



L'EMPLOI DANS LA FILIÈRE ÉQUINE



LA FILIÈRE ÉQUINE : UN SECTEUR DYNAMIQUE PORTÉ PAR DES PASSIONNÉS



Séduite par le format et par les contenus des récents « Cahier expert », l'équipe d'équi-ressources, spécialiste emploi-formation « cheval » et partenaire de longue date de l'Apecita, n'a pas hésité une seconde : la filière équine mérite un « Cahier expert » dédié à son activité.

Comment décrire cette filière, relevant de l'emploi agricole mais également premier employeur sportif ? Quelques données permettront d'illustrer le bon dynamisme de ce marché de niche : 1 000 000 d'équidés présents sur l'ensemble du territoire, près de 42 500 entreprises agricoles, 180 000 personnes en activité, 2 882 offres d'emploi diffusées sur www.equioresources.fr en 2017, 8 360 apprenants... Il faut l'avouer, présenter la filière cheval dans sa diversité en quelques pages, l'enjeu est fort. En effet, son économie originale requiert des métiers et des compétences très variés. Vous le constaterez en lisant ce « Cahier expert » : il n'y a pas une filière mais plusieurs filières équinnes : courses, élevage, loisir, sport et métiers connexes. Le panel de professions est donc très diversifié et les possibilités de se former sont nombreuses : du CAP agricole au bac+6, tout comme les voies de formation : alternance, apprentissage, continue... L'objectif de ce « Cahier expert » ? Vous faire découvrir les perspectives d'emploi de cette filière attractive et les divers cursus de formation en vous présentant le marché de l'emploi, les institutions et les entreprises qui structurent ce secteur. L'idée peut paraître simple, mais au vu des nombreuses opportunités d'emploi et de formation « cheval », il est conseillé de bien s'informer au préalable afin de construire son parcours professionnel de façon optimale et durable dans la filière !

On espère que cet outil vous donnera envie, si ce n'était déjà pas le cas, d'intégrer cette filière passionnante. Sachez aussi que nos équipes Apecita et équi-ressources se tiennent à votre disposition et vous proposent un accompagnement personnalisé.

Nous vous souhaitons une excellente lecture.

TIPHAINE DROUOT, RESPONSABLE D'ÉQUI-RESSOURCES

MYLÈNE GABARET, DIRECTRICE DE L'APECITA

Marie-Josée Laconde de l'Apecita et Charlène Lourd, conseillère emploi/formation à équi-ressources, nous apportent leur éclairage sur le marché de l'emploi dans la filière équine.



RÉSEAU DES RÉFÉRENTS

Des recruteurs sensibles à L'EXPÉRIENCE ET À LA MOTIVATION

Quels sont les principaux métiers de la filière équine ?

Charlène Lourd (équi-ressources) : La filière équine a pour particularité de se diviser en plusieurs secteurs d'activité : le sport-loisir, l'élevage et les courses hippiques sont les principaux employeurs de la filière,

même si on compte également des emplois dans le secteur de la traction animale, de la viande et de la médiation-insertion (voir carte mentale pages 4 et 5).

Globalement, le secteur du sport-loisir, composé en grande majorité par les centres équestres et les écuries de sport, représente 52 % du marché de l'emploi. Il est

suivi par celui des courses (30 %), qui englobe les établissements d'entraînement de chevaux et les centres de débouillage et de pré-entraînement.

Marie-Josée Laconde (Apecita) : On peut également parler des métiers annexes comme les emplois dans le domaine de la santé animale (vétérinaire, ostéopathe, dentiste...), du commerce (vendeur de produits équins...) ou encore de l'animation de la filière (chargé de projet, chargé de communication...)

C.L. : D'ailleurs, on remarquera que sur les 2882 offres d'emploi collectées par équi-ressources en 2017, un métier en lien indirect avec le cheval, celui de commercial/vendeur, apparaît pour la première fois dans le top 6 (voir encadré).

ZOOM

Top 10 des métiers qui recrutent

En 2017, équi-ressources a diffusé 2282 offres d'emploi dont :

- 30 % en Normandie
- 14 % en Île de France
- 12 % en Pays de la Loire

Deux métiers trident les premières marches du podium des métiers qui recrutent :

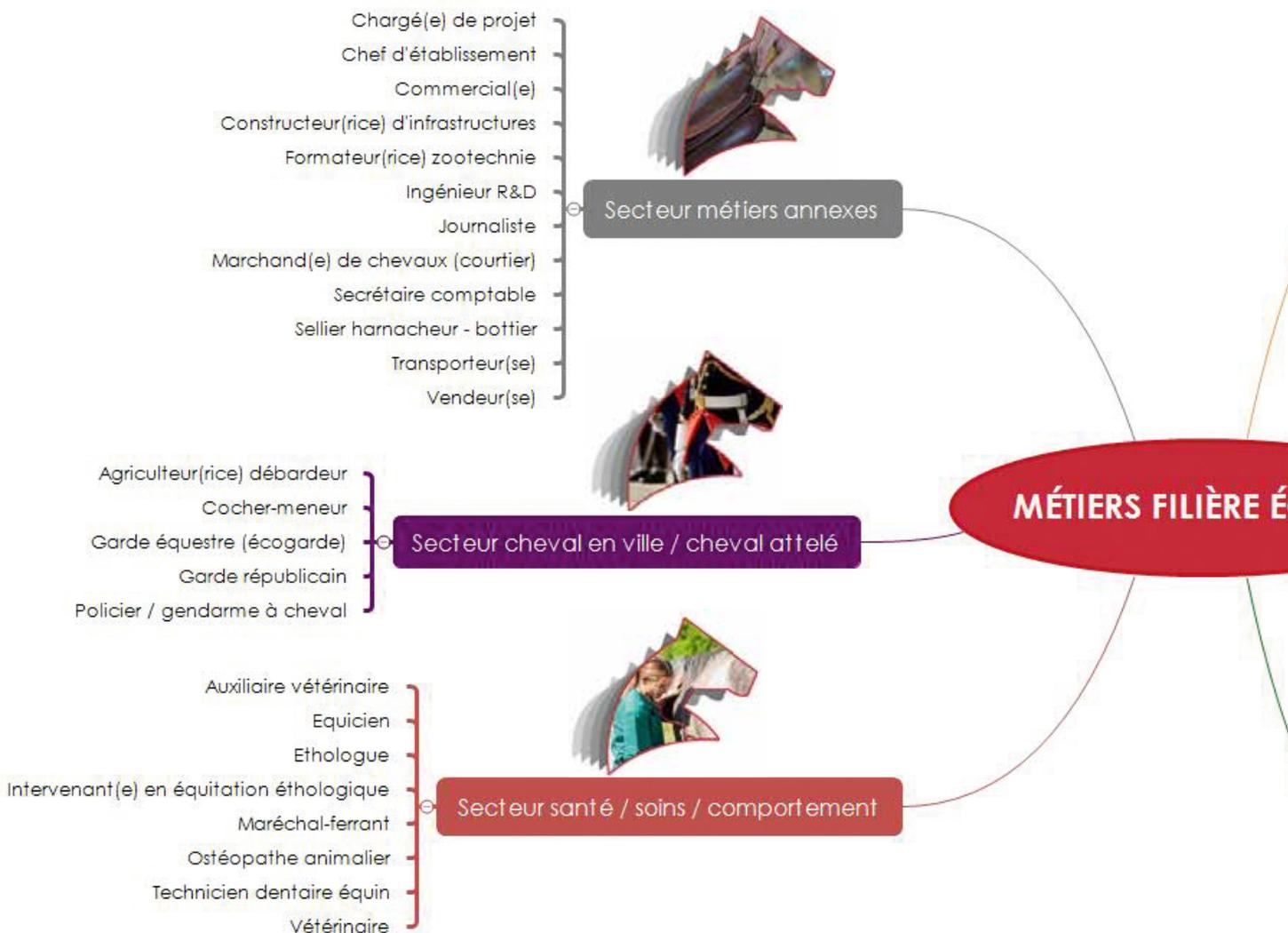
- 1- Palefrenier soigneur/Garçon de cour : 648 offres
- 2- Moniteur d'équitation : 608 offres
- 3- Cavalier d'entraînement (galop) : 199 offres
- 4- Cavalier soigneur : 191 offres
- 5- Lad driver/Lad jockey (trot) : 118 offres
- 6- Commerce/Vente : 115 offres
- 7- Assistant d'élevage : 110 offres
- 8- Cavalier débouillage/Pré-entraînement (galop) : 99 offres
- 9- Groom/Garçon de voyage : 94 offres
- 10- Accompagnateur de tourisme équestre : 94 offres

Quels sont les principaux atouts de cette filière en termes de métiers ?

C.L. : La filière équine présente le principal atout d'offrir des environnements de travail attractifs. On est souvent dans des métiers-loisir. Cependant, cet atout peut se révéler être un

ALLER PLUS LOIN

Quels sont les métiers de la filière équine ?



Source : équi-ressources

leurre car la passion n'est pas suffisante pour travailler dans la filière équine. Les conditions de travail y sont souvent rudes (travail en extérieur, pénibilité physique, horaires larges et travail les dimanches, etc.).

Aussi, la filière présente l'avantage de proposer une multitude de métiers pouvant convenir à un grand nombre de profils. Des passerelles sont possibles entre les

secteurs et les métiers permettant des évolutions professionnelles, très lisibles dans le secteur des courses hippiques.

Quelles sont les qualités et les compétences qui peuvent « séduire » les recruteurs ?

C.L. : Les recruteurs sont plus sensibles à l'expérience et à la motivation qu'au seul diplôme. Bien

évidemment, ce dernier reste important. Ainsi, le BPJEPS¹ est obligatoire pour postuler à un emploi d'enseignant d'équitation dans un centre équestre. Les entreprises recherchent donc des candidats motivés, avec une conscience professionnelle certaine et disposant d'un bon niveau équestre. Elles attendent également de bonnes connaissances en débouillage, en toilettage ou encore en entre-

Secteur courses

- Assistant(e) entraîneur
- Cavalier(e) d'entraînement
- Cavalier(e) de débouillage pré-entraînement
- Driver - Jockey
- Entraîneur(se)
- Garçon de cour
- Garçon de voyage
- Lad driver -Lad jockey
- Personnel d'hippodrome
- Premier garçon

Secteur sport - loisir

- Agent d'entretien
- Animateur(rice) soigneur
- Cavalier(e) soigneur
- Cavalier(e) de spectacle
- Cavalier(e) sport
- Coach
- Directeur(rice) d'établissement
- Enseignant(e)
- Instructeur(rice)
- Groom
- Guide équestre
- Soigneur(se)/palefrenier
- Soigneur(se) responsable d'écurie

Secteur élevage

- Assistant(e) d'élevage
- Chef de centre
- Eleveur(se)
- Étalonnier(e)
- Inséminateur(rice)
- Responsable d'élevage
- Veilleur(se) de nuit

certaines métiers, tant sur le manque de candidatures que sur le manque de compétences. En effet, nous distinguons les métiers dits « en tension » car l'offre d'emploi reçoit moins de cinq candidatures (maréchal-ferrant, cavalier de débouillage pré-entraînement, animateur) des métiers « en tension » par manque d'adéquation entre l'attente des employeurs et les profils des candidats (cavalier d'entraînement, cavalier de concours et groom).

Les offres salariées de maréchaux sont difficiles à pourvoir car les jeunes diplômés préfèrent s'installer à leur compte plutôt que de prendre un poste de salarié dans une entreprise de maréchalerie ou au sein d'une écurie.

