



Rapport national Emploi, métiers et formations dans la filière équine



Emploi, métiers et formations dans la filière équine



REMERCIEMENTS

Coordination du rapport

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

Rédaction

Chloé Abellan, Équi-ressources, IFCE

Comité de rédaction

Geneviève Ardaens, IFCE
Sylvie Doaré, IFCE
Pascale Heydemann, IFCE
Eric Leclerc, IFCE
Claire Cordilhac, Équi-ressources, IFCE

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 : Élise David, Julie Fleury, Charlène Lourd et Virginie Mayot.

Ministère de l'Agriculture : Filipe Santos, Frédéric Lequèvre.

Ministère de la Jeunesse et des Sports : Catherine Rochet

Ministère de l'Éducation nationale : Aurélie Demongeot

Fédération française d'équitation : Pierre Ollivier.

Commission paritaire nationale de l'emploi des entreprises équestres:
Clément Chantepie.

Conseil régional de Basse-Normandie : Annie Rossi et Teddy Gris

L'ensemble des établissements scolaires ayant communiqué
les effectifs de leurs promotions.

Photos de couverture, de gauche à droite : Scoop Dyga, V. Niquin, E. Knoll

© Institut français du cheval et de l'équitation, 2014.

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

Repères p. 8

I – L'emploi équin : périmètre et effectifs p. 9

II – La structure de l'emploi équin p. 14

III – Une filière d'emploi dynamique p. 20

II LES FORMATIONS AUX MÉTIERS DU CHEVAL p. 23

Repères p. 24

I – L'organisation des formations filière équine p. 25

II – Les effectifs en formation en 2009-2012 p. 28

III – L'évolution des effectifs en formation filière équine (2000-2012) p. 32

IV – L'apprentissage p. 37

V – Les réformes entre 2009 et 2012 : quels impacts ? p. 40

VI – Les réformes en cours p. 41

III L'ADÉQUATION EMPLOI-FORMATION p. 43

Repères p. 44

I – De la formation à l'emploi : l'insertion des diplômés p. 45

II – La demande des employeurs : analyse d'un panel d'offres p. 46

III – Les métiers en tension p. 52

IV – Le profil des candidats : analyse d'un panel de 790 candidatures p. 55

V – Propositions p. 57

CONCLUSION p. 59

ANNEXES p. 60

GLOSSAIRE

AFASEC	Association de formation et d'action sociale des écuries de courses
ATE	Accompagnateur de tourisme équestre
Bac pro	Baccalauréat professionnel
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 des entreprises équestres
CQP ASA	Certificat de qualification professionnelle Aide-soigneur animateur
CQP EAE	Certificat de qualification professionnelle Enseignant animateur d'équitation
CQP ORE	Certificat de qualification professionnelle 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
DU	Diplôme universitaire
ENE	École nationale d'équitation
ENPH	École nationale professionnelle des haras
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

AVANT-PROPOS

Né en septembre 2010 au sein d'Équi-ressources, l'Observatoire de l'emploi, des métiers 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, à repérer les principaux métiers, à préciser les effectifs en formation filière équine et 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 (2011) dressait un état des lieux du marché de l'emploi « cheval » et de sa mise en relation avec les formations et les compétences. Il illustrait les limites des données existantes. À partir de ce premier constat, des enquêtes, recherches et réflexions ont débouché sur des analyses plus précises de la structure et de la dynamique de l'emploi équin. Cette seconde édition actualisée intègre de nouvelles données sur la reconversion, sur les métiers en tension, ainsi que les toutes dernières données en matière d'emploi et de formation.



PARTIE
I

FILIÈRE ÉQUINE ET EMPLOI

REPÈRES

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 identifiables, 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 à l'autre.

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.

Structurée autour de quatre secteurs (élevage, courses, sport/loisirs et viande), la filière équine générait en 2012, un chiffre d'affaires de 14,5 milliards d'euros¹, dont 10 milliards réalisés par le seul secteur des courses.

Dans ce contexte, 52 000 entreprises² structurent le marché de l'emploi équin dont les effectifs, toutes catégories d'emplois confondues, étaient évalués, en 2012, à environ 180 000 emplois (dont 57 000 en activité principale)³. Près de 114 000 personnes occupent un emploi en lien avec la production ou l'utilisation des équidés, et plus de la moitié d'entre elles exercent dans le secteur de l'élevage. Toutefois, le travail avec les chevaux n'est une activité principale que pour 37 500 personnes.

Dans cette première partie seront successivement abordés :

- 1) les problèmes de définition et de quantification de l'emploi équin ;
- 2) la structure du marché du travail telle qu'elle se dessine au travers des métiers, de la répartition hommes/femmes, des contrats et des conditions de travail ;
- 3) la dynamique de l'emploi équin.

1. Les observatoires économiques régionaux, *les chiffres de la filière équine française*, 2013.

2. *Annuaire ECUS*, Haras nationaux, 2013.

3. *Annuaire ECUS*, *op. cit.*

I L'EMPLOI ÉQUIN : PÉRIMÈTRE ET EFFECTIFS

1. Définir l'emploi dans la filière équine

Le décompte des emplois équins se heurte aux limites des données statistiques disponibles. Aucune des codifications existantes au sein des organismes nationaux tels que l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), le Pôle emploi ou la Mutualité sociale agricole (MSA), ne permet de repérer avec précision les emplois de la filière cheval. Il en résulte une estimation fondée sur des méthodes variables selon les sources.

Tableau 1 : Les différents organismes disposant d'informations sur l'emploi dans la filière équine

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	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 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	Représentativité limitée à l'emploi équin salarié.

L'estimation la plus complète de l'emploi équin est réalisée à ce jour par l'Observatoire économique et social du cheval (OESC). L'Observatoire a élaboré une estimation de l'emploi salarié fondée sur les données de la Mutualité sociale agricole et une estimation de l'emploi indépendant, à partir de ses propres enquêtes, réalisées par les Observatoires économiques régionaux (OER), mis en œuvre par les Conseils des chevaux. À ces données s'ajoutent, pour

les éleveurs, celles de la base SIRE de l'Institut français du cheval et de l'équitation (IFCE). Depuis 2007, la base d'Équi-ressources apporte un éclairage complémentaire sur les métiers dans l'emploi salarié équin.

En 2013, une refonte complète de la méthode d'estimation de l'emploi a été menée par l'OESC. Elle a permis d'appliquer, à l'emploi équin, la définition de l'INSEE et du Bureau international du travail (BIT). Grâce à cette nouvelle approche, des comparaisons plus précises sont désormais possibles avec l'emploi total en France, mais aussi à l'international, tout en tenant compte de la pluri-activité d'une partie des acteurs de la filière équine.

Selon le BIT, l'emploi se définit comme la réalisation d'une activité en soi et repose sur les critères suivants :

- existence ou non d'un revenu ;
- concerne toute personne âgée de 15 ou plus ;
- porte sur un minimum d'1 heure de travail dans une semaine de référence ;
- les contrats d'apprentissage et les aides familiaux sont inclus.

Dans les chiffres de l'emploi publiés en France par l'INSEE, pour les personnes ayant une double activité, seule l'activité la plus rémunératrice est retenue.

Attention aux comparaisons

Pour appliquer ces définitions au secteur équin tout en tenant compte de l'importance de la pluri-activité, deux niveaux de décompte sont considérés depuis 2013 :

- emploi total : toutes personnes ayant un emploi lié aux équins ;
- activité principale : toutes personnes dont cet emploi constitue l'activité principale.

Ce changement d'unités a pour conséquence que les indicateurs d'emplois publiés en 2013 dans l'Annuaire ECUS ne peuvent être comparés avec ceux des éditions antérieures.

2. L'apport des données d'Équi-ressources

Fruit d'un quadruple partenariat entre l'IFCE, le Pôle Hippolia, le Pôle emploi et le Conseil régional de Basse-Normandie, Équi-ressources, né en 2007, est une « agence pour l'emploi » du cheval, dont la vocation centrale est le rapprochement entre l'offre et la demande, sur l'ensemble du territoire national, pour tout secteur d'activité « cheval » et tout niveau de recrutement.

Aux partenaires fondateurs est venu 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, basée à Chantilly.

Équi-ressources gère un panel national d'offres¹ en forte croissance (augmentation moyenne de 19 % depuis 2011). Créé en région Basse-Normandie, le réseau a profité d'un développement local dans un premier temps et s'étend depuis 2012 à l'échelle nationale, ce qui lui confère une meilleure représentativité. À ces offres répond un panel croissant de candidats

1. 1 518 offres d'emploi déposées et gérées en 2013 contre 1 000 en 2010.

(4 800 comptes candidats créés en 2013 contre 2 500 en 2010). Ces données permettent de réaliser une approche par métier et un suivi de la dynamique des emplois.

Une fois définies les limites imposées à l'analyse par l'état actuel des données statistiques, comptabiliser l'emploi équin nécessite de définir le périmètre concerné.

3. Le périmètre de l'emploi équin dans la filière cheval

Où commence et où s'achève l'emploi équin ? De toute évidence, un poste de cavalier professionnel est un emploi dans la filière équine. En revanche, un poste de formateur en zootechnie, dans un cursus de formation agricole avec spécialité « filière équine », l'est-il également ? 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 ;
- **les emplois indirects** : générés par des activités connexes à celles de la filière ;
- **les emplois induits** : existants dans des industries en marge de la filière mais qui en stimulent l'activité.

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 ou transporteurs, vendeurs de produits équins, fournisseurs et prestataires d'entreprises, etc.).

4. Les chiffres de l'emploi équin dans l'emploi total

En 2013, l'Observatoire économique et social du cheval estimait les emplois dans la filière équine à 179 392¹. Par contre, seulement 57 300 de ces emplois constituent, pour leur titulaire, une activité principale (soit 32 % de l'emploi total). Ce secteur est donc fortement marqué par la pluri-activité de ses acteurs. Ce phénomène est particulièrement manifeste dans le domaine de l'élevage (12 % des emplois en activité principale). Dans le secteur des courses, la pluri-activité (7 % des emplois en activité principale) concerne majoritairement les entreprises spécialisées dans les paris².

Les emplois de la filière équine représentent environ 0,7 % de l'emploi total en France selon la définition retenue (population active au sens de l'INSEE et du BIT)³.

Comparée aux grandes branches d'activité comme l'automobile (3 millions d'emplois) ou l'agriculture au sens large⁴ (2,5 millions), la filière cheval représente un gisement d'emplois modeste mais dynamique (cf. Une filière d'emploi dynamique, p. 20).

À titre de comparaison, le Royaume-Uni comptabilisait, en 2009, 41 000 emplois directement liés au cheval⁵ pour une population active de 29,7 millions d'habitants. Aux États-Unis, les

1. *Annuaire ECUS*, 2013. Sur la base des données 2012 de la Mutualité sociale agricole et des enquêtes réalisées par les OER.

2. Pour seulement 7 % des 37 249 emplois des entreprises de paris, l'activité de paris hippiques constitue une activité principale (données *Annuaire ECUS*, 2013).

3. « Emploi salarié et non salarié au 31 décembre 2012 », données INSEE, 2013.

4. « Structure de l'emploi total par grand secteur d'activité en 2012 : comparaisons régionales », données INSEE, 2013.

5. Lantra, *A study into the Business and Skills Requirements of the UK Equine Industry*, janvier 2011. Toutefois, d'autres sources évoquent 50 000 emplois directs et entre 150 000 et 250 000 emplois indirects (Henley Center, *L'industrie équine en Grande-Bretagne*, 2004).

emplois de la filière cheval en équivalents temps plein sont estimés à 1,4 million¹ pour une population active de 155 millions de personnes.

Sur les 180 000 emplois² qui constituent la filière équine française, plus de 125 000 sont en lien direct avec les équidés. Ils représentent l'activité principale d'environ 57 000 personnes, soit près d'un tiers de la population active de la filière équine.

Tableau 2 : Répartition des emplois dans la filière équine

	Total emplois	Dont activité principale
Emplois directement liés au cheval	126 436	42 401
Producteurs et utilisateurs du cheval	113 916	37 507
Prestataires autour du cheval	12 520	4 894
Emplois indirectement liés au cheval	52 956	14 900
Vendeurs de produits équins	38 910	3 776
Fournisseurs d'entreprises	6 550	3 970
Prestataires d'entreprises	932	650
Organisation et développement	6 564	6 504
Total emplois	179 392	57 301

Source : *Annuaire ECUS*, IFCE, 2013.

L'emploi direct agricole (élevage, équitation, courses et autres utilisateurs du cheval) représente 63,5 % du périmètre total de l'emploi équin. À ces emplois s'ajoutent les emplois directs non agricoles (cabinets vétérinaires, maréchaux-ferrants, autres prestataires de soins, transporteurs, loueurs, courtiers, agences de ventes aux enchères, abattoirs, équarisseurs...) qui représentent 7 % du total. Enfin, 29,5 % de l'emploi équin est constitué d'emplois indirects.

5. La répartition géographique des entreprises équines

Le quart nord-ouest de la France (principalement la Basse-Normandie et les Pays de la Loire) réunit la majorité des entreprises agricoles et non agricoles.

Les emplois non agricoles sont davantage concentrés en Île-de-France et en Rhône-Alpes où sont installées de nombreuses entreprises de maréchalerie et d'équipement, ainsi que des cabinets vétérinaires. Leur présence est liée à une forte pratique amateur de l'équitation dans ces régions.

Il est possible de dresser une cartographie des entreprises agricoles à l'échelle nationale. Elle s'appuie sur les élevages de plus de 10 juments, les entraîneurs de galopeurs ayant une licence professionnelle et les établissements équestres afin de déterminer au mieux les emplois susceptibles de constituer une activité principale et ainsi éliminer les données concernant les éleveurs et entraîneurs amateurs ou les structures de taille trop modeste pour employer des salariés.

1. Deloitte Consulting LLP, *The Economic Impact of the Horse Industry in the United States*, 2005.

2. Ce tableau présente les chiffres d'emplois obtenus avec la nouvelle méthodologie de décompte (voir p. 10).

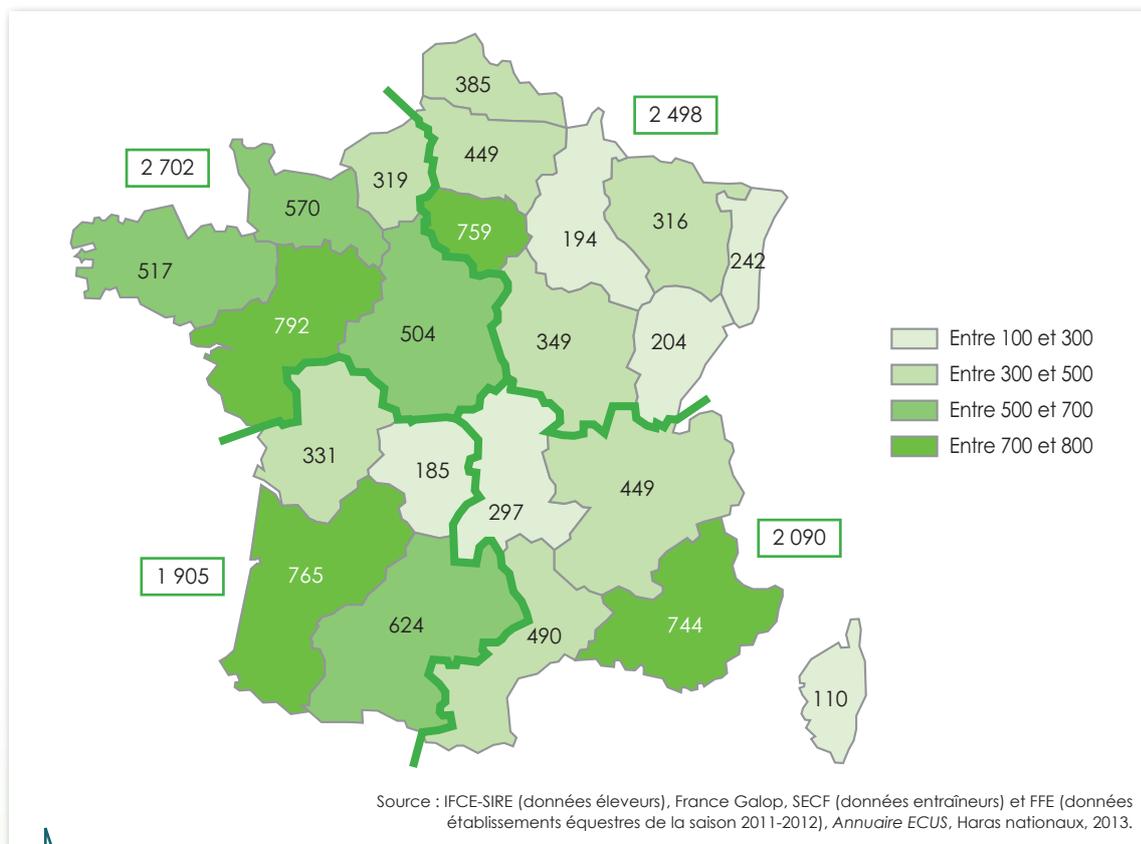


Figure 1 : Répartition géographique de l'emploi en France en nombre d'entreprises

La répartition géographique des entreprises montre que la zone nord ouest est la plus dynamique. Elle concentre une grande partie des élevages de plus de 10 juments (242 des 833 éleveurs recensés sur les seules régions Basse-Normandie et Pays de la Loire). Par contre, les activités équestres tendent à répartir les entreprises agricoles à l'échelle nationale. En effet, certaines zones pauvres en élevage sont très denses en pratique ou tourisme équestres (principalement les régions Aquitaine, Midi-Pyrénées, Rhône-Alpes, Île-de-France et Provence-Alpes-Côte d'Azur). Les régions Pays de la Loire et Aquitaine concentrent une activité soutenue dans les 3 secteurs : élevage, entraînement et établissements équestres. Enfin, les entreprises d'entraînement de galopeurs sont principalement localisées dans les régions dotées d'hippodromes (à eux seuls, la Picardie et les Pays de la Loire regroupent plus d'une centaine d'entreprises).

En résumé

- Entreprises agricoles (élevages, entraîneurs et établissements équestres) en 2012 : 52 000.
- Total emploi national 179 392 en 2012 dont :
 - emplois directs : 126 436 (dont 42 401 en activité principale) ;
 - emplois indirects : 52 956 (dont 14 900 en activité principale).
- Chiffre d'affaires de la filière : 14,5 milliards d'euros.

II LA STRUCTURE DE L'EMPLOI ÉQUIN

1. Définir les métiers du cheval

Selon la définition étymologique¹, un métier est à la fois un travail dont on peut tirer un revenu et un savoir-faire professionnel. La notion de métier comprend donc celle de l'emploi dans sa dimension « activité rétribuée » et celle de compétences professionnelles (connaissances, savoir-faire et savoir être).

Plus de 100 métiers ont été dénombrés dans le secteur du cheval². Ce chiffre est symbolique car le décompte des emplois sous l'angle du métier exercé se heurte à d'insolubles problèmes de définition. La polyvalence d'un grand nombre de professionnels du cheval est une limite à la clarification des données. Un même individu peut cumuler plusieurs métiers : directeur de centre équestre, enseignant d'équitation, cavalier professionnel et éleveur (propriétaire d'au moins une poulinière). Doit-il alors être comptabilisé comme cavalier, comme enseignant, comme éleveur ou comme gérant ? Ce phénomène est d'autant plus marqué que la filière équine regroupe un très grand nombre de personnes pour lesquelles il ne s'agit pas de l'activité principale (notamment dans les petites et très petites structures). La pluri-activité (en milieux agricoles ou non) est également une caractéristique forte (cf. page 11).

Par ailleurs, la définition même de certains métiers est sujette à caution : un cavalier professionnel est-il un cavalier de haut niveau valorisant les chevaux ou un cavalier de niveau intermédiaire employé pour sortir les chevaux d'une écurie ou d'un centre équestre ? À partir de quel pourcentage d'activité en lien avec le cheval est-on vétérinaire équin ?

Les évaluations qui suivent, réalisées à partir des données disponibles, restent donc discutables. Toutefois, elles sont indispensables pour analyser l'adéquation entre l'emploi et la formation.

2. Structure de l'emploi par secteur

La répartition sectorielle des offres d'emploi gérées par Équi-ressources illustre la dynamique de certaines activités. Le secteur des centres équestres est le premier secteur de recrutement, témoignant en cela de la croissance du secteur sport/loisirs. Vient en deuxième position le secteur du galop, recruteur important en raison du turn-over et de son dynamisme économique.

