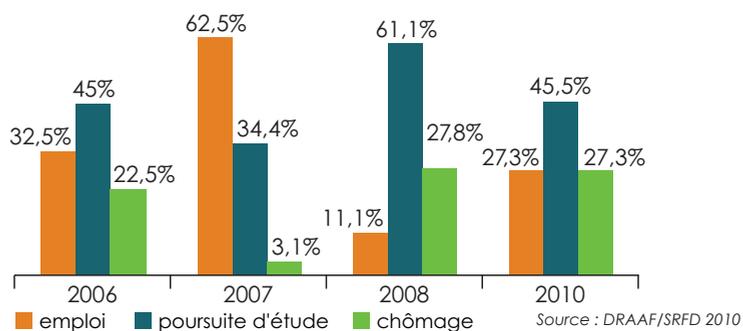
Un taux de poursuite d'études élevé marque les deux niveaux de formation et spécifiquement le BEPA. Ce taux est en hausse pour les titulaires de CAPA entre 2006 et 2010. Son évolution est plus erratique pour les Bac pro CGEA.

L'insertion professionnelle semble se dégrader pour les titulaires de CAPA entre 2007 et 2010.

Evolution de l'insertion professionnelle des diplômés d'un BEPA



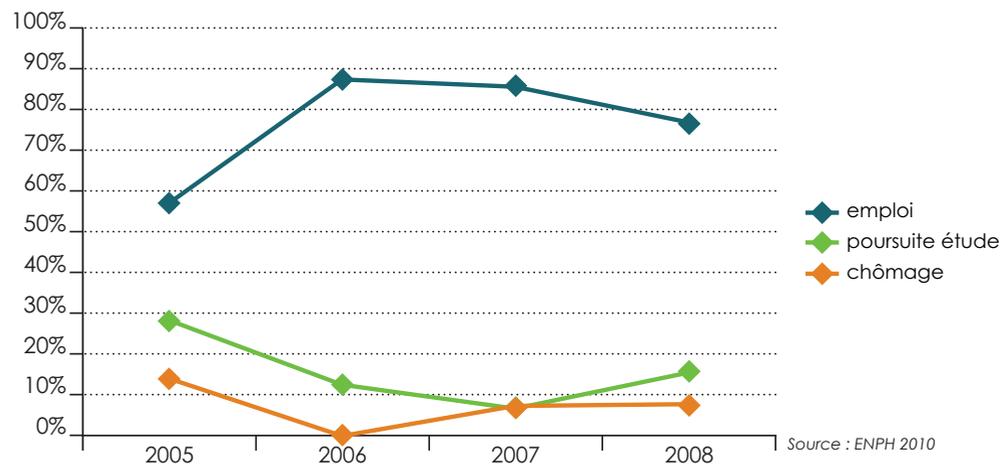
Evolution de l'insertion professionnelle des diplômés d'un Bac pro CGEA



Sur une période de 4 ans (2006-2010), 54% des titulaires de CAPA entrés sur le marché du travail ont été embauchés en CDI contre 46% en CDD. Sur trois ans (2007-2010), 47% des titulaires de BEPA AH entrés sur le marché du travail ont été embauchés en CDI, 20% en CDD, 22% en contrats aidés et 11% sur des missions d'intérim. Les données manquent pour les titulaires de Bac pro.

Figures 7 et 8 : Insertion professionnelle à 6 mois des titulaires des diplômes de l'Ecole nationale professionnelle des haras

Evolution de l'insertion professionnelle des titulaires des formations qualifiantes du Haras national du Pin de 2005 à 2008



Le certificat de spécialisation « Valorisation et travail du jeune cheval » présente, pour 2007 et 2008 des taux d'insertion à 6 mois de 100%.

