

MÉTIERS EN ELEVAGE SPORT : QUELLE ÉVOLUTION À L'HORIZON 2030 ?

RAPPORT DE L'ÉTUDE MENÉE EN 2022 PAR L'OBSERVATOIRE
DES MÉTIERS, DE L'EMPLOI ET DES FORMATIONS DE L'IFCE



Emploi & orientation

 **équi-ressources**
ifce

www.equiressources.fr

INTRODUCTION

En 2021, l'IFCE a réalisé un état des lieux des acteurs impliqués dans la production, ainsi que de la demande sur le marché des équidés de sport. Une étude prospective sur l'évolution du marché français d'ici 10 ans a permis d'appréhender les conséquences sur les acteurs de l'élevage. Les résultats de ces travaux ont été publiés en 2022 au travers d'un rapport¹ intitulé « Eleveurs d'équidés de sport : anticiper le marché de main ». Ce dernier met en évidence notamment que le marché des équidés de sport est bien segmenté en 2020 avec des clients qui achètent via les éleveurs mais aussi via les autres circuits d'achats. La demande en équidés de compétition est en augmentation depuis 2010. Cette augmentation devrait se poursuivre d'ici 2030 avec une offre en équidés de races de sport qui restera inférieure à la demande. Un des enjeux sera donc de maintenir une production soutenue en veillant à satisfaire les attentes de la clientèle.

Face à ces constats, et compte-tenu des évolutions climatiques, technologiques et sociétales, les métiers au sein des élevages vont se transformer. D'ici 2030, quels seront les métiers les plus impactés ? Quelles nouvelles compétences développer ? Comment accompagner ces évolutions ?

En 2022, une étude prospective métiers est lancée à l'initiative du Conseil de l'emploi et de la formation de la filière équine², pour la SHF³, et avec d'autres partenaires⁴, avec pour objectifs de :

- Qualifier l'évolution des métiers et des nouvelles compétences à développer d'ici 2030 et, en conséquence, l'adaptation des programmes de formation à anticiper,
- Quantifier les besoins en main d'œuvre de demain dans les élevages de chevaux de sport d'ici 2030, compte tenu des tensions actuelles et des évolutions pressenties.

Ce rapport présente les principaux constats et enjeux révélés par l'étude et les pistes d'actions envisagées.



1 La version complète du rapport est consultable ici : <https://equipedia.ifce.fr/fileadmin/bibliotheque/6.Statistiques/6.4.Notes-de-marche/Eleveurs-d-equides-de-sport-anticiper-le-marche-de-demain.pdf>

2 Le Conseil de l'emploi et de la formation (CEF), créé en 2019, est une instance de dialogue animée par l'IFCE sur les questions et enjeux de l'adéquation emploi-formation avec les professionnels de la filière. Il appuie ses réflexions sur les données produites par l'Observatoire des métiers, de l'emploi et des formations de la filière équine (OMEFFE). D'autres services y contribuent, notamment équi-ressources.

3 SHF : Société Hippique Française

4 Autres partenaires : SF (Studbook Selle Français), ACA (Association nationale du cheval Arabe), ANAA (Association Nationale Anglo-Arabe), FPPC (Fédération des Poneys et Petits Chevaux de France), AFCE (Agence Française du Commerce des Equidés), FFE (Fédération Française d'Équitation)

SOMMAIRE

RÉSUMÉ DE L'ÉTUDE	4
PARTIE 1 - Métiers, emplois et formations : éléments de contexte	5
I. Des métiers diversifiés autour de 5 familles	6
II. 3 100 postes salariés estimés dont 1 350 sur des structures spécialisées élevage sport	7
III. Des tensions fortes au recrutement	8
IV. Des formations multi-espèces majoritaires	9
PARTIE 2 - Evolution quantitative des emplois à l'horizon 2030	12
I. Les hypothèses des projections des effectifs salariés d'ici 2030	13
II. Environ 1 000 recrutements/an estimés pour le scénario tendanciel	14
III. Deux leviers pour anticiper les recrutements à l'horizon 2030	15
PARTIE 3 - Evolutions des métiers et des compétences à l'horizon 2030	17
I. Transformation des métiers : les grandes tendances	18
II. Impacts sur les métiers et les compétences	18
1. Plus de précision et de relation client pour les métiers de la reproduction	18
2. Les plus forts impacts sont attendus pour les métiers de la production	20
3. Les attentes en matière de bien-être bousculent les métiers en lien avec le débouillage et la valorisation	22
4. Les métiers en lien avec la commercialisation devront se professionnaliser	24
5. Adaptation et anticipation pour les métiers supports	25
III. Constats et leviers	26
CONCLUSION	28
ANNEXES	29
Note méthodologique 1 – Décompte des emplois en élevage sport	29
Note méthodologique 2 – Evolutions qualitatives des métiers	31

METHODOLOGIE

Cette étude a été réalisée entre juin 2022 et février 2023. Elle s'articule autour d'analyses qualitatives et quantitatives partagées en comité de pilotage afin d'en assurer l'appropriation par les parties prenantes. La méthodologie et les outils utilisés sont détaillés en annexe.

RÉSUMÉ DE L'ÉTUDE



L'exercice de projection des métiers et des compétences en élevage de chevaux de sport a permis d'identifier des tendances fortes autour de 4 facteurs :

- le changement climatique,
- les attentes sociétales (bien-être animal et humain),
- les évolutions technologiques,
- et enfin le marché du cheval lié à un contexte économique de plus en plus mouvant.

Tous les métiers devront développer une agilité digitale et renforcer leur relation client. Les attentes en matière de bien-être animal et humain se combineront et permettront de rendre le travail moins pénible et plus sécurisé.

Un renforcement des compétences en agro-écologie, en analyse du comportement et des besoins du cheval sera nécessaire pour les métiers de la production. Les ouvriers agricoles/d'élevage deviendront des techniciens avec un niveau d'expertise accrue. Le métier de palefrenier soigneur est un des métiers les plus fragilisés.

Les managers seront impactés par la diversité des formes d'emploi sur leur structure. Les dirigeants devront renforcer leurs compétences en gestion et pilotage d'entreprise pour anticiper les crises de plus en plus fréquentes et les investissements sur leur structure.

La projection des besoins en recrutement d'ici 2030, déclinée selon 3 scénarii, a permis d'identifier deux leviers complémentaires pour anticiper les difficultés de recrutement pressenties.

Le premier est de faire évoluer les conditions de travail et les pratiques managériales pour fidéliser les salariés. Le deuxième est d'agir sur les viviers de recrutement pour augmenter le nombre de candidats s'intéressant au secteur de l'élevage équin.

PARTIE 1 - MÉTIERS, EMPLOIS ET FORMATIONS : ÉLÉMENTS DE CONTEXTE



- | | |
|--|---|
| I. Des métiers diversifiés autour de 5 familles | 6 |
| II. 3 100 postes salariés estimés dont 1 350 sur des structures spécialisées élevage sport | 7 |
| III. Des tensions fortes au recrutement | 8 |
| IV. Des formations multi-espèces majoritaires | 9 |

© IFGE / Benoit LEMAIRE

I. Des métiers diversifiés autour de 5 familles

5 familles de métiers distinctes ont été identifiées au sein des élevages des équidés de sport. Un individu peut et est souvent obligé, notamment dans les petites structures, d'exercer plusieurs de ces métiers.

REPRODUCTION

Etalonnier
Inséminateur
Chef de centre

Ces métiers ont des activités saisonnières souvent concentrées sur une seule personne. Celle-ci exerce fréquemment d'autres métiers, le plus souvent responsable et/ou assistant d'élevage. Les métiers d'inséminateur et chef de centre sont réglementés et impliquent de valider une formation spécifique.

PRODUCTION

Responsable ou assistant d'élevage
Palefrenier soigneur
Ouvrier agricole
Agent d'entretien

Ce sont des métiers souvent exercés par les mêmes personnes dans les petites structures (y compris par l'encadrement). Les activités sont en lien direct avec l'alimentation, les soins et l'entretien des poulinières et des jeunes chevaux. La gestion des herbages et des cultures ainsi que l'entretien du matériel et des structures sont également du ressort de ces métiers. Ce sont les métiers les plus proches du monde agricole traditionnel. La polyvalence est essentielle.

DÉBOURRAGE ET VALORISATION

Cavalière
Groom
Coach

Les cavaliers sont spécialisés ou non dans le débouillage ou la valorisation des chevaux, avec ou sans compétition. Diverses dénominations sont alors utilisées : cavalier soigneur, cavalier maison, cavalier de débouillage, cavalier de valorisation, cavalier de concours.

COMMERCIALISATION

Chargé de communication
Organisateur d'évènement
Vendeur/commercial
Marchand/courtier

Ces métiers sont en lien avec la vente des chevaux et des prestations et pensions pour la reproduction, le poulinage, l'élevage, le débouillage, la valorisation, etc.

SUPPORTS

Secrétaire
Comptable
Responsable ou chef d'exploitation

Cette famille regroupe les métiers en lien avec les ressources humaines, l'administratif, la gestion comptable et financière.