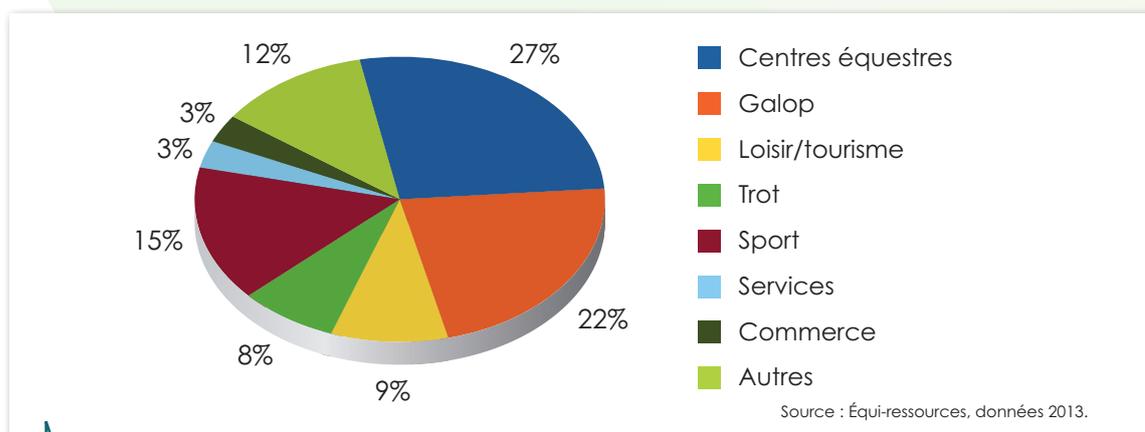


Figure 2 : Répartition sectorielle des offres gérées en 2013 par Équi-ressources

1. Du latin *ministerium* qui signifie « fonction de serviteur, service, fonction », *Dictionnaire de la langue française*. Nous laissons de côté le métier en tant que « secteur d'activité d'une entreprise ».

2. *Guide des 100 métiers du cheval*, Équi-ressources & Cheval magazine, 2010, voir également le guide réalisé en 2013 par Équi-ressources en partenariat avec l'Onisep, *La Filière équine : métiers et formations*.

3. Un marché de l'emploi salarié structuré autour de 30 métiers

Les offres enregistrées par Équi-ressources entre mai 2007 (année de sa création) et fin 2010 (2 750 offres) ont permis de réaliser une première approche dans la mesure où elles reflétaient un marché structuré par la fonction recherchée par l'employeur et celle proposée par le candidat. Depuis, le développement d'Équi-ressources a permis de recenser 4 120 offres supplémentaires dont 1 518 en 2013. L'augmentation du nombre d'offres induit un gain en représentativité sur le marché de l'emploi salarié, principalement en Basse-Normandie (396 offres en 2013), mais également à l'échelle nationale.

En 2013, 30 métiers composent l'essentiel du marché du travail (seulement 2,77 % des annonces concernent d'autres métiers que les 30 listés ci-dessous). L'analyse de ces offres permet une première hiérarchisation des métiers en présence.

Tableau 3 : Répartition des offres d'emploi par métier déposées sur Équi-ressources en 2013

Moniteur d'équitation	22,1 %	Cocher/meneur	1,3 %
Palefrenier	17,0 %	Chargé de communication/ marketing	1,3 %
Cavalier d'entraînement	11,7 %	Secrétaire administrative	1,2 %
Cavalier soigneur	5,9 %	Responsable d'écurie	1,1 %
Accompagnateur de tourisme équestre	4,7 %	Chargé de projet	0,8 %
Assistant d'élevage	4,1 %	Étalonnier	0,5 %
Lad-driver/lad-jockey	4,1 %	Inséminateur	0,4 %
Groom	3,6 %	Instructeur	0,3 %
Animateur	3,0 %	Entraîneur	0,3 %
Commercial vendeur	3,0 %	Sellier/harnacheur	0,3 %
Agent d'entretien	2,9 %	Directeur	0,3 %
Responsable RH/formation	1,9 %	Ingénieur d'études/R&D	0,3 %
Cavalier sport	1,7 %	Veilleur de nuit	0,1 %
Responsable d'élevage	1,5 %	Vétérinaire	0,1 %
Maréchal-ferrant	1,5 %	Gardien	0,1 %

Source : Équi-ressources, données 2013.

Sur ces 30 métiers, 7 totalisent près de 70 % du total des offres : moniteur d'équitation, palefrenier, cavalier d'entraînement, cavalier soigneur, accompagnateur de tourisme équestre, assistant d'élevage et lad-driver/lad-jockey. Le secteur sport/loisirs concentre la plus grande partie des offres (36 %), suivi par le secteur des courses (34 %).

En 2013, ces métiers font appel à des niveaux¹ de formation V ou IV. Le développement des postes de moniteur, ATE et assistant d'élevage² pour lesquels le niveau IV est souvent demandé permet de constater une hausse de la demande du niveau de formation entre 2010 et 2013.

1. Les formations s'échelonnent du niveau VI (sans diplôme, 4^e), au niveau I (bac +5 et plus). Le niveau V est celui du CAPA (< bac) et le niveau IV est celui du baccalauréat.

2. Le bac pro CGEH est fortement apprécié par les employeurs, *Assistant et responsable d'élevage : les besoins de la filière en cadres intermédiaires*, Équi-ressources, 2014.

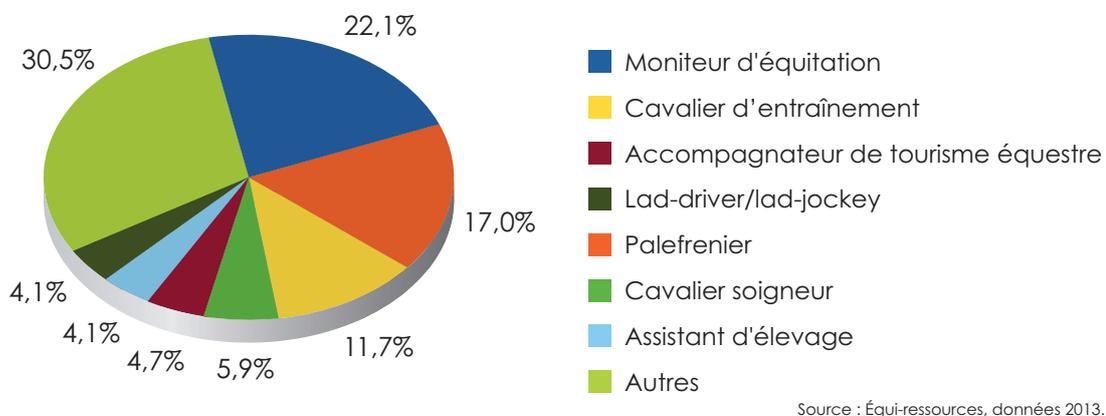


Figure 3 : Les 7 premiers métiers dans les offres d'Équi-ressources en 2013

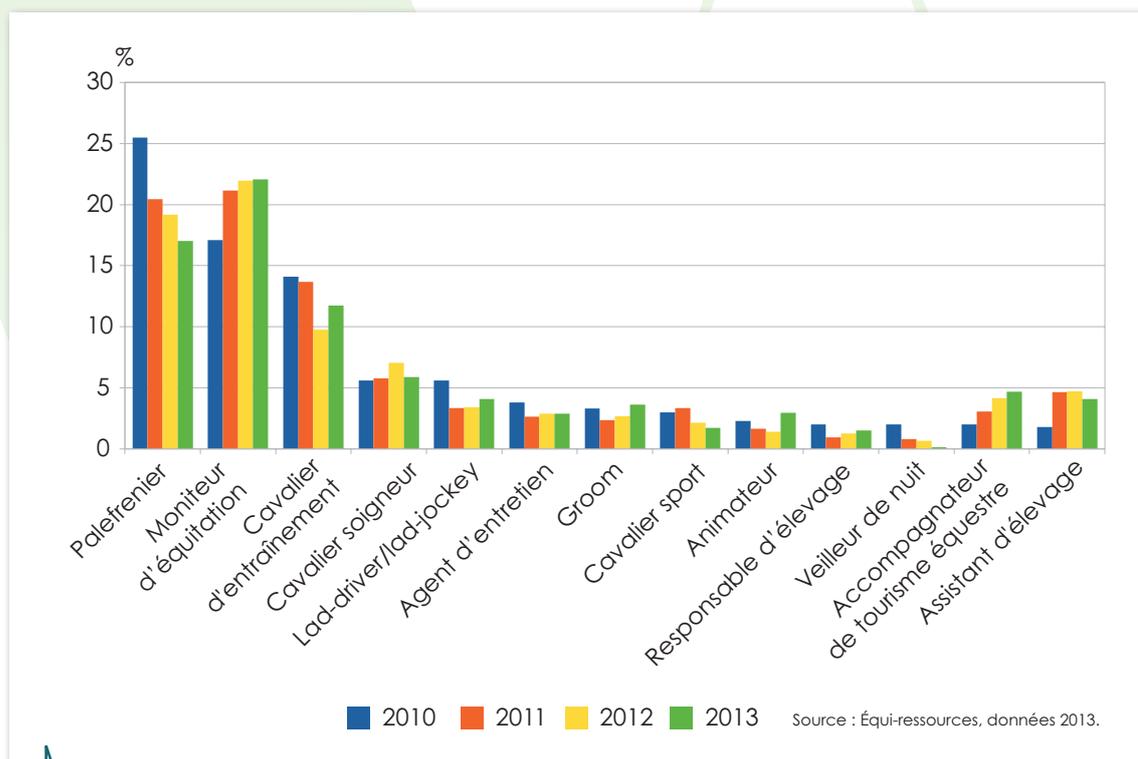


Figure 4 : Évolution de l'offre de recrutement dans les 13 premiers métiers entre 2010 et 2013 (en % du nombre d'annonces déposées par an à Équi-ressources)

Pour procéder à l'analyse de la figure 4, il est important de noter que nous parlons en pourcentage des annonces déposées chaque année. Même si nous constatons des baisses dans les ratios, nous pouvons avoir des hausses en nombre d'offres (cf. figure 5). Cette évolution permet de constater que les tendances sont quelque peu équivalentes d'une année sur

l'autre et ainsi conforter la représentativité des données sur ces périodes. Deux tendances peuvent être extraites de ces données :

- Le nombre d'offres de moniteurs et d'animateurs sont en hausse (à eux deux, ces métiers regroupent un quart des annonces déposées en 2013). Ce développement témoigne du développement du secteur sport/loisirs.
- Le nombre d'offres d'accompagnateurs de tourisme équestre est en hausse constante entre 2010 et 2013. Cette évolution participe de la même dynamique sectorielle que la précédente.

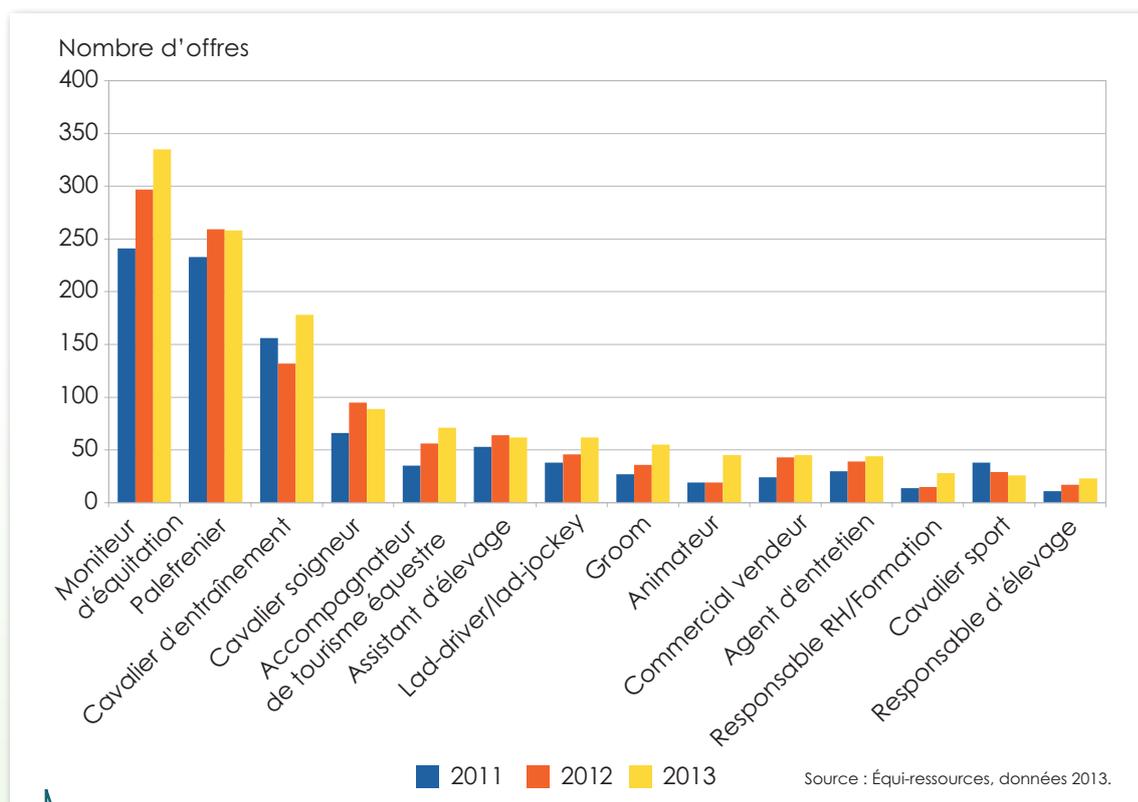


Figure 5 : Évolution des 13 premiers métiers entre 2011 et 2013 (en nombre d'annonces déposées par année)

Pour tous les métiers, le nombre d'offres déposées est en croissance à l'exception de cavalier soigneur et cavalier de sport. Cependant, cela peut provenir d'une différence d'appellation de la part des recruteurs. Les définitions des métiers pouvant parfois être assez floues, il est possible de regrouper « cavalier soigneur », « cavalier de sport » et « groom ». Dans ce cas, nous constatons que le nombre d'annonces déposées entre 2010 et 2013 est constant, à 11 %. Il n'y aurait donc pas de baisse remarquable dans ce secteur, mais plutôt un glissement d'une appellation à l'autre ou, peut-être, l'adaptation de la demande des employeurs aux compétences présentes sur le marché. Autre explication possible : une évolution dans les 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 qu'il aura des difficultés à trouver.

De façon similaire, la stagnation des offres de « palefreniers » peut s'expliquer par le recrutement de personnes ayant des profils plus diversifiés. Dans les courses, le palefrenier sera également garçon de cour, dans le sport, il pourra être groom, dans l'élevage, assistant d'élevage,

et dans les centres équestres, assistant animateur. De façon générale, l'employeur attend du palefrenier qu'il soit agent d'entretien et ouvrier agricole¹.

4. Extrapolation nationale à partir de l'échantillon d'Équi-ressources

Les offres gérées par Équi-ressources permettent d'approcher la structuration du marché de l'emploi salarié par métier. Elles ne permettent en aucun cas d'estimer, par extrapolation à l'échelle nationale, le nombre total d'emplois. En effet, les offres confiées par les employeurs correspondent à des flux de personnes et non à des stocks. En outre, les données d'Équi-ressources ne concernent pas l'emploi indépendant. Celui-ci est approché, pour certains secteurs d'activités, par les enquêtes des OER ainsi que les données issues de la base SIRE² et valorisées par l'OESC³.

Selon ces deux dernières sources, les éleveurs sont estimés à 38 164 en 2012. Au total, les élevages représentent 60 996 emplois (dirigeants, salariés, autres non salariés, apprentis et stagiaires) mais seulement 7 285 constituent des emplois en activité principale.

Le nombre d'entraîneurs disposant d'une licence professionnelle est évalué à 1 714, le nombre de maréchaux-ferrants à 2 255 et le nombre de personnes travaillant dans des cabinets vétérinaires équins à 1 997 en 2012⁴.

5. Une population salariée particulièrement jeune⁵

Les salariés de la filière équine se distinguent par leur jeunesse. La moyenne d'âge dans cette filière (30,6 ans⁶), est inférieure de 9,3 ans à la moyenne d'âge nationale des salariés, toutes filières d'emplois confondues⁷.

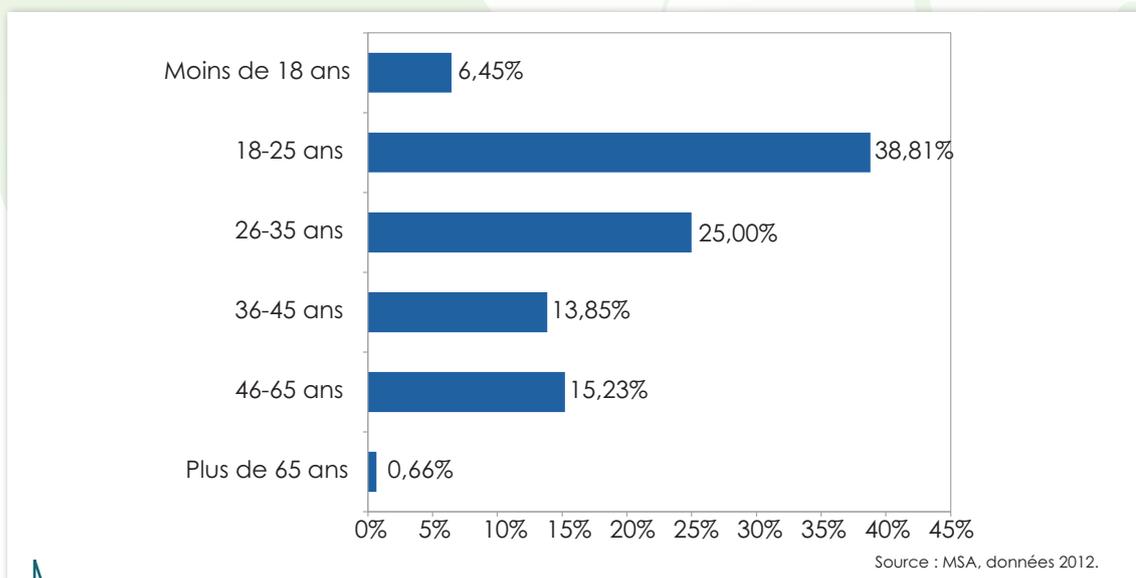


Figure 6 : Structure par âge des salariés cotisant à la Mutualité sociale agricole⁸ dans la filière cheval (26 636 en 2012)

1. Synthèse *Palefrenier-soigneur : un métier en mutation ?*, Équi-ressources, 2012.

2. Population d'éleveurs connue dans le Système d'information relatifs aux équidés (SIRE).

3. *Annuaire ECUS*, Haras nationaux, 2013.

4. Chiffres obtenus grâce aux enquêtes menées par les observatoires économiques régionaux et l'OESC.

5. MSA, données 2012.

6. Pour uniformiser avec la méthode de calcul de l'INSEE, cette moyenne a été établie sur la population des 15-64 ans.

7. *Dares*, analyse Emploi, chômage, population active : bilan de l'année 2012, n°037, juin 2013.

8. Cette analyse, étant basée sur les données MSA, ne regroupe pas l'ensemble de la population salariée mais seulement les salariés de la filière affiliés à cet organisme, soit 26 636 salariés en 2012.

L'âge médian est de 28 ans et la tranche des 18-22 ans représente à elle seule un quart des salariés. La grande majorité des salariés est âgée de 18 à 35 ans (près de 64 %).

Choisie souvent par passion pour le cheval, l'entrée professionnelle dans la filière représente une première expérience au cours de laquelle le jeune confirme ou infirme son goût pour une activité liée au cheval. Il vérifie également sa volonté de s'insérer durablement dans la vie active, à un âge où la majorité des jeunes poursuit des études.

5. Les contrats et les salaires

En 2012, 48 % des salariés cotisant à la Mutualité sociale agricole étaient en contrat à durée indéterminée (CDI), 29 % en contrat à durée déterminée (CDD), 14 % en apprentissage et 9 % embauchés en contrat saisonnier. Depuis 2009, on note une augmentation du nombre de contrats en CDI (+ 4 %) et de contrats en alternance (+ 1 %) ainsi qu'un recul des embauches en CDD (- 3 %) et des contrats saisonniers (- 2 %). Les contrats précaires (apprentissage compris) représentent donc 52 % de l'ensemble des contrats. Même si la part de CDI tend à s'accroître, la filière équine reste une filière précaire.

