

RÉSEAU DES RÉFÉRENTS

La passion du cheval : indispensable mais... insuffisante

Pour ce numéro spécial cheval, 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.

■ 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 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. Au sein de ces secteurs, les métiers demandés peuvent être spécifiques – moniteur d'équitation, cavalier-soigneur, guide équestre, lad-driver, cavalier d'entraînement – ou transversaux – palefrenier-soigneur, maréchal-ferrant.

En 2015, équi-ressources a collecté 2 026 offres d'emploi et plus de 330 offres de stage. 75 % de ces offres d'emploi étaient concentrés autour de sept métiers : moniteur d'équitation (32 %), palefrenier-soigneur (30 %), cavalier d'entraînement (15 %), cavalier soigneur (10 %), assistant d'élevage (4 %), lad-driver/jockey (5 %) et guide équestre (5 %).

Globalement, le secteur du sport-loisir, composé en grande majorité par les centres équestres et les écuries de sport, représente 54 % du marché de l'emploi. Il est suivi par celui des courses (31 %), qui englobe les établissements d'entraînement de chevaux et les centres de débouillage et de préentraînement.

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...).

■ Quels sont les principaux diplômes formant à ces métiers ?

C. L. : La filière équine voit son offre de formation – diplômante ou qualifiante – gérée par sept tutelles différentes selon le secteur ou le niveau du diplôme. Bien que la filière équine recrute à tous les niveaux – du niveau V au niveau I –, la plupart des

postes proposés sont accessibles à un niveau V, comme le Capa palefrenier-soigneur – rénové cette année –, ou à un niveau IV, comme le bac professionnel conduite et gestion des entreprises hippiques, ou encore le brevet professionnel jeunesse, éducation populaire et sports (BPJEPS).

Les formations qualifiantes sont un bon moyen d'acquérir des savoir-faire supplémentaires : certificat de spécialisation (CS) éducation et travail des jeunes équidés, CS utilisateur de chevaux attelés, certificat d'aptitude d'inséminateur équin, ou encore le certificat d'aptitude de chef de centre de reproduction. **M.-J. L. :** Il y a en outre toutes les formations agricoles qui permettent d'acquérir des compétences dans la filière équine grâce à des modules spécialisés (BTSA ACSE ou BTSA productions animales), sans oublier les écoles d'ingénieurs ou vétérinaires qui offrent des opportunités dans la filière, à condition d'avoir les connaissances et compétences attendues par les recruteurs.



Contacts :

Charlène Lourd :
charlene.lourd@ifce.fr

Marie-Josée Laconde :
employeur-mpy@apacita.com

suffisante pour travailler dans la filière équine. Les conditions de travail y sont souvent rudes – travail en extérieur, horaires larges et travail les dimanches... Aussi, la filière présente l'avantage de proposer une multitude de métiers pouvant convenir à un grand nombre de profils.

ÉQUI-RESSOURCES

Tout savoir sur...

Issu d'un partenariat 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 propose ses services autour de trois axes : la bourse à l'emploi, l'information sur les métiers et les formations, ainsi que l'observatoire du marché de l'emploi. L'objectif est de rassembler et de mutualiser en un lieu unique toutes les informations relatives aux offres d'emploi, aux métiers et à la formation.

■ Quels sont les principaux atouts de cette filière en ce qui concerne les métiers ?

C. L. : La filière équine présente le principal atout d'offrir des environnements de travail attrayants. On est souvent dans des métiers-loisir. Cependant, cet atout peut se révéler un leurre, car la passion n'est pas

LES 5 ATOUTS DE LA FILIÈRE

- Des secteurs d'activité variés qui reflètent les diverses utilisations du cheval
- Des métiers en lien direct avec le cheval ou pour le cheval (commerce, événementiel, innovation)
- Des formations qualifiantes accessibles par la voie de la formation professionnelle continue pour faire évoluer ses compétences tout au long de son parcours professionnel
- Des recruteurs ouverts aux candidats sans qualification sous réserve d'une bonne expérience professionnelle à des postes similaires
- Des environnements de travail attrayants

Zoom

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 BPJEPS 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 toiletteage ou encore en entretien 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) supplémentaires 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 candidats. 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 certains métiers, tant sur le manque de candidatures que

sur le manque de compétences. Nous distinguons les métiers dits en tension car l'offre d'emploi reçoit moins de cinq candidatures – maréchal-ferrant, moniteur d'équitation – des métiers en tension par manque d'adéquation entre les attentes des employeurs et le profil des candidats – cavalier d'entraînement, 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.



Avec les moniteurs d'équitation, les offres de palefrenier-soigneur sont majoritaires.

Chez les enseignants d'équitation, il existe un important turn-over. En Languedoc-Roussillon, une récente 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, 6 personnes sur 10 travaillent en tant qu'enseignant d'équitation aujourd'hui (comme 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 de 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.