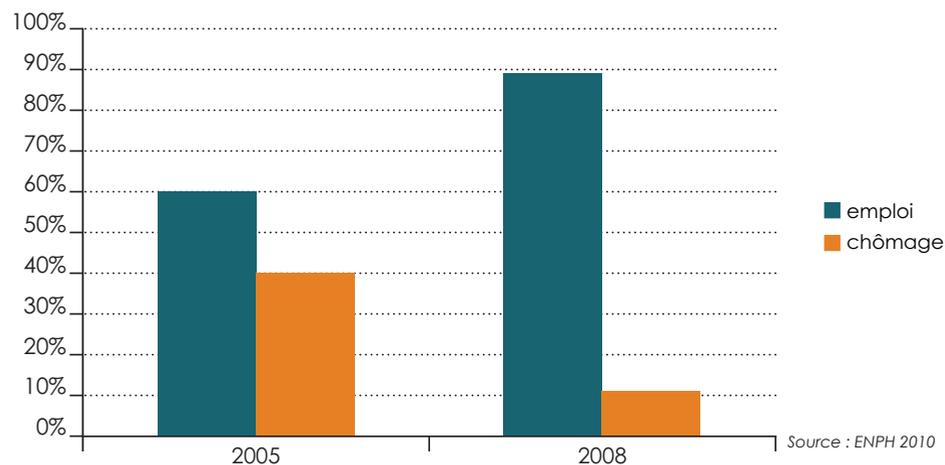
L'insertion des titulaires du CAP sellier se répartissent comme suit entre 2005 et 2009 :

- Poursuite d'études : 27%
- Emploi (indépendant et salarié) : 64%
- Chômage : 9%

L'insertion professionnelle (en indépendant) des titulaires du Brevet « Sellier » s'élève à 80% entre 2005 et 2009.

L'insertion professionnelle des titulaires du certificat de spécialisation « Utilisateur de chevaux attelés » s'améliore depuis deux ans.

Evolution de l'insertion professionnelle des titulaires de la formation qualifiante « utilisateur de chevaux attelés » du Haras national du Pin en 2009 et 2010

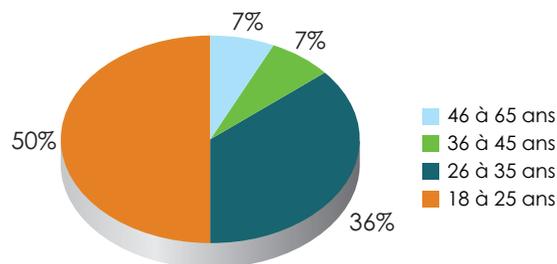


3.2 Parcours de formation, parcours dans l'emploi : l'exemple des palefreniers-soigneurs

Réalisée en 2011 dans le cadre d'un partenariat entre Equi-ressources, le Pôle Hippolia et l'Université de Caen, l'enquête sur les palefreniers-soigneurs repose sur un échantillon national de 400 palefreniers en activité et 350 employeurs. Le taux de réponses, pour les palefreniers et les employeurs, s'élève à 30%. Pour la Basse-Normandie, 50 palefreniers ont répondu à l'enquête et constituent l'échantillon traité ci-après.

■ 3.2.1 La structure de l'échantillon bas-normand

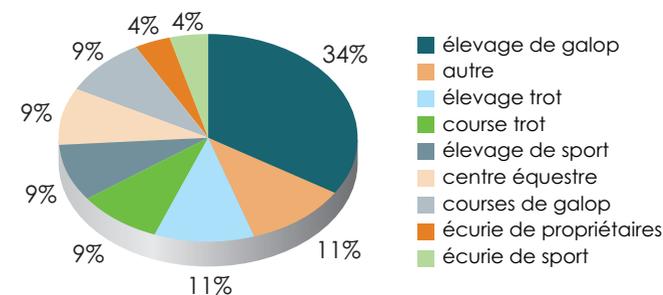
Figure 9 : Répartition par âge des palefreniers



Source : Université de Caen / Equi-ressources / Pôle Hippolia, 2011

50 % des palefreniers bas-normands enquêtés ont moins de 26 ans, contre 36% des salariés filière équine, tous métiers confondus. 86% ont moins de 36 ans.