Dans tous les secteurs d'activité identifiés, les femmes sont dans des situations plus précaires que les hommes. Même si elles sont majoritaires en nombre (voir page 21), elles sont minoritaires du point de vue du nombre de contrats en CDI.

Le salaire moyen des personnes cotisant à la MSA est de 1 718,39 € brut mensuel.

Le travail des femmes est nettement moins rémunéré dans le secteur de l'élevage (268 € de moins par mois) et dans le secteur des courses (158 € de moins par mois). Quel que soit le secteur considéré, le salaire moyen des femmes est inférieur de 150 euros brut mensuel à celui des hommes.

En résumé

- 7 métiers totalisent 70 % des offres d'emploi diffusées sur Équi-ressources.
- 25 % des offres déposées sur Équi-ressources concernent des postes d'enseignant d'équitation.
- 16 % des offres concernent des cavaliers du secteur courses.
- Une moyenne d'âge de 30,6 ans.
- Une filière plutôt précaire, avec seulement 48 % des emplois en CDI.
- Un salaire moyen brut mensuel de 1 718,39 € par mois.

III UNE FILIÈRE D'EMPLOI DYNAMIQUE

1. Un volume d'emplois menacé par la crise

Entre 1993¹ et 2009, les emplois dans la filière équine ont augmenté de 45 %². Cette dynamique a été portée, tout particulièrement, par la croissance des licenciés en sports équestres (+ 64,8 % entre 2000 et 2013)³.

Depuis 2010, on observe un léger tassement de l'activité dans le secteur « cheval ». Celui-ci reste, toutefois, particulièrement dynamique au sein de la filière agricole dont il représente près de 6 % des emplois. En effet, l'agriculture est marquée par la stagnation, voire une relative régression (- 2 % de surfaces agricoles, - 35 % d'unités de travail agricole - UTA - entre 1990 et 2008⁴).

La branche « élevage » de la filière équine, en croissance régulière entre 1990 et 2008, voit ses effectifs salariés baisser entre 2011 et 2012. Ceci va de pair avec la contraction du secteur dans son ensemble : - 12 % de poulinières et - 14 % d'éleveurs entre 2009 et 2012.

Le secteur sport/loisirs, quant à lui, poursuit son développement entre 2009 et 2012 (+ 12 % de licenciés)⁵. En parallèle, les emplois « équins » restent tirés par cette branche, comme en témoigne, en 2013 la place des offres de moniteurs et d'ATE gérées par Équi-ressources. À l'avenir, l'augmentation du taux de TVA, conjuguée à une première baisse des licences observée en 2013 (- 1,7 %)⁶ risque de peser sur cette croissance.

Tableau 4 : Évolution du nombre d'entreprises agricoles entre 2008 et 2012⁷

	2007	2008	2009	2010	2011
Élevages de plus de 10 juments	865	899	855	895	873
Entraîneurs professionnels	1 766	1 749	1 738	1 766	1 770
Établissements équestres	6 688	7 084	7 485	7 792	8 219

Tableau 5 : Évolution du nombre d'emplois agricoles salariés entre 2008 et 2011

	2008	2009	2010	2011
Élevage	6 100	6 860	6 100	6 855
Courses	6 827	6 962	7 070	7 403
Équitation	16 612	16 895	16 970	17 385
Total	29 539	30 717	30 140	31 643

Le tableau 4 retrace l'évolution des entreprises agricoles entre 2007 et 2011 et le tableau 5 l'évolution des emplois agricoles salariés. Si l'augmentation du nombre d'entreprises est net, surtout pour les établissements équestres, l'augmentation du nombre d'emplois ne suit pas la même courbe. Entre 2008 et 2011, les établissements équestres ont crû de 16 % tandis que le nombre d'emplois augmentait de 4,6 %. Cela montre bien qu'il y a principalement une aug-

1. Date de la première tentative d'isolement de l'emploi équin.

2. Marie Nyk, *Mesure du poids économique de la filière équine en France. Estimation des emplois non agricoles*, Mémoire de fin d'études, ENITA de Bordeaux, 2009.

3. Fédération française d'équitation.

4. *Panorama économique de la filière équine*, éditions Haras nationaux et Institut de l'élevage, 2011.

5. *Annuaire ECUS*, éditions Haras nationaux, 2009-2013.

6. *Annuaire ECUS*, éditions Haras nationaux, 2013.

7. Du fait du nouveau décompte des emplois, il est impossible d'utiliser les dernières données disponibles (Annuaire ECUS, 2013) faute de comparaison antérieure possible.

mentation des emplois non salariés (exploitants de ces entreprises) et non un accroissement de l'emploi salarié¹.

Si, jusqu'en 2012, l'emploi « équin » était en croissance (sport/loisirs) ou stable (courses), l'hypothèse d'un recul dans les années à venir ne peut être écartée. En effet, l'élevage connaît une baisse d'activité en partie liée à la crise, cumulée à la fin de l'étalonnage public, au développement des importations, aux changements de taux de TVA, etc.) Le nombre d'élevages de plus de 10 juments est stable pour l'instant mais les difficultés rencontrées par les éleveurs sont de plus en plus grandes, illustrées par le recul des ventes de poneys et de chevaux de selle en 2012 (marché qui semble toutefois se stabiliser en 2013²).

Par ailleurs, on observe un décalage dans le temps entre la création d'entreprises agricoles dans le domaine de l'élevage et l'évolution des emplois. En 2008, le nombre d'entreprises augmente et cette augmentation ne se répercute sur l'emploi que l'année suivante. Le phénomène se répète entre 2010 et 2011. La baisse du nombre d'entreprises entraîne également la contraction de l'emploi salarié, décalée dans le temps. Il est possible de prévoir un phénomène identique en 2014 dans les entreprises du secteur sport et loisirs, avec une baisse sensible de l'emploi salarié en 2015.

2. Une féminisation de l'emploi équin inscrite dans le contexte d'une féminisation globale de l'emploi français

L'entrée des femmes sur le marché du travail est l'un des traits majeurs de l'évolution de l'emploi global depuis la Seconde Guerre mondiale. Les femmes représentaient en 1962 un emploi sur trois, toutes filières confondues. Aujourd'hui, 48 % des emplois sont occupés par des femmes³.

En France, près d'un quart des exploitations agricoles sont dirigées par des femmes alors qu'elles n'étaient que 8 % en 1970. La présence des femmes est particulièrement marquée dans la production canine et équine⁴.

L'emploi dans la filière équine est particulièrement emblématique de cette évolution. Entre 1999 et 2009, la proportion de femmes est passée de 38 % à 49,4 % de l'emploi équin. En 2012, le pourcentage de femmes chez les salariés agricoles de la filière équine s'élève à 54,15 %⁵.

3. La reconversion dans la filière équine

La reconversion professionnelle est une démarche visant à changer de métier ou de statut. Par exemple, un salarié peut se mettre à son compte ou un entrepreneur se réorienter vers un emploi salarié. La reconversion peut relever d'un choix personnel (évolution de carrière, mobilité professionnelle, aspiration personnelle, etc.), de difficultés à trouver un emploi en rapport avec ses compétences (raisons économiques, manque de débouchés...), d'un accident ou d'une inaptitude à un poste (problème de santé, évolutions technologiques...). Il existe donc des reconversions souhaitées et des reconversions contraintes.

Les métiers de terrain, tel que maréchal-ferrant, cavalier, jockey ou encore palefrenier soigneur impliquent au quotidien des tâches pénibles physiquement, où le taux d'accidents est élevé. Dans la filière cheval, l'accident ou l'incapacité physique sont des motifs essentiels de reconversion « forcée ». L'usure peut également être intellectuelle, liée à des tâches répétitives, notamment dans les métiers de l'enseignement. La « durée de vie » moyenne dans l'emploi d'un moniteur est évaluée à 5 ans. Ce turn-over important se justifie par des condi-

1. Si l'on fait le ratio entre le nombre d'établissements annuel et les emplois entre 2008 et 2011, on voit qu'en moyenne un centre équestre emploie 2,4 personnes, un élevage 7 personnes et un centre d'entraînement 1.

2. Conjoncture filière cheval n°13, OESC-IFCE, novembre 2013.

3. Population en emploi selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle, données INSEE, 2012.

4. Analyse, Centres d'études et de prospective, n°38, mars 2012.

5. Données MSA 2012.

fions de travail souvent peu satisfaisantes (temps partiel, faible rémunération, incompatibilité avec la vie de famille, etc.)¹.

La reconversion peut s'effectuer dans la même branche (sans sortir de la filière équine), à l'intérieur de la même entreprise ou, au contraire, dans un secteur ou une branche économique différente. Il est donc important de développer à la fois des compétences transversales et des compétences transférables. Les compétences transversales sont génériques et concernent des savoirs de base, des compétences comportementales ou organisationnelles. Les compétences transférables sont attachées à des situations professionnelles pouvant être utiles dans d'autres secteurs d'activité ou métiers².

Il n'existe pas, à notre connaissance, d'enquête permettant de dresser un tableau chiffré, par métier, des besoins en reconversion dans la filière équine.

Une étude actuellement en cours au sein de l'Observatoire des métiers d'Équi-ressources devrait aboutir à une connaissance plus précise des besoins en reconversion de la filière équine. À partir de là, un travail de réflexion prospective pourra être entamé sur la gestion des carrières et l'adaptation des dispositifs de formation.

En résumé

- Une filière dynamique dans un secteur en crise.
- Poursuite de la féminisation : 38 % de femmes en 1999, 49,4 % en 2009 et 54,15 % en 2012.
- Un phénomène de reconversion important dans les métiers physiques et les métiers de l'enseignement.

1. *Étude reconversion*, Équi-ressources, étude en cours, parution prévue en 2015.

2. *Étude reconversion*, Équi-ressources, étude en cours, parution prévue en 2015.

PARTIE
II

LES FORMATIONS AUX MÉTIERS DU CHEVAL

REPÈRES

Les formations aux métiers du cheval s'échelonnent du niveau V au niveau I¹ et se caractérisent par une grande diversité, touchant à la fois aux organismes de tutelle, aux établissements, aux contenus et aux modes de formation (initiale, apprentissage, continue).

Si la formation diplômante est validée par un diplôme défini par arrêté ministériel et permet l'accès à un diplôme supérieur, la formation qualifiante, elle, a un objectif professionnel ou fonctionnel et vise l'acquisition d'une compétence spécifique (par exemple en insémination artificielle, pour la licence d'inséminateur équin).

Deux grandes familles de formations se partagent le secteur « filière équine » : les formations agricoles, sous tutelle du ministère de l'Agriculture (67 % des effectifs en 2013 contre 76 % en 2009, tous niveaux confondus) et les formations non agricoles (dépendantes des ministères des Sports, de l'Enseignement supérieur, de l'Éducation nationale, de la Fédération française d'équitation...).

En lien avec un marché du travail dont les emplois requièrent, pour plus de 80 % d'entre eux, des qualifications de niveau V ou IV, les apprenants « filière équine » sont majoritairement concentrés dans ces niveaux de formation (92 % en 2012).

Ce dispositif de formation est prioritairement orienté vers la professionnalisation, avec un taux d'insertion sur le marché du travail relativement élevé par rapport aux cursus généralistes.

Toutefois, la spécificité du cheval, être vivant au cœur d'un dispositif de formation, et la relation affective qu'établissent avec lui de nombreux jeunes, confèrent aux formations de la filière équine une dimension spécifique. Ces formations sont souvent intégrées par « passion² », sans que l'élève ne mesure véritablement les implications professionnelles de son choix.

Ainsi, au contact de la réalité, de nombreux jeunes poursuivent leurs études ou optent, rapidement après leur entrée sur le marché du travail, pour une réorientation professionnelle. Ceci contribue à un turnover important, à l'origine de difficultés d'ajustement sur le marché du travail. Il n'en reste pas moins que ces formations peuvent être des instruments d'insertion scolaire et professionnelle, pour des publics particulièrement jeunes et qui ne trouvent pas toujours leur voie dans l'enseignement général.

Cette partie abordera successivement l'organisation des formations « filière équine », les effectifs en formation en 2012-2013 ainsi que leurs évolutions depuis 2009, l'apprentissage et enfin, les réformes récentes et à venir des formations agricoles et sportives.

1. Annexe 1 : schéma des diplômes, Équi-ressources, 2014.

2. L'étude *Palefrenier-soigneur : un métier en mutation ?* indique que 95 % des palefreniers participant à l'enquête ont choisi ce métier par passion pour le cheval, Équi-ressources, 2012.

I L'ORGANISATION DES FORMATIONS FILIÈRE ÉQUINE

1. Le périmètre des formations « filière équine »

La diversité des formations et la place plus ou moins grande qu'y tient le cheval nécessitent la définition du périmètre retenu ici.

L'objectif du rapport étant d'éclairer la relation entre formation et emploi, le périmètre d'étude retenu sera, en principe, celui des formations inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Toutefois, il pourra être fait mention de formations non référencées au RNCP si celles-ci, en raison de leur forte spécialisation équine, ont un lien évident avec l'emploi du secteur cheval. À titre d'exemple, le mastère « Sciences et management de la filière équine » non référencé au RNCP, a pour unique vocation de former des cadres de la filière équine. De même, le Certificat d'aptitude à l'insémination artificielle ou le Certificat d'aptitude Chef de centre de reproduction équine, ont tous deux vocation à former des professionnels destinés à exercer sur le marché de l'emploi équin.

Certaines formations diplômantes, comme les BTS agricoles ou les bac pro CGEA¹, les formations d'ingénieurs agricoles/agronomes ou de vétérinaires, ont une relation moins systématique à l'emploi équin. La majeure partie de leurs effectifs n'intègre pas le secteur du cheval. Dès lors, établir une relation entre les effectifs en formation dans ces filières et l'emploi équin n'apparaît pas pertinent. Ces formations ne seront donc pas intégrées dans le présent périmètre d'étude.

2. Les tutelles

Sept institutions exercent leur tutelle sur l'ensemble des formations « filière équine » qualifiantes ou diplômantes (cf. annexe 2), selon le secteur ou le niveau :

- Le ministère de l'Agriculture organise divers cursus de formations agricoles « équines » à vocation professionnelle, répartis du niveau V au niveau III, par la voie initiale, l'apprentissage ou la formation continue. Ces formations concernent 67,3 % des effectifs².
- En seconde position avec près de 25,3 % des effectifs, le ministère des Sports partage, avec la Fédération française d'équitation (1,2 %) et la Commission paritaire nationale de l'emploi et des entreprises équestres (2,8 %) les formations sportives et équestres à proprement parler.
- Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche exerce sa tutelle sur un diplôme de niveau III, le diplôme d'université « Éthologie du cheval » et trois diplômes de niveau II (licences professionnelles) et une formation de niveau I : le mastère « Sciences et management de la filière équine » (conférence des grandes écoles). En tout, il réunit 1,6 % des effectifs.
- Le ministère de l'Éducation nationale est responsable du CAP sellier (niveau V) et le ministère de l'Économie et des finances, via la Chambre des métiers, du BTM maréchalerie (niveau IV).

1. La distinction est effective depuis la rentrée 2012 où le bac pro CGEH regroupe la quasi totalité des apprenants dans la filière équine.

2. Inscrits en formation pour l'année 2012-2013.

L'évolution des effectifs selon les tutelles entre 2009 et 2012 suit exactement le développement de la branche sport/loisirs de la filière sur la même période. En effet, on observe une baisse des effectifs dans les filières agricoles de 9 % sur la période 2009-2012 et une augmentation de 8 % dans les filières sportives¹.

Celles-ci s'échelonnent du niveau V (CQP ASA de la CPNE-EE, animateur-poney et accompagnateur de tourisme équestre de la FFE) au niveau II avec, pour le ministère des Sports, le DES JEPS.

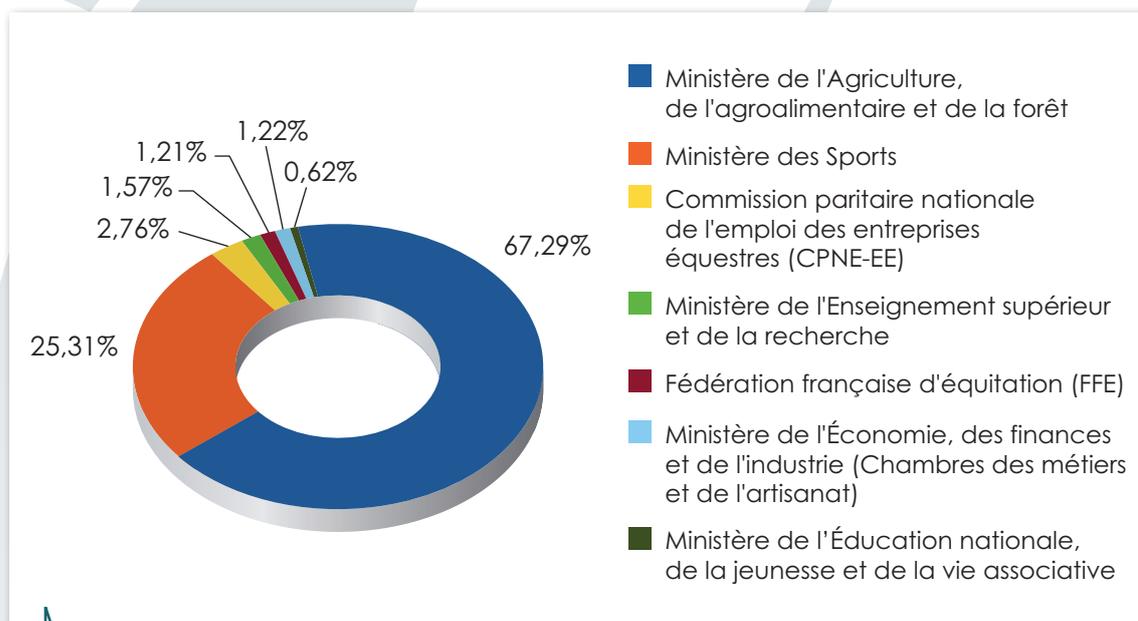


Figure 7 : Part des effectifs selon les organismes de tutelle

3. 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 (CQP de la CPNE-EE).

À l'intérieur de ce cadre, les formations « filière équine » sont massivement constituées de formations de niveau inférieur ou égal au baccalauréat (CAPA, Bac pro, CQP, animateur poney, ATE, BPJEPS, BPREH).

Au-delà du baccalauréat, aucun Brevet de technicien supérieur agricole ne dispose d'une spécialisation équine réelle. Il est donc difficile d'établir un lien entre les formations de niveau III et le marché de l'emploi équin même si, de toute évidence, ce lien existe puisque certains candidats à un emploi « équin » sont en possession d'un diplôme de niveau III et

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

certaines centres de formation se prévalent d'utiliser un « support équin » dans leur cursus. Le DEJEPS, seul diplôme de niveau III, est trop récent pour qu'on puisse évoquer une insertion de ces diplômés.

À partir du niveau II, trois licences professionnelles sont clairement destinés au marché du travail de la filière cheval, comme l'ensemble des formations « sportives équestres », ainsi que le mastère « Sciences et management de la filière équine ».

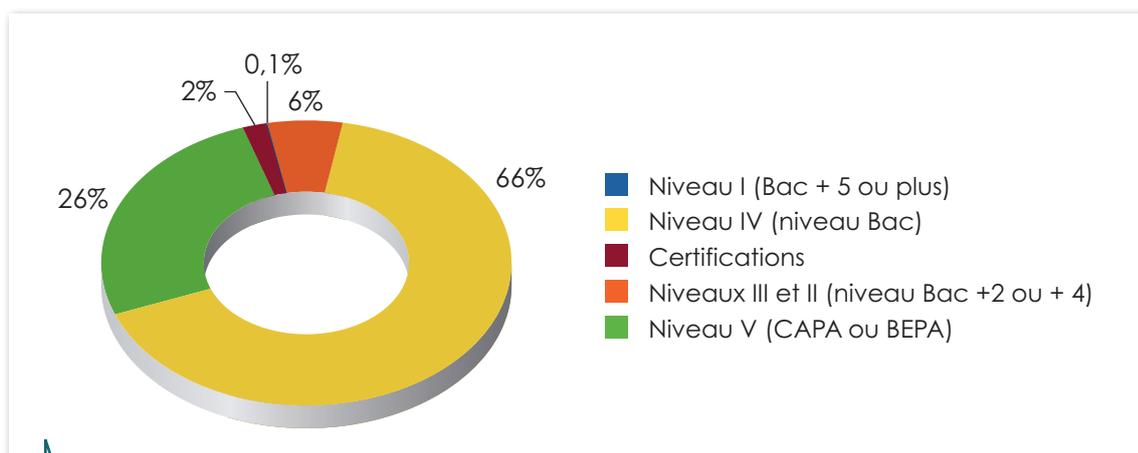


Figure 8 : Part des effectifs selon les niveaux de formation

En résumé

- Un périmètre d'étude limité aux formations référencées au RNCP ou ayant un lien fort avec le marché de l'emploi équin.
- Sept organismes de tutelle pour l'ensemble des formations « filière équine ».
- Le ministère de l'Agriculture rassemble 67 % des effectifs en formation filière équine.
- Depuis 2009, les effectifs sous tutelle du ministère de l'Agriculture ont baissé là où ceux du ministère des Sports ont augmenté.
- Les diplômes équivalents ou inférieurs au baccalauréat réunissent 92 % des apprenants.
- Les effectifs des formations liées au sport/loisirs sont en croissance tandis que les effectifs des formations agricoles chutent.