II. 3 100 postes salariés estimés dont 1 350 sur des structures spécialisées élevage sport

Les travaux menés ont permis de dénombrer environ 3 100 postes salariés en lien avec l'élevage de chevaux de sport en France en 2020. Parmi ces 3 100 postes, environ 1 350 sont au sein de structures spécialisées en élevage sport.

Les structures dites « spécialisées » sont celles où l'élevage est l'activité principale. Les structures « non spécialisées » sont pour la plupart gérées par des professionnels du cheval proposant diverses activités ou prestations. Il s'agit de centres équestres, d'écuries de pension, de valorisation ou encore d'agriculteurs diversifiés équins qui élèvent et/ou proposent des services en lien avec l'élevage de chevaux de sport. Le décompte des emplois sur ces structures non spécialisées est une estimation (Cf. méthodologie en annexe).

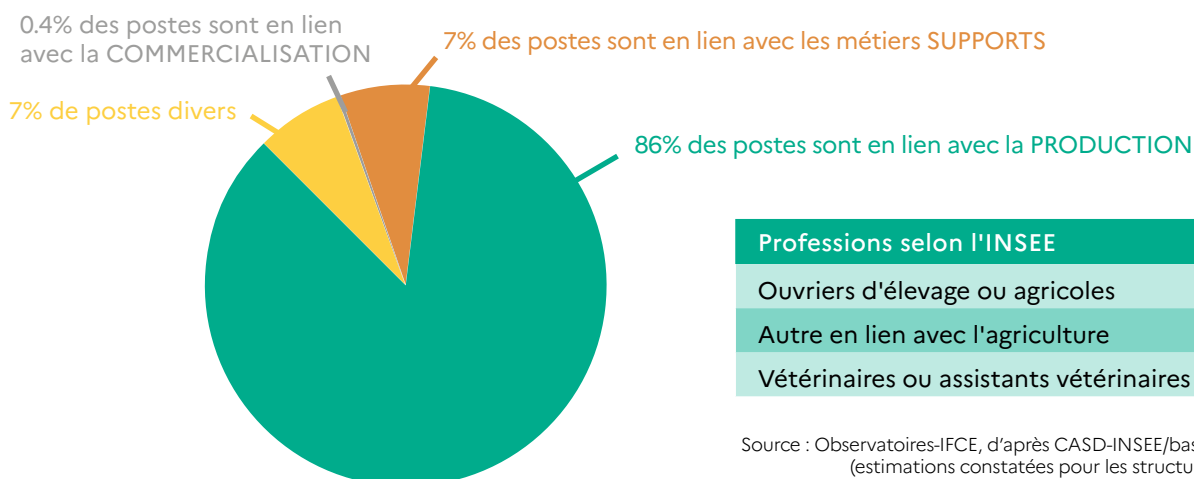
Répartition des postes salariés selon le degré de spécialisation des structures

<p>2 597 structures spécialisées en élevage d'équidés de sport</p> <p>1 352 postes salariés (364 employeurs)</p>	<p>228 structures non spécialisées avec une activité élevage sport importante</p> <p>288 postes salariés estimés (137 employeurs)</p>	<p>2 854 structures non spécialisées avec une activité élevage sport minoritaire</p> <p>1 440 postes salariés estimés (1 086 employeurs)</p>
<p>5 679 structures proposant une activité en lien avec l'élevage d'équidés de sport 3 080 postes salariés estimés impliqués dans l'élevage d'équidés de sport (1587 employeurs)</p>		

Source : Observatoires-IFCE, d'après IFCE-SIRE et CASD-INSEE/base salariés, 2020

D'après la nomenclature socio-professionnelle⁵ définie par l'INSEE, les postes salariés de terrain sont largement majoritaires. Près de 8 postes sur 10 sont ainsi classés comme ouvriers d'élevage ou agricole.

Répartition des postes salariés selon la nomenclature socio-professionnelle de l'INSEE



Source : Observatoires-IFCE, d'après CASD-INSEE/base salariés, 2020 (estimations constatées pour les structures spécialisées)

⁵ La nomenclature socioprofessionnelle, dite des PCS (Professions et Catégories Socioprofessionnelles), est un outil central de description de la société française élaboré par l'Insee (cf. note méthodologique en annexe)

III. Des tensions fortes au recrutement

Les emplois les plus recherchés sur équi-ressources⁶ sont le palefrenier soigneur et le cavalier (soigneur ou jeunes chevaux). Les métiers cités comme les plus en tension sont ceux en lien avec la production, le débouillage et la valorisation.

Métiers	Nombre d'offres d'emploi publiées sur équi-ressources en 2021	Part d'offres annulées faute de candidat adéquat	Part d'offres proposant un CDI
Palefrenier soigneur	128	7%	45%
Cavalier soigneur	63	10%	44%
Cavalier jeunes chevaux	42	12%	60%
Assistant d'élevage	40	18%	33%
Agent d'entretien / espaces verts / Ouvrier agricole	18	28%	72%
Responsable d'élevage	17	6%	65%

Secteur sport-loisir élevage et métiers avec plus de 15 offres publiées en 2021

Source : IFCE - équi-ressources

Les offres d'emplois d'assistant d'élevage et surtout d'ouvrier agricole/agent d'entretien sont celles qui peinent le plus à trouver le candidat adéquat. Les offres d'assistant d'élevage, cavalier soigneur et palefrenier soigneur sont les plus précaires (4 offres sur 10 proposent un CDI).

Métiers	Taux de tension 2019	Taux de tension 2021
Palefrenier soigneur	0.13	0.22
Cavalier soigneur	0.09	0.15
Cavalier jeunes chevaux	0.07	0.19
Assistant d'élevage	0.13	0.21
Agent d'entretien / espaces verts / Ouvrier agricole	0.20	0.20
Responsable d'élevage	0.12	0.20

Taux de tension = nombre de postulants / nombre d'offres

Plus le taux de tension est proche de 1, plus le métier est en tension. Si le taux de tension est de 1, cela veut dire qu'il y a en moyenne un candidat postulant par offre d'emploi publiée.

Source : IFCE - équi-ressources

⁶ Equi-ressources, porté par l'IFCE, est une plateforme de bourse à l'emploi, spécialiste du recrutement et de l'orientation dans la filière équine.

Même si le vivier de candidats postulants est suffisant en théorie (avec un taux de tension inférieur à 1), les tensions sont en progression pour tous les métiers depuis trois ans.

Face aux évolutions du rapport au travail (équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, recherche de sens et de valeurs), le rythme (astreintes et amplitude horaire) et les conditions de travail (peu mécanisées) ne facilitent pas les recrutements. Ce sont des métiers considérés comme difficiles et accidentogènes.

« Au recrutement j'ai eu énormément de difficultés. Ce n'est pas un métier très facile : pas d'horaire, pas de weekends. » (Gabriel, éleveur)

Côté candidats, les employeurs soulignent que les compétences manquent chez les jeunes au niveau de la manipulation des chevaux et de la polyvalence. Le niveau d'équitation est également jugé insuffisant.

« Dans une structure comme la nôtre, mixte avec les chevaux et les bovins, pour trouver quelqu'un qui sait un peu conduire un tracteur, qui n'a pas peur des vaches, qui veut bien faire les chevaux, c'est introuvable. Ça tique, parce que nous ne sommes pas assez mécanisés, les tracteurs ne sont pas assez gros et il y a du boulot manuel et là c'est plus dur. » (Daniel, éleveur)

Face aux difficultés de recrutement, certains dirigeants n'hésitent plus à recruter des profils éloignés des métiers de l'élevage, ce qui nécessite le recours à des formations adaptées et spécialisées. Ces formations, actuellement peu développées, pourraient être utiles également à des jeunes sortant de formation et qui présentent des lacunes dans certains domaines.

« On voit des gens de 22-23 ans qui ont tellement fait de nettoyage de boxes et de 10h/ jour que quand ils arrivent à cet âge, ils n'en veulent plus. Donc on se retrouve à former des gens. En ce moment, on assume la formation à temps plein de notre salarié. Il ne vient pas du monde équestre, il a fait un CAP vente/commerce. Ce sont ces gens-là que l'on préfère avoir. Après il faut être motivé pour les récupérer parce qu'on n'en trouve pas beaucoup, comme les restaurants qui n'ont plus de main d'œuvre. » (Charles, éleveur)



© Adobe Stock

IV. Des formations multi-espèces majoritaires

Onze formations principales inscrites au RNCP⁷ ou au RS⁸ préparent à exercer plus ou moins dans le domaine de l'élevage des équidés de sport. Toutes sont sous tutelle du Ministère chargé de l'agriculture. Elles sont proposées par la voie initiale et par la voie professionnelle, exclusivement par la voie continue pour cinq d'entre elles (BPREA, CS ETJE, Bpa travaux PA et les deux formations en lien avec l'insémination).

Cinq formations sont spécialisées cheval. Les six autres enseignent l'élevage « multi-espèces », le cheval étant une espèce enseignée parmi les autres (bovins, ovins, porcs, volaille, chevaux, etc.). Les formations sont plus ou moins orientées selon les productions animales dominantes du secteur d'implantation de l'organisme de formation ou selon les infrastructures disponibles sur le site.

La voie de l'apprentissage est proposée par plus de la moitié des centres de formation.