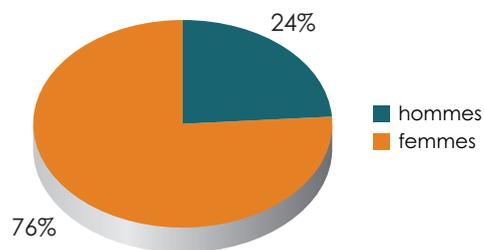
Figure 10 : Répartition par secteur des palefreniers



Source : Université de Caen / Equi-ressources / Pôle Hippolia, 2011

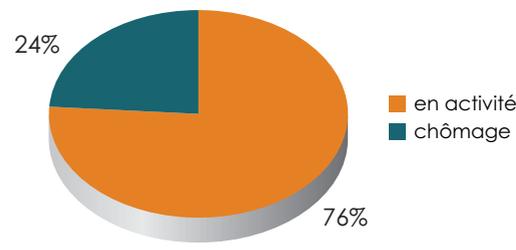
Le secteur du galop emploie 43% des palefreniers enquêtés. Dans la rubrique « autre » sont réunis les entreprises connexes (alimentation, habillement, etc.) à la filière ou les entreprises hors filière équine.

Figure 11 : Répartition hommes / femmes des palefreniers



Source : Université de Caen / Equi-ressources / Pôle Hippolia, 2011

Figure 12 : Situation professionnelle des palefreniers au jour de l'enquête

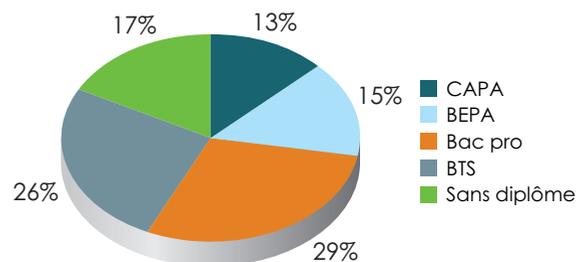


Les femmes sont largement majoritaires parmi les répondants.

Au moment de l'enquête, 76% des palefreniers sont en activité et 24% au chômage.

Parmi les diplômés, une proportion presque équivalente de palefreniers est titulaire d'un diplôme de niveau V (28%), IV (29%) ou III (26%). Pour près de 60% des palefreniers, le niveau de formation est plus élevé que nécessaire. L'observation fait apparaître un décalage entre le niveau d'emploi et le niveau de qualification. Plus d'une personne sur quatre, titulaire d'un niveau III, exerce un métier de niveau V. Une étude individualisée des parcours des titulaires de BTSA montre que le métier de palefrenier constitue une voie d'insertion dans la filière. Pour tous ces titulaires, le poste occupé est un premier poste dans la filière. Tous ces diplômés envisagent de changer de poste dès que possible et d'évoluer vers des postes à responsabilités dans la filière.

Figure 13 : Diplômes détenus



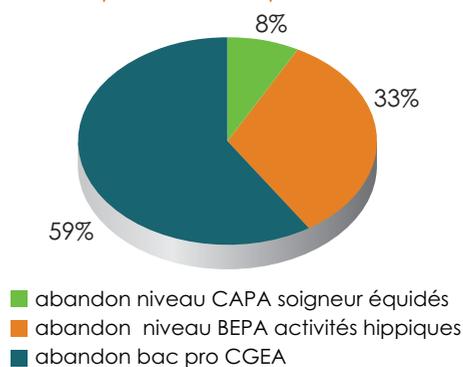
Source : Université de Caen / Equi-ressources / Pôle Hippolia, 2011

La proportion des « sans diplôme » est identique en Basse-Normandie et en France : 17%. Parmi les « sans diplômes » bas-normands, 50% ont débuté une formation par apprentissage et l'ont abandonné ; 50% n'ont jamais intégré de formation.

La moyenne d'âge des sans diplôme est de 30 ans (plus élevée que la moyenne de l'échantillon).

Les abandons en cours de formation CAPA sont relativement peu fréquents. L'abandon augmente avec le niveau de formation. 33% des palefreniers ayant abandonné l'ont fait au niveau du BEPA et 59% au niveau du Bac.