II LES EFFECTIFS EN FORMATION EN 2009-2012

1. Les effectifs nationaux

Les effectifs nationaux en formation filière équine sont estimés à 8 656 apprenants (cf. annexe 2). Bien que beaucoup de formations soient accessibles en formation continue, seuls les effectifs qui ont pu être vérifiés auprès des établissements concernés ont été retenus. Ils ne sont donc pas toujours exhaustifs.

Tableau 6 : Évolution des effectifs nationaux entre 2009 et 2012

	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Formations diplômantes	9 386	9 065	8 603	8 493
Formations qualifiantes	137	171	186	163
Total	9 523	9 236	8 789	8 656*

*Les effectifs des formations Animateur poney n'ont pas été communiqués pour l'année 2012-2013. En 2010-2011 et 2011-2012, ils représentaient 70 étudiants.

Après une croissance de 83 % entre 2005 et 2010, on constate un recul important des effectifs à compter de la rentrée 2011. Ceci s'explique principalement par l'arrêt des BEPA, notamment le BEPA AH Aide soigneur animateur qui attirait un grand nombre d'étudiants.

2. Répartition des effectifs par niveau de formation en 2012

Ces effectifs se répartissent à la rentrée 2012 comme suit :

- 2 199 élèves en formation diplômante de niveau V (toutes voies de formation confondues), soit une diminution de 45 % depuis la rentrée 2009 ;
- 5 776 élèves en formation diplômante de niveau IV (toutes voies de formation confondues), soit un chiffre en hausse de 11 % depuis 2009 ;
- 510 étudiants en formation diplômante de niveaux III et II, soit une progression de 120 %, en grande partie portée par la création du DEJEPS et du DESJEPS ;
- 8 étudiants en formations de niveau I.

À ces effectifs viennent s'ajouter 163 apprenants en formations qualifiantes (certificat d'aptitude ou certificat de spécialisation).

3. Répartition des effectifs par genre

Toutes les données n'ont pu être obtenues de façon systématique par genre. En retranchant du total les données dont le genre n'est pas connu, il est possible d'évaluer en 2012 à 63 % le taux de féminisation des formations de niveau V (68 % en 2009) et à 79 % le taux de féminisation des formations de niveau IV (60 % en 2009).

En 4 ans, le nombre de femmes a chuté de près de 5 points pour les formations de niveau V après avoir fortement augmenté à la rentrée 2010-2011. Sur la même période, les effectifs ont augmenté de 19 points pour les formations de niveau IV et se sont stabilisés depuis 2010 à 74 % de l'effectif global. Ce taux varie très fortement en fonction de la formation considérée.

Ainsi, en 2012, le CAPA soigneur d'équidés et le baccalauréat professionnel « conduite et gestion de l'entreprise hippique » (CGEH) font état de taux respectifs de 83 et 80 % de femmes alors que le CAPA Maréchalerie regroupe principalement des hommes (seulement 16 % de femmes). On observe une forte concentration des femmes dans les formations de soins aux chevaux et des formations équestres.

Tableau 7 : Part des femmes selon les niveaux de formation

	2010-2011			2011-2012			2012-2013		
	Nombre de femmes	Effectif global	%	Nombre de femmes	Effectif global	%	Nombre de femmes	Effectif global	%
Niveau V	3 040	4 326	70 %	2 136	3 134	68 %	1 386	2 199	63 %
Niveau IV	3 625	4 592	79 %	4 041	5 100	79 %	4 558	5 576	79 %
Niveaux III à I	111	147	76 %	291	369	79 %	337	518	65 %
Formations qualifiantes	84	171	49 %	104	186	56 %	88	163	54 %
Total	6 860	9 236	74 %	6 572	8 789	75 %	6 369	8 656	74 %

* Les données FFE, CPNE-EE et Mastère Sciences en management dans la filière équine n'ayant pas été transmises, nous avons divisé en deux l'effectif total. Il est donc possible que les taux indiqués soient légèrement inférieurs à la réalité

** Les données sont arrondies à l'unité supérieure

*** Les données BPJEPS pour l'année 2012-2013 n'ont pas été communiquées par sexe. Le taux de répartition des années antérieures, à savoir 80 % de femmes, a été appliqué pour cette année.

Les femmes sont très présentes dans les formations qualifiantes. Leur présence croît sur les trois dernières années jusqu'à être majoritaires dans ces formations à partir de 2011 (+ 15 % sur les deux dernières années).

La présence des femmes dans les formations « filière équine », beaucoup plus élevée que dans l'emploi équin, laisse supposer la poursuite de la dynamique de sa féminisation.

4. Répartition géographique de l'offre de formation

À l'instar de la répartition géographique des entreprises (cf. page 13) les formations « filière équine » sont régulièrement réparties sur l'ensemble du territoire, principalement en raison d'une répartition homogène des CAPA soigneur d'équidés et du bac pro CGEH. Cette situation résulte vraisemblablement de la logique « de service public » et du principe d'égalité d'accès à la formation qui l'accompagne.

Toutefois, les régions de l'ouest de la France présentent l'offre de formation la plus diversifiée avec, en Basse-Normandie, en région Centre et en Pays de la Loire, quatre niveaux de formation représentés sur les cinq existants et une forte concentration des formations qualifiantes et des formations de niveaux III à II. Ceci s'explique par la concentration des besoins spécifiques et de la spécialisation de cette zone dans les pratiques équestres et du besoin en main-d'œuvre qualifiée. Les formations qualifiantes viennent en appui des formations diplômantes pour développer des apports pratiques (travail du jeune cheval, utilisation de chevaux attelés...) et techniques (licence chef de centre, insémination...), enseignements qui ne pourraient être réalisés dans des cursus plus généralistes. Par ce biais, l'offre géographique de formation tend à se rapprocher de la réalité du marché de l'emploi équin.

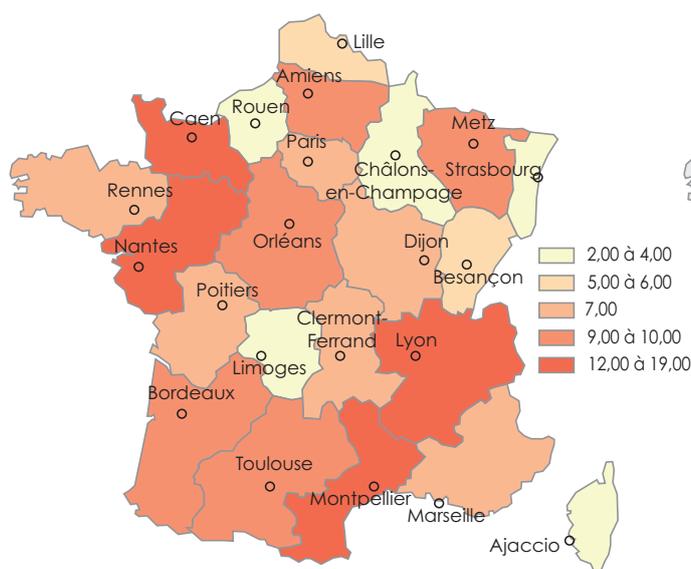


Figure 9 : Répartition géographique de l'offre de formation en France métropolitaine (en nombre d'établissements tous niveaux confondus)

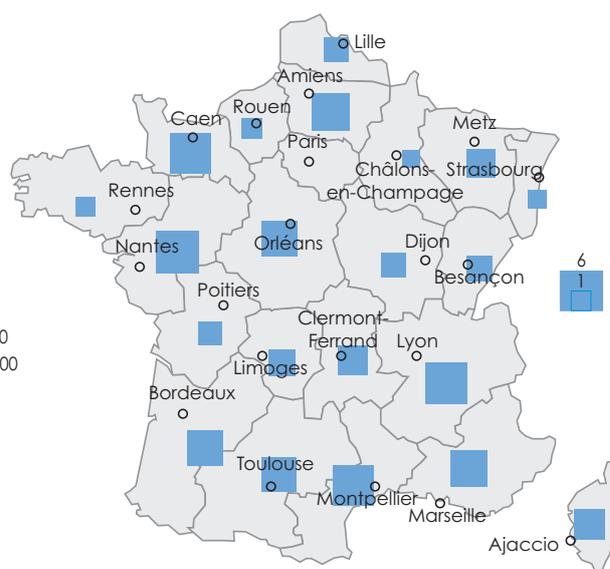


Figure 10 : Répartition géographique des formations de niveau V en France métropolitaine (en nombre d'établissements)

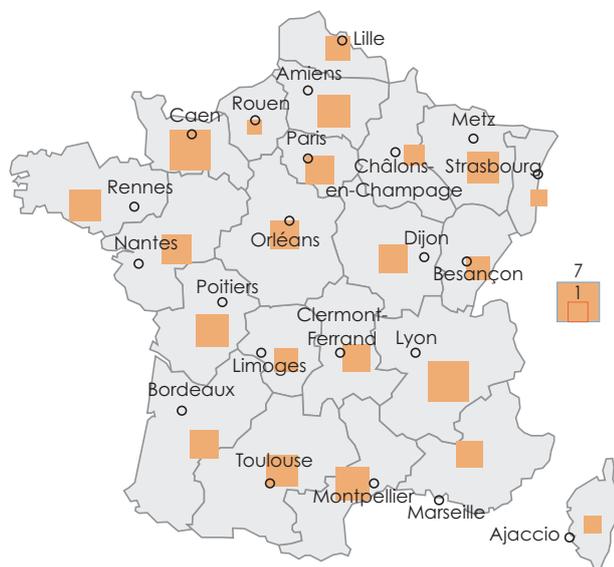


Figure 11 : Répartition géographique des formations de niveau IV en France métropolitaine (en nombre d'établissements)

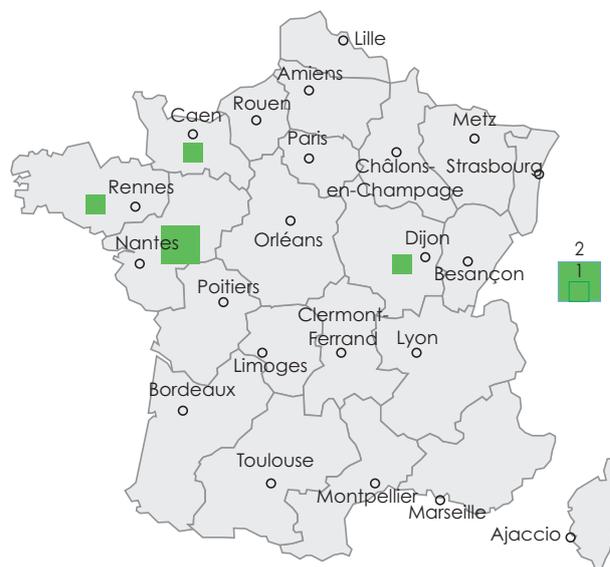
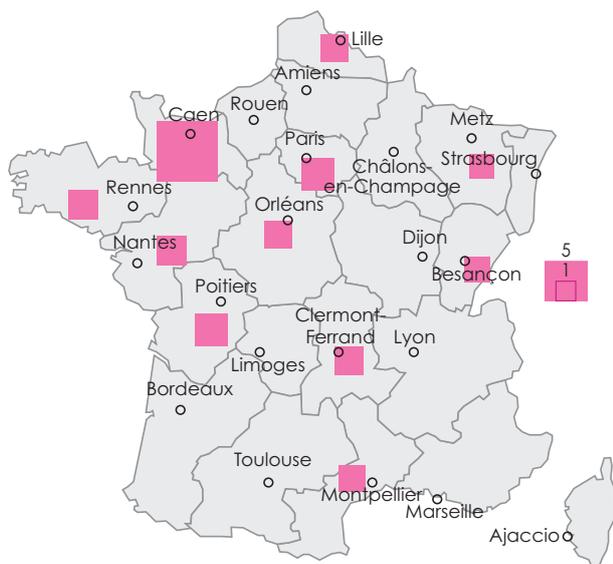
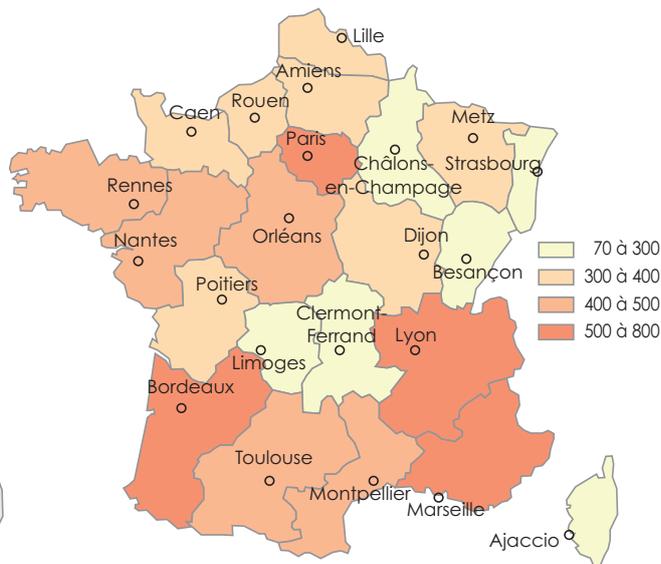


Figure 12 : Répartition géographique des formations de niveaux I, II et III en France métropolitaine (en nombre d'établissements)



Source : centres de formation référencés sur le site www.equiressources.fr

Figure 13 : Répartition géographique des formations qualifiantes en France métropolitaine (en nombre d'établissements)



Source : Annuaire ECUS, 2013.

Figure 14 : Répartition des établissements équestres à l'échelle nationale

Les centres de formation en BPJEPS rejoignent très nettement la répartition des établissements équestres à l'échelle nationale avec une forte densité dans les régions PACA, Rhône-Alpes, Île-de-France et Pays de la Loire. Cela s'explique par le fait que ce sont ces établissements qui dispensent cet enseignement et délivrent les diplômes. Concernant les DEJEPS et DESJEPS, la zone la plus dynamique est la zone nord ouest, en rapport avec les besoins du marché du travail en cadre de l'enseignement et du coaching.

En résumé

- 8 656 apprenants dans les formations « filière équine » en France en 2012-2013.
- 92 % des effectifs dans les formations de niveau V et IV.
- Taux de féminisation moyen de 74 %.
- L'Ouest de la France propose l'offre de formation la plus complète.

III L'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS EN FORMATION FILIÈRE ÉQUINE (2000-2012)

1. Évolution des effectifs nationaux 2000-2012

Trois diplômes, le CAPA, le bac pro et le BP JEPS (cf. figures 15 et 16) ont vu leurs effectifs croître de façon régulière. Ces diplômes apparaissent comme les piliers des formations équines, configuration renforcée par la disparition du BEPA. Le bac pro CGEA quant à lui, voit ses effectifs diminuer, compensés par la création des effectifs du bac pro CGEH. Si l'on additionne les effectifs des deux formations, le bac pro continue sa progression.

Pour le niveau V, il faut distinguer les formations agricoles des formations équestres de la FFE et de la CPNE-EE. En effet, la formation d'animateur poney a cessé d'être reconnue en 2008-2009. Le CQP ASA de la CPNE-EE date de 2007, le CQP EAE de 2011 et le CQP ORE de 2012. Cette situation explique une évolution de leurs effectifs qui ne permet pas, pour l'instant, une bonne évaluation de leur attractivité, même si on constate une croissance faible mais régulière.

S'agissant des formations agricoles, les effectifs des BEPA activités hippiques ont diminué jusqu'à disparaître en 2011 (date de la dernière session d'examen). En revanche, les CAPA (toutes spécialités équines confondues) sont en croissance, confortant leur position de premier niveau de formation professionnalisante.

Les BPREH quant à eux sont beaucoup trop récents pour qu'une analyse des effectifs puisse être réalisée.

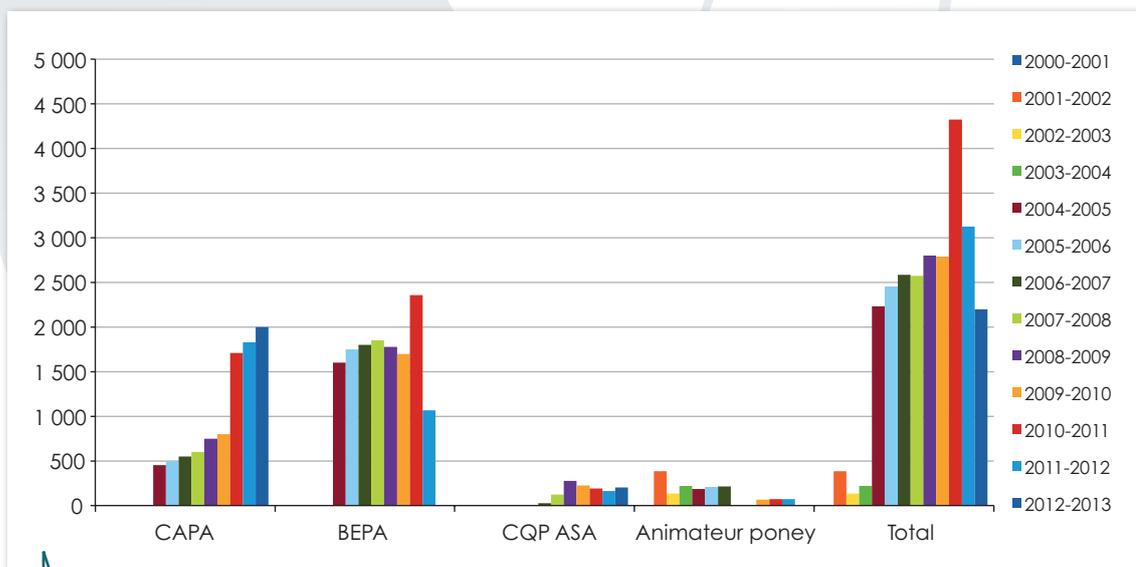


Figure 15 : Évolution des effectifs en formation de niveau V de 2000 à 2012

La formation d'accompagnateur de tourisme équestre de la FFE semble attirer de plus en plus de candidats, notamment en raison de la demande croissante en main-d'œuvre dans cette discipline.

Les effectifs en BPJEPS sont en croissance régulière depuis 2005. Cette tendance s'accroît encore plus nettement entre 2008 et 2011. Cependant, le seuil d'intérêt pour ce diplôme de pratique équestre semble être atteint cette année-là et l'on voit les effectifs chuter à la rentrée 2013 (-9,5 %).

Après une progression régulière pendant les cinq dernières années, les bac pro connaissent une véritable explosion à la rentrée 2009-2010, témoignant de l'anticipation des centres de formation à la disparition du BEPA. On peut même considérer que les bac pro ont véritablement

explosé à partir de 2011 avec la création du bac pro CGEH. En effet, si l'on cumule les effectifs des bac pro CGEA (deuxième et troisième années) et les bac pro CGEH (première et deuxième années), ils rassemblent en 2011 un total de près de 2 900 élèves et plus de 3 600 en 2012.