⁷ Registre national des certifications professionnelles

⁸ Registre spécifique

Cartographie des principales formations en lien avec l'élevage des équidés

Formations spécialisées cheval

CAPA (Certificat d'aptitude professionnelle agricole) palefrenier soigneur

50

~600/an

BAC Pro CGEH (Baccalauréat professionnel conduite et gestion de l'entreprise hippique)

74

~1300/an

CS (certificat de spécialisation) éducation et travail des jeunes équidés

13

~70/an

Certificat d'aptitude aux fonctions d'inséminateur équin

1

~40/an

Certificat d'aptitude aux fonctions de chef de centre

1

~10/an

1

Nombre d'organismes de formation en France

~10/an

Nombre de diplômés par an

Formation avec un support cheval

CAPA (Certificat d'aptitude professionnelle agricole) métiers de l'agriculture

9

Bpa travaux PA (Brevet professionnel d'exploitation agricole production animales)

1

BAC Pro CGEA (Baccalauréat professionnel conduite et gestion de l'entreprise agricole)

57

BREA (Brevet professionnel responsable d'entreprise agricole)

9

BTSa PA (Brevet technicien supérieur agricole productions animales)

34

Licence Professionnelle PA (productions animales)

1

Sources : IFCE-équi-ressources pour l'inventaire des formations et organismes, IFCE-Ministère de l'Agriculture pour les effectifs diplômés.

Même si les effectifs globaux annuels de diplômés des formations spécialisées cheval paraissent significatifs, le taux d'insertion de ces derniers dans la filière équine est faible selon les organismes de formation et les professionnels. Ces métiers difficiles et le décalage entre les attentes et la réalité ont en effet tendance à décourager les formés.

« On a pris une apprentie. Elle est restée 6 mois. Au bout de 6 mois elle a dit « non, nourrir les chevaux tous les jours ça ne va pas le faire ». » (Jérôme, éleveur)

« Quand on avait les bac pro en 4 ans, les jeunes s'apercevaient qu'une fois dans le milieu professionnel, on ne fait pas que des papouilles. Ils changeaient d'orientation avant la fin du BEPA. Ça permettait de garder en bac pro que les plus motivés. Le problème aujourd'hui, c'est que les élèves ont ce déclic qu'au bout de deux ans. Ils sont en première et on leur dit il ne reste plus qu'un an, il faut finir. Alors ils finissent mais ils vont se réorienter après le bac pro. » (Jean, formateur en lycée agricole)

Quant au maillage des organismes de formation sur le territoire national, il est inégal. Les bacs professionnels CGEH et CGEA ainsi que le CAPa palefrenier soigneur couvrent plutôt bien le territoire, ce qui n'est pas le cas pour les autres formations.

Côté employeurs, les reproches souvent formulés envers les jeunes concernent un manque de pratique en particulier au niveau du poulinage et du débouillage. Certains reprochent le manque de jeunes chevaux sur les centres de formation, notamment pour enseigner le débouillage. Un autre constat partagé par les employeurs et les formateurs est le niveau d'équitation en baisse des jeunes. Enfin les formateurs soulignent que la réforme du bac professionnel sur 3 ans au lieu de 4 auparavant a contribué à réduire la pratique et la mise en situation des jeunes.

« Je ne peux même pas les laisser tenir des poulinières, ils se font marcher dessus au bout de 2 minutes. Ils ont l'habitude des tontons de club, ils croient qu'ils savent tout faire. C'est dangereux. » (Edouard, éleveur)

« Certains centres de formation vont utiliser pratiquement que des vieux chevaux pour faire des débouillages. Nous, tous les ans, on récupère des chevaux qui sortent du pré, très peu manipulés voir pas du tout. Dans ce contexte-là, ils apprennent réellement le métier. » (Agnès, formatrice en lycée agricole)

« Je pense que les formations ne préparent pas suffisamment les élèves aux métiers de l'élevage et à la valorisation du jeune cheval. Il manque du temps. Depuis qu'on est passé au bac pro 3 ans, il leur manque de la pratique professionnelle, de l'aisance, de l'expérience, même dans les manipulations de base. Ça va très très vite sur des programmes qui n'ont pas été réduits en termes de contenu. » (Agnès, formatrice en lycée agricole)

« Au niveau de l'équitation, il leur manque du niveau. Il faudrait que le niveau soit un peu plus élevé au départ pour avoir moins de chemin à parcourir. » (Rémi, formateur en lycée agricole)



© Adobe Stock

A RETENIR



3 100 emplois
en élevage sport



78 % sont des ouvriers
d'élevage ou agricoles



3 100 emplois sont estimés en élevage sport, en comptant toutes les structures qui proposent une activité d'élevage sport. 1 350 emplois sont décomptés sur des structures spécialisées en élevage sport.

Les emplois en lien avec la production sont les plus nombreux : 8 postes salariés sur 10 sont des ouvriers d'élevage ou agricoles.

Les recrutements sont compliqués, sous tension.

11 formations sont identifiées comme susceptibles d'alimenter les métiers en lien avec l'élevage sport. Elles couvrent inégalement le territoire avec des taux d'insertion faibles.

© IFCE / Mathilde DHOLLANDE

PARTIE 2 - EVOLUTION QUANTITATIVE DES EMPLOIS À L'HORIZON 2030



I. Les hypothèses des projections des effectifs salariés d'ici 2030	13
II. Environ 1 000 recrutements/an estimés pour le scénario tendanciel	14
III. Deux leviers pour anticiper les recrutements à l'horizon 2030	15

© Antoine BASSALER

I. Les hypothèses des projections des effectifs salariés d'ici 2030

Trois projections des effectifs d'ici 2030 ont été modélisées. Elles sont simulées selon l'évolution de l'activité pressentie d'ici 2030, selon le degré de spécialisation des structures assorti d'un abattement de productivité⁹ et enfin selon la mobilité des personnes (taux annuel de départ quels que soient les motifs).

L'évolution annuelle de l'activité est celle des naissances entre 2020 et 2030 estimée par l'étude prospective du marché des équidés de sport¹⁰.

	Scénario pessimiste	Scénario tendanciel	Scénario optimiste
Evolution annuelle du nombre de naissances d'équidés de race sport d'ici 2030	Manque de production d'équidés -5% Moyenne des 5 plus basses évolutions entre 2010 et 2020	Marché qui se tend -0,4% Moyenne des évolutions entre 2010 et 2020	Sur production d'équidés +4% Moyenne des 5 plus hautes évolutions entre 2010 et 2020
Taux de départ annuel des salariés (quel qu'en soit le motif) ¹¹	33%		

Le scénario tendanciel est le scénario de référence. Les scénarii pessimiste et optimiste constituent un intervalle de possibilités autour du scénario tendanciel.

Les besoins en recrutement (ou postes à pourvoir) simulés d'ici 2030 résultent à la fois :

- des emplois créés ou détruits en lien avec l'évolution de l'activité,
- et des postes laissés vacants suite aux départs en fin de carrière ou pour tous autres motifs (démission, non renouvellement etc.).

Ils sont mesurés par le cumul des créations ou destructions d'emplois et des départs.



© IFCE / Benoit LEMAIRE

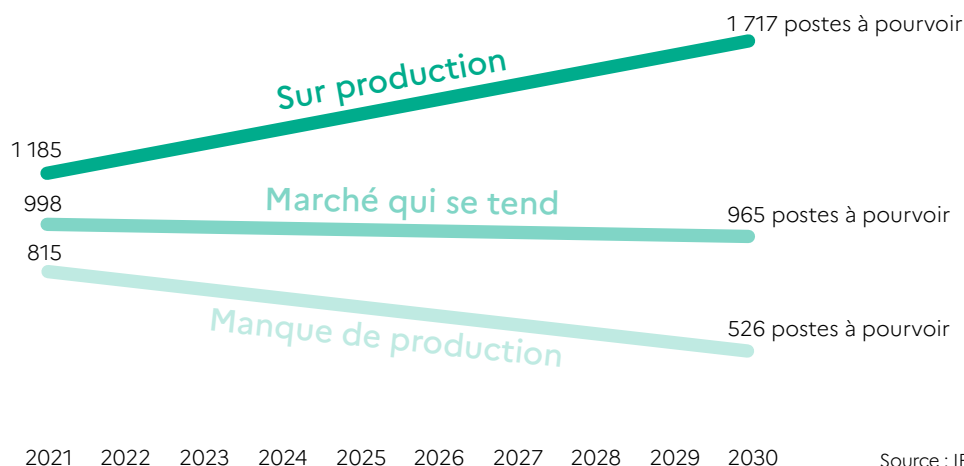
⁹ La spécialisation favorise la productivité. Un abattement est appliqué pour les structures non spécialisées.

¹⁰ D'après le rapport OESC-IFCE, 2022, Eleveurs de chevaux de sport : anticiper le marché de demain.

¹¹ D'après les données CCMSA (Caisse centrale de la mutualité sociale agricole), pour le secteur élevage équin, toutes orientations confondues (galop, trot et sport)

II. Environ 1 000 recrutements/an estimés pour le scénario tendanciel

Besoins en recrutement en élevage sport d'ici 2030 selon les 3 scénarii



Le **scénario pessimiste** repose sur l'hypothèse d'une baisse de production de chevaux et d'une baisse du nombre d'éleveurs. La demande sur le marché du cheval de sport est alors supérieure à l'offre de chevaux. Ces derniers ont tendance à devenir un produit de luxe. La marge des éleveurs s'améliore. Les effectifs salariés simulés sont en baisse et le nombre de postes à pourvoir passe de 800 à 500 d'ici 2030.