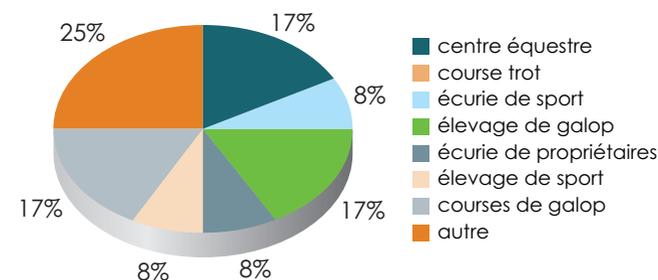
Figure 14 : Abandon en fonction du niveau d'étude pour les non diplômés



Source : Université de Caen / Equi-ressources / Pôle Hippolia, 2011

63% des enquêtés se déclarent satisfaits de leurs études. Celles-ci correspondent à leurs attentes et à leurs besoins professionnels. Parmi les insatisfaits, 19% sont titulaires d'un diplôme « filière équine ». Ils estiment que le CAPA est trop orienté vers l'élevage, que le Bac pro ne correspond pas à la demande des employeurs qui ne recherchent pas un tel niveau de formation pour l'exercice du métier de palefrenier.

Figure 15 : Relation entre secteur d'activité et abandon des études pour les apprentis

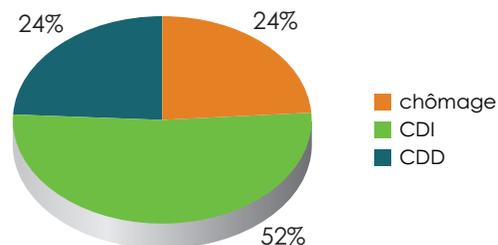


Source : Université de Caen / Equi-ressources / Pôle Hippolia, 2011

■ 3.2.3 Parcours dans l'emploi

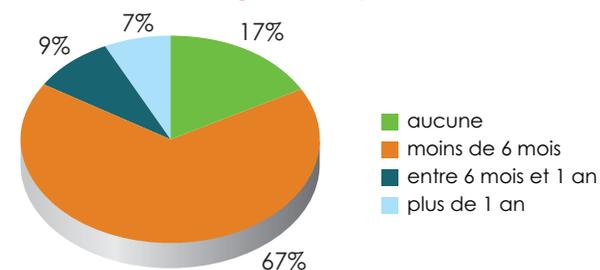
Les palefreniers débutent très tôt leur carrière. Près de 94% des palefreniers enquêtés débutent leur carrière avant 25 ans (41.5% entre 16 et 18 ans et 52% entre 19 et 24 ans). Seuls 6.5% des nouveaux entrants dans le secteur sont âgés de plus de 24 ans.

Figure 16 : Insertion professionnelle au jour de l'enquête



Source : Université de Caen / Equi-ressources / Pôle Hippolia, 2011

Figure 17 : Durée de chômage des enquêtés



Source : Université de Caen / Equi-ressources / Pôle Hippolia, 2011

L'insertion professionnelle des palefreniers s'effectue plutôt sur des contrats stables. 44% des 16-18 ans et 58% des 19-24 ans sont embauchés en CDI (contre 21% et 25% en CDD pour les tranches d'âge correspondantes).

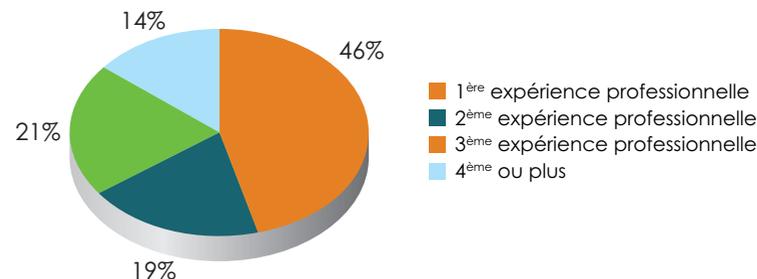
Au moment de l'enquête, 24% des palefreniers bas-normands enquêtés étaient au chômage. Le chômage est plus élevé chez les jeunes (31.5% des 16-18 ans).

Sur l'ensemble des enquêtés, seuls 17% n'ont jamais connu de période de chômage pendant leur carrière. Toutefois, pour la majorité, les périodes de chômage n'excèdent pas 6 mois (67% des enquêtés). Seuls 7% connaissent des périodes de chômage de plus d'un an.