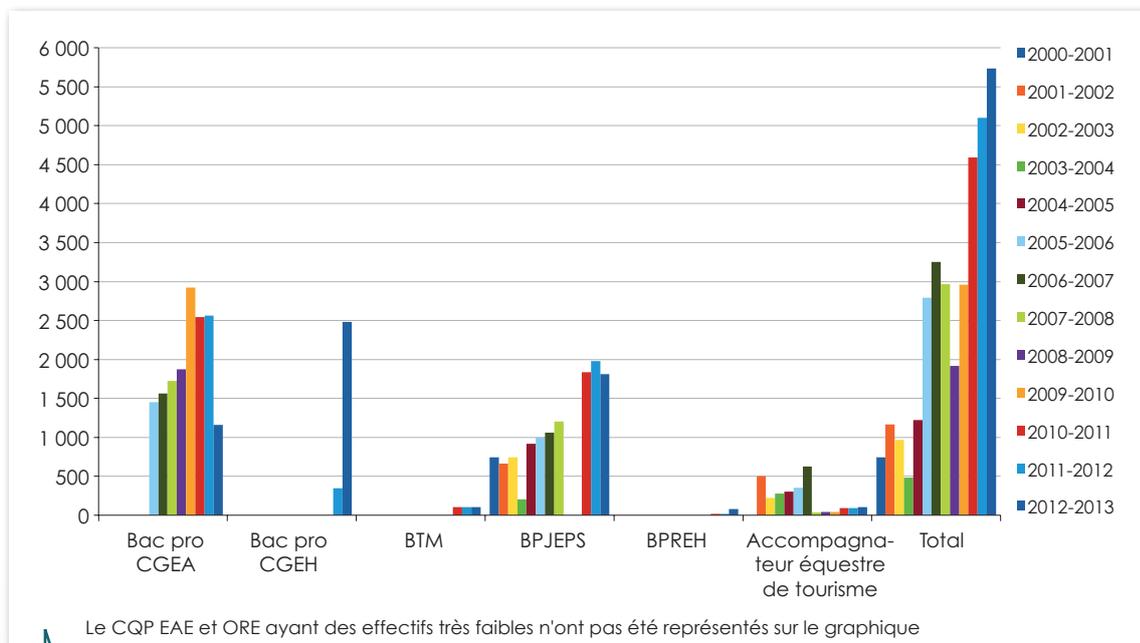


Figure 16 : Évolution des effectifs en formation de niveau IV de 2000 à 2012

L'évolution des effectifs de niveaux III et II est impressionnante entre 2009 et 2012 (+ 120 %) principalement en raison des faibles effectifs de départ et de la création des DEJEPS et des DESJEPS en 2011.

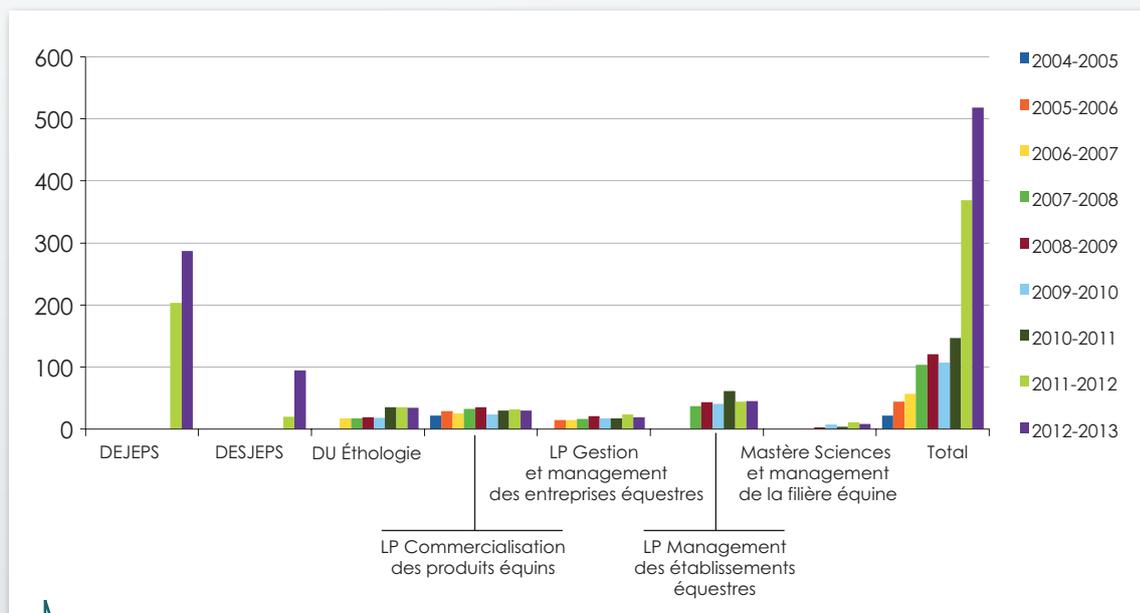


Figure 17 : Évolution des effectifs en formation de niveaux III à I de 2004 à 2012

Le DEJEPS et le DESJEPS sont trop récents pour qu'il soit possible de faire une analyse approfondie de leur évolution.

Le DU éthologie et les trois licences professionnelles connaissent une stabilité relative de leurs effectifs, principalement en raison de la sélection réalisée à l'entrée pour respecter les limitations d'effectifs des promotions.

Seule formation de ce niveau dans le paysage français et européen, le Mastère Sciences et management de la filière équine, à vocation internationale, a attiré des jeunes ou des adultes en reconversion provenant de France comme de l'étranger. Le MESB connaît des difficultés de fonctionnement liées à son coût. Cette formation a été suspendue en 2013-2014, faute d'un nombre de candidats suffisant. Toutefois, on ne peut que noter la bonne intégration professionnelle des diplômés. En dépit d'un équilibre financier fragile, le diplôme répond à un réel besoin du marché du travail.

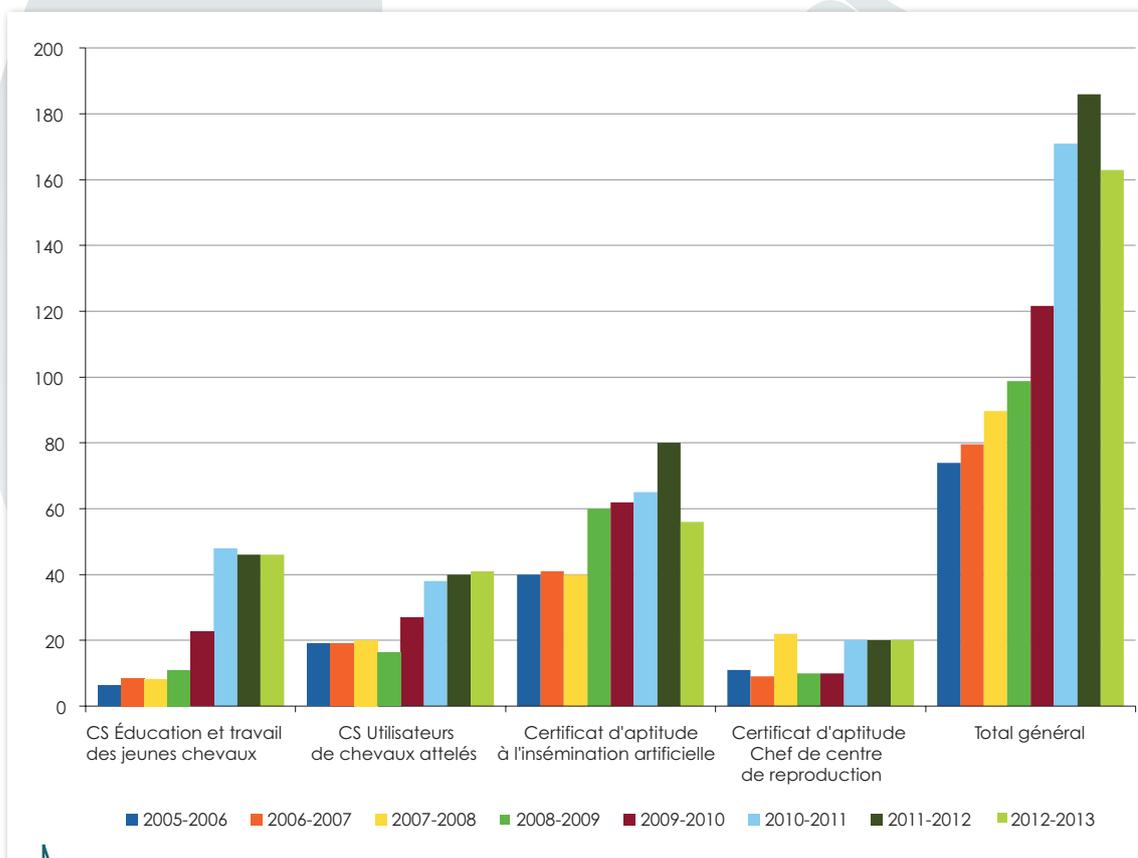


Figure 18 : Évolution des effectifs des formations qualifiantes entre 2005 et 2012

Parmi les formations qualifiantes, trois diplômes se distinguent par la stabilité de leurs effectifs depuis la rentrée 2010 : le CS Éducation et travail des jeunes chevaux, le CS Utilisateurs de chevaux attelés et le Certificat d'aptitude Chef de centre de reproduction.

L'augmentation des effectifs en licence d'inséminateur de 2005 à 2012 est liée à la 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 que cette formation, que l'IFCE est seul à dispenser, 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 conscience de la continuité des activités de l'IFCE dans le domaine de la formation.

2. Déperdition d'étudiants au cours d'une année scolaire

Dans certaines formations sous tutelle du ministère de l'Agriculture¹, l'abandon en cours d'année scolaire est relativement fréquent. Cette analyse menée grâce aux données fournies par le ministère de l'Agriculture sur les CAPA et bac pro permet de relever que les CAPA première année d'étude sont fortement touchés par ce phénomène d'érosion alors que la deuxième année n'est quasiment pas impactée. Cela met en exergue un probable souci d'orientation des élèves. En effet, ce n'est pas parce que ces élèves quittent la voie dans laquelle ils se sont inscrits en début d'année qu'ils ne se réorientent pas vers une autre voie, un diplôme dans la filière équine ou autre.

Tableau 8 : Déperdition du nombre d'étudiants dans les diplômes délivrés par le ministère de l'Agriculture sur l'année scolaire 2012-2013

Formations	Début d'année			Milieu d'année			Fin d'année			% de déperdition		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T
CAPA Lad cavalier d'entraînement Année 1	27	37	64	26	35	61	23	29	52	14,81	21,62	18,75
CAPA Lad cavalier d'entraînement Année 2	32	21	53	32	21	53	32	21	53	0,00	0,00	0,00
CAPA Soigneur d'équidés Année 1	56	367	423	51	349	400	45	331	376	19,64	9,81	11,11
CAPA Soigneur d'équidés Année 2	34	279	313	34	275	309	33	271	304	2,94	2,87	2,88
CAPA Maréchal-ferrant Année 1	43	17	60	42	17	59	42	16	58	2,33	5,88	3,33
CAPA Maréchal-ferrant Année 2	48	15	63	48	15	63	48	15	63	0,00	0,00	0,00
CAPA Sellier-Harnacheur Année 1	2	12	14	2	12	14	2	11	13	0,00	8,33	7,14
CAPA Sellier-Harnacheur Année 2	1	14	15	1	14	15	1	14	15	0,00	0,00	0,00
Seconde pro Production animale	163	1007	1170	154	975	1129	151	954	1105	7,36	5,26	5,56
BAC pro CGEH année 1	212	1379	1591	208	1337	1545	207	1292	1499	2,36	6,31	5,78
BAC pro CGEA	109	699	808	106	691	797	103	687	790	5,50	1,72	2,23

Source : Ministère de l'Agriculture, 2014.

1. L'étude a porté seulement sur les données CAPA et bac pro transmises par le ministère de l'Agriculture.

Le CAPA Lad-cavalier d'entraînement est le CAPA le plus touché par la diminution des effectifs sur une année avec un recul de plus de 18 %. Les femmes sont les plus nombreuses à arrêter cette formation. Ce CAPA est majoritairement proposé en apprentissage. Il concerne donc de très jeunes gens qui découvrent la vie professionnelle aux côtés des chevaux et n'y sont sans doute pas assez préparés. Les jeunes filles passent abruptement du centre équestre à une équitation professionnelle beaucoup plus exigeante physiquement et mentalement.

Le CAPA Soigneur d'équidés, avec un recul moindre (11,11 %), connaît lui aussi des difficultés sur la première année. Ce sont les hommes, cette fois, qui sont les plus nombreux à arrêter la formation en cours de route. Enfin, les chiffres de la première année CAP Sellier-Harnacheur sont impressionnants (7,14 %) mais cela ne représente qu'un individu à l'échelle d'un effectif très petit.

En résumé

- Des effectifs en hausse régulière pour les formations phares de niveaux V et IV.
- Une hausse des effectifs en formation de niveau supérieur (III et I) portée par la création du DEJEPS et du DESJEPS.

IV L'APPRENTISSAGE

L'apprentissage en France, toutes filières de formation confondues, croît de façon régulière depuis la fin des années 1990, et près de 295 000 contrats d'apprentissage ont été signés en 2011¹. Le nombre de contrats a nettement augmenté jusqu'en 2008, date à partir de laquelle il stagne, pour repartir à la hausse en 2011. Cette croissance s'accompagne d'un important effort de développement dans le supérieur ainsi que d'une entrée massive des apprentis dans le secteur tertiaire². Selon l'étude menée en 2012 par la DARES, un tiers des contrats établis en 2011 concerne les formations de niveau V bis et VI (sans qualification reconnue), un peu moins du tiers concerne le niveau V (CAP/BEP) et un gros tiers le niveau I à IV (bac et plus)³.

1. Les effectifs d'apprentis en formation filière équine

Les filières de formation par apprentissage dans le domaine du cheval accueillent 3 367 apprenants en 2009-2010. Après une diminution du nombre en 2010-2011 puis en 2011-2012, principalement en raison de la disparition des BEPA, les effectifs semblent repartir à la hausse à la rentrée 2012-2013. On constate tout de même une chute des élèves en contrat d'apprentissage de 10 % entre 2009 et 2012.

Tableau 16 – Effectifs en apprentissage dans l'ensemble des filières de formation « cheval » en 2009-2010

	2010-2011				2011-2012				2012-2013			
	H	F	% F	T	H	F	% F	T	H	F	% F	T
Niveau V	628	938	59,9	1566	520	679	56,63	1199	464	507	52,21	971
CAPA Lad jockey/lad driver	36	11	23,4	47	26	9	25,71	35	18	10	35,71	28
CAPA Lad cavalier d'entraînement	0	0	0	0	33	14	29,79	47	50	29	36,71	79
CAPA Maréchalerie	194	24	11,01	218	204	22	9,73	226	194	19	8,92	213
CAPA Soigneur d'équidés	196	387	66,38	583	189	431	69,52	620	202	445	68,78	647
CAPA Sellier-harnacheur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4
TOTAL CAPA	426	422	49,76	848	426	467	52,3	893	464	507	52,21	971
BEPA activités hippiques et cavalier d'entraînement	93	92	49,73	185	44	34	43,59	78	0	0	0	0
BEPA activités hippiques spécialité soigneur aide animateur	100	422	80,84	522	50	178	78,07	228	0	0	0	0
BEPA maréchal-ferrant	9	2	18,18	11	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL BEPA	202	516	71,87	718	94	212	69,28	306	0	0	0	0
Niveau IV	375	970	72,12	1345	465	1191	71,92	1656	585	1465	71,4	2050
Bac pro CGEA	169	489	74,32	658	144	445	75,55	589	99	251	71,71	350
Bac pro CGEH	0	0	0	0	93	252	73,04	345	265	623	70,16	888
BPJEPS	105	469	81,71	574	129	479	78,78	608	118	555	82,47	673
BPREH	4	5	55,56	9	3	4	57,14	7	10	23	69,70	33
BTM	97	7	6,73	104	96	11	10,28	107	93	13	12,26	106

Source : Ministère de l'Agriculture, 2013.

1. Étude n°80 de la DARES, novembre 2012.
2. Étude de la DARES, 2009.
3. Étude n°80 de la DARES, novembre 2012.

Entre 2010 et 2012, le nombre d'apprentis dans les formations de niveau V est en chute libre (- 38 %) en raison de la disparition progressive des BEPA. Toutefois, le nombre d'apprentis concernant les formations de niveau IV, principalement les bac pro CGEA et CGEH, connaissent une croissance très dynamique (+ 52 %), là aussi en partie du fait de la disparition du BEPA.

En 2012, les CAPA, les bac pro et les BPJEPS concentrent l'essentiel des effectifs (95 %).

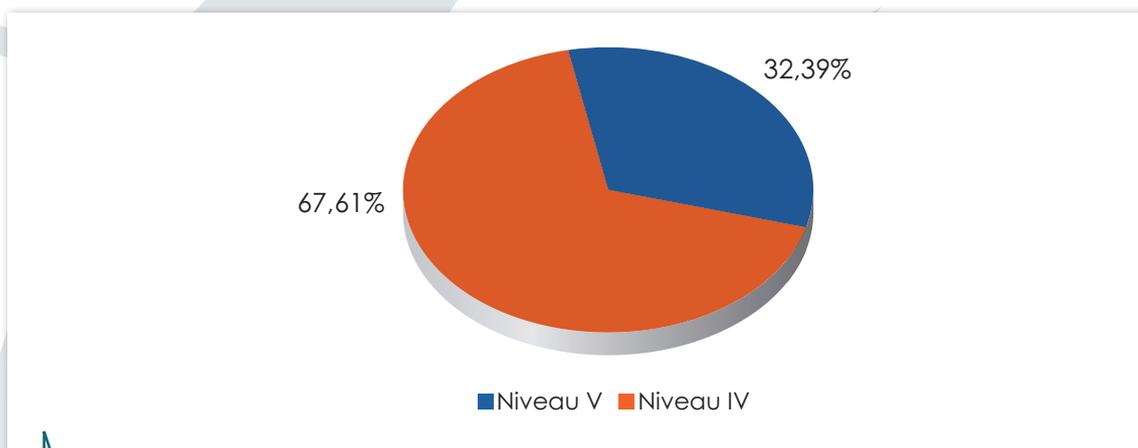


Figure 19 : Répartition des apprentis en 2012 selon le niveau de formation

L'apprentissage dans la filière cheval est donc très fortement orienté vers le cœur de l'emploi cheval (métiers requérant des niveaux V et IV de formation). À l'avenir, son développement au niveau des licences professionnelles favoriserait peut-être l'insertion des étudiants sur le marché du travail.

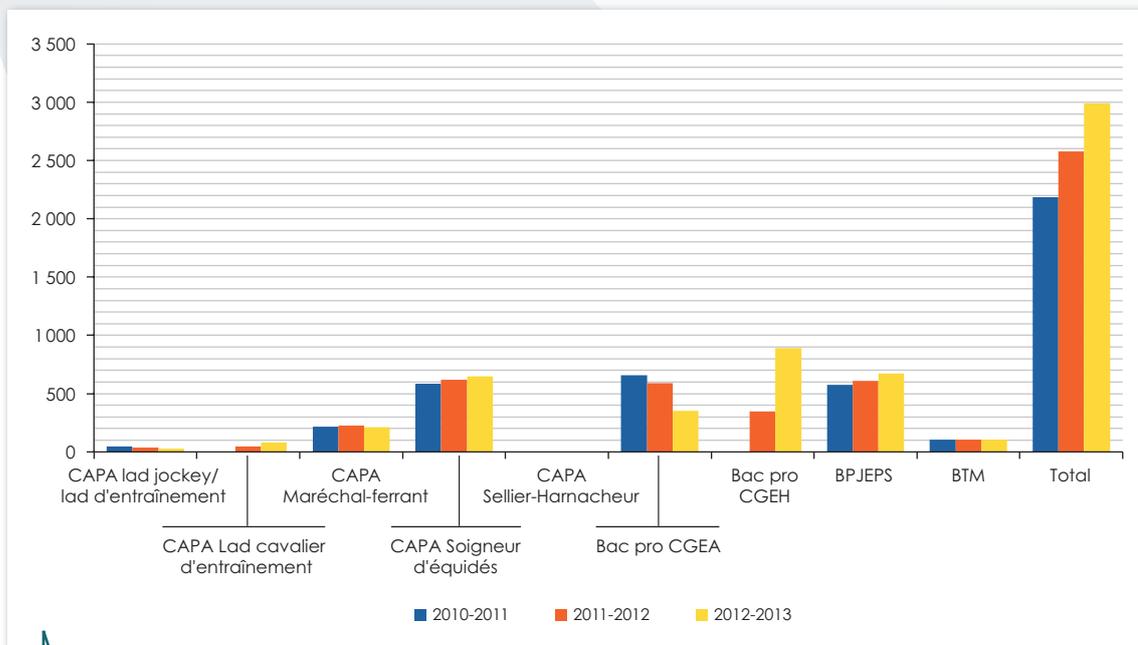


Figure 20 : Évolution des effectifs en apprentissage entre 2010 et 2012

Depuis 2012, la totalité des BEPA a été supprimée. Le nombre d'apprentis des bac pro, BPJEPS et CAPA soigneur d'équidés est en croissance régulière. Les formations en maréchalerie présentent une régularité du nombre d'apprentis, que ce soit en CAPA ou en BTM.