Le **scénario optimiste** projette une sur-production. L'offre en équidés de sport se développe et ne trouvera pas preneur pour toute la production. Les prix seront en baisse. Les effectifs salariés simulés sont en hausse et les postes à pourvoir évoluent de 1 100 à 1 700 postes d'ici 2030.

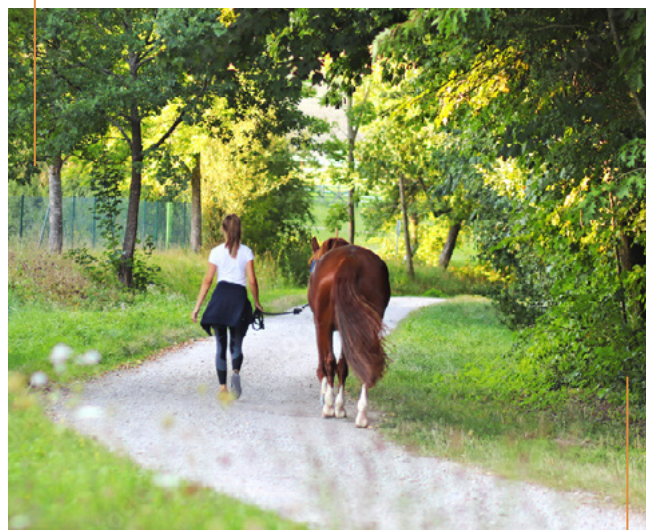
Le **scénario tendanciel** envisage une situation semblable à celle d'aujourd'hui. La production amorcée sur la période 2010-2020 se stabilise. Le marché se tend, les prix augmentent légèrement. Les effectifs simulés sont plutôt stables avec environ 1 000 postes à pourvoir par an.

Le turn over, responsable de la majorité des postes à pourvoir

Le nombre de postes à pourvoir résulte de la somme des créations ou destructions d'emploi et des départs des personnes quel qu'en soit le motif. Pour les 3 scénarii, l'évolution de l'activité est peu ou pas créatrice d'emploi, alors que les départs des salariés représentent 80 à 100% des postes à pourvoir.

En 2020, 72% des salariés agricoles en élevage équin en poste ont moins de 40 ans et 82% des salariés quittant le secteur élevage équin ont également moins de 40 ans¹². D'ici 2030, Les postes à pourvoir concerneront essentiellement des renouvellements en dehors des fins de carrière.

Même si certains emplois sont saisonniers, les enjeux de fidélisation apparaissent évidents, avec un effort soutenu à réaliser sur les métiers terrain qui concentrent près de 8 postes sur 10.



© Adobe Stock

12 D'après les données CCMSA (Caisse centrale de la mutualité sociale agricole), pour le secteur élevage équin, toutes orientations confondues (galop, trot et sport)

III. Deux leviers pour anticiper les recrutements à l'horizon 2030

Les tensions au recrutement sont fortes aujourd'hui. D'ici 2030, le scénario tendanciel simule un volume de recrutement similaire à celui d'aujourd'hui (1 000 recrutements/an). Cette projection annonce des tensions qui doivent être anticipées.

Face à ces constats, et afin de faciliter les recrutements d'ici 2030, deux leviers sont identifiés :

Levier 1 : Agir sur les viviers de recrutement

Les postes à pourvoir sont en partie pourvus par les jeunes sortants de formation initiale débutant en emploi et en partie par des personnes en emploi changeant de métier, mais aussi par des personnes sortant du chômage ou encore par de nouvelles ressources en main-d'œuvre venant de l'étranger.

Ces candidats peuvent être classés en 3 groupes selon leur formation (Cf. Partie 1) :

- ceux qui ont suivi un cursus spécialisé cheval, avec des apports pour exercer en élevage équin (CAP palefrenier-soigneur, Bac pro CGEH, CS ETJE, certificat d'aptitude aux fonctions d'inséminateur, etc.).
- ceux qui ont suivi un cursus en lien avec l'élevage, où le cheval est un support de formation parmi d'autres productions animales (Bac pro CGEA, CAPa métiers de l'agriculture, BTSa productions animales, etc.).
- ceux qui ne sont pas formés à l'élevage équin.

Les effectifs diplômés des formations en lien avec l'élevage équin semblent insuffisants par rapport aux besoins de recrutement annuel projetés, et ceci pour trois raisons :

- Le vivier de candidats formés couvre les besoins de l'ensemble de la filière équine (élevage sport et hors élevage sport).
- Les taux d'insertion des sortants de formation dans la filière équine est faible.
- Les métiers sont difficiles. Le turn over est fort.

Face à ces constats et afin d'agir sur les viviers de candidats, des pistes sont envisagées pour diminuer les tensions au recrutement. La première accélérerait l'orientation et la promotion des métiers auprès des apprenants et du grand public. La deuxième faciliterait les reconversions et les mobilités.



© Adobe Stock

	Pistes d'action
Pour attirer et mieux orienter	<p>Renforcer les actions de communication pour présenter les métiers dans les écoles et auprès du grand public (influenceurs, vis ma vie, émissions TV, etc.).</p> <p>Mener des actions de communication en dehors du secteur pour plus de visibilité.</p>
Pour faciliter les reconversions et les mobilités	<p>Créer des passerelles de formation vers l'élevage équin pour acquérir les bonnes compétences (mobilité filière ou agricole).</p> <p>Créer des parcours de reconversion et d'intégration, d'accompagnement (tutorat) pour les profils éloignés de l'élevage équin.</p>

Levier 2 : Fidéliser les salariés

Limitier les départs des salariés en entreprise diminuera le nombre de recrutements et donc les tensions au recrutement.

La fidélisation des salariés passera notamment par une amélioration des conditions de travail et par des solutions qui diminueraient la précarité des emplois.

	Pistes d'action
Pour améliorer les conditions de travail	Adapter l'organisation et l'aménagement des structures pour moins de pénibilité et d'astreintes (mécanisation, automatisation, suivi à distance, sous traitance, etc.). Ajuster les pratiques managériales. Mieux intégrer les nouveaux arrivants (tutorat, etc.).
Pour diminuer la précarité des emplois	Développer les groupements d'employeurs et le partage de salariés.
Pour mettre en œuvre les évolutions RH	Accompagner les structures en gestion d'entreprise pour améliorer leur rentabilité et leur organisation.

A RETENIR



1 000 recrutements/an entre 2020 - 2030



1000 recrutements/an simulés sur la période 2020-2030.

Le turn-over est responsable de la majorité des offres à pourvoir d'ici 2030

Fidéliser les salariés et agir sur les viviers de recrutement sont 2 leviers prioritaires proposés pour anticiper les recrutements de 2030 et diminuer les tensions pressenties.

© Antoine BASSALÈR

PARTIE 3 - EVOLUTIONS DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES À L'HORIZON 2030



I. Transformation des métiers : les grandes tendances	18
II. Impacts sur les métiers et les compétences	18
III. Constats et leviers	26

Afin d'analyser les évolutions qualitatives des métiers et des compétences d'ici 2030, une cinquantaine d'entretiens auprès de professionnels et d'experts ont été menés en 2022 (cf. méthodologie en annexe).

I. Transformation des métiers : les grandes tendances

Les entretiens réalisés ont permis d'identifier quatre principaux facteurs d'évolution.

Facteurs d'évolution	Enjeux
Changement climatique	Adapter les systèmes de cultures/prairies et les pratiques d'élevage. Développer des structures climato-adaptées.
Evolution des attentes sociétales	Prise en compte du bien-être animal et du bien-être humain.
Evolutions technologiques	Développer la digitalisation et les outils de suivi d'activité et d'aide à la décision.
Evolutions économiques et en lien avec le marché	Adapter les chevaux aux attentes des clients. Développer plus de relation client et de services dans les élevages. Renforcer la communication et s'adapter à des canaux de vente de plus en plus diversifiés.

Les deux facteurs les plus souvent cités comme impactants d'ici 2030 sont le changement climatique et les évolutions sociétales.

Les impacts et enjeux de chaque facteur seront détaillés par la suite pour les cinq familles de métiers identifiées au sein des élevages de chevaux de sport (Cf. partie I, page 6) en lien avec :

- la reproduction (inséminateur, chef de centre, étalonnier),
- la production (responsable ou assistant d'élevage, palefrenier soigneur, ouvrier agricole),
- le débouillage et la valorisation (cavalier, groom),
- la commercialisation (chargé de communication, commercial, marchand, courtier),
- et enfin les métiers dits supports (secrétaire, comptable, responsable ou chef d'exploitation).

II. Impacts sur les métiers et les compétences

1. Plus de précision et de relation client pour les métiers de la reproduction

IMPACTS DES FACTEURS D'ÉVOLUTION



TRANSFORMATION MÉTIERS



Concernant les métiers de la reproduction, les évolutions les plus impactantes sont en lien avec les attentes sociétales mais aussi en lien avec les évolutions technologiques et des attentes clients.