Parmi ceux qui étaient en activité (16-24 ans) au moment de l'enquête, 46% vivaient leur première expérience professionnelle, 19% la seconde, 21% la troisième. 8% avaient déjà connu entre 4 et 5 employeurs différents et 5% (chez les 16-18 ans) 6 employeurs différents.

Plus de la moitié des palefreniers enquêtés (54%) connaissent, avant 24 ans, plus d'une expérience professionnelle. 40% d'entre eux ont, avant 24 ans, au moins 3 expériences professionnelles. La durée moyenne dans un poste pour les moins de 24 ans est de 1 an et 3 mois.

Figure 18 : Expériences des palefreniers au jour de l'enquête



Source : Université de Caen / Equi-ressources / Pôle Hippolia, 2011

■ 3.2.4 Résultats des entretiens sur les causes de rupture de parcours dans la formation ou l'emploi

20 entretiens ont été réalisés en septembre 2011. Il en ressort que les abandons d'étude résultent majoritairement de problèmes personnels ou familiaux. Les changements d'employeurs ou de secteur d'activité sont principalement dues à des conditions de travail difficiles (horaires extensibles, week-ends travaillés) ou à des accidents (25% des interviewés ont été accidentés au moins une fois). Les femmes quittent le secteur pour des raisons familiales (grossesse). 50% des interviewés se déclarent insatisfaits de leurs conditions de travail.

3.3 Les besoins du marché du travail : adéquation entre offre et demande d'emploi

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

■ 3.3.1 Les métiers en tension

Deux critères peuvent être retenus pour définir un métier en tension : un critère quantitatif (le rapport offres/candidatures) et un critère qualitatif, lorsque les candidatures, bien que suffisamment 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 des places singulières, l'aspect qualitatif de l'adéquation offres/candidatures est particulièrement important.

■ 3.3.2 Les tensions quantitatives

Selon l'INSEE, un métier est en tension dès lors que les candidatures sont inférieures aux offres. Pour Equi-ressources, l'expérience montre qu'en deçà de trois candidatures par offre, l'employeur est difficilement satisfait. Le seuil de trois candidatures pour une offre a donc été retenu pour définir un métier en tension.

Au niveau national, sur un échantillon de 400 offres et candidatures gérées en 2010, trois métiers apparaissent en tension :

- Cavalier d'entraînement : 2.7 candidatures par offre
- Moniteur : 2.1 candidatures par offre
- Maréchal-ferrant : 2.6 candidatures par offre

En Basse-Normandie, comme l'indique le tableau 2 (p. 40), les tensions quantitatives sont moins fortes. Néanmoins, des risques de tensions ponctuelles et/ou saisonnières existent sur les métiers de moniteur, cavalier d'entraînement et de lad-driver.

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 est hors d'atteinte.

Les candidatures de moniteurs sont insuffisantes 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, hormis la difficulté de trouver des salariés (beaucoup privilégient l'installation), font défaut également certaines spécialités telles que des compétences en maréchalerie de course.

Les métiers en tension peuvent également évoluer en fonction des saisons et de la conjoncture économique. Sur la première moitié de l'année 2010, le métier de palefrenier apparaissait en tension avec 2.6 candidatures par offre alors qu'au terme de l'année le nombre de candidatures par offre s'élevait à 5. Ceci résulte vraisemblablement d'une hausse de la demande d'assistants d'élevage en saison de monte. Les employeurs ont de plus en plus souvent tendance à désigner par le terme générique de palefrenier, ces ouvriers spécialistes de l'élevage équin.

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

■ 3.3.3 Les tensions qualitatives

L'analyse des candidatures de maréchaux montre que seules 0.8 candidatures par offre au lieu de 2.6 répondent aux besoins minimaux des employeurs en formation et expérience. Il n'est pas rare que se positionnent, sur des postes de maréchaux 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 (13 par offre pour la France, 17 pour la Basse-Normandie), le niveau équestre de la majorité des candidats ne répond pas aux exigences du poste et témoigne, de leur part, d'une confusion nette entre les compétences d'un cavalier amateur et celles d'un cavalier professionnel.