Les postes de cavalier d'entraînement trouvent également difficilement preneur, en raison des risques liés à l'exercice du métier mais aussi des conditions de travail. Les entraîneurs de chevaux de course sont de plus en plus attirés par les cavaliers de concours (CCE notamment) pour la qualité de leur équitation.

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

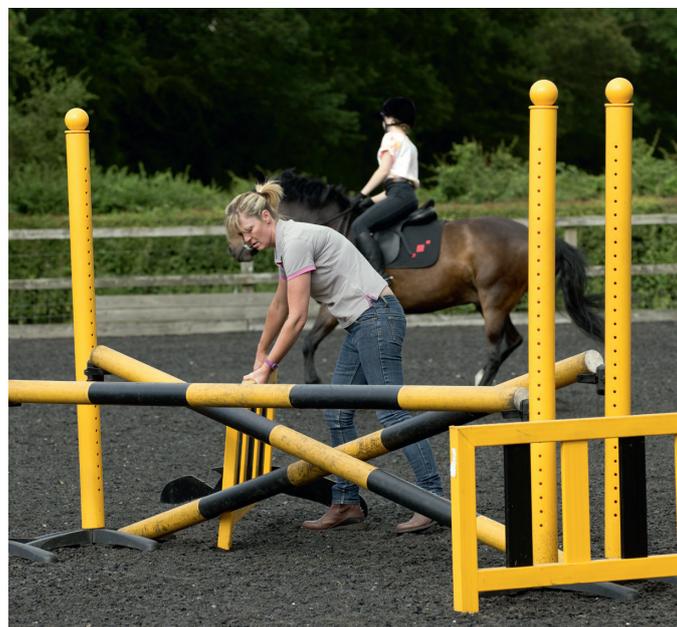
C. L. : Récemment reconnu, le métier d'équicien (professionnel de la médiation équine) se répand de plus en plus auprès des structures équestres. Souvent à leur compte, ces professionnels du cheval et de la personne ne font pas encore l'objet de recrutement de la part des employeurs. Pour exercer ce métier, il est indispensable de se former auprès d'établissements agréés (Équit'aide dans le 54). Dans le secteur des courses, les éleveurs et les entraîneurs font de plus en plus appel à des

cavaliers de débouillage et de préentraînement. Les centres de préentraînement (préparation du cheval avant l'entraînement pour les hippodromes) recherchent quotidiennement du personnel capable de débouiller et préparer les jeunes chevaux à leur future carrière sportive. Aucune for-

mation n'est exigée, mais il est vivement conseillé de se former auprès des écoles des courses hippiques pour y apprendre les rudiments de la discipline.

M.-J. L. : On constate une augmentation des offres de formations 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. »



Le secteur de l'équitation génère à lui seul plus de la moitié des emplois salariés de la filière.

L'EMPLOI DANS LA FILIÈRE CHEVAL

Les emplois générés par le cheval en France (chiffres 2012)

- Près de 180 000 personnes employées au sein de la filière équine (emplois directs et indirects).
- 70 % travaillent directement en lien avec le cheval (producteurs, utilisateurs, vétérinaires, maréchaux-ferrants, transporteurs, abattoirs...).
- Un tiers des personnes exercent ces emplois à titre principal.
- Plus de 90 % des dirigeants d'élevage exercent leur activité à titre secondaire (35 000-37 000).
- Deux tiers des 37 500 emplois directs agricoles exercés à titre principal le sont dans le secteur de l'équitation, le plus important employeur de main-d'œuvre, tous statuts d'emploi confondus (dirigeants, salariés et autres non-salariés).

Les emplois salariés générés par le cheval en France (chiffres 2014)

- Près de 33 000 emplois salariés générés par les activités d'élevage, équitation et courses, dont 22 000 occupés à titre principal.
- Le secteur de l'équitation génère à lui seul plus de la moitié des emplois salariés.
- Après plusieurs années de croissance puis une année 2012 stable, l'effectif salarié agricole a connu une première baisse de 0,5 % en 2013, puis de 0,6 % en 2014.
- En 2014, les emplois apparaissent par ailleurs plus précaires : les effectifs en CDD de courte durée tendent à croître tandis que les autres types d'emplois diminuent.

Répartition territoriale

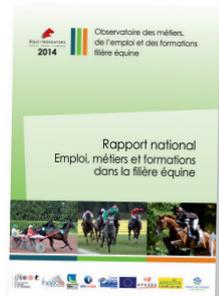
- Près de 60 % des salariés en écuries de course situés en Picardie, Pays de la Loire et Basse-Normandie.
- En élevage, des emplois salariés concentrés en Basse-Normandie.
- 30 % des emplois en établissements équestres situés en Île-de-France, Rhône-Alpes et Paca.

Source : annuaire ECUS 2015, Observatoire économique et social du cheval (OESC) de l'Institut français du cheval et de l'équitation.

Chiffres clés

Pour aller plus loin :

• Le rapport national 2014



• Le guide des métiers 2016, consultable sur le site www.equiressources.fr