Chez les enseignants d'équitation, il existe un important turnover. En Languedoc-Roussillon, une étude réalisée par l'Observatoire métiers emploi formations filière équine (OMEFFE) d'équi-ressources a estimé que sur les diplômés des cinq dernières années du BPJEPS activités équestres, six personnes sur dix travaillent en tant qu'enseignant d'équitation aujourd'hui (en tant que salarié ou à leur propre compte); cependant, un quart d'entre eux souhaitent changer de métier voire de filière dans les cinq années à venir, soit une génération d'enseignants qui disparaît tous les 20 ans. Les raisons principales à cette volonté de reconversion sont le faible niveau de rémunération, la conjoncture économique (difficulté d'embauche des employeurs, peu de postes disponibles à proximité des lieux de résidence) ou encore la réalité du métier (exigences physiques).

Dans le secteur des courses, les postes de cavaliers de débouillage et de pré-entraînement peinent à être pourvus. Ce métier n'est pas officiellement reconnu, il n'existe donc que très peu de centres de formation qui préparent à cette activité. Il est d'ailleurs très conseillé de se former auprès des écoles des courses hippiques pour y apprendre les rudiments de la

tien du matériel. Elles sont aussi de plus en plus attentives au fait que les candidats disposent d'un permis : au minimum le permis B. Mais avoir un permis C (poids lourd) ou BE (remorque) supplémentaire reste un vrai plus sur le marché de l'emploi.

Les recruteurs sont également de plus en plus nombreux à constater un décalage entre leurs attentes et l'expérience réelle des candi-

dat. Ces derniers ont parfois une vision décalée du métier. Face à ce « manque d'expérience », la voie de l'apprentissage peut faciliter l'intégration.

Existe-t-il des métiers dits « en tension » où les employeurs connaissent des difficultés à recruter ?

C.L. : On constate en effet des difficultés de recrutement sur

discipline.

Les postes de cavalier d'entraînement trouvent également difficilement preneurs, en raison à la fois des risques liés à l'exercice du métier mais aussi des conditions de travail. On constate également, sur ce type de poste, un important turnover. Il faut savoir que c'est un travail difficile et exigeant. C'est aussi un secteur qui est marqué par une saisonnalité des activités. Il n'est pas rare de voir un cavalier d'entraînement changer de région au cours de l'année.

Voit-on se développer de nouveaux métiers, des métiers d'avenir ?

C.L. : Récemment reconnu, le métier d'équicien (professionnel de la médiation équine) se répand de

plus en plus auprès de structures équestres. Souvent à leur compte, ces professionnels du cheval et de la personne ne font pas encore l'objet de recrutement de la part des employeurs. Pour exercer ce métier, il est indispensable de se former auprès d'établissements agréés (Equit'aide (54)).

Dans le secteur des courses, les propriétaires et les entraîneurs font également de plus en plus appel à des cavaliers de débouillage et de pré-entraînement. Les centres de pré-entraînement (préparation du cheval avant l'entraînement pour les hippodromes), qui se développent de façon exponentielle, recherchent quotidiennement du personnel capable de débarrasser et de préparer les jeunes chevaux à leur future carrière sportive.

M-J.L. : On constate une augmentation des offres de formation et des demandes de candidats dans le domaine du cheval dans les travaux agricoles ou forestiers ou de son utilisation dans les villes (transport des personnes, ramassage des ordures...) Mais les offres d'emploi dans ces secteurs sont encore rares. Il est peut-être encore trop tôt pour parler réellement de « nouveaux métiers. »

(1) Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport

PROPOS RECUEILLIS PAR
AUDE BRESSOLIER

CONTACTS :

Marie-Josée Laconde :
employeur-mpy@apecita.com
Charlène Lourd :
charlene.lourd@ifce.fr

INFOGRAPHIE

L'emploi dans la filière cheval

• Les emplois générés par le cheval en France

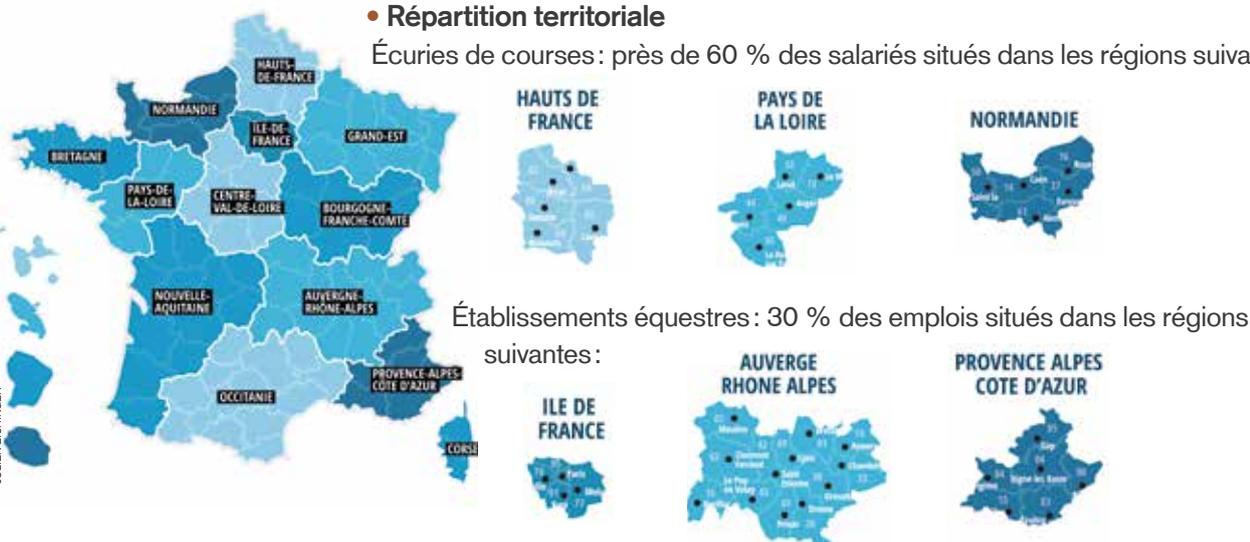
Près de 180 000 personnes en emploi (direct et indirect)
70 % en lien avec le cheval (producteurs, utilisateurs, vétérinaires, maréchaux-ferrants, transporteurs, abattoirs...).

• Les emplois salariés générés par le cheval en France

Près de 33 000 emplois salariés générés par les activités d'élevage, équitation et courses
Le secteur de l'équitation : plus de la moitié des emplois salariés.

• Répartition territoriale

Écuries de courses : près de 60 % des salariés situés dans les régions suivantes :



Source : Observatoire Métiers Emploi Formations Filière Équine (OMEFFE) d'équi-ressources

Guillaume Blanc est directeur de l'accompagnement à la filière équine au sein de l'Institut français du cheval et de l'équitation.



OPINION

Le cheval doit être considéré COMME UN PRODUIT AGRICOLE

Pourquoi l'association Filière Cheval a-t-elle été créée ?

Guillaume Blanc : En mars 2018, les cinq sociétés¹ qui composent le secteur du cheval ont décidé de s'associer, même si leurs métiers et leurs enjeux diffèrent. Elles ont en commun leur activité liée au cheval. Les professionnels ont voulu donner une cohérence à cette filière, avoir une vision commune et travailler sur des projets ensemble pour être plus efficaces. La filière veut être entendue non seulement auprès des pouvoirs publics mais aussi auprès de la société française. Un volet important en communication est donc prévu. Pour

éviter qu'un secteur ne prenne le leadership, la gouvernance change de président tous les six mois.

Quels sont les principaux enjeux actuels et vos revendications ?

G.B : Les problématiques diffèrent selon le secteur. Par exemple, nous agissons pour enrayer la chute des naissances dans l'élevage français ou encore nous renégocions le taux de TVA puisque nous sommes passés en 2010 d'une taxe de 5,5 % à 20 %, ce qui a impacté l'ensemble des acteurs. La filière souhaite ainsi que le cheval soit considéré comme un produit agricole depuis sa conception jusqu'à sa transfor-

mation. Transversalement, la filière doit faire face à l'évolution des réglementations concernant la traçabilité et la fin de vie des équidés. Ce dernier sujet reste sensible au sein de la société. La Fédération nationale du cheval vient ainsi de finaliser une charte du bien-être équin.

Il existe le cheval de course, de sport, le poney. Pouvez-vous vous attarder sur le cheval de trait ?

G.B : Les races de territoires chevaux et poneys sont majoritairement présentes dans le Sud pour les loisirs. Du Poitou à l'Ouest jusqu'à la Franche-Comté à l'Est, on trouve les berceaux des races de trait. Et de l'Auvergne aux Pyrénées, se situent les zones de multiplication dans lesquelles sont élevés les animaux. On parle aujourd'hui de cheval de travail, plus que de cheval de trait, car les fonctions de ces chevaux ont beaucoup évolué ces der-

« On parle aujourd'hui de cheval de travail car les fonctions de ces chevaux ont beaucoup évolué ces dernières années. »

CAHIER EXPERT FILIÈRE ÉQUINE

nières années. Il est réutilisé dans les vignes, dans les surfaces maraîchères, là où la traction mécanique n'est pas nécessaire. Ces chevaux peuvent être utiles pour la surveillance des espaces collectifs, à la gendarmerie, pour les transports, pour la collecte des déchets ou encore pour l'arrosage des massifs.

En quelques mots, parlez-nous de votre institut, l'Institut français du cheval et de l'équitation...

G.B: Comprenant plus 700 agents, l'IFCE regroupe à la fois les activités de recherche et développement,

de formation, d'expertise, d'ingénierie en termes d'élevage, d'emploi et sports de haut niveau. L'IFCE regroupe plusieurs plateformes expérimentales à Chamberet (19), à Nouzilly (37), aux Pin (61), à Saumur (49) et à Uzès (30). Trois structures sont dédiées à la formation (Le Pin, Saumur et Uzès). L'enseignement conduit à des profils très variés (cocher, sellier, utilisateur de chevaux de trait...). Le diplôme d'instructeur (Dejeps) est le plus élevé.

Pouvez-vous nous citer des innovations en cours ?

G.B: Plusieurs projets sont menés

par nos équipes de recherche qui représentent 50 personnes. Des capteurs optiques sur les étriers et sur les rênes permettent aujourd'hui aux cavaliers d'appréhender leur trajectoire et leur équilibre lors des parcours, afin d'optimiser leurs performances. La France est en avance dans ce domaine. D'ailleurs, nous en récoltons les fruits avec les deux médailles d'or aux Jeux olympiques derniers.

(1) France Galop, Le Trot, la fédération d'équitation, la société hippique française et la société française d'équidés de travail

MARIE-DOMINIQUE GUIHARD

ZOOM

Quelle organisation pour la filière ?

La filière équine, structurée en quatre sous-filières, a une organisation assez complexe du fait de sa diversité.