Aujourd'hui, les techniques de reproduction font l'objet de débats, notamment le transfert d'embryon et l'ICSI¹³. Les avis sont mitigés sur leur développement d'ici 2030. Les chercheurs et les vétérinaires sont plutôt favorables à plus de technicité, les éleveurs sont plus souvent sensibles à l'éthique des techniques, alors que les clients sont en quête de nouveautés (techniques, étalons, etc.). Parallèlement, les étalonniers produisent des doses de semences avec de moins en moins de paillettes (notamment pour des raisons de disponibilité des semences, de leur stockage et de rentabilité). Quant au changement climatique, il induit des modifications dans le cycle de la jument. L'ensemble de ces constats implique un besoin de précision croissant lors des manipulations et dans le suivi de l'ovulation.

D'ici 2030, des nouvelles techniques devraient se déployer, notamment le sexage, la congélation des embryons et la FIV (fécondation in vitro).

En parallèle, deux ruptures technologiques d'ici 2030 pourraient transformer les pratiques de ces métiers :

- La mise sur le marché de capteurs/tests d'ovulation, de phase lutéale, etc. Les chercheurs estiment probable le déploiement de ces outils d'ici 2030. Ces technologies limiteraient la manipulation, le transport et le brassage des équidés et permettraient à l'inséminateur d'être plus performant et plus autonome. Enfin, parallèlement, une autre évolution majeure serait la possibilité de réaliser l'échographie de suivi d'ovulation chez la jument par des personnes non vétérinaires. Elle permettrait de réduire le transport des juments, qui nécessitent de plus en plus de suivi pour inséminer au bon moment. Cette évolution, plébiscitée par les éleveurs, mais jugée peu probable, est actuellement débattue au sein de l'ordre national des vétérinaires.

- Le déploiement de la sélection génétique via la génomique¹⁴ : utilisée en routine chez les bovins, elle permet de mieux caractériser les animaux et de diversifier les outils pour sélectionner et gérer les accouplements. Désormais, les indices génétiques des chevaux de sport tiennent compte des informations génomiques disponibles. A terme, l'objectif est de disposer d'un panel plus large d'outils sur de nouveaux critères grâce à la génomique : gènes délétères, gènes d'intérêt, outils de gestion de la variabilité génétique, etc. Cependant, d'ici 2030, son impact restera modéré et en devenir.



© Adobe Stock

TRANSFORMATIONS D'ICI 2030

Les transformations envisagées d'ici 2030 pour ces métiers seront donc assez fortes avec comme principales évolutions :

- Plus de technicité et de précision.
- Plus d'autonomie avec le déploiement de capteurs et autres outils d'aide à la décision.
- Plus de relation clients, plus de conseils, tout en adaptant son discours aux préoccupations éthiques autour du bien-être animal.

Des métiers comme courtier en semences avec prestations de conseils ou encore inséminateur « ambulant » pourraient être en croissance d'ici 2030.

¹³ Injection intracytoplasmique de spermatozoïde.

¹⁴ Le génome est l'ensemble de l'information génétique portée par les chromosomes. Le génome équin a été séquencé entièrement en 2009. La sélection génomique permet de cerner des gènes d'intérêt (performances, anomalies, etc...) et de prédire la valeur génétique à partir des marqueurs du génome. La sélection génomique est utilisée dans plusieurs filières d'élevage en routine. Le prix des puces de génotypage diminue d'année en année.

Montée en compétences – horizon 2030 – Métiers de la Reproduction

Compétences techniques

Sélection génétique - génomique
Évolutions techniques reproduction
Technicité gestes et bonnes pratiques sanitaires (hygiène et biosécurité)
Pratiques de gestion des étalons et des juments en lien avec le bien être animal (mode de vie, équipements et manipulation)
Environnement juridique

Compétences comportementales

Relation client, conseils et pédagogie
Orientation client (besoin, soucis de qualité)
Pédagogie autour du bien-être animal, de la génomique et de la gestion de la variabilité génétique

Compétences technologiques

Agilité digitale (gestion de la donnée et outils connectés)
Utilisation et entretien des capteurs et autres outils d'aide à la décision

Compétences à renforcer | Nouvelles compétences

2. Les plus forts impacts sont attendus pour les métiers de la production

IMPACTS DES FACTEURS D'ÉVOLUTION



TRANSFORMATION MÉTIERS



Concernant les métiers de la production, les évolutions les plus impactantes sont en lien avec les attentes sociétales et le changement climatique.

Le bien-être au travail sera un axe de transformation majeur d'ici 2030 dans les élevages. Les difficultés de recrutement actuelles et à venir combinées aux attentes sociétales contribueront à une mise en œuvre prioritaire. Bien-être animal et humain sont liés, et notamment en terme aménagements des structures et des pratiques.

« J'essaie d'avoir tous les chevaux dehors pour limiter le curage. Notre structure est une ancienne ferme pas du tout pratique. Si j'avais de l'argent, j'écraserai tout le bâtiment et je mettrai une grande stabulation pour que ce soit beaucoup plus pratique. » (Edith, éleveuse)

« On prévoit de regrouper les chevaux dans des systèmes avec des abris et zones de couchage, où ils peuvent circuler naturellement et aller s'alimenter de façon à volonté sur le fourrage et pourquoi pas s'il faut rajouter du concentré, le contrôler par un système de DAC. Nous ne trouvons plus de main d'œuvre, c'est aussi pour cette raison que nous envisageons ces évolutions. » (Albert, éleveur)

Parmi les principaux changements attendus, on peut citer plus de mécanisation des tâches, d'automatisation des activités, plus de suivi à distance, une diversité des formes d'emploi encore plus présente, davantage de sous-traitance, de partage, d'entraide, l'arrivée d'écuries et matériels connectés, des évolutions dans la manipulation des chevaux (compréhension du comportement des équidés, sevrage des poulains et éducation du jeune cheval, soins des chevaux, etc.) et enfin plus d'attention à la sécurité au travail.

Les éleveurs soulignent le besoin de mieux manipuler les chevaux pour un travail moins dangereux.

« Ce n'est plus possible d'avoir des poulains de 2 ans sauvages. » (Edmond, éleveur)

Une autre évolution majeure est celle en lien avec le changement climatique. Les pratiques agricoles et le suivi des équidés seront réorganisés et plus précis.

Ainsi, l'agro-écologie va se déployer plus rapidement. Les structures se modifieront : isolation des bâtiments, plantation de haies et construction d'abris, récupération et recyclage d'eau, adaptation des pâtures et des cultures, etc.

« Aujourd'hui et demain, il faudra être un agriculteur pointu. Sur la structure, on va replanter des haies, faire un plan d'eau. Dans les paddocks, on a des abris mais ça ne suffit pas. Quand on pointait à 38-40°C, les chevaux étaient abattus. » (Emilie, éleveuse)

La surveillance des équidés sera renforcée avec l'arrivée de nouveaux vecteurs de maladies et des épisodes de stress alimentaire liés au changement climatique.

« On alterne sécheresse et tempête : alternance entre moment où les chevaux n'ont pas assez à manger et des conditions où ils souffrent. En Normandie, cette année et l'année dernière, c'était plus compliqué, on a eu des épisodes de pathologies digestives assez marqués. Des populations microbiennes dans les sols qui ont un peu changé. On a un défi à relever pour s'adapter au changement climatique. C'est facile de répondre en adaptant le nombre de chevaux à l'hectare. Certains vont réduire leurs effectifs en fonction du terrain disponible. » (Julie, éleveuse et vétérinaire)

Une sélection des équidés plus précoce sera nécessaire et sans doute facilitée avec l'arrivée de la génomique. Cette dernière permettra très tôt de mieux orienter les équidés selon leur qualité afin d'optimiser les impacts économiques.

« L'éleveur français c'est un romantique qui aime ses chevaux, qui rêve toujours qu'il a des chevaux tardifs. Mais ce n'est pas toujours facile de juger un cheval. Plutôt tôt on sélectionne, moins on perd d'argent. » (Léon, éleveur)

Enfin, une dernière évolution d'ici 2030 citée comme impactant sera de s'adapter aux besoins des clients et d'adapter son offre de chevaux et de services.