Avec 6.6 candidatures par offre, le métier de groom n'est à priori pas en tension. Toutefois, les employeurs ont beaucoup de mal à trouver des grooms titulaires du permis poids-lourd.

Le tableau ci-après 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.

Tableau 2 : analyse des 6 premiers métiers dans les offres bas-normandes Equi-ressources en 2010

Métier	Palefrenier soigneur	Cavalier de sport	Lad driver	Moniteur	Cavalier d'entraînement	Cavalier soigneur	
Nombre d'offres	107	13	29	41	47	28	
Nombre de candidatures par offre	14,9	17,4	8,5	7,7	8,4	19,3	
% CDI	20,1%	60%	37,0%	39,5%	17%	27,5%	
% CDD évolutif CDI	27,7%	10%	28,3%	16,3%	36,2%	31%	
% CDD	52,2%	30%	34,8%	44,2%	46,8%	41,4%	
Qualités principales recherchées par les employeurs	Conduite tracteur, entretien matériel agricole, bricolage... mais aussi bases de maréchalerie et premiers soins POLYVALENCE	Expérience en compétition pro et ou jeunes chevaux, Permis C TECHNIQUE	Expérience dans le Trot, savoir driver, formation BEPA ou CAPA lad driver, techniques d'élevage EXPERIENCE et FORMATION	BPJEPS ou BEES 1 impératif, permis EB ou C, expérience au moins 1 an, débouillage souhaité DIPLOME	Débouillage, expérience Galop ou compétition amateur CSO, permis EB, conduite de tracteur, poids maxi autour de 65kg EXPERIENCE	Expérience en compétition amateur, travail à la longe, permis E ou C et conduite de tracteur pour entretien des écuries, toilettage / nattage POLYVALENCE	
Profil type des candidats		Très peu de candidats avec expérience en compétition pro : profil amateur Peu de permis C	86% avec CAPA, BEPA ou Bac pro orienté Trot	BPJEPS, sortie compétition amateur permis C : à peine 30%	Expérience dans le galop BEPA ou CAPA lad jockey Galop 7 et +	83% candidats avec galop 7 mais peu d'expérience en compétition 67% avec permis E et 33% permis C	
Adéquation offres / candidatures	Quantitative	Bonne	Bonne	Risque de tensions	Risque de tensions et tensions saisonnières	Risques de tensions	Bonne
	Qualitative	Bonne	Mauvaise	Bonne	Bonne	Bonne	Moyenne

Source : Equi-ressources

EMPLOI, MÉTIERS ET FORMATIONS DANS LA FILIÈRE ÉQUINE EN BASSE-NORMANDIE

Né en septembre 2010 au sein d'Equi-ressources, l'Observatoire des métiers, de l'emploi et des formations filière équine est un instrument d'analyse et de prospective au service des employeurs, des organismes de formation et des décideurs institutionnels du secteur.

Les informations traitées dans ce rapport sont issues des services de la Région Basse-Normandie, du Conseil des chevaux, des services de l'Etat et des établissements bas-normands de formation. Complétées par les nouvelles données qualitatives accessibles grâce au travail sur le placement réalisé en Basse-Normandie par Equi-ressources, avec l'appui de Pôle emploi, ces informations ouvrent de nouvelles perspectives.

Ce premier rapport régional 2012 dresse un tableau des points de convergence et des contrastes entre les logiques de formation, de métiers et la réalité du marché de l'emploi dans la filière équine bas-normande.

Contact :

équi-ressources
Haras national du Pin
61310 Le Pin au Haras
Tel : 02 33 39 58 57
Fax : 02 33 35 98 42
info@equiressources.fr
www.equiressources.fr



Edité par :

Institut français du cheval
et de l'équitation
Les écuries du bois
61310 Le Pin au Haras
Tel : 02 33 12 12 27
Fax : 02 33 39 37 54
librairie@ifce.fr
www.haras-nationaux.fr
ISBN : 978-2-9152-5028-2
ISSN : 2110-0608