SECTEURS	COURSES	SPORT LOISIR	TRAVAIL	VIANDE
ACTEURS INDIVIDUELS	Étalonniers, éleveurs, entraîneurs, agences de ventes aux enchères, sociétés de course, opérateurs de paris hippiques	Étalonniers, éleveurs cavaliers, marchands, coaches, organisateurs de compétitions, établissements équestres	Étalonniers, éleveurs naisseurs engraisseurs Marchands, prestataires de services	Marchands, coopératives, abattoirs, bouchers chevalins, autres distributeurs
ET D'AUTRES ACTEURS TRANSVERSES : VÉTÉRINAIRES, MARÉCHAUX-FERRANTS, ÉQUIPEMENTIERS, SELLIER, TRANSPORTEURS, PRESSE HIPPIQUE, CENTRES DE FORMATION, CHERCHEURS...				
REPRÉSENTÉS PAR	Fédération nationale des courses, PMU, Arjel, AFASEC Syndicats des éleveurs et des étalonniers	Associations et fédérations nationales de race FPPCF, syndicats CSCCF, GHN, FNC	Associations et fédérations nationales de race (France Trait, FCT, FNAM)	FNC, Fédération des bouchers hippophagiques français
LES SOCIÉTÉS MÈRES				
NOM	France Galop, Le Trot	Société hippique française ¹	Société française des équidés de travail	Interbev Equins ²
MEMBRES	Socioprofessionnels Comités régionaux des courses Conseils régionaux, sociétés des courses premium	Acteurs des trois composantes liées à l'élevage : production, valorisation, commercialisation	Trois fédérations fondatrices : France trait (neuf races), Fédération des chevaux de territoire (huit races), France Ânes et Mulets (sept races)	Représentants des organismes représentatifs des producteurs, commerçants, coopératives, bouchers chevalins et distributeurs
RÔLES	Encourager et améliorer l'élevage de chevaux de courses Développer les courses Fonctions juridiques, disciplinaires et financières	Mise en valeur et conservation des jeunes chevaux et des poneys de sport. Mise en place du circuit de valorisation, des règlements et des encouragements	Encourager l'élevage, la formation, la valorisation, la commercialisation Favoriser l'utilisation des produits des 24 races	Défendre les intérêts communs de l'élevage aux activités industrielles, artisanales et commerciales

(1) + la Fédération française d'équitation

(2) + FranceAgrimer

Source: IFCE

Glossaire :

- **AFASEC** : Association de formation et d'action sociale des écuries de courses
- **Arjel** : Autorité de régulation des jeux

- **CSCCF** : Chambre syndicale du commerce des chevaux de France
- **FCT** : Fédération des chevaux de territoire
- **FNAM** : Fédération des ânes et mulets
- **FNC** : Fédération nationale du cheval
- **FPPCF** : Fédération des poneys et petits chevaux de France
- **GHN** : Groupement hippique national
- **PMU** : Pari mutuel urbain

Notre sélection d'annonces pour : **COURSES**



SHINCO RACING LIMITED - DAVID MENUISIER - Ecurie de plus de 40 chevaux située dans le Sud de l'Angleterre.

CAVALIER D'ENTRAÎNEMENT H/F ANGLETERRE

- **Missions :** Dressage et entraînement quotidien des chevaux sous la responsabilité d'un entraîneur.
- **Profil :** Bon niveau à cheval et idéalement peser moins de 64kg. Expérience 4 - 10 ans dans le secteur du Galop (entraînement). CAPA Lad/cavalier d'entraînement (Niv 5) souhaité. Compétences spécifiques : Toilettage (tonte, pions, soins) souhaité. Sorties compétitions pros : Galop souhaité. Permis B (voiture) Souhaité. Anglais Scolaire souhaité.
- **Conditions proposées :** CDI.



HARAS DE MONTAVAL - Ecurie d'entraînement et élevage de chevaux trotteurs.

PREMIER GARÇON H/F CALVADOS

- **Missions :** Gestion des sorties des chevaux à l'entraînement. Organisation et mise en œuvre des tâches quotidiennes de l'écurie. Driver en course. Assistance de l'entraîneur dans ses missions et responsabilités.
- **Profil :** Expérience 1 - 3 ans, dans le Trot (entraînement). Permis B exigé (voiture).
- **Conditions proposées :** CDI.



ECURIE PIERRE LEVESQUE - Centre d'entraînement de trotteurs.

ASSISTANT ENTRAÎNEUR H/F MANCHE

- **Missions :** Débouillage des poulains . Préparation et entraînement pour la qualification.
- **Profil :** Solide expérience : 4-10 ans.
- **Conditions proposées :** CDI - Temps plein.



SEBASTIEN HARDY - Ecurie d'entraînement de chevaux trotteurs.

LAD JOCKEY H/F ORNE

- **Missions :** Entraînement des chevaux. Possibilité de mener en courses.
- **Profil :** Expérience 1 - 3 ans sachant atteler dans le secteur du trot (entraînement). Permis B (voiture) souhaité.
- **Conditions proposées :** CDI. Temps plein. Salaire à négocier selon expérience.



ECURIE BRUNO AUDOUIN ET ALEXANDRE LE LAY - Centre d'entraînement (Galop).

GARÇON DE COUR - GARÇON DE VOYAGE H/F SARTHE

- **Missions :** Aide à l'entretien des boxes. Déplacement et mener des chevaux sur les hippodromes. Responsabilité sur la partie soin aux chevaux . Possibilité de monter 1 ou 2 lots par jour si cela intéresse la personne et si niveau à cheval est correct. Début de contrat : Dès que possible
- **Profil :** Polyvalence recherchée Expérience : 1 - 3 ans dans le Galop (entraînement).
- **Conditions proposées :** CDI - Temps plein.



ECURIE VINCENT LEROY - Écurie de débouillage et pré-entraînement pur-sang et présentation au Breeze-up.

CAVALIER DE PRE-ENTRAÎNEMENT H/F FINISTERE

- **Missions :** Éducation et manipulation des chevaux à pieds. Pratique du débouillage. Monté des chevaux.
- **Profil :** Expérience : 1 - 3 ans. Attention pas plus de 65 kg. Compétences spécifiques : Débouillages et/ou travail du jeune cheval souhaité. Niveau d'équitation minimum : Galop 5-6 souhaité.
- **Conditions proposées :** CDI - Temps plein.



ECURIE PHILIPPE ROUER - Centre d'entraînement et de pré-entraînement de trotteurs.

APPRENTI LAD JOCKEY H/F SEINE-ET-MARNE

- **Missions :** Entraînement et débouillage de chevaux de courses.
- **Profil :** Bac pro CGEH.
- **Conditions proposées :** Type de contrat : apprentissage.



François NICOLLE - Ecurie d'entraînement spécialisée dans les courses d'obstacles.

CAVALIER D'ENTRAÎNEMENT H/F CHARENTE-MARITIME

- **Missions :** Dressage et entraînement quotidiennement des chevaux sous la responsabilité d'un entraîneur.
- **Profil :** Disponible, motivé, professionnel, de préférence avec expérience du métier. 1 - 3 ans d'expérience appréciée et souhaitée ; Expérience(s) dans : Galop (entraînement).
- **Conditions proposées :** CDI Temps plein. Salaire : 2 019.00 euros brut/mois plus pourcentage écurie.

Notre sélection d'annonces pour : **ELEVAGE**



EARL EXCEL'AIN TERROIR - Elevage mixte bovins viande race Charolaise et Wagyu (170 têtes) et chevaux de sport (25). Reproduction principalement par transfert d'embryons.

TECHNICIEN D'ÉLEVAGE H/F AIN

- Missions :

Alimentation et conduite du troupeau, entretien équipement (limité), clôtures, fenaïson, suivi de la reproduction.

- Profil :

Bac + 2 Production Animale et expérience 1-5 ans. connaissance des chevaux ou des bovins et permis BE seraient un plus. Gestion de l'élevage en toute autonomie à terme.

- Conditions proposées :

CDI rémunération en fonction de l'expérience. Possibilité d'entrer dans le capital de l'entreprise.

... **ELEVAGE DE BATILLY** ...

HARAS DE BATILLY - Elevage de chevaux de sport.

RESPONSABLE D'ÉLEVAGE H/F YONNE

- Missions : Suivi gynécologique des juments. Poulinaïge. Transport des chevaux. Entretien de la structure (tracteur / manitou).

- Profil : Expérience : 4 - 10 ans dans l'élevage de chevaux de sport. Compétences spécifiques : Techniques d'élevages exigé. Poulinaïges exigé. Toilettage souhaité. Conduite de tracteur exigé. Utilisation et entretien du matériel agricole exigé. Bricolage souhaité. Permis B exigé.

- Conditions proposées : CDI. Travail le WE. Logement sur place.



KALLISTE ARABIANS - Centre d'insémination.

CHEF DE CENTRE H/F HERAULT

- Missions : Suivi / insémination des juments. Récoltes des étalons. Expéditions de semences. Transferts d'embryons et bientôt congélation.

- Profil : Expérience : 4 - 10 ans dans le secteur Santé / Soins et Sport / Loisir (élevage).

CS Chef de centre de reproduction équine » exigé. Vétérinaire souhaité. Techniques souhaité. Poulinaïges souhaité. Démarches administratives spécifiques cheval exigé. Permis B exigé.

- Conditions proposées : CDI - Temps plein.



HARAS D'ETREHAM - Elevage de Pur-sang.

PALEFRENIER SOIGNEUR H/F CALVADOS

- Missions : Soins courants et manipulations des chevaux. Entretien de l'écurie. Entretien des bâtiments, des abords et des espaces verts. Présentation des chevaux aux clients.

- Profil : Expé. 1 à 3 ans dans le Galop. Avoir la passion du cheval, de solides connaissances en anatomie équine et premiers soins, être polyvalent et aimer faire des soins. Aptitude à tenir et à cadrer un cheval. Conduire un camion deux places (être détenteur du CAPTAV) et un tracteur moins de 50 cv et sa remorque. Techniques d'élevage souhaité. Utilisation et entretien du matériel agricole souhaité. Permis B exigé.

- Conditions proposées : CDI. Salaire : 1 552.00 € brut/mois Tickets restaurants, heures sup. en sus + Prime fin d'année.



ITC - Elevage de pur-sang.

RESPONSABLE YEARLINGS H/F ORNE

- Missions : Gestion des yearlings. Préparation et présentation aux ventes.

- Profil : Expérience : 1 - 3 ans dans le secteur du Galop (élevage). BTS, Deug, DEUST, ... Préparations aux ventes exigé. Permis B souhaité. Anglais Courant exigé

- Conditions proposées : CDI. La prise de poste commencera par une formation rémunérée de 6 mois dans un grand haras aux Etats-Unis. Les frais de voyage et de visa sont pris en charge. De retour en France, vous serez responsable des Yearlings en vue des ventes.



ECURIE DE BELLAIGUE - Elevage de trotteurs et de bovins. Centre d'entraînement de chevaux de courses.

PALEFRENIER SOIGNEUR H/F CALVADOS

- Missions : Soins des bovins (alimentation, soins, assistance vêlage si besoin, assistance prophylaxie). Soins des poulains et poulinières (alimentation, soins, manipulation des foals). Préparation aux ventes.

- Profil : Expérience : 4 - 10 ans. Technique(s) d'élevage (passage à la barre, manipulation des foals, suivi de la reproduction,...) souhaité. Poulinaïges exigé. Connaissances en mécanique appréciées.

- Conditions proposées : CDI - Temps plein.



HARAS DE GRANDCAMP - Elevage de pur-sang (galop).

PREPARATEUR AUX VENTES DE YEARLINGS H/F ORNE

- Missions : Soins aux chevaux. Préparation et présentation aux ventes.

- Profil : Technique(s) d'élevage (passage à la barre, manipulation des foals, suivi de la reproduction,...) souhaité. Préparations aux ventes souhaité. Conduite de tracteur souhaité. Utilisation et entretien du matériel agricole souhaité. Bricolage (peinture, menuiserie, maçonnerie,...) souhaité. Permis B (voiture) exigé.

- Conditions proposées : CDD 6 mois.



ELEVAGE MASSA - A.S DE LA GATINAIS - Elevage de chevaux de dressage.

PALEFRENIER SOIGNEUR H/F BOUCHES-DU-RHÔNE

- Missions : Entretien des boxes.

- Profil : Expérience 4 - 10 ans. Compétences spécifiques : Conduite de tracteur. Utilisation et entretien du matériel agricole. Compétences transversales : Permis B (voiture).

- Conditions proposées : CDD 6 mois. Temps partiel 20.00 heure(s) par semaine.