« On produit des chevaux top du top alors qu'on demande des chevaux pas si performants. On produit des chevaux exceptionnels mais on n'a pas la clientèle en face ». (Judith, éleveuse)

« Je pense qu'il faut faire attention, qu'il faut donner des montures pas trop compliquées à gérer, parce qu'on a quand même beaucoup plus de cavaliers « ordinaires » que de génies à cheval. » (Marc, éleveur)



© IFCE / Alain LOURIOUX

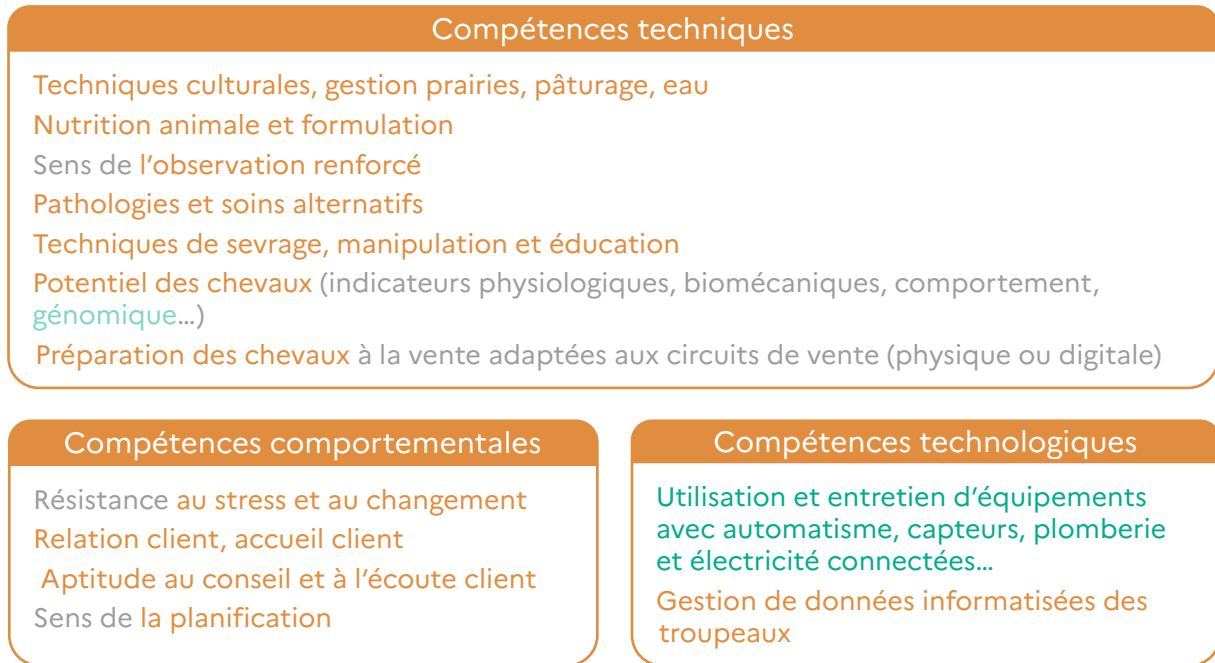
TRANSFORMATIONS D'ICI 2030

Les transformations envisagées d'ici 2030 pour ces métiers seront très fortes avec comme principales évolutions :

- Moins de pénibilité, moins d'astreintes, gain de temps sur des tâches ingrates. Les métiers le plus impactés seront le palefrenier et l'assistant d'élevage.
- Plus de temps au suivi et à la manipulation des chevaux en lien avec l'éthologie, plus de connaissances sur le comportement du cheval et le repérage des signes d'inconforts, etc.
- Plus de technicité agricole, l'éleveur équin sera un agriculteur pointu (gestion des pâtures, alimentation, eau, etc.).
- Plus de technicité d'élevage, en lien avec la surveillance des équidés et la sélection.
- Besoin de déployer une agilité digitale et en automatisme : utilisation d'outils connectés et suivis à distance.
- Et toujours plus de relation client seront nécessaires.

Parmi les métiers en croissance d'ici 2030, on retrouve les métiers autour des soins alternatifs (ostéopathie, massage, shiatsu, acupuncture, podologue, etc.). Le recours plus fréquent à des palefreniers-soigneurs indépendants ou partagés ou encore des entreprises d'entretien (curage, clôture...) seront également une tendance.

Montée en compétences – horizon 2030 – Métiers de la Production



Compétences à renforcer | Nouvelles compétences

3. Les attentes en matière de bien-être bousculent les métiers en lien avec le débouillage et la valorisation

IMPACTS DES FACTEURS D'ÉVOLUTION



TRANSFORMATION MÉTIERS



Concernant les métiers en lien avec le débouillage et la valorisation des chevaux (hors commercialisation), les évolutions les plus impactantes concernent les attentes sociétales mais aussi le climat et les attentes du marché.

Le bien-être animal combiné au bien-être du cavalier seront des vecteurs de changement fort. Ce dernier se traduira par des conditions de vie des chevaux améliorées, le besoin de mieux comprendre le comportement des chevaux, et d'adapter leur éducation tout en optimisant la sécurité et la préparation physique du cavalier.

« Je suis en train de revoir mon organisation, je mets plus souvent les chevaux au vert, à l'extérieur. Ils sont plus disponibles, plus facile à travailler, pas de raideurs et moins d'engorgement ou blessures importantes. Le travail est moins dangereux. » (Antoine, cavalier professionnel)

Les bâtiments seront donc plus ouverts et plus connectés. Le matériel et les équipements du cavalier seront également plus connectés (selles, harnachements, outils de suivi des performances, capteurs de locomotion, etc.). Les soins alternatifs poursuivront leur développement (massage, ostéopathie, acupuncture, shiatsu, etc.). L'adéquation aux besoins sera priorisée, au-delà de la performance.

Enfin, le changement climatique impactera l'organisation de travail de ces métiers (rythme, matériel et équipement).

« Les carrières conçues comme aujourd'hui n'ont peut-être pas beaucoup d'avenir pour des raisons évidentes de consommation d'eau. On nous regarde aussi pour les douches des chevaux. Cet été, avec les fortes chaleurs, on sent bien que les concours et le travail des chevaux vont se décaler. » (Julien, cavalier professionnel)

TRANSFORMATIONS D'ICI 2030

Les transformations envisagées d'ici 2030 pour ces métiers seront donc assez fortes avec comme principales évolutions :

- Des conditions de travail plus sécurisées, des chevaux évoluant plus en extérieur, moins dangereux. Une meilleure préparation physique du cavalier permettra aussi de réduire les accidents.
- Des cavaliers mieux formés au bien-être animal, avec des pratiques en évolution.
- Un développement des soins et techniques de confort encore plus poussés.
- Des cavaliers plus « assistés » grâce aux outils connectés.
- Et toujours plus de relation client seront nécessaires.

Les métiers en croissance seraient les métiers du soin mais aussi le recours à des intervenants en éducation et bien être du cheval. Les cavaliers indépendants sans structure ou sur des structures mutualisées/collectives devraient également se développer.



© Adobe Stock

Montée en compétences – horizon 2030 – Métiers en lien avec le débouillage/valorisation

Compétences techniques

Sens de l'**observation** et de détection d'anomalies renforcé auprès des chevaux (indicateurs de comportement/mal être, éthologie...)

Méthodes d'éducation et du travail du cheval

Locomotion, physiologie, comportement du cheval, technologies associées

Pathologies et soins alternatifs (osteo, stretching, acupuncture, phytothérapie, massage, ...)

Préparation physique du cavalier

Compétences comportementales

Relation clients

Conseil et pédagogie

Compétences technologiques

Utilisation et **entretien** d'outils connectés

Gestion de la donnée

Compétences à renforcer | **Nouvelles compétences**

4. Les métiers en lien avec la commercialisation devront se professionnaliser

IMPACTS DES FACTEURS D'ÉVOLUTION



TRANSFORMATION MÉTIERS



Concernant les métiers en lien la commercialisation, les évolutions les plus impactantes sont en lien avec le marché, mais aussi avec les technologies et les attentes sociétales.

Les grandes tendances qui transformeront ces métiers seront :

- Le développement de la communication « multicanal » : elle sera encore plus multiforme avec des outils très diversifiés, aussi bien sur le web que sur le terrain.
- Le besoin de stratégie commerciale : les éleveurs soulignent le besoin de personnalisation de l'offre (proposer un cheval adapté à un type de cavalier pour un objectif donné).
- Le besoin de faciliter les inter-actions commerciales.

« Le jour où mon fils est arrivé avec ses compétences en communication, ça a boosté le haras. Avant, on ne faisait pas de communication. On était rendu dans un système où on ne pouvait plus sortir de notre structure, ça aurait pu devenir problématique. » (Damien, éleveur)

TRANSFORMATIONS D'ICI 2030

Les transformations envisagées d'ici 2030 pour ces métiers seront assez fortes avec comme principales évolutions :

- Des éleveurs plus communicants sur le web et sur le terrain : les outils numériques devront être davantage maîtrisés (ce qui n'est pas le cas pour tous aujourd'hui). La communication devra servir les ventes mais aussi l'image de l'entreprise et de la filière (pour mieux recruter notamment).
- Une relation client et une stratégie commerciale plus précises.
- Une aptitude au partage et à l'entraide pour mieux vendre, à l'image du monde agricole.

Des métiers tels que community manager ou webmarketer seront en croissance. Le recours à des commerciaux ou des communicants partagés sera une piste. Les agences de ventes seront amenées à se développer.

Montée en compétences – horizon 2030 – Métiers en lien avec la commercialisation

Compétences techniques

Stratégie commerciale : analyser et anticiper les besoins des clients pour proposer les équidés et prestations adaptés

Techniques de vente et sens de la **relation client** pour fidéliser

Ventes multicanales (physique, en ligne, événementielles, VIP...) et **vente de produits diversifiés** (location, prestations, conseils, formation...)

Technique de communication selon le canal utilisé

Evolutions en sport équestre et en lien avec les activités de loisir

Construire et entretenir son réseau

Evolution des réglementations (vente à distance...)

Compétences comportementales

Relation clients

Aptitude au conseil

Français et anglais à l'écrit et oral

Compétences technologiques

Agilité digitale avec les réseaux sociaux et le web.