2. La féminisation continue de l'apprentissage

En 2012-2013, les femmes représentent 65 % des effectifs en apprentissage, soit un taux global de féminisation inférieur de 10 points à celui de la voie scolaire de formation. Malgré un recul de cet écart (en 2009-2010, l'écart était de 13 points) les difficultés rencontrées par les filles pour trouver un contrat d'apprentissage expliquent vraisemblablement ce décalage. Toutefois, le taux de féminisation de l'apprentissage équin est nettement supérieur à la féminisation de l'apprentissage dans l'ensemble des filières agricoles (16,2 %)¹. Les formations « cheval » conservent donc, ici, leur spécificité.

Les évolutions 2005-2012 montrent une progression continue dans la féminisation de l'apprentissage. Si la présence des femmes reste constante (environ trois apprentis sur quatre sont des femmes) dans les effectifs déjà très fortement féminisés comme le BP JEPS ou le bac pro, le fait marquant de ces dernières années est la féminisation des filières autrefois masculines, comme la formation de lad-jockey/lad-driver ou cavalier d'entraînement. Après une forte progression de la présence féminine en maréchalerie au niveau CAPA, le nombre de femmes réduit à partir de 2011. Sur la même période, on constate une progression de la féminisation des apprentis en BTM maréchalerie (6,7 % de femmes en 2010 contre 12,26 % en 2012).

En résumé

- 2 998 apprentis dans les formations « filière équine » en 2012-2013.
- Une féminisation croissante des effectifs d'apprentis, particulièrement sensible dans des filières traditionnellement masculines.

1. MENJVA DEPPA1 – BCP / Enquête n° 51-SIFA (Système d'Information sur la Formation des Apprentis).

V LES RÉFORMES ENTRE 2009 ET 2012 : QUELS IMPACTS ?

Deux réformes importantes ont modifié le paysage des formations « filière équine » depuis la rentrée 2011. Bien évidemment, ces changements sont trop récents pour en analyser aujourd'hui le bien-fondé et les retombées.

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 (existant lors de la réforme) et le BEES 2, visait à un meilleur encadrement 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), remplaçant 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, remplaçant également l'instructorat, permet de former des moniteurs au BPJEPS comme 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.

2. La réforme du baccalauréat professionnel

La création d'un baccalauréat professionnel en trois ans, à compter de la rentrée 2011, a été accompagnée de la disparition du BEPA.

Toutefois, cette disparition n'est pas complète. Le BEPA a cessé 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.

La réforme a permis de renforcer les deux niveaux phares des formations « filière équine » en associant à chacun d'eux un seul diplôme : le CAPA pour le niveau V et le bac pro CGEH 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/loisirs 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.

VI LES RÉFORMES EN COURS

Trois changements majeurs devraient faire évoluer le panorama de la filière en 2014 et 2015 : la réforme du CAPA Soigneur d'équidés, la réforme du CAPA Maréchalerie et le projet de création d'une licence « élevage ». Ces trois évolutions ont vocation à améliorer l'adéquation formation et emploi.

1. La réforme du CAPA Soigneur d'équidés et du CAPA Maréchalerie

Un nouveau CAPA viendra remplacer à partir de la rentrée 2015 le CAPA Soigneur d'équidés. Intitulé CAPA Ouvrier agricole option Production animale, ce CAPA devrait faciliter l'entrée sur le marché des nouveaux diplômés. La pluri-disciplinarité de l'option Production animale permettra à leur titulaire de trouver des emplois en dehors de la filière équine.

Le CAPA Maréchalerie devrait également évoluer courant 2015. Plus qu'une réforme, ce remaniement a vocation à actualiser les enseignements pour les rapprocher des demandes en compétences des employeurs.

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 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'École nationale professionnelle des Haras (Haras national du Pin) et l'Université de Caen, cette nouvelle licence (possible rentrée 2015) proposera une formation de niveau II entièrement dédiée aux équidés (à la différence des BTS agricoles généralistes). Cette formation offrira 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 en anglais.

3. Rénovation du CS Utilisateur de chevaux attelés

En 2015 ou 2016, le CS UCA devrait être rénové. Initialement établi sur la base du programme de BEPA AH, supprimé en 2011, le CS devrait être refondu pour s'appuyer sur le bac pro et devenir un diplôme de niveau IV.

En résumé

- Une formation sportive réorganisée autour de trois niveaux de diplômes depuis 2011 : BPJEPS, DEJEPS, DESJEPS.
- Un bac pro agricole en trois ans comme diplôme de référence pour le niveau IV (depuis 2011-2012).
- Projet d'ouverture d'une licence professionnelle dédiée à l'élevage équin en 2015.
- Mise en œuvre de la réforme des CAPA Soigneur d'équidés (2015).



PARTIE
III

L'ADÉQUATION EMPLOI- FORMATION

REPÈRES

L'emploi et la formation entretiennent des relations complexes et l'évaluation d'un dispositif de formation, au regard de l'emploi, présente deux dimensions : l'une quantitative et l'autre qualitative.

L'analyse de l'adéquation quantitative formation/emploi se heurte à deux difficultés qui en limitent l'intérêt.

D'une part, il est impossible de suivre les apprenants de la filière équine tout au long de leur carrière professionnelle et de quantifier la perte ou l'apport que constitue leur présence ou leur absence de la filière. D'autre part, des personnes en provenance d'autres formations que celles de la filière équine abondent également le marché de l'emploi équin. Il faudrait donc pouvoir faire une évaluation quantitative et qualitative de cet apport.

En revanche, s'interroger sur la pertinence d'une formation au regard de l'insertion professionnelle ou scolaire (poursuite d'études) des jeunes qui en bénéficient semble avoir davantage de sens.

De ces éléments préalables découlent deux questions majeures : les formations « filière équine » ont-elles un effet marginalisant ou au contraire intégrateur et de quelle manière ? Ces formations répondent-elles, dans leurs contenus, aux besoins des entreprises de la filière ?

Pour tenter de répondre à ces questions, cette troisième partie abordera successivement l'insertion des diplômés, les besoins du marché du travail tels que dessinés par la demande des employeurs et les métiers en tension, puis la « réponse » des candidats à l'emploi à travers l'analyse de leur profil.

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

Les enquêtes dont les résultats sont analysés ici ont été menées en 2011 pour les CAPA¹ et 2012 pour le bac pro CGEA², avec pour critère d'analyse le taux d'insertion sur le marché de l'emploi à 7 et 33 mois.

1. Les titulaires des CAPA « filière cheval »

Au terme des enquêtes menées, les titulaires du CAPA Soigneur d'équidés sont ceux dont l'insertion sur le marché du travail se révèle la plus aléatoire, alors que l'insertion des titulaires du CAPA Maréchalerie témoigne de la relation la plus directe à l'emploi. Ceci est principalement dû au fait qu'une majorité des étudiants du CAPA Soigneur d'équidés poursuivent leurs études à l'issue de la formation (71 %) alors que les étudiants en maréchalerie optent plus généralement pour une entrée précoce dans le monde du travail (seuls 42 % de ces élèves poursuivent leurs études).

L'insertion avec le seul CAPA est, en 2012, estimée à 74 % pour le CAPA Maréchalerie et 39,7 %³ pour le CAPA Soigneur d'équidés.

Seul le CAPA Soigneur d'équidés a bénéficié d'une étude approfondie réalisée à 33 mois sur l'intégration professionnelle des diplômés en 2008. Les enquêtes menées ont montré que ce diplôme avait un taux important de poursuite d'études à l'issue de la formation, aussi bien en niveau IV qu'en niveau III. En effet, 71 % des répondants à l'enquête sont en poursuite d'études à 7 mois. Ce diplôme serait donc plus un diplôme palier qui ne vise pas une insertion professionnelle immédiate, mais marquée par une volonté de poursuite d'études.

L'insertion des diplômés du CAPA SE par voie scolaire est, en 2012, estimée à 39,7 %. Selon les données regroupées en 2011, l'insertion à 33 mois des élèves de la voie scolaire était légèrement plus élevée, à savoir 44,4 % des diplômés. Ce chiffre reste largement en dessous du taux d'insertion à 33 mois des diplômés par la voie de l'apprentissage, à savoir 54,2 % des effectifs.

En ce qui concerne les statuts, les étudiants issus de la voie par apprentissage bénéficient d'une meilleure situation professionnelle. 43,8 % des répondants sont en CDI (contre 33,3 % pour les étudiants de la voie scolaire). 33,3 % des étudiants de la voie par apprentissage sont en CDD contre 34,4 % pour la voie scolaire. Cependant, il est à noter que seules 9 personnes ont répondu au questionnaire concernant la voie scolaire, contre 32 personnes concernant la formation par apprentissage.

2. Les titulaires des bac pro « production du cheval »

Seul le bac pro CGEA sera présenté ici, le bac pro CGEH ayant été mis en place seulement à la rentrée 2011. Les enquêtes menées ont montré que ce diplôme générait un taux important de poursuite d'études à l'issue de la formation, aussi bien en niveau IV qu'en niveau III. En effet, 65 % des répondants à l'enquête sont en poursuite d'études à 7 mois.

L'insertion des diplômés du bac pro par la voie scolaire est, en 2012, estimée à 67,7 %⁴. Selon les données regroupées, l'insertion à 33 mois des élèves de la voie scolaire est légèrement plus faible, à savoir 63,2 % des diplômés. Ce chiffre reste largement en dessous du taux d'insertion à 33 mois des diplômés par la voie de l'apprentissage, à savoir 77,8 % des effectifs. On observe le même effet sur le taux de chômage, à savoir 20 % pour la voie scolaire et 12,7 % pour la voie par apprentissage. Le bac pro a donc une vocation plus professionnalisante que le CAPA Soigneur d'équidés.

1. Analyse de l'insertion CAPA Soigneur d'équidés, enquête 2011, MAAF, juillet 2012.

2. Analyse de l'insertion Bac pro CGEA production Cheval, enquête 2012, MAAF, juillet 2013.

3. Taux net d'emploi calculé sur la base de la population entrée dans la vie active, en emploi ou en recherche d'emploi.

4. Sur le total des étudiants ne poursuivant par leurs études.

En ce qui concerne la qualité de l'insertion professionnelle, on voit là encore que les étudiants issus de la voie par apprentissage bénéficient de contrats plus stables. 51,9 % des répondants sont embauchés en CDI (contre 40,4 % pour les étudiants de la voie scolaire). 18,5 % des étudiants de la voie en apprentissage sont en CDD contre 26,6 % pour la voie scolaire.

Enfin, la typologie des emplois occupés à l'issue de la formation est importante. On constate que près de 25 % des femmes diplômées par la voie scolaire sont à des postes de « Moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels » (18,9 % par la voie en apprentissage) et 18,1 % « ouvriers de l'élevage » (32,4 % par la voie par apprentissage). Chez les hommes, la répartition est absolument identique entre « Ouvriers de l'élevage » et « Moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels », à savoir 38,9 % pour les jeunes issus de la voie scolaire et 28,6 % pour ceux passés par la voie de l'apprentissage. Nous ne détaillerons pas ici les autres métiers évoqués lors de ces entretiens du fait qu'ils ne représentent que 1,4 % à 4,2 % de la répartition pour les diplômés de la voie scolaire et 2,7 % à 5,4 % pour les diplômés de la voie par apprentissage.

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

L'analyse des offres d'emploi permet de cerner avec plus de précisions 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 des employeurs lors du dépôt de leur offre au service Équi-ressources.

L'analyse est fondée sur 986 offres déposées en 2013 par les employeurs pour les 7 métiers phares (assistant d'élevage, accompagnateur de tourisme équestre, palefrenier, cavalier soigneur, cavalier d'entraînement, lad driver et moniteur, cf. page 16).

Les données traitées dans cette partie sont extraites du panel suivant :

- Assistant d'élevage : 62 offres sur 62 déposées sur Équi-ressources en 2013.
- Accompagnateur de tourisme équestre : 62 offres sur 71 déposées sur Équi-ressources en 2013.
- Cavalier d'entraînement : 148 offres sur 178 déposées sur Équi-ressources en 2013.
- Cavalier soigneur : 85 offres sur 89 déposées sur Équi-ressources en 2013.
- Lad-driver : 51 offres sur 62 déposées sur Équi-ressources en 2013.
- Moniteur : 331 offres sur 335 déposées sur Équi-ressources en 2013.
- Palefrenier : 247 offres sur 258 déposées sur Équi-ressources en 2013.

1. Les contrats proposés

Plus de la moitié des contrats proposés (54 %) sont des contrats à durée déterminée (CDD). Ce pourcentage varie en fonction du métier et du secteur : 93,5 % des contrats proposés aux accompagnateurs de tourisme équestre sont des CDD, 58,3 % pour les moniteurs, 47,4 % pour les palefreniers contre 33,3 % pour les lad-drivers. L'importance du travail saisonnier explique le taux élevé de CDD chez les accompagnateurs de tourisme équestre et les moniteurs.

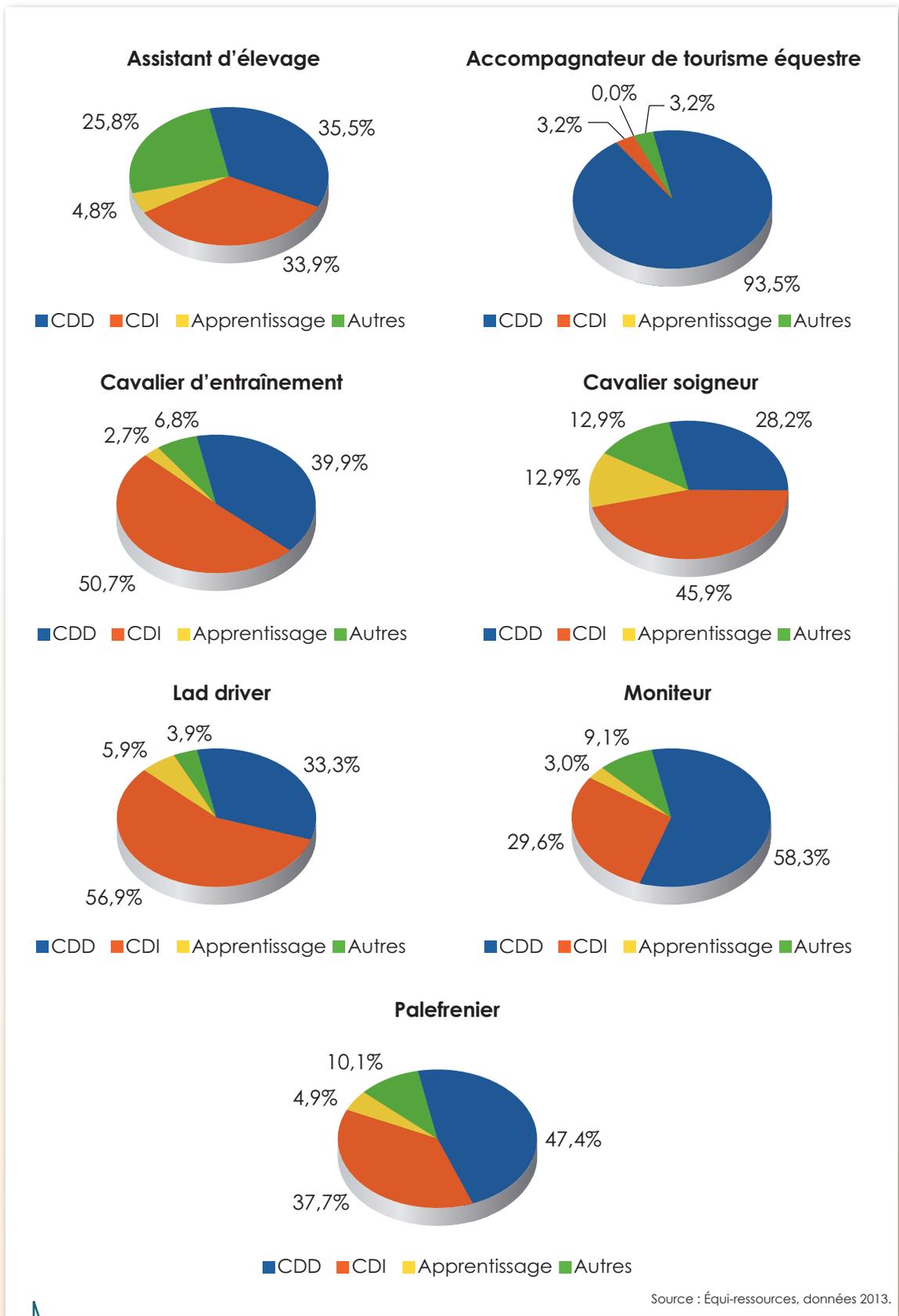


Figure 21 : Contrats proposés

2. L'expérience plus que la formation

Une expérience de 1 à 3 ans est fréquemment demandée (70,6 % des offres de lad-driver, 48,6 % des offres de palefrenier, 53,4 % des offres de cavalier d'entraînement, 45,9 % des offres de cavalier soigneur, 33,9 % des offres d'assistant d'élevage).

La formation est une exigence faible des employeurs : elle est surtout indifférente ou non citée (93,5 % des offres d'assistant d'élevage, 92 % des offres de cavalier d'entraînement, 85,8 % des offres de palefrenier, 81,2 % des offres de cavalier soigneur). En revanche, 15 % des recruteurs de lad-drivers et 16,5 % des recruteurs de cavaliers soigneurs attendent des candidats diplômés de niveau V.

Dans cette liste, le métier d'accompagnateur de tourisme équestre se distingue en termes d'exigence de diplôme. En effet, 43,5 % des recruteurs exigent un diplôme d'ATE ou un BPJEPS. Pour le métier de moniteur, 58 % des employeurs exigent le BPJEPS mais il est évident que les candidats doivent l'avoir pour pouvoir enseigner.

L'absence de référence à la formation chez de nombreux employeurs n'est pas obligatoirement synonyme de désintérêt pour la formation. Dans l'offre d'emploi, la formation peut être non citée ou indifférente. Lorsqu'elle est non citée, elle reflète davantage, comme pour les moniteurs, une situation évidente : il va de soi, pour un employeur, qu'un candidat à un poste de moniteur se présente avec au minimum le BPJEPS (ou avec un diplôme d'État d'enseignement de l'équitation).

En revanche, lorsque 85,8 % des offres de palefrenier et 81,2 % des offres de cavalier soigneur précisent que la formation est indifférente, cela reflète bien l'état d'esprit des employeurs qui privilégient l'expérience à la formation initiale.

Enfin, lorsqu'elle est indifférente (dans 93,5 % des offres d'assistant d'élevage) mais que, parallèlement, les compétences demandées sont élevées, cela reflète la volonté des employeurs d'ouvrir ces postes à toutes les personnes motivées ayant des compétences de terrain.

3. Compétences spécifiques et transversales

Il apparaît, dans cette analyse, qu'en l'absence d'exigences en matière de formation, ce sont les exigences en compétences spécifiques qui se précisent et augmentent. C'est notamment le cas pour les offres d'assistant d'élevage, cavalier d'entraînement, cavalier soigneur, palefrenier et moniteur.

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

Les compétences des cavaliers soigneurs se rapprochent de celles des grooms avec 49,4 % des offres souhaitant la maîtrise du pansage complet des chevaux et 25,9 % une expérience de sorties en compétition.

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

Enfin, la demande en compétence informatique tend à augmenter, principalement pour les offres de moniteur, palefrenier et accompagnateur de tourisme équestre afin d'être en mesure d'enregistrer les licences, réaliser les engagements en concours, les factures, les déclarations de naissance, alimenter un site internet, un mailing, etc.