Notre sélection d'annonces pour : **SPORTS ET LOISIRS**



CFPPA LA CAZOTTE - Forme dans le secteur du cheval depuis 20 ans.

FORMATEUR COORDONATEUR BPJEPS ACTIVITES EQUESTRES H/F AVEYRON

- **Missions** : Coordonner la formation BPJEPS activités équestres : recrutement, suivi administratif, gestion des intervenants, élaboration du planning de formation et de la progression pédagogique, organisation des épreuves.
Enseigner auprès de ce même public : équitation, pédagogie dans le cadre d'une fonction future de moniteur d'équitation.
- **Profil** : Posséder une expérience forte en centre équestre et un diplôme d'éducateur sportif dans le secteur concerné (BE, BPJEPS)
- **Conditions proposées** : CDD 1 an renouvelable. Rémunération : environ 1500 €net par mois à la prise de poste (évolution selon grille indiciaire).



CENTRE EQUESTRE DE LA BONDE

DIRECTEUR DE CENTRE EQUESTRE H/F EURE

- **Missions** : Entretien d'environ 35 hectares de terrain et d'une centaine d'animaux (principalement chevaux et poneys mais également âne, oies...). Organisation de la distribution de l'alimentation et les soins fournis aux animaux. Gestion des approvisionnements et des stocks. Entretien du matériel. Valorisation du matériel existant et prévision les futurs besoins
Contrôle de la rentabilité financière de l'exploitation. Management de 3 collaborateurs (palefreniers, agent de maintenance)
- **Profil** : Expérience : 4 - 10 ans. Permis B exigé
- **Conditions proposées** : CDI - Temps plein.



Les Crinières Noires

Centre de Tourisme équestre
Situé au pied du plateau de Beille, en Ariège Pyrénées
Tel : +33 059 95 41 37 52

LES CRINIÈRES NOIRES - Centre de tourisme équestre et balades et de randonnées en zone de montagne.

ACCOMPAGNATEUR DE TOURISME EQUESTRE H/F ARIEGE

- **Missions** : Nourriture à midi. Encadrement des balades à cheval de 1h à la journée pour les touristes, en zone de montagne. Soins aux chevaux. Entretien du matériel et des locaux.
- **Profil** : Diplôme Souhaité : ATE / BPJEPS (Niv 4). Permis B exigé. Anglais souhaité. Connaissance des montagnes.
- **Conditions proposées** : CDD 2 mois. Salaire : 1 550.00 euros brut/mois.



ECURIE WALTER LAPERTOT - Ecurie de commerce et de valorisation de chevaux de sport.

CAVALIER DE COMMERCE ET DE JEUNES CHEVAUX H/F LOIRET

- **Missions** : Travail quotidien des chevaux de commerce. Participation à la vente et à la présentation de la cavalerie.
- **Profil** : Motivation et excellent niveau à cheval exigés : Galop 7 minimum. Conduite de tracteur Souhaité. Utilisation et entretien du matériel agricole souhaité. Déboussages et/ou travail du jeune cheval exigé. Travail à la longe exigé. Permis B Exigé. Permis BE et C souhaité.
- **Conditions proposées** : CDI - Temps plein - Salaire : En fonction du profil.



GUILLAUME FOUTRIER, HARAS DE LANNAY - Ecurie de saut d'obstacles.

GROOM CONCOURS H/F NORD

- **Missions** : Gestion un piquet de 5-6 chevaux, de 6 à 10 ans, à la maison comme au concours (csi 3/4*).
- **Profil** : Compétences spécifiques : Toilettage (tonte, pions, soins) Exigé. Travail à la longe souhaité. Niveau d'équitation minimum : Galop 7 et + souhaité.. Compétences transversales : Permis B (voiture) Exigé, BE (catégorie B + remorque) souhaité, C (poids lourd) souhaité, EC (super lourd) souhaité.
- **Conditions proposées** : CDI - Temps plein.



SCEA DEMON DE VAN - Elevage et structure de valorisation de pur sang anglais.

APPRENTI CAVALIER SOIGNEUR H/F OISE

- **Missions** : Sortie des chevaux de sports et jeunes chevaux. Déboussage des jeunes chevaux. Curage des boxes. Sortie des chevaux aux marcheur et paddock. Longe des chevaux.
- **Profil** : Bon niveau équestre demandé. Compétences spécifiques : Technique(s) d'élevage (passage à la barre, manipulation des foals, suivi se la reproduction,...) souhaité. Poulinages souhaité. Toilettage (tonte, pions, soins) souhaité. Déboussages et/ou travail du jeune cheval souhaité. Travail à la longe souhaité.
- **Conditions proposées** : Apprentissage - Temps plein 12 mois - Travail 1 week-end/mois. Logement en foyer possible pour les plus de 18 ans.



STE EQUITATION PARIS - Ecole d'équitation. Centre équestre.

ENSEIGNANT D'EQUITATION H/F PARIS

- **Missions** : Accueil des étrangers aux ventes et sur les hippodromes. Missions de promotion à l'étranger.
- **Profil** : Personne motivée, sérieuse avec un bon esprit d'équipe. Expérience : 4 - 10 ans. Expérience(s) dans : Sport / Loisir.
- **Conditions proposées** : CDI . Temps plein.



SYNDICAT MIXTE DU HARAS DE LAMBALLE ET LE GIP CHEVAL BRETON.

CAVALIER MENEUR H/F COTE D'ARMOR

- **Missions** : Entretien quotidien des écuries. Participation aux petits travaux de réparations et de maintenance. Participation au « tour de garde » pour soigner les équidés le week-end et à la vie du site. Participation quotidiennement à l'entretien des étalons du GIP et chevaux en pension. Participation aux animations publiques.
- **Profil** : Connaissance du fonctionnement courant d'une écurie, des équidés, des infrastructures équestres et de l'environnement d'un cheval. Travail monté/attelé des équidés. Entretien et conduite d'engins type tracteur. CACES 1, 8 et 9. Niveau Galop 7 monté et galop 5 d'attelage au minimum. Permis B et BE souhaité.
- **Conditions proposées** : CDD 6 mois.

Notre sélection d'annonces pour : **METIERS CONNEXES**



CONSEIL DU CHEVAL DE BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ.

CHARGE DE MISSION PRODUCTION EQUINE H/F BOURGOGNE - FRANCHE-COMTE

- **Missions** : Apporter un appui aux associations équinés, éleveurs, utilisateurs de chevaux, afin de favoriser le développement des filières équinés. Charger d'animer, élaborer programme de filière « équine », animer section équine du COR Elevage, animer CCBFC, accompagner porteurs de projets de valorisation, appui associations du cheval de trait dans le développement de l'élevage, de toutes ses formes d'utilisation dont développement, promotion de la viande chevaline.

- **Profil** : Ingénieur agronome, agricole, BTS+expérience. Compétences élevage équin, fonctionnement de la filière. Maîtrise technologies numériques. Permis B + véhicule.

- **Conditions proposées** : CDD par portage de 1 an. Déplacements sur région BFC.



LYCÉE AGRICOLE ST-JOSEPH - Etablissement de formation agricole.

ENSEIGNANT ZOOTECNIE-HIPPOLOGIE H/F CANTAL

- **Missions** : Assurer des cours de zootechnie et d'hippologie pour des élèves, de la 4ème à la terminale.

- **Profil** : BAC+3 min exigé Expériences dans le domaine de l'équitation exigée Vous aimez le travail d'équipe, avez le sens du contact avec les jeunes et un bon relationnel avec le milieu professionnel.

- **Conditions proposées** : CDD 12 mois remplacement de droit public (tps plein de 18h) Salaire en fonction diplôme et exp : selon grille.



CHAMBRE D'AGRICULTURE DE LA GUYANE - OPA.

CONSEILLER VÉTÉRINAIRE H/F GUYANE

- **Missions** : Conseil de lutte contre les hémato parasitoses. Conseil de lutte contre le parasitisme gastro intestinal. Conseil de lutte contre les pathogènes abortifs. Conseil en biosécurité pour les élevages de volaille. Étude des causes abortives. Visites sanitaires d'élevages. Montage d'un Plan Sanitaire d'Elevage Appui administratif au GDS (préparation conseil d'administration et AG).

- **Profil** : Vétérinaire (début accepté), connaissances en élevage (bovin, porc tout particulièrement).

- **Conditions proposées** : CDD de 9 mois, Salaire selon grille OPA et à discuter selon expérience.



COOPERATIVE DAUPHINOISE - Groupe coopératif.

TECHNICO-COMMERCIAL - ALIMENTATION ANIMALE CHEVAL H/F RHONE ALPES

- **Missions** : Animer le portefeuille en place et de prospecter de nouveaux clients. Assurer un suivi et de développer le réseau de distributeurs actuellement en place. Assurer un appui technique auprès de tous nos clients.

- **Profil** : BTSA, maîtrise des fondamentaux de la nutrition animale et plus spécifiquement l'alimentation pour les chevaux; qualités relationnelles et commerciales. Première expérience dans un contexte similaire souhaitée.

- **Conditions proposées** : CDI. Véhicule de société.



CER FRANCE - Premier réseau de conseil et d'expertise comptable en France au service de 320 000 clients.

COMPTABLE AGRICOLE SPECIALISE EQUIN H/F CALVADOS

- **Missions** : Gestion d'un portefeuille de clients du secteur agricole, dossiers type polyculture-élevage, et dossiers équins. Elaboration de la comptabilité, les déclarations fiscales et sociales des dossiers, le conseil d'optimisation fiscale et social, l'accompagnement des clients dans leurs projets, la prescription d'offre de services de l'entreprise.

- **Profil** : Formation : comptable supérieure, DCG/ licence minimum. Bonne maîtrise des outils informatiques. Réelles aptitudes pour les relations interpersonnelles. La connaissance du marché agricole sera un plus. Permis B exigé.

- **Conditions proposées** : CDI.



CFPPA HAUTE-SAONE - Centre de Formation Professionnelle et de Promotion Agricole.

FORMATEUR EN HIPPOLOGIE – EQUITATION H/F SOMME

- **Missions** : Réalisation de cours techniques en BPJEPS. Réalisation du suivi administratif des formations.

- **Profil** : BEES 1 ou BPJEPS Une licence sera appréciée. Expérience : 4 - 10 ans dans la formation, le Galop ou le Trot (élevage ou entraînement) ou meSport / Loisir. Compétences spécifiques : Niveau d'équitation minimum : Galop 7 et + exigé. Compétences transversales : Permis B (voiture) souhaité. Permis BE (catégorie B + remorque) souhaité.

- **Conditions proposées** : Contrat de droit public d'agent contractuel sur budget de l'établissement d'une durée de 6 mois.



ECOLE BLONDEAU - Etablissement de formation spécialisé dans l'éducation et le travail du jeune équidé.

ASSISTANT AU RESPONSABLE DE DEVELOPPEMENT COMMERCIAL H/F MAINE ET LOIRE

- **Missions** : Développement et commercialisation des produits « formation à l'éducation du jeune cheval » en direction de nouveaux clients. Identification des attentes et besoins et prospection des clients. Elaboration de nouvelles offres. Gestion des activités formation. Représentation de l'école lors des manifestations équestres. Développement et suivi de la politique des Labels. Planification des actions.

- **Profil** : Admis en licence ou master de commerce. Expérience pro ou extra pro avec des chevaux est nécessaire. Connaissance du comportement du cheval. Connaissance des outils bureautiques. Anglais lu, écrit et parlé. Permis B exigé.

- **Conditions proposées** : Apprentissage ou contrat de professionnalisation - 24 mois.



CCCN - Conseil des chevaux de Normandie.