Compétences à renforcer | Nouvelles compétences

5. Adaptation et anticipation pour les métiers supports

IMPACTS DES FACTEURS D'ÉVOLUTION



TRANSFORMATION MÉTIERS



Concernant les métiers supports, les évolutions les plus fortes sont en lien avec les attentes sociétales et les technologies.

L'évolution des formes de travail en lien avec le rapport au travail modifieront le management au sein des structures. Les situations de crises plus fréquentes (sanitaires, géopolitiques, climatiques, etc.) et les évolutions sociétales plus rapides nécessiteront davantage de réactivité et d'aptitude au stress et à l'anticipation.

TRANSFORMATIONS D'ICI 2030

Les transformations envisagées d'ici 2030 pour ces métiers seront donc ainsi assez fortes avec comme principales évolutions :

- Un management transversal, flexible et collaboratif : être capable de manager ses propres salariés mais aussi des salariés partagés, des indépendants, des collectifs (partage de personnes, structures, équipements...).
- Être capable d'intégrer des objectifs financiers, environnementaux, sociétaux, commerciaux dans la gestion de sa structure.
- Piloter sa structure de façon plus précise pour mieux anticiper et réagir dans l'urgence.
- Être plus agile avec les outils numériques.

Le recours à des conseillers en stratégie et organisation sera probablement plus systématique. Les collectifs tels que les groupements d'employeurs, les CUMA ou encore les infrastructures partagées devraient se développer, à l'image des modèles agricoles.

Montée en compétences – horizon 2030 – Métiers supports

Compétences techniques

Gestion et stratégies d'entreprises (Suivi d'indicateurs financiers, d'activité, environnementaux et sociétaux ...)

Management inter-générationnel et collaboratif (apprentis, stagiaires, propres salariés ou partagés, sous traitants, indépendants...)

Nouvelles techniques en lien avec le recrutement (marque employeur...)

Maîtrise de la communication digitale

Evolution des réglementations

Compétences comportementales

Partage et à l'entraide (matériels, structure, équipe, commercialisation...)

Aptitude au changement et à l'anticipation

Compétences technologiques

Gestion de la donnée interne et externe

Agilité digitale

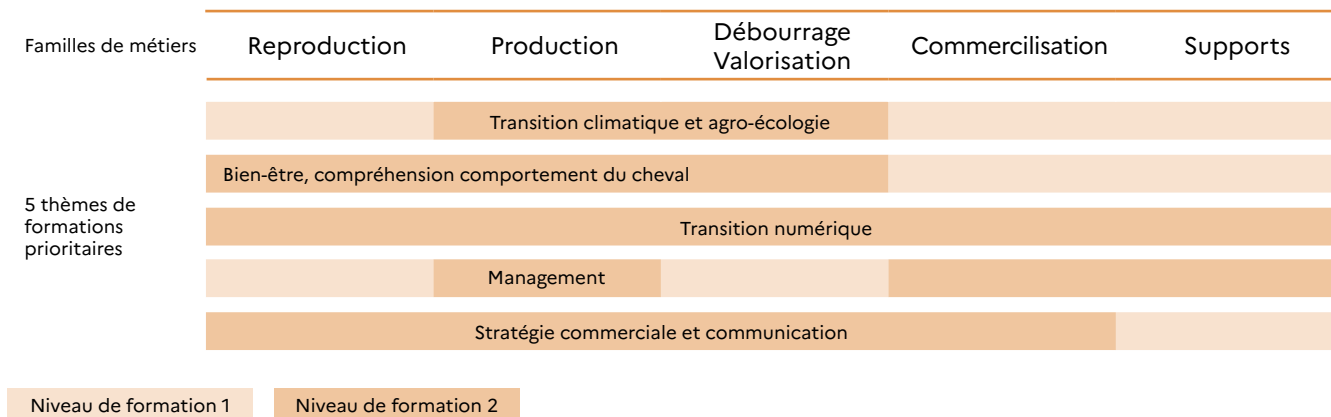
Compétences à renforcer | Nouvelles compétences

III. Constats et leviers

Les évolutions qualitatives pressenties sur les métiers mettent en évidence des enjeux de formation certains. Face à ce constat, les préconisations sont les suivantes :

Levier 1 : Développer l'offre de formation pour répondre aux évolutions de compétences d'ici 2030.

L'étude montre que les besoins en formation sont orientés autour de cinq domaines de compétences principaux : transition écologique/agro-écologie, management, bien-être animal/compréhension du comportement du cheval, transition numérique, stratégie commerciale et communication.



Ces besoins en formation seraient à partager avec d'autres secteurs agricoles, afin de déployer des contenus pédagogiques communs pour certains modules de formation (transition numérique, management, transition climatique et agro-écologie) et d'autres contenus plus spécifiques.

Cette mutualisation permettrait de faciliter les passerelles et la mobilité inter-secteurs agricoles et donc de fidéliser cette main d'œuvre au monde de l'élevage.

Levier 2 : Se réappropriier les constats de l'étude pour les décliner localement, mobiliser et prioriser les actions au niveau des bassins d'emploi.

Il serait intéressant de s'appuyer sur les réseaux d'animation en territoire existants (Conseil des chevaux, Chambres d'agriculture, associations des races, CUMA, collectifs d'agriculteurs...). Localement, favoriser les cercles d'échanges permettrait de faire émerger les besoins en formations prioritaires et ainsi de rendre plus visible l'offre de formation continue.

Simultanément, ces actions permettraient de renforcer l'accès et l'adhésion à des collectifs type CUMA et groupement d'employeurs.



© IFCE / Benoît LEMAIRE

A RETENIR

4 grands facteurs d'évolution pourraient générer des transformations d'ici 2030 : le changement climatique, les attentes sociétales, les évolutions technologiques et enfin les évolutions économiques et en lien avec le marché.

Les principaux impacts sur les métiers :

Métiers	Impact le plus fort	Point de fragilité
Reproduction	Technicité des gestes Pédagogie/conseils techniques de reproduction	Nouvelle façon de travailler Plus d' autonomie pour inséminer Arrivée génomique
Production	Technicité élevage Agriculteur agronome/agro-écologue	+ de temps consacré à la manipulation/éducation Agilité digitale (élevage connecté/automatisé)
ZOOM Palefrenier soigneur	De plus en plus soigneur , de plus en plus polyvalent , moins de pénibilité	Aptitude au changement : manipulation/éducation, relation client, outils automatisés/connectés
Débourrage valorisation	Fort impact du bien-être animal Développement des cavaliers sans structures ou structures collectives	Les plus exposés médiatiquement – vigilance attitude et pratique Sécurité au travail
Commercialisation	Développement de ventes multicanales Besoin fort en stratégie commerciale	Communication digitale peu maîtrisée et peu de stratégie commerciale aujourd'hui Capacité humaine limitée dans les petites structures
Supports	Management en évolution, de plus en plus diversifié (différentes formes de travail sur la structure et développement des infrastructures partagées) Mode de recrutement très évolutif	Animer et développer sa communication RH interne/externe Mettre en œuvre des outils de gestion performants car rentabilité fragile et investissements structurels à faire

D'ici 2030, des besoins en formation autour de cinq domaines de compétences principaux semblent prioritaires : transition écologique/agro-écologie, management, bien-être animal/compréhension du comportement du cheval, transition numérique, stratégie commerciale et communication.

Les constats de l'étude devront être déclinés localement, avec une mobilisation et une priorisation des actions au niveau des bassins d'emploi.

CONCLUSION

Les entretiens menés auprès des éleveurs et autres acteurs en lien avec l'élevage nous ont permis d'identifier les évolutions possibles des métiers à horizon 2030. En parallèle, les besoins en recrutement d'ici 2030 ont été simulés. Il s'agit de tendances globales et d'hypothèses. Il est donc possible pour un métier donné que l'évolution diffère selon les entreprises.

Les métiers de demain existent déjà. Cependant, l'étude nous montre qu'ils seront transformés avec une intensité plus ou moins forte.

Certaines évolutions impacteront l'ensemble des métiers. C'est le cas par exemple de la relation client ou la digitalisation.

Le changement climatique et les évolutions sociétales impliquent de repenser les manières de produire et de travailler. Les métiers du terrain en lien direct avec le cheval seront les plus impactés. Ils devront développer une connaissance et un niveau d'expertise accrue. L'organisation et les conditions de travail seront au cœur des évolutions d'ici 2030.

La plupart des métiers aujourd'hui rencontrent des difficultés de recrutement. Selon le scénario tendanciel, les projections annoncent près de 1 000 postes à pourvoir par an d'ici 2030. L'évolution de l'activité ne sera pas créatrice d'emploi. Le turn-over est responsable de la majorité des postes à pourvoir. D'ici 2030, les tensions resteront similaires à celle d'aujourd'hui sans anticipation.

La tendance à externaliser des tâches (débouillage, curage des boxes, travaux agricoles...) contribuera certainement à déplacer les emplois et les salariés d'une entreprise à une autre.

Dans ce contexte de transformation et de tension, le secteur fait face à un fort enjeu de fidélisation et d'accompagnement pour faciliter la montée en compétences des salariés et l'attractivité des métiers.