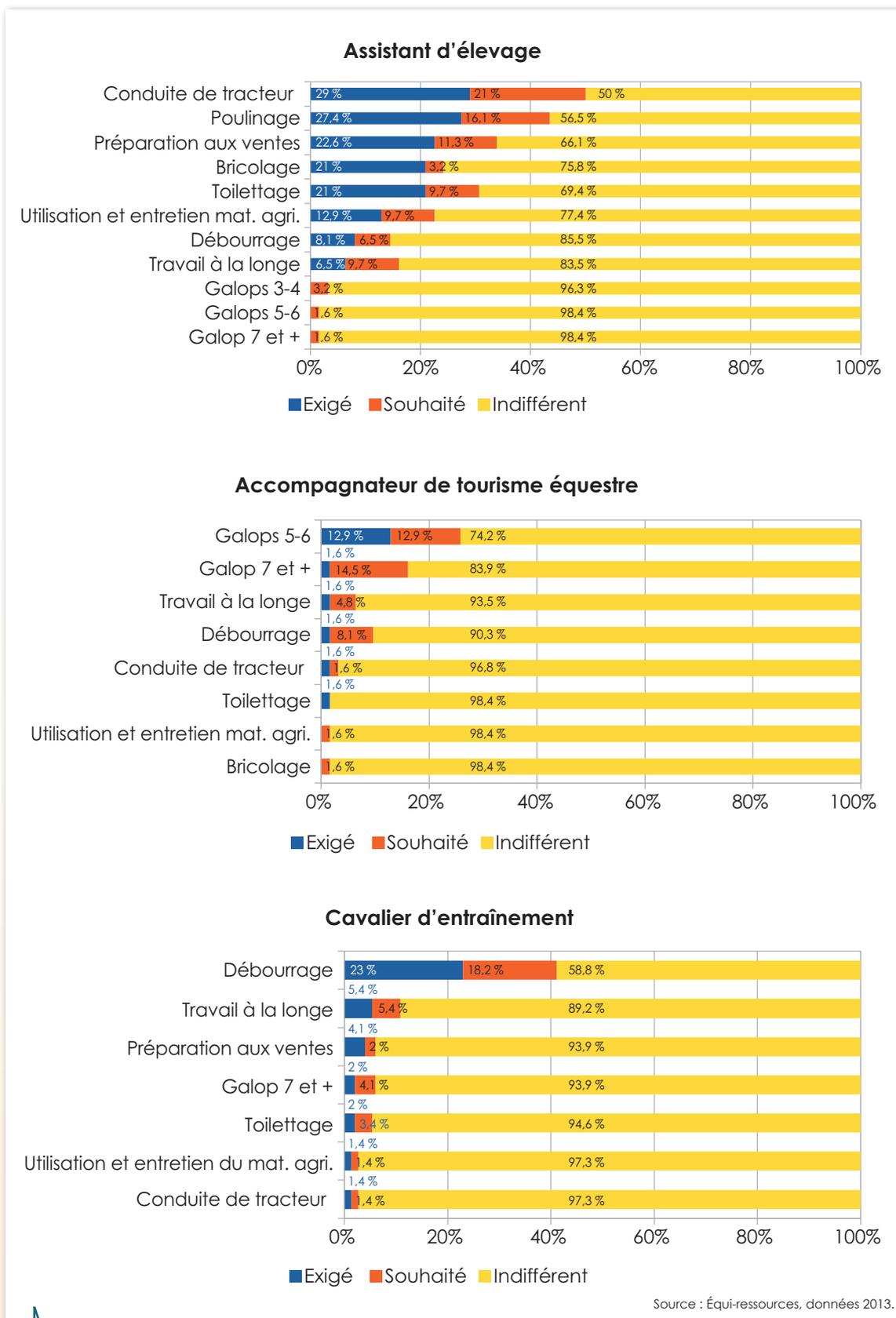


Figure 22 : Demande des employeurs en compétences spécifiques

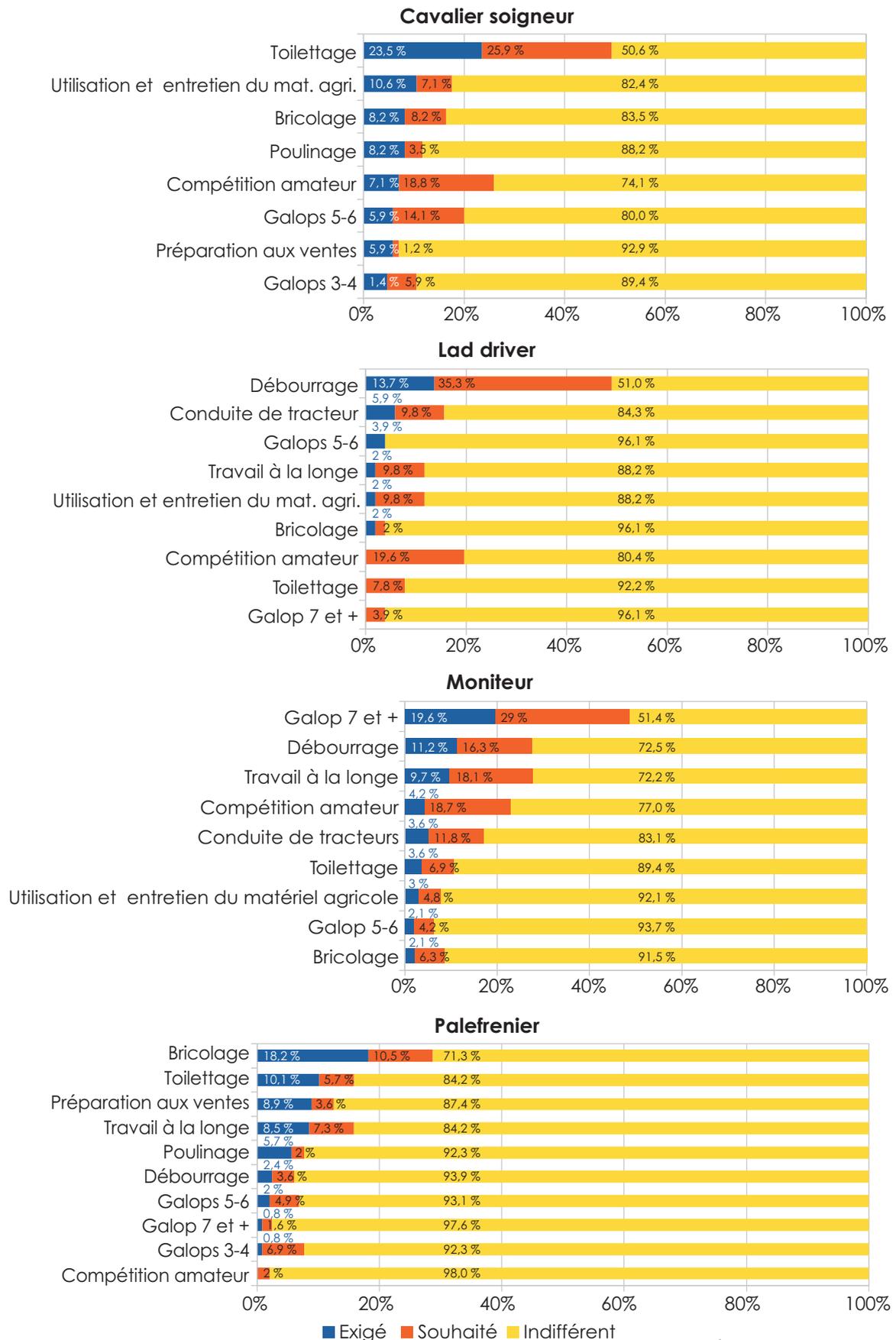
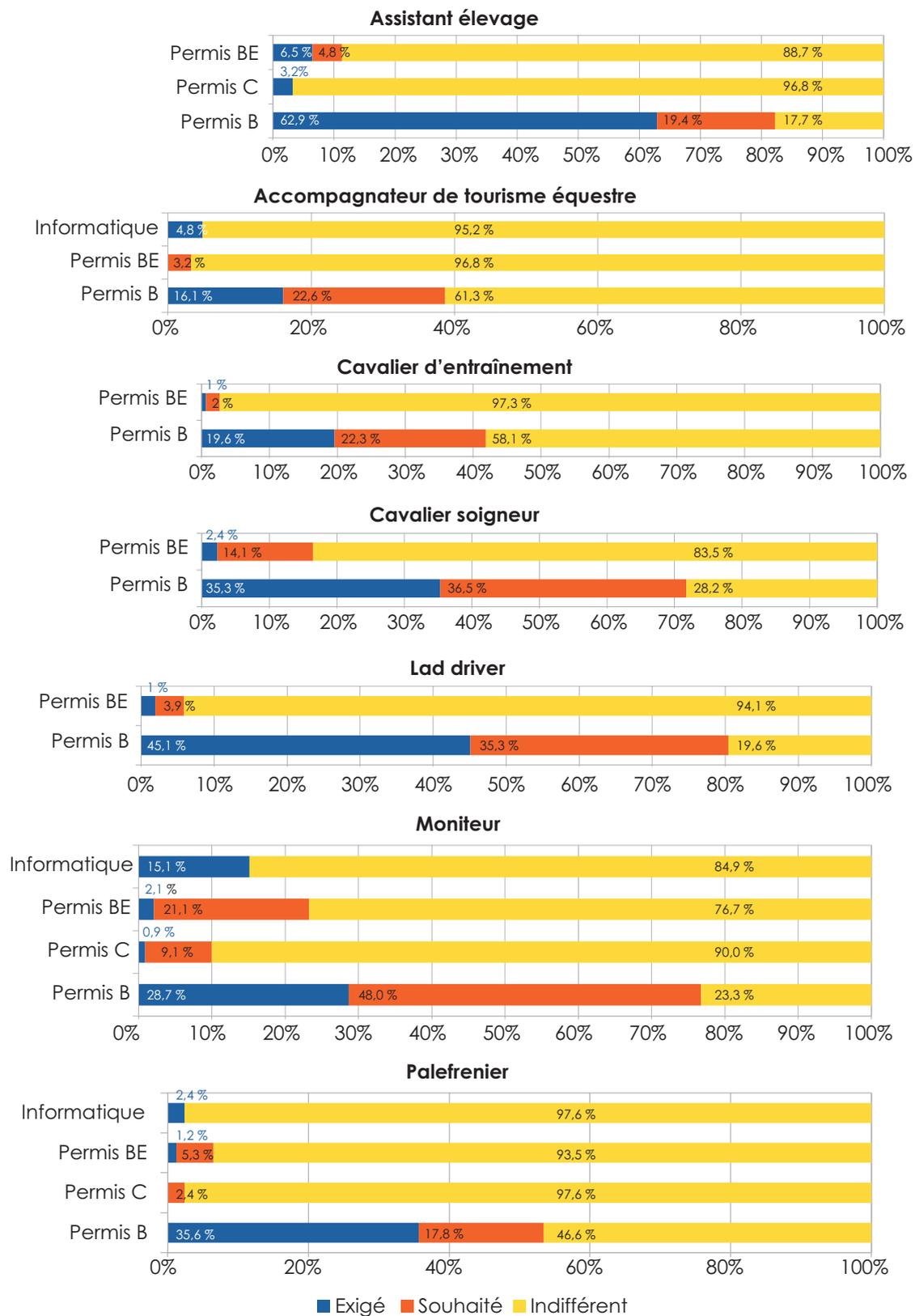


Figure 22 : Demande des employeurs en compétences spécifiques (suite)



Source : Équi-ressources, données 2013.

Figure 23 : Demande des employeurs en compétences transversales

III LES MÉTIERS EN TENSION

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 auprès des conseillères d'Équi-ressources.

Deux critères peuvent être retenus : un critère quantitatif (le rapport candidatures/offres) 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 la dimension « loisir » et « passion » tient une place singulière, l'aspect qualitatif de l'adéquation offres/candidatures est particulièrement important. En effet, de nombreux passionnés du cheval confondent maîtrise amateur et maîtrise professionnelle de l'équitation, de l'élevage, etc.

Selon l'INSEE, un métier est en tension dès lors que les candidatures sont en nombre, inférieures aux offres. Pour Équi-ressources, l'expérience montre qu'en deçà de cinq candidatures par offre, l'employeur est difficilement satisfait. D'après les offres déposées sur le site d'Équi-ressources et les remontées terrain, 3 métiers sont considérés, en 2013, comme des métiers en tension : cavalier d'entraînement, moniteur et maréchal-ferrant.

1. Cavalier d'entraînement

Les employeurs du secteur des courses qui font appel aux services d'Équi-ressources/AFASEC évoquent de façon récurrente les problèmes de recrutement auxquels ils sont confrontés.

Équi-ressources gère une moyenne de 180 offres de cavaliers d'entraînement, pré-entraînement et débouillage par an. Ces offres sont réparties sur l'ensemble du territoire français, avec une forte concentration de la demande en Basse-Normandie, Pays de la Loire et Île-de-France/ Picardie.

Tableau 10 : Rapport offres/candidatures en 2013 pour les cavaliers des courses (débouillage, pré-entraînement, entraînement)

Zone géographique	Nombre moyen de candidatures par offres	% d'offres avec une moyenne de candidatures inférieure à 8	% des offres avec une moyenne de candidatures inférieure à 5	% des offres exigeant des compétences en débouillage et pré-entraînement
France entière	11,3	43 %	32 %	32 %
Basse-Normandie	12,6	31 %	21 %	25,40 %
Pays de la Loire	8	80 %	35 %	81 %

Source : Équi-ressources, données 2013.

La région Pays de la Loire est la plus concernée par les tensions sur ce segment du marché du travail. Le tiers des offres attire moins de cinq candidats. C'est également la région où les besoins en compétences en débouillage et pré-entraînement sont les plus importants.

À ces données chiffrées s'ajoutent les premiers résultats de l'enquête « emploi-formation » actuellement menée dans le secteur des courses. Près de 40 % des employeurs du secteur courses (trot et galop) ayant répondu à l'enquête, font état de difficultés de recrutement. En période de fort taux de chômage général, un tel pourcentage reflète des tensions réelles. Par ailleurs, le dépouillement des questionnaires montre que toutes les entreprises de débouillage/pré-entraînement ayant répondu à l'enquête font état d'insuffisance de personnel, notamment en période de surcroît d'activité et pour le débouillage des jeunes chevaux.

Enfin, tous les employeurs des entreprises de débouillage/pré-entraînement et d'entraînement galop déplorent des compétences équestres trop faibles des candidats et demandent *a minima* le galop 7, voire le galop 7 +++ avec, si possible, une expérience en CSO.

Afin de palier au manque de main-d'œuvre salariée qualifiée, les employeurs se tournent vers des prestataires privés, expérimentés, dont ils s'adjoignent les services sous forme de « prestation ». Ils cherchent également à diminuer leurs effectifs de chevaux.

2. Moniteur

L'analyse a porté sur 325 offres déposées en 2013 sur le site Équi-ressources. 42 % des offres ont attiré moins de 5 candidats, 31 % entre 6 et 10 candidats, 22 % entre 11 et 20 candidats et 6 % entre 21 et 47 candidats.

Une brève analyse des offres permet de repérer assez aisément les raisons de la répartition inégale des candidatures sur celles-ci. Les offres difficiles à pourvoir sont celles en CDD et à temps partiel. La proposition d'hébergement sur le lieu de travail peut jouer en faveur d'un employeur, notamment dans des régions isolées et pour les emplois de courtes durées.

Tableau 11 : Proportion du nombre de candidatures par offre

	0 candidat	1 candidat	2 candidats	3 candidats	4 candidats	5 candidats	15 à 47 candidats
Nombre d'offres	9	19	27	17	30	29	44
Proportion de CDD	100 %	84 %	81 %	94 %	97 %	69 %	23 %
Proportion de postes avec logement	22 %	47 %	33 %	53 %	37 %	38 %	39 %
Proportion de postes à temps plein	66 %	68 %	74 %	76 %	67 %	59 %	84 %

Source : Équi-ressources, données 2013.

Ces données permettent d'obtenir des tendances globales mais ne permettent pas de réaliser une analyse linéaire. En effet, de nombreuses caractéristiques, notamment la localisation de la structure d'accueil ou la saisonnalité, peuvent influencer sur le nombre de candidatures. L'étude des candidatures a montré que les offres les plus difficiles à pourvoir concernent des postes proposés entre avril et septembre alors que les offres proposées entre octobre et février attirent davantage de candidats.

3. Maréchal-ferrant

L'étude a porté sur les 25 offres de postes salariés, déposées en 2013 auprès d'Équi-ressources. La moyenne de candidatures par offre est de 5 candidats. Contrairement au métier de moniteur, la majorité des offres (52 %) concerne des emplois en CDI et toutes sont à temps plein. La difficulté ici est de trouver des maréchaux-ferrants salariés car beaucoup de jeunes diplômés privilégient l'installation. Aussi, certaines spécialités, telles que des compétences en maréchalerie de course, font défaut.

Le délai moyen pour pourvoir une offre déposée sur Équi-ressources s'élève à un 1 mois (tous métiers confondus). Pour une offre de maréchal-ferrant, il faut compter 3,7 mois, ce qui reflète bien les difficultés à trouver des candidats.

4. Autres éléments de tension et métiers concernés

Les métiers en tension peuvent également évoluer en fonction des saisons et de la conjoncture économique. Par exemple, il n'est pas rare que les employeurs aient des difficultés à trouver des inséminateurs équins au début de la saison de reproduction.

5. L'inadéquation des candidatures aux offres

L'analyse des candidatures de maréchaux montre également que peu de candidatures répondent aux besoins minimaux des employeurs en termes de formation et d'expérience. Il n'est pas rare 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 reste également valable pour les cavaliers professionnels. En effet, en dépit d'un nombre important de candidatures, 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. Il est encore trop tôt pour mesurer les effets de la formation DEJEPS sur ces futurs professionnels. En outre, même si celle-ci peut avoir un effet positif sur le niveau équestre des candidats, elle a néanmoins d'abord pour vocation de former des coachs et non des « valorisateurs » de chevaux.

VI LE PROFIL DES CANDIDATS : ANALYSE D'UN PANEL DE 790 CANDIDATURES

L'analyse suivante a été établie à partir d'une sélection d'offres concernant les métiers de palefrenier soigneur, cavalier d'entraînement, moniteur, cavalier soigneur, ATE, assistant d'élevage et lad-jockey. Elle vise à analyser les profils des postulants aux offres afin de déterminer les carences en termes d'adéquation emploi/formation ou des préférences de recrutement de la part des employeurs.

1. Une majorité de femmes parmi les candidats

L'analyse des candidatures témoigne d'une féminisation élevée : 68 % des candidats ayant postulé à une offre sont des femmes (75 % chez les ATE et les cavaliers d'entraînement). Ce taux est clairement représentatif de l'état du marché actuel et du taux de féminisation des effectifs de formation (cf. page 28). En outre, si l'on compare ce taux à celui des annonces pourvues, on constate que le pourcentage de femmes recrutées n'est pas proportionnel au nombre de femmes postulant. Cela laisse penser que les employeurs continuent à recruter des hommes plutôt que des femmes sur certains postes, notamment sur les métiers physiques ou à risques (lad-driver, cavalier d'entraînement, palefrenier). Les femmes sont tout de même très présentes sur ces métiers, à l'exception de celui de lad-driver.

Le phénomène est également perceptible à l'inverse. Pour les métiers de moniteur, ATE et cavalier soigneur, les profils féminins semblent mieux correspondre aux attentes des employeurs.

Toutefois, le taux de féminisation dans les formations filière équine est tel que les employeurs devront recruter des femmes pour satisfaire leur besoin en main-d'œuvre dans les années à venir, malgré la réticence que certains peuvent afficher. Ceci concerne tout particulièrement les postes de cavaliers d'entraînement. À ce sujet, il est intéressant de noter que l'enquête réalisée auprès des employeurs des courses témoigne d'une attitude paradoxale. Interrogés sur ce qui, selon eux impactait le plus le marché du travail, les employeurs ont massivement évoqué les 35 h, les charges salariales, les modifications dans l'organisation des réunions de courses, etc. En revanche, la féminisation arrive en dernière position dans la liste des thèmes évoqués, mentionnée par seulement 2 % des répondants. En revanche, lors des interviews en face à face, la féminisation est fréquemment citée comme l'un des futurs problèmes du marché du travail.

Tableau 12 : Taux de candidatures et d'embauche des femmes en 2013

Métier	Nombre de femmes candidates	Nombres de femmes ayant pourvu une offre
Moniteur	67 %	82 %
Palefrenier	70 %	53 %
Assistant d'élevage	71 %	57 %
ATE	75 %	87,5 %
Cavalier d'entraînement	75 %	49 %
Cavalier soigneur	71 %	76 %
Lad driver	50 %	21 %
Total	68 %	61 %

Source : Équi-ressources, données 2013.