CHARGE DU DEVELOPPEMENT COMMERCIAL RETAIL ET EVENEMENTIEL H/F CALVADOS

- **Missions** : Mise en œuvre de la promotion et de la valorisation de la Normandie, terre d'excellence du cheval, et du Conseil, de ses actions et de ses membres. Coordination et promotion des grands événements « cheval » normands

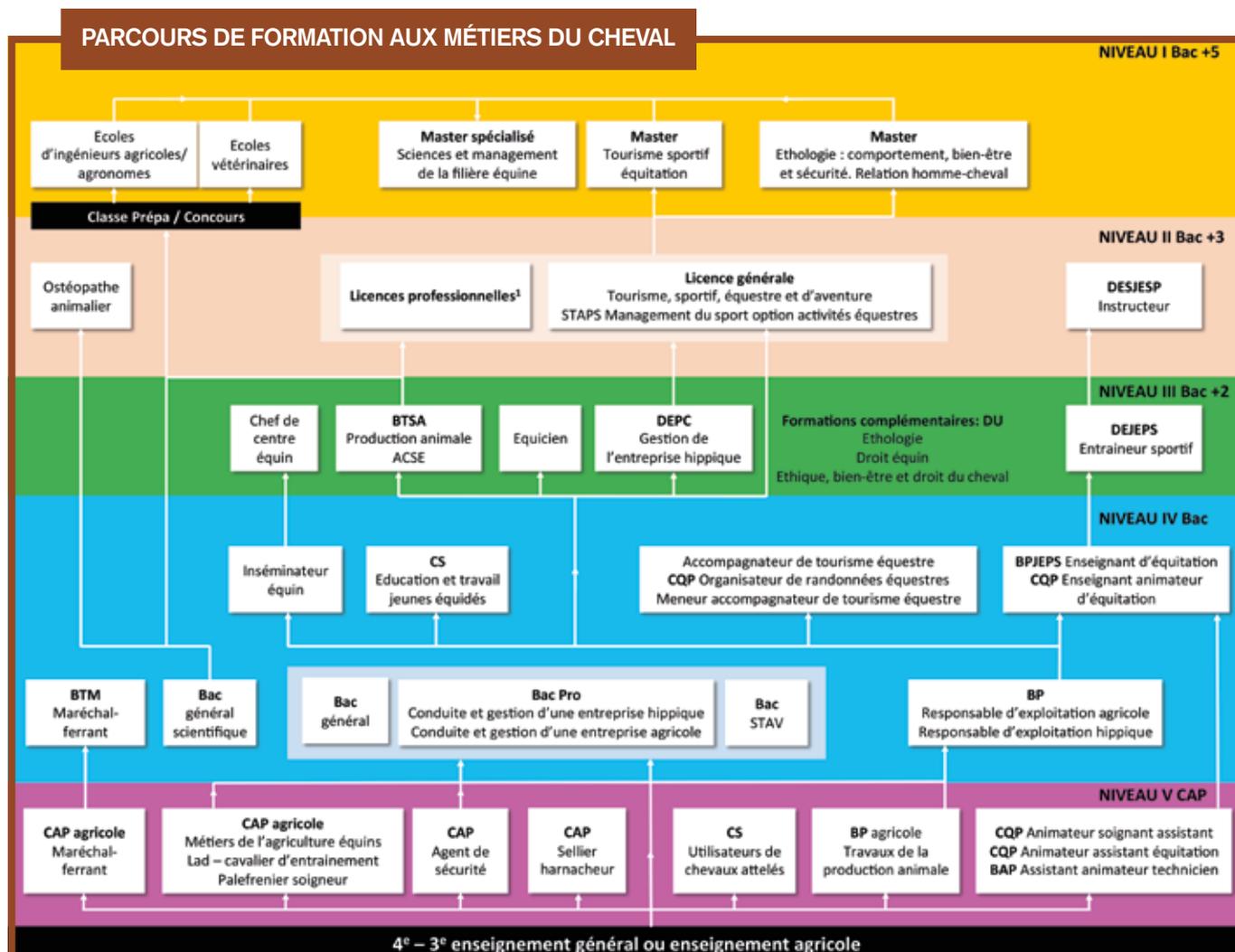
- **Profil** : 1ère expé pro serait un avantage. Licence, Maîtrise, Master 1, exigé. Très bonne maîtrise de la gestion de projets de communication et des outils de graphisme. Créativité. Qualités rédactionnelles. Anglais professionnel. Maîtrise des logiciels informatiques bureautiques et ceux nécessaires aux créations graphiques. Permis B souhaité.

- **Conditions proposées** : CDI.

SE FORMER

Des formations POUR TOUS LES NIVEAUX

Les formations aux métiers du cheval s'échelonnent du niveau V au niveau I et se caractérisent par une grande diversité, touchant à la fois aux organismes de tutelle (ministère de l'Agriculture, ministère de l'Éducation nationale, ministère des Sports...), aux types d'établissements, aux contenus et aux modes de formation (initiale, apprentissage, continue, validation des acquis de l'expérience). 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).



Liste des licences professionnelles: management des établissements équestres / management et gestion des entreprises de la filière cheval / activités juridiques – droit des entreprises agricoles / parcours activités équestres / développement et conseil filière équine / commercialisation produits équins.

Plus d'informations sur www.equiressources.fr et www.agrororientation.com

Source: équi-ressources

ZOOM



Elle a choisi l'apprentissage

BENBZH PHOTOGRAPHIE

Chaque année, ils sont près de 8 000 apprenants à suivre une formation « filière équine » en France. Si la formation initiale scolaire reste la principale voie de formation choisie, l'apprentissage séduit un certain nombre de jeunes (près d'un tiers des effectifs). Et les filles sont de plus en plus nombreuses à opter pour ce type de formation, à l'image de Magali Phavorin, apprentie en DEJEPS à l'ESCE le Pin.

Depuis octobre 2016, Magali Phavorin a repris ses études pour passer le DEJEPS¹, spécialité « perfectionnement sportif » afin de devenir « coach » spécialisé dans la discipline du concours complet d'équitation (CCE). Elle suit cette formation en apprentissage à l'École supérieure du cheval et de l'équitation (ESCE) du site du Pin (Orne), sur deux ans. « J'ai toujours voulu enseigner. J'avais comme but de passer un DEJEPS, mais il me manquait de l'expérience et des résultats en compétition. Il me fallait du temps pour progresser à cheval », explique l'élève-apprentie. Après un BPJEPS² et une licence professionnelle en management des établissements équestres, elle a donc travaillé pendant un an et demi en tant que responsable d'écurie dans une structure de haut niveau. Sachant que pour intégrer la formation, l'ESCE exige des résultats en

compétition, Magali Phavorin s'est organisée pour concourir au niveau amateur, en se voyant confier la valorisation d'un cheval par un éleveur.

Actuellement, l'élève-apprentie est présente une semaine par mois à l'école. « Il y a deux volets dans la formation : le travail à cheval pour nous faire progresser, notamment dans la réflexion sur le travail effectué sur nos montures, et la pédagogie », indique Magali Phavorin. Le reste du temps, elle le passe à l'Écurie du Plongeon, à Héric (Loire-Atlantique), où elle est encadrée par deux responsables. « C'est une écurie de propriétaires à vocation compétitions de CCE au niveau amateur. Ils ont un projet sportif très abouti avec travail du cheval et cours individuels. Je suis en concours tous les week-ends », explique l'apprentie. À la fin des deux ans de formation, Magali Phavorin devrait être embauchée dans cette structure. Aujourd'hui, elle estime que le DEJEPS lui « ouvre la gamme des possibles » par rapport à un BPJEPS² en lui donnant la possibilité d'enseigner aussi bien dans un poney club que dans des écuries de compétition.

(1) Diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport
(2) Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport

PROPOS RECUEILLIS PAR CAROLINE EVEN

Glossaire:

- **BAP**: brevet d'aptitude professionnelle
- **BP**: brevet professionnel
- **BPJEPS**: brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport

- **BTM**: brevet technique des métiers
- **CAP**: certificat d'aptitude professionnelle
- **CS**: certificat de spécialisation
- **CQP**: certificat de qualification professionnelle
- **DE**: diplôme d'État
- **DECP**: diplôme européen de compétences professionnelles

- **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
- **STAV**: sciences et technologies de l'agronomie et du vivant

La jeune femme jockey s'est orientée très tôt vers les métiers du cheval et plus précisément celui des courses de trot, tout en s'intéressant à d'autres domaines comme l'élevage.

PARCOURS



La jeune femme jockey a enchaîné seulement deux CDD avant d'être embauchée en CDI dans une écurie normande.

Audrey Laroche, JOCKEY ET FIÈRE DE L'ÊTRE

À vingt-six ans, Audrey Laroche a déjà une longue carrière derrière elle. Dès l'âge de cinq ans, elle monte à cheval. Elle en fera son métier. Elle est aujourd'hui jockey dans une écurie ornaise.

Passionnée, son parcours de formation s'oriente vers les métiers du cheval. À la sortie de la troisième, elle choisit l'école de Graignes dans la Manche pour passer son CAP agricole « Lad - cavalier d'entraînement ». En plus des cours traditionnels, l'hippologie (étude du cheval dans sa globalité) lui est enseignée. Deux matinées par semaine, elle apprend à monter à cheval au sein de l'écurie d'application de l'école. Il en sera de même durant la préparation de son bac professionnel au centre d'entraînement de Grobois en région parisienne, spécialisé dans les courses de trotteurs. Afin de parfaire sa pratique, la future femme jockey choisit la formation par alternance. C'est ainsi qu'elle se retrouve dans une écurie près de Nîmes. L'apprentie entretient alors les boxes et les chevaux, prépare ces derniers aux courses de trot et les soigne après l'entraînement ou la course. Bien que déjà diplômée, Audrey Laroche a souhaité poursuivre ses études en BTS : « *Je voulais assurer mes arrières au cas où*

je décide d'arrêter rapidement ma carrière », précise-t-elle.

Pas de période de chômage

Le choix se porte sur un BTS ACSE option équin. Nous sommes en 2010. « *Après ce diplôme, je n'ai jamais connu de période de chômage*, souligne la femme jockey. *Très rapidement j'ai trouvé un CDD au centre de Grobois. Puis j'en ai enchaîné un autre en Normandie où je suis restée six mois. En général, le patron vous teste durant trois mois.* » Après deux CDD, elle est embauchée dans l'écurie où elle travaille actuellement. Entreprise importante, elle compte six salariés à temps plein et deux ou trois apprentis qui s'occupent des 120 chevaux en pension. Même si de plus en plus de femmes l'adoptent, ce métier est prenant, exigeant physiquement et n'est pas sans danger. « *Nous prenons des vacances mais très souvent, nous travaillons du lundi au dimanche*, relève-t-elle. *Il faut bien nourrir les chevaux.* » Audrey Laroche n'a pas à rougir. Elle a déjà remporté 59 victoires sur les 600 courses de trot effectuées en France, ce qui fait d'elle une des meilleures jockeys au trot monté en France.

« *Même si de plus en plus de femmes l'adoptent, ce métier est prenant, exigeant physiquement et n'est pas sans danger* ».

MARIE-DOMINIQUE GUIHARD

FORMATION

Des formations POUR TOUS LES PROFILS

Du salarié d'écurie de course au meneur de chevaux attelés, il est possible de se former à de nombreux métiers dans la filière équine.

MFR DE BOURNEZEAU

« De nouvelles formations adaptées aux besoins de la profession »

Tous les ans, environ 30 élèves quittent la Maison familiale rurale (MFR) de Bournezeau, située en Vendée, avec tous des projets bien différents dans le domaine hippique.