Plusieurs pistes ont été explorées afin de répondre aux besoins en compétences et en main d'œuvre à horizon 2030.

Pour agir sur les viviers de recrutement, des actions de communication, qui devront être récurrentes pour être efficaces, permettront de favoriser les choix d'orientations ou de reconversions.

Les éleveurs devront également agir sur la qualité de vie au travail de leurs salariés afin de rendre les emplois plus attractifs et maintenir leur salarié en poste plus longtemps.

Créer et développer des parcours de formation adaptés aux profils éloignés de l'élevage équin permettront aux employeurs de recruter des profils plus diversifiés.

Enfin, il sera nécessaire d'accompagner les salariés pour les aider à faire évoluer leurs compétences à mesure que leurs métiers évoluent. Mobiliser localement permettrait de mieux répondre aux spécificités des bassins d'emploi. Rechercher des synergies avec les autres secteurs agricoles afin d'identifier les contenus de formation communs permettraient d'être plus visibles et contribueraient à la mobilité inter-secteurs agricoles. Ces actions locales permettraient aussi de faciliter les mutualisations et l'entraide entre éleveurs, à l'image du monde agricole.



Note méthodologique 1 – Décompte des emplois en élevage sport

Afin d'estimer les emplois en élevage sport, un décompte des structures puis des emplois dans le secteur a été nécessaire.

Recensement des structures et analyse de leur degré de spécialisation

1. Récupération de la liste des 12 600 naisseurs ayant fait naître au moins 1 poulain de race sport-loisir en 2020, dans la base SIRE¹⁵-IFCE. L'année de référence est 2020 pour des raisons de disponibilité des bases administratives (données sociales) ensuite utilisées.
2. Identification des entreprises à partir de IFCE-SIRE et SIRENE¹⁶-INSEE. Cette opération consiste à affecter un numéro SIRET aux naisseurs. Elle n'est que partiellement automatisable, mais cette étape est indispensable afin de construire le système d'informations à l'échelle individuelle. Cette liste de naisseurs contient également des informations sur l'activité d'élevage (nombre de saillies s'il y a une d'étalonnage, nombre de juments saillies par groupe de races produites).
3. Degré de spécialisation des structures. La liste des naisseurs sirétisés a été importée ensuite sur la plate-forme du Centre d'accès sécurisé aux données (CASD)¹⁷, puis appariées avec des sources administratives et différents fichiers à disposition (listings France Galop avec entraîneurs et nombre de chevaux à l'entraînement, permettant notamment de repérer des éleveurs classés « sport » car produisant en races anglo-arabe ou arabe, mais dont les produits sont orientés course) et FFE (adhérents FFE et nombre de cavaliers licenciés, pour repérer les établissements équestres faisant de l'élevage). Les naisseurs-SIRE ont été triés selon leur dimension (nombre de juments saillies selon les races produites, nombre de saillies pour ceux qui proposent des prestations liées à la monte), leur code APE, les conventions collectives de rattachement de leurs salariés, le régime social des non-salariés (agricole ou autre) et leur code risque MSA ATEXA¹⁸, le volume de leurs autres activités liées au cheval (nombre de cavaliers licenciés, nombre de chevaux à l'entraînement), et enfin selon les informations du recensement agricole 2020.

Ce travail a permis d'analyser 5 679 structures selon leur degré de spécialisation : 2597 structures ont été classées comme spécialisées (l'élevage de chevaux de sport est leur activité principale) et 3 082 comme non spécialisées (l'élevage de chevaux de sport est une activité secondaire). Afin de mieux qualifier les structures non spécialisées, d'autres indicateurs ont été utilisés. Des ratios tels que par exemple « nombre de juments saillies rapporté au nombre de cavaliers licenciés » ou encore « nombre de salariés rattachés à la convention collective des centres équestres par rapport au nombre total de salariés » ou encore « PBS¹⁹ équin par rapport au PBS toutes activités agricoles » ont permis d'identifier l'importance de l'activité d'élevage équin au sein des structures non spécialisées.

Ainsi, parmi les 3082 structures non spécialisées, 228 structures ont une activité d'élevage équin dite importante et 2 854 ont une activité d'élevage équin dite minoritaire.

¹⁵ SIRE : Système d'information relatif aux équidés, géré par l'IFCE. Ce fichier central référence les données relatives aux équidés présents sur le territoire français.

¹⁶ SIRENE : Système informatisé du répertoire national des entreprises et des établissements. Il enregistre l'état civil de toutes les entreprises et leurs établissements, quelle que soit leur forme juridique et quel que soit leur secteur d'activité.

¹⁷ Centre d'accès sécurisé aux données. Le CASD permet d'avoir accès à des données administratives individuelles après habilitation par le Comité du secret statistique.

¹⁸ L'ATEXA est l'assurance accident du travail et maladies professionnelles de base pour les non-salariés agricoles. Le code ATEXA 13 concerne l'élevage équin.

¹⁹ Cet indicateur est fourni par le recensement agricole 2020. Il permet de repérer les éleveurs qui exerceraient d'autres activités agricoles non équinées et de hiérarchiser les différentes activités agricoles entre elles selon l'indicateur PBS (production brute standard).

Décompte des emplois salariés en élevage sport

Pour chaque structure, un décompte des emplois « brut » a été réalisé en croisant avec la base Tous salariés/fichier Postes²⁰ mise à disposition par l'INSEE sur la plateforme du CASD.

Ce travail a permis de recenser :

- 1352 postes salariés pour les structures spécialisées.
- 4 460 postes salariés pour les structures non spécialisées.

Afin d'estimer le nombre de postes salariés en lien avec l'élevage sport sur les structures non spécialisées, le ratio « nombre de salariés/nombre de naissances » des structures spécialisées, assorti d'un abattement de productivité, a été appliqué.

Structures	Nombre de structures	Nombre de postes salariés	Nombre d'employeurs
Spécialisées	2 597	1 352	364
Non spécialisées avec une importante activité d'élevage de chevaux de sport-loisir	228	288	137
Non spécialisées avec une activité minoritaire d'élevage de chevaux de sport-loisir	2 854	1 440	1 086
Autres structures ou amateurs	9 709	-	-

Source : Observatoires-IFCE, d'après CASD-INSEE/base salariés, 2020

Professions des effectifs salariés

Les professions des salariés des structures spécialisées sont récupérées via les PCS (Professions et Catégories Socioprofessionnelles) définies par l'INSEE et utilisées par les employeurs afin de codifier la profession de leurs salariés dans leur déclaration sociale administrative. Ces données sont issues de fichiers administratifs, disponibles sur le CASD.

Maillon	Professions selon INSEE	Part
REPRODUCTION ET PRODUCTION	Ouvriers d'élevage ou agricoles	78%
	Autres en lien avec l'agriculture	7%
	Vétérinaires ou assistants vétérinaires	1%
SUPPORTS	Comptables, secrétaires, assistants administratifs, dirigeants salariés ...	7%
COMMERCIALISATION	Techniciens commerciaux, vendeurs, assistants communication	0,4%
-	Autres non classées	7%

Source : Observatoires-IFCE, d'après CASD-INSEE/base salariés, 2020 (estimations constatées pour les structures spécialisées)

²⁰ Les fichiers de la Base Tous salariés couvrent l'ensemble des employeurs et des salariés. Ils sont constitués par l'INSEE principalement à partir des Déclarations Sociales Nominatives (DSN), déclaration obligatoire pour toutes les entreprises privées relevant du régime général ou du régime agricole de sécurité sociale depuis 2017.

Note méthodologique 2 – Evolutions qualitatives des métiers

Deux séries d’entretiens ont été menées en 2022 :

- Une première série de 38 entretiens réalisés en juin-juillet pour identifier les grandes tendances.
- Une deuxième série de 11 entretiens menés en septembre-octobre pour valider et préciser les tendances identifiées.

Public	Nombre d’entretiens réalisés
Eleveurs	18
Cavaliers	11
Marchands	2
Salariés	10
Formateurs	2
Vétérinaire équin	1
Groupement employeurs	1
Experts recherche IFCE	4
TOTAL	49

Sur les 49 entretiens réalisés, 24 ont été menés à distance (par téléphone) et 25 menés sur le terrain (11 sur le concours inter-régional de Pompadour, 4 sur celui du Lion d'Angers, 10 sur des structures d'élevage).

Les métiers exercés par les salariés interrogés : responsable ou assistant d'élevage, palefrenier, ouvrier agricole, inséminateur, étalonnier, cavalier, groom, secrétaire administrative et comptable, commercial, chargé de communication.



Métiers en élevage sport : quelle évolution à l'horizon 2030 | Rapport de l'étude 2022 par l'Observatoire des métiers, de l'emploi et des formations de l'IFCE

Directeur de publication : Jean-Roch Gaillet, Direction générale, IFCE

Rédaction : Françoise Chastanet, Observatoire des métiers, de l'emploi et des formations de la filière équine, IFCE

Conception graphique : Céline Saillet, équi-ressources, IFCE | Photo couverture : Clémence LOSFELD

Parution : Septembre 2023



Haras national du Pin - 61310 Le Pin au Haras
Tel : +33 (0)2 33 39 58 57 | info@equiressources.fr
www.equiressources.fr

En partenariat avec :