2. De nombreux candidats sur-diplômés par rapport au poste

La majorité des candidats ayant pourvu une offre dispose au minimum de la formation correspondant à l'emploi. Ceci montre que, bien que souvent non mentionnée par les employeurs, la formation reste néanmoins un élément important de succès de la candidature :

- 8 % des candidats ayant postulé à une offre de moniteur disposent d'une formation de niveaux III à I.
- 40 % des candidats ayant postulé à une offre de cavalier d'entraînement possèdent une formation de niveau V, 49 % une formation de niveau IV et 8 % une formation de niveau III.
- 50 % des candidats ayant postulé à une offre de palefrenier ont suivi une formation de niveau V, 39 % une formation de niveau IV et 10 % une formation de niveaux I à III.
- 61 % des candidats ayant pourvu une offre de lad-driver disposent d'une formation de niveau V et 36 % d'une formation de niveau IV.

La présence de titulaires de formation de niveau III chez les palefreniers témoigne sans doute d'une certaine inadéquation entre l'emploi et la formation pour les niveaux III.

Le niveau d'équitation des candidats ayant pourvu une offre reflète les exigences des employeurs :

- 89 % des candidats « moniteur » sont de niveau galop 7 et plus, comme 55 % des candidats « cavalier soigneur » et « cavalier d'entraînement » mais aussi 43 % des « ATE ».
- Le pourcentage d'exigence d'un bon niveau équestre dans le secteur des courses reste élevé et témoigne sans doute de l'intérêt des employeurs pour la formation équestre ainsi que d'une volonté récente d'élargir leur recrutement aux cavaliers de sport.
- 12 % des candidats « lad-driver » disposent d'un niveau galop 7 et +, et 11 % du niveau galop 5 et 6.

À retenir

- 71 % des postulants à une offre sont des femmes, mais 64 % seulement des candidats ayant pourvu une offre sont de sexe féminin.
- 43 % des candidats disposent d'un niveau galop 7 et plus.
- Les candidats ayant postulé à une offre de palefrenier, lad-driver ou ATE ont un niveau d'équitation académique inférieur à la moyenne des candidats, toutes offres confondues.
- 30 % des candidats sont sur-diplômés par rapport aux exigences initiales demandées pour le poste.

V PROPOSITIONS

1. Évaluer les besoins saisonniers des employeurs et tenter d'y répondre

Comme nous l'avons évoqué dans la partie « métiers en tension » (cf. page 52), il est important de trouver des solutions pour mieux répondre aux besoins saisonniers des employeurs pour les métiers de l'animation (moniteur principalement mais aussi animateur poney et accompagnateur de tourisme équestre). Le BAFA avec spécialité équestre ne permet pas d'encadrer en autonomie. Ainsi, les étudiants « cavaliers » ne peuvent pas se présenter sur ce marché du travail qui, pourtant, leur correspond tout particulièrement. Ne faudrait-il pas mener une réflexion à ce sujet ? Par ailleurs, l'obtention d'une double compétence chez les animateurs sportifs pourrait être encouragée. Elle permettrait, par exemple, à un enseignant d'équitation également spécialiste de sports d'hiver de travailler toute l'année.

2. Les besoins en remplacement et contrats courts

Jusqu'à ce jour, les tentatives de création de groupement d'employeurs « équins » n'ont pas été concluantes. Il existe, depuis 2012, en Basse-Normandie, une agence d'interim du cheval : Agritempo. Sollicitée surtout par des employeurs du secteur des courses, elle se heurte à d'importantes difficultés pour trouver des candidats. Le besoin en contrats courts, dans le cadre ou non d'un remplacement reste donc toujours d'actualité. Il concerne tous les secteurs de l'activité équine : sport, loisir, élevage, courses.

3. Relever le niveau de certaines qualifications

■ Les maréchaux-ferrants

Le manque d'expérience, et parfois même de formation des maréchaux-ferrants, est souvent mentionné comme un élément gênant leur recrutement. La brièveté des formations – inhérente à leur coût – est incontournable. Il faudrait peut-être qu'une période d'immersion plus longue chez un professionnel vienne compléter le temps de formation, y compris à la suite d'un apprentissage.

■ Les cavaliers professionnels

La faiblesse du niveau équestre de nombreux candidats à des postes de cavaliers professionnels et de dresseurs de jeunes chevaux constitue un véritable problème pour la filière.

L'entrée sur le marché du travail de titulaires de DEJEPS devrait avoir des répercussions sur les compétences équestres. Elle favorisera, peut-être, l'emploi de cavaliers susceptibles de mieux répondre à la demande en formation et en valorisation de chevaux.

Dans ce contexte, le développement de formations telles que le CS « Éducation et travail du jeune cheval » ou une formation privilégiant, au-delà du galop 7, l'acquisition de compétences équestres supérieures, reste d'actualité. Aujourd'hui, ce sont ces formations qui répondent le mieux aux demandes de compétences des employeurs de cavaliers jeunes chevaux et de cavaliers « maison ». Ceci vaut pour les trois disciplines (CSO, dressage et complet), le dressage pouvant également trouver des débouchés dans le secteur des arts équestres.

4. Développer la formation et la qualification des cavaliers du secteur course : débouillage, pré-entraînement, cavalier d'entraînement.

Pour mieux répondre aux besoins des employeurs du secteur « courses » et éviter que les difficultés de recrutement n'entraînent une contraction de l'activité, l'effort des institutions et des organismes de formation de la filière pourrait porter sur le nombre de candidats formés et sur le développement de formations équestres spécifiques en débouillage et pré-entraînement. Le secteur des sports équestres, avec ses organismes de formation, pourrait être associé à cette démarche. En effet, les employeurs recherchent, chez leurs futurs employés, des compétences en techniques équestres « classiques », solides.

Enfin, la sensibilisation plus systématique des cavaliers de sport (à partir du galop 4 par exemple) à l'équitation de courses introduirait peut-être davantage de fluidité sur le marché du travail, permettant des reconversions plus faciles du sport vers les courses. Une telle sensibilisation appelle un rapprochement entre les secteurs des courses et du sport, dont les effets bénéfiques pourraient être étendus à d'autres secteurs d'activité communs (gestion des remplacements, échange de services, etc.).

CONCLUSION

Dans un contexte économique marqué par un chômage structurel et une diminution constante du périmètre de l'emploi agricole, le secteur cheval semble présenter des atouts importants.

La gamme très large des activités liées au cheval (depuis les sciences et techniques en passant par le sport, l'élevage, la recherche, le spectacle) en font un secteur particulièrement attractif et riche. En outre, l'insertion professionnelle dans ce secteur reste possible à des niveaux de qualifications variés et pour des publics diversifiés.

Dans le cadre d'activités favorables au développement durable, à l'entretien des territoires et à la préservation du patrimoine naturel, les emplois liés au cheval présentent des spécificités qui peuvent être aussi des points forts.

Si la majorité des emplois équiins sont faiblement qualifiés, assez faiblement rémunérés et présentent des conditions de travail souvent difficiles, la capacité d'intégration de ce secteur est forte, notamment pour les catégories sociales facilement marginalisées par la dynamique économique moderne : jeunes risquant l'échec scolaire, personnes faiblement qualifiées, chômeurs ayant des difficultés de reconversion ou d'insertion professionnelle.

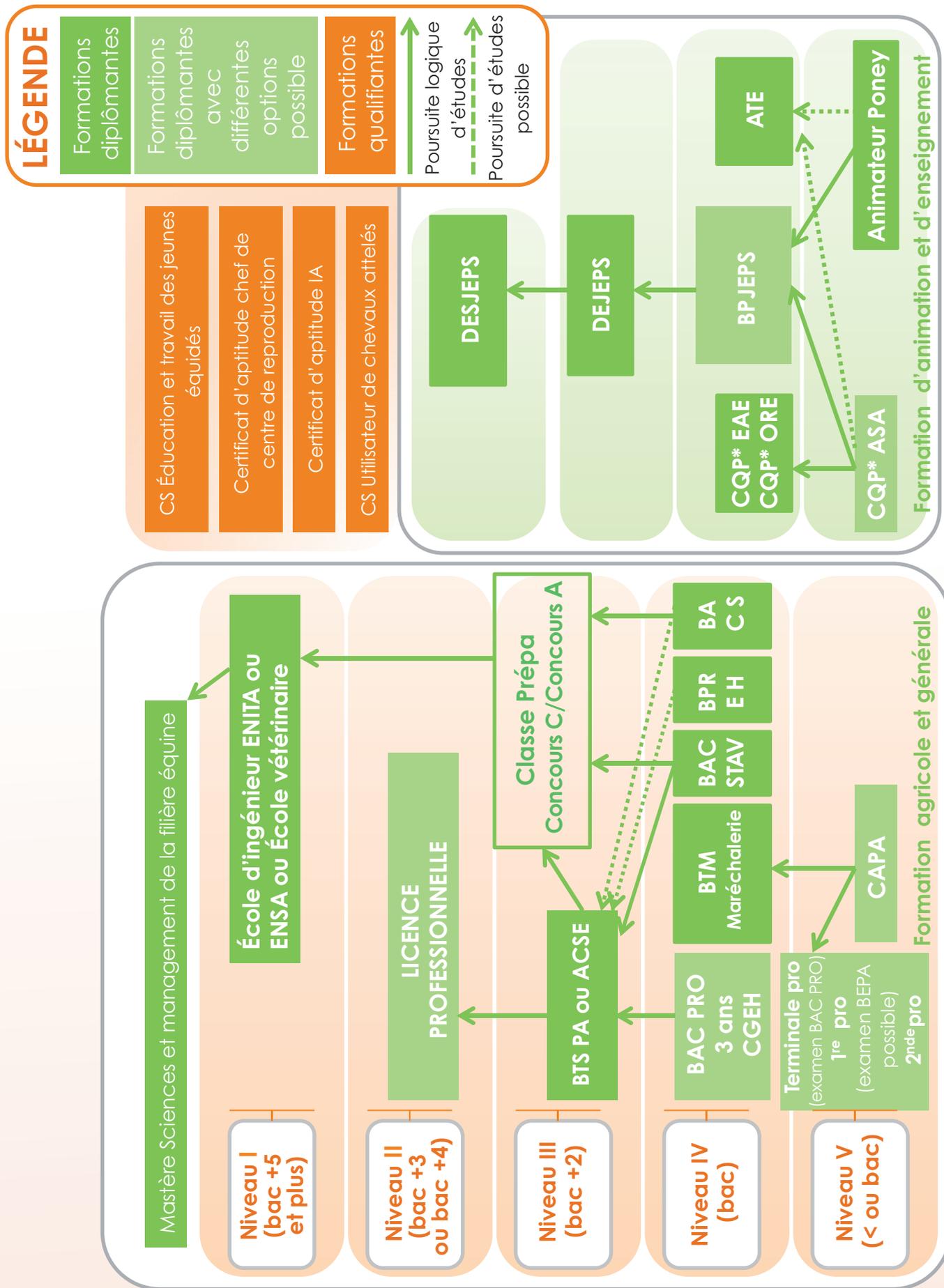
Les formations « filière équine », massivement de niveau V et IV, restent accessibles aux jeunes qu'une formation secondaire classique ne parvient pas à motiver et qui peuvent trouver, y compris temporairement, une voie d'intégration à la fois scolaire et professionnelle (apprentissage).

Par ailleurs, la passion que suscite le cheval et qui marque à la fois la formation et l'emploi, est également une composante à double tranchant. Jouant sans doute un rôle dans de nombreuses erreurs de parcours et de trajectoires professionnelles chez les jeunes, à l'origine d'une certaine instabilité de l'emploi équin, elle a été un facteur de dynamisme de la filière pendant de nombreuses années (croissance des effectifs de cavaliers, des effectifs de formation...) dont on voit poindre la fin et qui devrait conduire à une stabilisation de la filière en matière d'emploi et de formation pour les prochaines années.

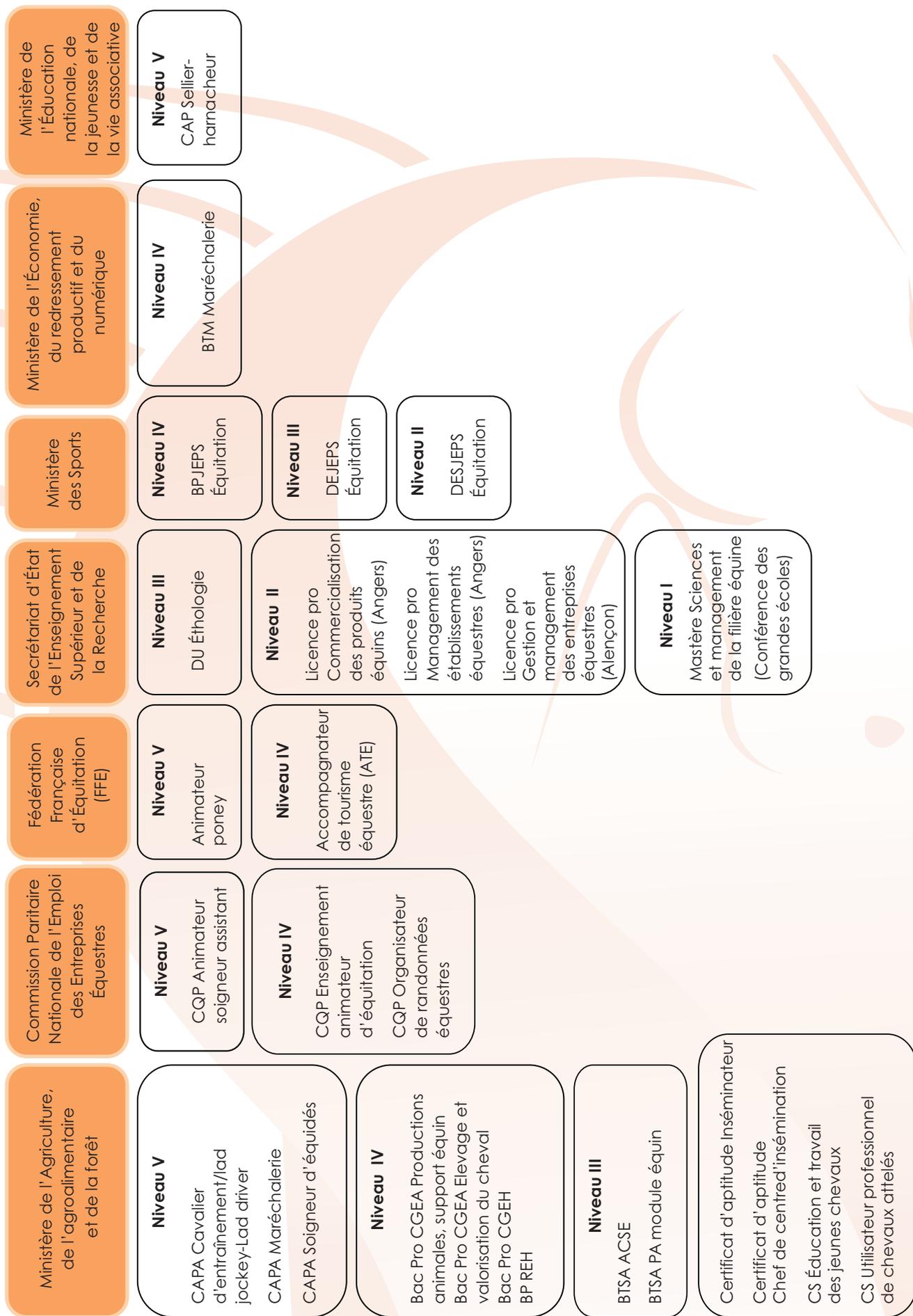


ANNEXES

Annexe 1 : Schéma des formations en lien avec la filière équine



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

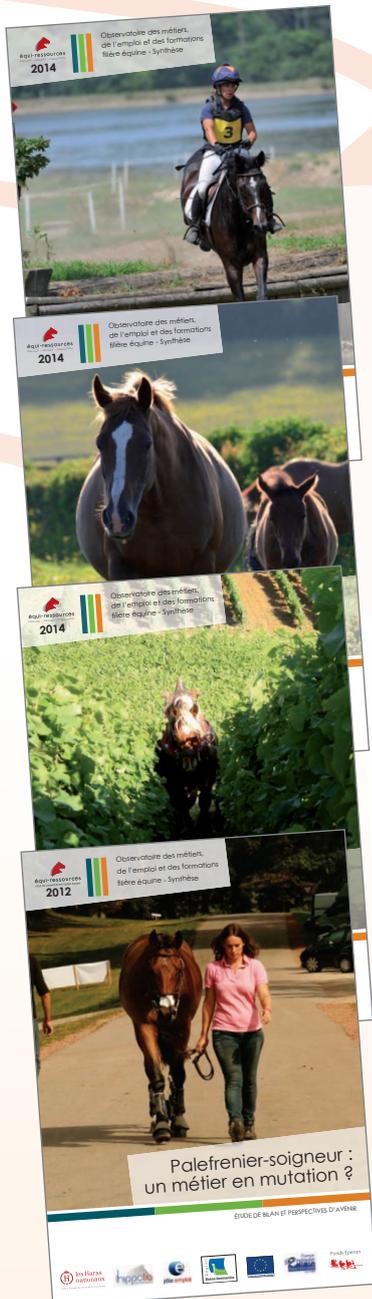


Annexe 3 : Effectifs en formation dans la filière équine en 2012-2013

Formation	Spécialité	Formation initiale			Apprentis			Formation continue			Total globalisé	Redoublants
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total		
Niveau V		758	248	1006	507	464	971	121	101	222	2 199	0
CAPA	Lad jockey/Lad driver		0	0	10	18	28			0	28	
CAPA	Lad cavalier d'entraînement	58	59	117	29	50	79			0	196	
CAPA	Maréchalier	32	91	123	19	194	213			0	336	
CAPA	Soigneur d'équidés	642	95	737	445	202	647			0	1 384	
CAPA	Sellier-Harnacheur	26	3	29	4	4	4	20	1	21	54	
Total CAPA		758	248	1 006	507	464	971	20	1	21	1 998	0
CQP	ASA			0			0	101	100	201	201	
Animateur poney				0			0			0	0	
Niveau IV		2 081	321	2 402	1 465	585	2 050	1 072	312	1 324	5 776	0
Bac pro CGEA	(toutes spécialités confondues)	699	109	808	251	99	350			0	1 158	
Bac pro CGEH		1 382	212	1 594	623	265	888			0	2 482	
BPJEPS					555	118	673	909	227	1 136	1 809	
CQP	EAE			0			0	9	8	17	17	
CQP	ORE			0			0	10	11	21	21	
BPREH					23	10	33	31	14	45	78	
BTM	Maréchalier			0	13	93	106			0	106	
ATE				0			0	53	52	105	105	
Niveaux III et II		75	12	87	0	0	0	333	90	423	510	2
DU	Éthologie			0			0	21	13	34	34	
DEJEPS				0			0	230	57	287	287	
DESJEPS				0			0	76	19	95	95	
Licence pro (Angers)	Management des établissements équestres	31	9	40			0	4	1	5	45	2
Licence pro (Angers)	Commercialisation des produits équins	25	3	28			0	2	0	2	30	
Licence pro (Alençon)	Gestion et management des entreprises équestres	19	0	19			0			0	19	0
Niveau I		0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0
Maîtrise	Sciences et management			0			0			0	8	
Total général formations diplômantes		2 914	581	3 495	1 972	1 049	3 021	1 466	503	1 969	8 493	2
Formations qualifiantes												
CS Éducation et travail des jeunes chevaux								26	20	46	46	1
CS Utilisateurs de chevaux attelés								8	23	41	41	5
Certificat d'apptitude Insémination artificielle								40	16	56	56	7
Certificat d'apptitude Chef de centre d'insémination								14	6	20	20	2
Total général formations qualifiantes		0	0	0	0	0	0	88	65	163	163	15

*Les répartitions par sexe n'ayant pas été systématiquement fournies, certains totaux peuvent ne pas correspondre aux cumuls des sexes.

Découvrez toutes les synthèses publiées par Equi-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.

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

Né en septembre 2010 au sein d'Équi-ressources, l'Observatoire de l'emploi, des métiers 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, à repérer les principaux métiers, à préciser les effectifs en formation filière équine et 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.

ISBN : 978-2-915250-39-8

Prix : 10 €



équi-ressources

EMPLOIS – MÉTIERS – FORMATION

Haras national du Pin
61310 Le Pin au Haras
téléphone : 02 33 39 58 57
info@equiressources.fr

www.equiressources.fr