« Trois ans après, 100 % sont en emploi », indique Raphaël Bossard, directeur de l'association. La MFR propose des formations initiales – à partir de la 4^e – et continues, en alternance. Elle prépare notamment les élèves au bac pro conduite et gestion des entreprises hippiques (CGEH). « Nos formations amènent à occuper des postes très différents dans le monde équestre afin de devenir cavalier, soigneur, ou de travailler dans la vente de produits dérivés pour les chevaux... », détaille le directeur.

La MFR s'est également adaptée aux besoins de la profession en mettant en place deux nouvelles formations continues. Depuis 2014, l'établissement prépare au certificat de spécialisation éducation et travail des jeunes équidés (CS ETJE). « Nous avons fait le constat qu'en Vendée et dans les Pays de la Loire, il y a beaucoup d'élevages mais certains professionnels nous ont dit avoir des difficultés à trouver des salariés pour valoriser leurs chevaux, précise Raphaël Bossard. Cette formation est au service des éleveurs. » Les candidats retenus pour cette formation post-bac, qui se déroule sur deux ans en alternance, doivent avoir un niveau particulièrement élevé en équitation.

Une formation continue de « groom garçon de voyage » en un an, en alternance, a par ailleurs été mise en place en 2017. « Nous avons perçu que des jeunes en terminale voulaient être groom et que sur le site d'équi-ressources, il y avait de plus en plus d'offres. Mais nous nous sommes rendu compte que si les jeunes n'avaient pas les compétences attendues, ils étaient vite bloqués dans leur évolution et ils s'épuisaient rapidement, au bout d'un an et demi pour certains », explique le directeur.



« Des candidats passionnés par le cheval et par les courses »

L'établissement de Graignes est l'une des cinq écoles des courses hippiques – Afasec¹. Sa spécificité est d'être située dans la Manche en Normandie, une région où le trot est particulièrement pratiqué. « *Nous formons des salariés des écuries de course de trot. Certains d'entre eux deviendront des jockeys ou des drivers mais il y a peu d'appelés et d'élus* », tempère Pascal Launey, directeur de l'école de Graignes. L'établissement accueille des jeunes à partir de la 4^e mais aussi des personnes en reconversion professionnelle dans le cadre de formations initiales et continues, toujours réalisées en alternance. Sur les 150 élèves que compte l'établissement, une cinquantaine suit par ailleurs la voie de l'apprentissage. Plusieurs diplômes sont préparés, dont le CAP agricole Lad-cavalier d'entraînement (LCE) et le bac pro conduite et gestion des entreprises hippiques (CGEH). Les élèves et apprentis ont à leur disposition un équipement spécialisé avec notamment un manège couvert de 900 m², trois pistes d'entraînement et un accès permanent à l'hippodrome qui jouxte l'école. « *La formation est réalisée dans des conditions réelles* », souligne le directeur. Une fois leur diplôme obtenu, certains poursuivent leurs études. Néanmoins, comme l'indique le directeur, « *après un bac pro, la majorité des étudiants deviennent souvent salariés. Aujourd'hui, sur une enquête à trois mois après la sortie de l'école, 100 % des jeunes diplômés avec un bac pro sont en emploi. Ça nous étonne. Il y a une très forte demande. La profession est en forte tension* ». Malgré ce contexte favorable, le recrutement des élèves ou apprentis n'est pas toujours simple. « *Il faut trouver des candidats passionnés par le cheval mais aussi par les courses, affirme le directeur. Nous évitons de faire rentrer des jeunes qui ne vont pas s'y retrouver.* »

(1) Association de formation et d'action sociale des écuries de courses

Entraînement à l'école de courses hippiques de Graignes.

AFASEC

« Des diplômes pour s'installer et créer son entreprise »



Activité de débardage au CFPPA de Montmorillon.

Dans la filière équine, le CFPPA² de Montmorillon (Vienne) propose deux formations professionnelles continues aux adultes : le brevet professionnel responsable d'entreprise hippique (BP REH) et le certificat de spécialisation utilisateur de chevaux attelés (CS UCA). Le centre accueille une dizaine de stagiaires tous les ans, qui sont notamment sélectionnés sur leurs projets. « *Ces deux diplômes sont destinés à l'installation et à la création d'entreprise* », indique Laurent Imbert, directeur du CFPPA de Montmorillon.

Les détenteurs du diplôme BP REH peuvent ainsi s'installer ou travailler dans un centre équestre, un haras ou une écurie. La formation dure neuf mois et est réalisée en alternance avec un rythme de cinq semaines au centre et une semaine en entreprise. Selon le profil du candidat – diplôme et expérience professionnelle – le parcours de formation est aménagé et peut être raccourci à six mois. Le stagiaire suit notamment des cours sur la gestion d'entreprise. « *Dans l'installation, c'est souvent un point qui pêche* », précise le directeur. S'agissant du CS UCA, la formation s'étale sur six mois, avec dix semaines de stage en entreprise. « *Le CS sous-entend qu'ils ont déjà un diplôme agricole. Nous exigeons d'eux qu'ils aient un minimum de culture équine* », souligne le directeur. La formation s'articule autour des activités de transport du public en calèche, du travail du sol – notamment en maraîchage et viticulture – et du travail forestier. « *Nous devons permettre aux stagiaires de pouvoir vivre de leur projet toute l'année. En hiver, ils pourront faire du débardage et à la belle saison du transport en calèche* », cite pour exemple Laurent Imbert.

(2) Centre de formation et de promotion professionnelle agricole

ZOOM SUR CINQ ENTREPRISES

Des entreprises guidées PAR LA PASSION

La filière équine offre de nombreux débouchés dans des entreprises diverses. Elle demande toutefois une motivation sans faille car les métiers impliquent certaines contraintes, comme le fait de devoir faire beaucoup d'heures, semaines et week-ends compris.



Main courante et lice col-de-cygne de chez TecRail, à l'hippodrome de ParisLongchamp

HARAS DU LERCHENBERG

Élever des chevaux de CSO pour des clients amateurs

Situé à Gundershoffen dans le Bas-Rhin, le Haras du Lerchenberg est une entreprise familiale spécialisée dans l'élevage et la vente de chevaux de concours de saut d'obstacles (CSO). « Nous avons une quarantaine de chevaux parmi lesquels une quinzaine ont entre trois et sept ans et sont travaillés tous les jours, une douzaine sont à la retraite et une dizaine ont entre zéro et deux ans. Nous avons également quatre poulinières », explique Fanny Widmann, responsable d'écurie au Haras du Lerchenberg et fille de la gérante.

À partir de la sélection de juments et d'étalons, le haras fait naître au moins trois poulains par an, qui resteront au pré jusqu'à trois ans avant d'être débouffés. Chaque année, l'éleveur vend entre deux et quatre chevaux, qui ont entre quatre et sept ans. « La



Un poulain et sa mère au Haras du Lerchenberg.

plupart des clients sont des amateurs. Ils veulent acquérir un cheval pour eux », précise la responsable d'écurie.

Au sein du haras, elle travaille avec deux grooms, un responsable de l'entretien (prairies, écuries) ainsi qu'un cavalier, qui a pour mission de valoriser les jeunes chevaux en concours. « Les résultats des compétitions sont publiés sur le site de la fédération. Je fais également des vidéos », précise Fanny Widmann. Lorsqu'elle recrute de nouveaux collaborateurs, elle recherche des personnes possédant le permis poids lourds mais surtout très motivées et dans le « don de soi ». « L'animal passe avant tout et avant nous », souligne la responsable. Elle apprécie plus particulièrement de former les jeunes pour leur enseigner sa manière de travailler, aussi bien au niveau du soin des chevaux que de la relation avec l'animal : « J'aime laisser le temps aux chevaux d'avancer à leur propre rythme. Je ne précipite pas les choses pour préserver l'animal. »

Un équipementier à l'écoute de ses clients

Dans la filière équine, TecRail est un équipementier. L'entreprise, basée près de Compiègne, conçoit et commercialise des produits destinés aux secteurs des courses hippiques et des sports équestres, plus particulièrement des clôtures en PVC et des obstacles. La fabrication des produits est réalisée par un sous-traitant. TecRail a été créée en 2006 par Jean-Philippe Boisgontier. Ingénieur agricole de formation, il a des connaissances dans le domaine de l'industrialisation mais aussi dans les courses hippiques. « *Je suis né dans la filière équine : mon père est jockey et entraîneur. J'ai également une licence de gentleman-rider¹. Je côtoie le métier des courses depuis longtemps* », indique le gérant, qui occupe une fonction commerciale au sein de sa société, où il emploie par ailleurs une responsable administrative et un chef de projet marketing.

« *Dans notre secteur d'activité, il faut balayer la filière dans*

le sens large, ne pas négliger des maillons de la chaîne, avoir des connaissances sur l'entraînement, les cavaliers... », précise Jean-Philippe Boisgontier.

À l'écoute de ses clients (dirigeants d'hippodromes, de centres équestres, etc.), il doit répondre à différentes demandes liées notamment à la sécurité des installations, à leur maintenance. Aujourd'hui, même si le gérant explique que le secteur n'est pas normé comme dans d'autres sports, il se professionnalise : « *Les gens prennent conscience de la qualité. Si le milieu des courses est en avance, le secteur du sport équestre y est de plus en plus sensible.* »

Depuis peu, l'entreprise a ainsi diversifié sa gamme de produits vers ce secteur. Elle souhaite aussi continuer à se développer à l'export.

(1) Amateur montant en courses



TECRAIL

ÉCURIE CORINE BARANDE BARBE

Entraîner des champions

Avec son « crack » Cirrus des Aigles, Corine Barande Barbe, propriétaire de l'écurie éponyme située à Gouvieux (Oise), a gagné de nombreuses courses prestigieuses au galop en plat comme le Grand prix de Deauville. La propriétaire, qui possède une licence d'entraîneur public depuis 1991 – elle était précurseur, à l'époque –, a également remporté d'autres grandes courses en France et à l'étranger. « *J'ai souvent eu la chance d'avoir des champions* », s'enthousiasme Corine Barande Barbe.

Aujourd'hui, elle entraîne une vingtaine de chevaux de course dans son écurie : elle est propriétaire de certains, les autres appartiennent à des clients. « *On les nourrit, on les prépare avec des exercices différents tous les matins, on les monte,*

explique l'entraîneur. Les jeunes chevaux arrivent à 18-24 mois au sein de l'écurie. On les débourent, on leur apprend le métier. Ils ne courent pas avant deux, voire trois ans. En moyenne, ils courent sept à huit fois par an. » Généralement, ils courent jusqu'à neuf ou dix ans sur les hippodromes. Si certains chevaux ne montrent pas de talent ou tout du moins de bonnes capacités pour les courses au galop en plat, elle les redirige vers d'autres disciplines.

Au quotidien, Corine Barande Barbe est épaulée par une équipe de sept personnes.

Elle travaille également avec des jockeys, mais qui sont souvent en free-lance. L'entraîneur attend de ses salariés qu'ils soient très attentifs au bien-être des animaux, aux gênes qui peuvent être « limitantes » pour la compétition. Actuellement, elle emploie plusieurs jeunes. « *Nous avons quelques apprentis que nous embaucherons par la suite. C'est un métier où il n'y a pas de chômeurs !* », souligne l'entraîneur.



Corine Barande Barbe avec son cheval Garlingari.

CORINE BARANDE BARBE

ÉCURIE SASSIER-DREUX

Élever des trotteurs avec de belles origines

Marie-Annick Sassier-Dreux avec sa jument Italica Gede.



Dans son écurie située à Bonchamp-lès-Laval (Mayenne), Marie-Annick Sassier-Dreux élève des chevaux de course trotteurs. « *L'élevage a été créé par mon père il y a 60 ans. Il a laissé de belles origines* », explique l'éleveuse. Aujourd'hui, elle est propriétaire d'une vingtaine de poulinières qui donnent naissance chaque année à 16 ou 17 poulains. « *Actuellement, j'en vends deux ou trois par an, mais à l'avenir ça sera plus car je vais ralentir l'activité d'entraînement* », indique la gérante. En effet, à bientôt 60 ans, l'éleveuse-entraîneuse – également ex-jockey – va laisser son fils gérer l'entraînement via sa propre structure. Elle va continuer toutefois à essayer de faire naître les futurs « cracks » de demain. « *Nous croisons en connaissant les origines et les aptitudes des chevaux, explique l'éleveuse. Mais rien n'est acquis. Il y a beaucoup de rêve, d'intuition. Il faut aussi une logique dans la façon de faire.* »

Si son métier lui a apporté des « *joies énormes* », comme la victoire du Prix d'Amérique, elle explique en revanche qu'avoir un bon mental est essentiel : « *Tous les jours, un pépin peut arriver. C'est un stress quotidien.* » Ces accidents peuvent survenir lors des entraînements, des courses mais aussi à la naissance des poulains. « *Il faut beaucoup de surveillance. L'intérêt est de travailler avec quelqu'un de confiance* », explique Marie-Annick Sassier-Dreux, qui emploie deux salariés, dont un responsable d'élevage de 30 ans d'expérience. Lorsqu'elle accueille des apprentis dans son écurie, elle leur explique d'ailleurs que les trois qualités à avoir pour faire ce métier sont le courage, la modestie et la patience.

DOMAINE ÉQUESTRE DE LAIZÉ

Une cavalerie d'une centaine de chevaux et poneys

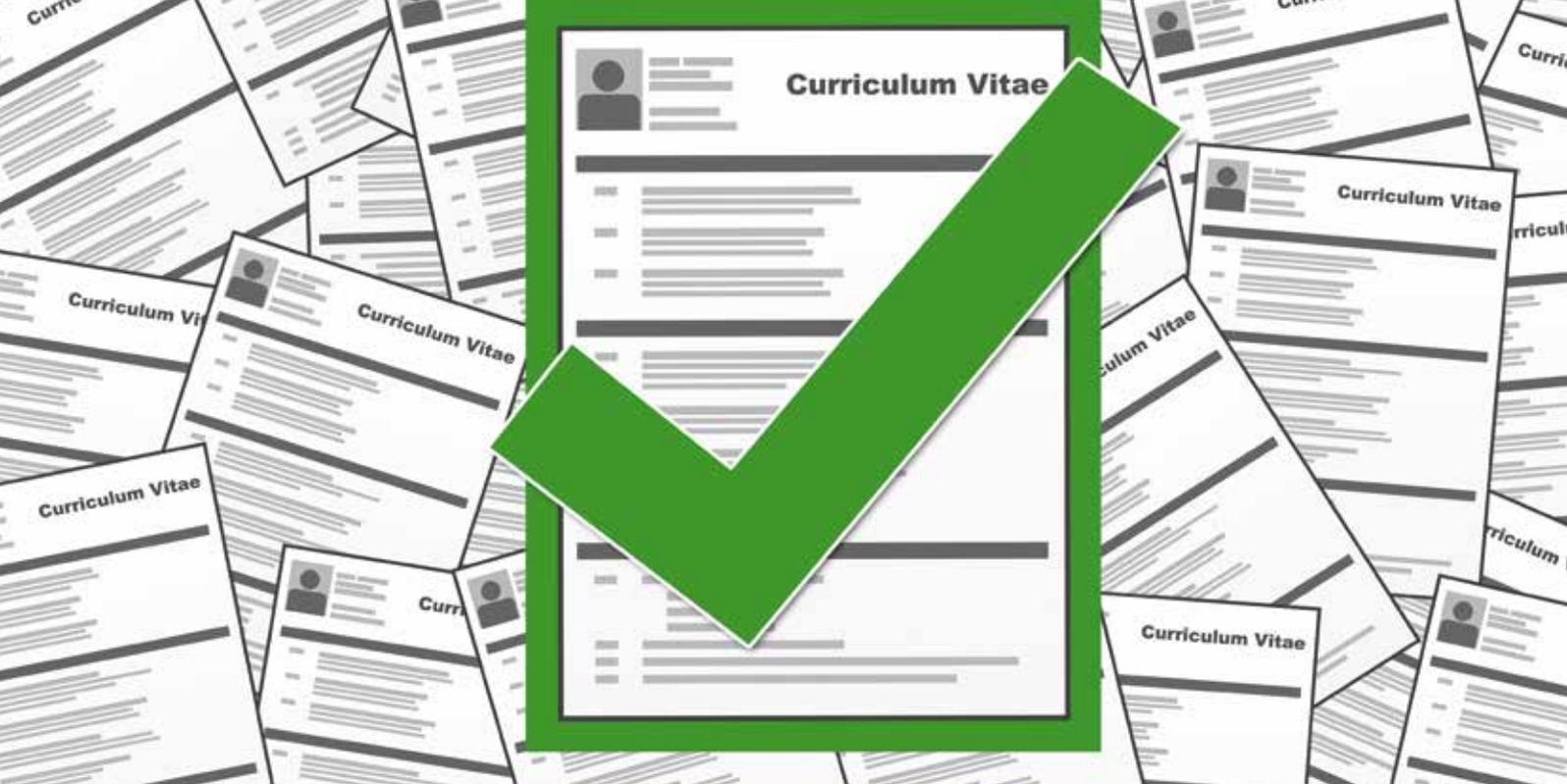
Le domaine de Laizé, situé en Saône-et-Loire, est un centre équestre géré par trois frères et sœur, qui s'étend sur 25 hectares. « *Nous avons une importante cavalerie d'une centaine de poneys et de chevaux très polyvalents* », indique Marion Duterte, une des trois gérantes. Le centre accueille des enfants et des adultes lors des cours, mais aussi à l'occasion de nombreux séjours de classes de découverte et de stages d'équitation pendant les vacances scolaires. « *On peut accueillir jusqu'à 60 enfants en colonie* », indique la gérante.

Plusieurs disciplines sont proposées. En équitation de loisirs, les élèves peuvent notamment pratiquer de la voltige de cirque et participer à des spectacles équestres. Pour ceux qui souhaitent faire de la compétition, le saut d'obstacles et particulièrement le concours complet d'équitation (CCE) – avec des épreuves de dressage, de cross et de saut d'obstacles – sont enseignés. « *Nous avons huit cavaliers poneys qui vont jusqu'aux championnats de France* », se réjouit Marion Duterte.

Toute l'année, les trois gérants emploient six salariés, dont quatre moniteurs permanents qui ont un brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (BPJEPS) – ou un diplôme équivalent. Des apprentis en BPJEPS intègrent par ailleurs l'équipe. Lors des vacances scolaires, deux animateurs sont recrutés. Ils ont généralement un brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (Bafa) avec un approfondissement comme « *animateur poneys* ». Toutefois, leur recrutement n'est pas toujours facile. « *Il faut des personnes qui aiment s'occuper des enfants et qui soient patientes* », souligne Marion Duterte.



Cours au domaine équestre de Laizé.



AMATHIEU

S'il le souhaite, le candidat peut être accompagné dans sa recherche. Il peut choisir un atelier collectif sur les techniques et les outils de recherche d'emploi ou un entretien individuel avec un conseiller.

APECITA

Des services et des conseils **AUX CANDIDATS ET AUX RECRUTEURS**

L'objectif principal de l'Apecita est de favoriser la rencontre des employeurs avec des personnes à la recherche d'un emploi. À cette fin, l'association accompagne les entreprises dans leur recrutement, conseille et oriente les candidats. Gros plan sur les services proposés...

Parmi ses services, l'Apecita propose aux employeurs un service d'accompagnement à la carte, qui varie en fonction des besoins de l'entreprise et des spécificités de chaque délégation. Il comprend tout d'abord la définition des postes à pourvoir, une étape primordiale pour poser les bases d'un accompagnement réussi.

Accompagnement et service à la carte pour les recruteurs

L'Apecita propose évidemment la diffusion des offres d'emploi sur son site www.apecita.com et sur des sites partenaires comme regionjob et monster.

Le service à la carte comprend également le sourcing (recherche de candidats via la CVthèque, les

contacts, les réseaux...) ainsi que la sélection et le tri des candidatures. Les conseillers de l'Apecita étudient chaque candidature reçue et présentent à l'entreprise les candidats réunissant les compétences, qualités et motivations répondant le plus à ses besoins. Enfin, les recruteurs peuvent solliciter leurs conseillers pour une pré-qualification afin que l'Apecita vérifie certains points précis avant une analyse plus approfondie de la candidature, et pour la participation aux entretiens de recrutement.

Candidats: des offres d'emploi et un accompagnement

Outre l'accompagnement des entreprises dans leur recrutement, les équipes de l'Apecita conseillent et orientent les personnes à la recherche d'un emploi ou d'une évo-

lution professionnelle.

Les candidats peuvent s'inscrire gratuitement sur le site Internet, ce qui leur permet d'avoir accès à l'ensemble des offres d'emploi dans les secteurs de l'agriculture. Cette démarche leur permet aussi d'être inscrits dans la base de données et donc de pouvoir être sélectionnés lors des re-

cherches réalisées pour les employeurs, et de recevoir toutes les semaines les offres d'emploi qui leur correspondent.

Bilan professionnel et bilan de compétences

Le candidat peut, s'il le souhaite, être accompagné dans sa recherche d'un emploi. Il peut choi-



EQUI-RESSOURCES

Rapprocher l'offre et la demande d'emploi dans la filière équine

Créé d'un multipartenariat en 2007 entre l'IFCE (Institut français du cheval et de l'équitation), le pôle Hippolia, le conseil régional de Normandie, le conseil des chevaux de Normandie et Pôle emploi, équi-ressources est une agence pour l'emploi qui a pour vocation de rapprocher l'offre et la demande d'emploi et de stage sur l'ensemble du territoire national pour tous les secteurs d'activité « cheval ».

Mettre en relation les employeurs et les candidats, informer sur les métiers et sur les formations, analyser les tendances de l'emploi et de la formation : voici les trois principaux objectifs que s'est fixé équi-ressources dès sa création en 2007.

Un panel de services étoffé

Pour mener à bien ces différentes missions, l'équipe d'équi-ressources propose un certain nombre de services aux recruteurs, aux candidats et aussi aux centres de formation.

Ainsi, les entreprises peuvent diffuser gratuitement sur le site Internet des offres d'emploi, d'apprentissage, de stage, des recherches d'indépendants et suivre les candidatures en ligne via un compte personnel. Ils peuvent également trouver auprès des équipes appui et conseils. Les conseillers assurent également une présélection personnalisée et un suivi régulier auprès de l'employeur. En 2018, la plateforme proposera une version en anglais.

Quant aux candidats, au-delà de l'accès en ligne à la bourse à l'emploi, ils trouveront auprès des conseillers emploi-formation de l'information et des conseils, que ce soit par téléphone ou par mail. Ils pourront également être accueillis dans les locaux de l'agence. Les candidats peuvent aussi recevoir des alertes lorsqu'une offre correspondant à leur recherche est publiée et ils peuvent utiliser un CV automatiquement généré par équi-ressources. « Nous intervenons aussi auprès des centres de formation et nous sommes présents sur de nombreux Salons emploi-formation et manifestations « cheval », précise Tiphaine Drouot, responsable d'équi-ressources. Nous sommes en mesure d'éclairer les



élèves et les étudiants non seulement sur les tendances du marché de l'emploi, les métiers qui recrutent et les formations spécifiques à la filière équine, mais aussi sur les techniques de recherche d'emploi. Nous participons également aux comités de pilotage (création de formation et ruban pédagogique, par exemple) et aux jurys sélection des promotions, jury d'examen. » Enfin, sont recensés sur www.equioresources.fr les établissements proposant des formations permettant d'intégrer la filière équine.

Un observatoire comme outil de veille et de prospective

Équi-ressources a également un rôle de veille et d'analyse du marché de l'emploi équin. Sur ces thématiques, le service s'est doté, en 2010, d'un instrument d'analyse, l'Observatoire métiers, emploi et formations de la filière équine (OMEFFE), au service des entreprises, des organismes de formation et des décideurs institutionnels du secteur.

« Conçu comme un outil de gestion prévisionnelle des emplois et des formations, l'Omeffe répond au besoin des acteurs et donneurs d'ordres de la filière équine, de disposer d'un instrument de veille et d'analyse du marché de l'emploi, notamment pour appuyer leurs politiques en matière de formation, souligne Tiphaine Drouot. Notre activité « emploi » apporte aux données statistiques générales de l'observatoire un éclairage qualitatif particulièrement intéressant. »



UEAB

Un atelier collectif sur les techniques et les outils de recherche d'emploi (CV, lettre de motivation, les réseaux sociaux, simulations d'entretiens...) ou un entretien individuel avec un conseiller.

Lorsque le candidat n'a pas encore défini son projet professionnel, l'Apecita peut lui proposer un accompagnement plus long : le bilan professionnel, qui a pour objectif une montée des compétences dans la perspective d'une évolution professionnelle.

À travers les entretiens diagnostiques sur les compétences, les motivations, les centres d'intérêt ou la personnalité de la personne, les postulants seront amenés à passer des tests « SOSIE » ou de graphologie pour cerner la personnalité, « Motiva » pour la motivation et « IRMR » pour les centres d'intérêt... Outils de référence, ces tests permettent de dresser le profil d'un candidat et ainsi de vérifier l'adéquation entre ses attentes, sa personnalité et les caractéristiques du poste et l'environnement professionnel.

Notons enfin que les conseillers Apecita sont habilités par les Opacif du secteur pour le financement de bilans de compétences.

Pour tout savoir sur le bilan professionnel, flashez ce QR Code :



TÉMOIGNAGE

« Faire découvrir aux élèves la diversité des métiers de la filière »

En 2011, l'Apecita et équi-ressources ont signé une convention de partenariat afin de formaliser les interventions communes qui s'opèrent dans tous les établissements proposant des formations agricoles en lien avec le secteur équin. L'objectif est d'associer les compétences généralistes de l'Apecita, autour de l'emploi agricole et les ressources spécifiques d'équi-ressources, en termes d'observatoire de la filière équine. Leur mission est de mutualiser les compétences pour accompagner les jeunes dans leurs recherches et leur insertion dans le milieu professionnel. Les élèves du bac pro CGEH (conduite et gestion d'une entreprise hippique) de l'EPLEFPA de Castelnaudary (Aude), bénéficient depuis plusieurs années de ces interventions, comme l'explique son directeur, Nicolas Bastié : « *Chaque année, en plus du public adulte en formation BPJEPS pour devenir moniteur d'équitation, nous accueillons, au sein de l'EPLEFPA de Castelnaudary¹ plus d'une cinquantaine d'élèves (18 étudiants par promo) en bac pro CGEH.*

Quand ils choisissent d'entrer en bac pro, c'est avant tout par passion et par amour du cheval. Ces jeunes ont à la fois un bon niveau scolaire, car la demande est très forte, et une envie de réussir, mais on se rend assez vite compte, qu'à seulement 14 ou 15 ans, leur représentation des métiers de la filière est en décalage avec la réalité. Ils imaginent souvent leur avenir professionnel « à cheval ». Or, durant leurs trois années de formation, nous leur apportons toutes les clés pour être en mesure de gérer une exploitation équine. Au final, ils ne montent qu'une fois par semaine et l'essentiel des cours se concentre sur les disciplines annexes au cheval : économie, comptabilité, zootechnie, agronomie, agroéquipement...

Notre objectif est aussi de leur faire découvrir la diversité des métiers dans la filière. C'est pourquoi nous faisons intervenir, depuis de nombreuses années maintenant, les équipes de l'Apecita et d'équi-ressources. C'est important pour nous, et surtout, pour nos jeunes, d'avoir des spécialistes de l'emploi et de la filière qui viennent leur parler de la réalité du marché, avec une approche différente de la nôtre, tout en ayant la même vision. Nos élèves, tout comme leurs enseignants, sont demandeurs de ce type d'interventions qui permet, par la suite, d'engager la discussion sur leur projet professionnel. »

(1) L'Établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricole de Castelnaudary est le seul établissement de la région Occitanie à disposer d'une section sportive équitation, qui accueille, pour la pratique de l'équitation, les élèves du lycée agricole mais aussi du collège et du lycée de Castelnaudary, dépendant de l'Éducation nationale. La cavalerie, adaptée aux besoins de chacun, leur permet de sortir en compétition et de passer tous leurs galops.

AUVERGNE - RHÔNE-ALPES

• **Site Auvergne**
Cité régionale de l'Agriculture
9 allée Pierre-de-Fermat
63170 **AUBIÈRE**
Tél. 04 73 28 77 05
clermont@apecita.com

• **Site Rhône-Alpes**
23 rue Jean-Baldassini
69364 **LYON** Cedex 7
Tél. 04 72 76 13 00
Fax 04 72 76 13 01
lyon@apecita.com

BOURGOGNE - FRANCHE-COMTÉ

Centre d'affaires de la Noue
8 chemin de la Noue
21600 **LONGVIC**
Tél. 03 80 52 93 52
dijon@apecita.com

BRETAGNE

ZAC Atalante-Champeaux
Rue Maurice-Le-Lannou
CS 14226
35042 **RENNES** Cedex
Tél. 02 23 48 25 60
Fax 02 23 48 25 61
rennes@apecita.com

CENTRE - VAL DE LOIRE

Cité de l'Agriculture
13 avenue des Droits-de-l'Homme
45921 **ORLÉANS** Cedex 9
Tél. 02 38 71 91 15
orleans@apecita.com

ÎLE-DE-FRANCE & DOM-TOM

1 rue Cardinal-Mercier
75009 **PARIS**
Tél. 01 71 93 56 90
Fax 01 45 26 20 80
paris@apecita.com

PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR & CORSE

TSA 68424
97 Chemin des Meinajariès
84912 **AVIGNON** Cedex 9
Tél. 04 90 84 06 00
Fax 04 90 84 00 25
avignon@apecita.com

GRAND-EST

• **Site Alsace**
11 rue Jean-Mermoz
68127 **SAINTE-CROIX-EN-PLAINE**
Tél. 03 89 22 24 87
Fax 03 89 22 24 89
colmar@apecita.com

• **Site Champagne-Ardenne**
Maison des Agriculteurs
2 rue Léon-Patoux CS 50001
51664 **REIMS** Cedex 2
Tél. 03 26 04 74 79
reims@apecita.com

• **Site Lorraine**
Espace agricole lorrain - Bât. I
9 rue de la Vologne
54520 **LAXOU**
Tél. 03 83 98 74 00
nancy@apecita.com

HAUTS-DE-FRANCE

Cité de l'Agriculture
56 avenue Roger-Salengro
BP 90136
62054 **SAINT-LAURENT-BLANGY** Cedex
Tél. 03 21 60 48 68
Fax 03 21 60 48 70
arras@apecita.com

NORMANDIE

Chambre régionale
d'agriculture
6 rue des Roquemonts
CS 45346
14053 **CAEN** Cedex 4
Tél. 02 31 47 22 45
Fax 02 31 47 22 60
caen@apecita.com

NOUVELLE-AQUITAINE

• **Site Aquitaine**
Cité mondiale - 6 parvis des
Chartrons
33075 **BORDEAUX** Cedex
Tél. 05 57 85 40 50
Fax 05 57 85 40 51
bordeaux@apecita.com

• **Site Limousin**
Maison de l'Agriculture
2 boulevard des Arcades
87060 **LIMOGES** Cedex 2
Tél. 05 55 79 81 11
limoges@apecita.com

• **Site Poitou-Charentes**
Agropôle - 2133 route de
Chauvigny
CS 75005
86550 **MIGNALOUX-
BEAUVOIR**
Tél. 05 49 44 75 22
Fax 05 49 44 75 35
poitiers@apecita.com

OCCITANIE

• **Site Languedoc-Roussillon**
Maison des Agriculteurs - B
Mas de Saporta
CS 70025
34875 **LATTES** Cedex
Tél. 04 67 06 23 23
montpellier@apecita.com

• **Site Midi-Pyrénées**
2 Route de Narbonne -
BP 72647
31326 **CASTANET-
TOLOSAN** Cedex
Tél. 05 61 73 24 29
Fax 05 61 73 84 14
toulouse@apecita.com

PAYS-DE-LA-LOIRE

Maison d'Agriculture
de Loire-Atlantique
Rue Pierre-Adolphe-Bobierre
La Géraudière
44939 **NANTES**
Tél. 02 40 16 37 88
Fax 02 40 16 37 89
nantes@apecita.com

INTERNATIONAL, DOM TOM, DELEGATION NATIONALE COURSES

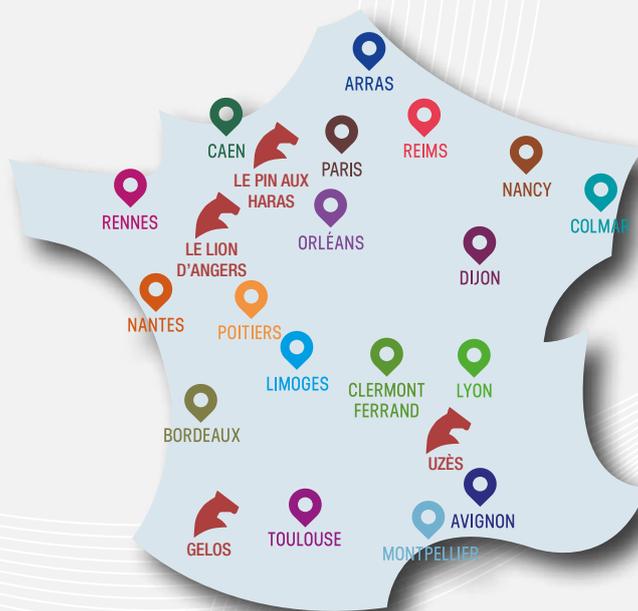
Emilie Dehaut
Haras National du Pin
61310 **LE PIN AU HARAS**
Tél. 02 33 39 58 57
emilie.dehaut@ifce.fr

OBSERVATOIRE METIERS, EMPLOI, FORMATION DE LA FILIERE EQUINE

Carole Troy
Haras National d'Uzès
Mas des Tailles
30700 **UZÈS**
Tél. 04 66 75 77 10

PAYS DE LA LOIRE - BRETAGNE

Estelle Maindron
Haras National
du Lion d'Angers
Parc départemental
de l'Isle Briand
49220 **LE LION D'ANGERS**
Tél. 06 19 24 63 22
paysdelaloire@equires-
sources.fr



SIÈGE

Haras National du Pin
61310 **LE PIN AU HARAS**
Tél. 02 33 39 58 57
info@equiresources.fr

SUD

Sébastien Marty
Haras National de Pau Gelos
1 Rue du Maréchal Leclerc,
64110 **GELOS**
Tél. 05 59 06 98 36
sebastien.marty@ifce.fr