



L'emploi salarié dans les centres d'entraînement de chevaux de courses

- La demande • Les difficultés
- L'adéquation formation/emploi



Inventifce

www.ifce.fr

Appuyer le développement de la filière équine par la production et le transfert de données techniques et économiques, créatrices de valeurs et de progrès, auprès des professionnels et des particuliers. Vulgariser les résultats de la recherche et d'études, encourager l'innovation. Tels sont les actions concrètes et les contenus accessibles proposés par l'Ifce.

L'Ifce, l'excellence en actions



@ifce_officiel

ifce

institut français
du **cheval**
et de l'**équitation**





L'emploi salarié dans les centres d'entraînement de chevaux de courses

REMERCIEMENTS

Rédaction et coordination

Elise David, Charlène Lourd, équi-ressources, Ifce
Carole Troy, Observatoire d'équi-ressources, Ifce

Comité de rédaction

Tiphaine Drouot, équi-ressources, Ifce
Pascale Heydemann, Ifce
Hugues Leclerc, AFASEC
François Gaurioux, Ifce

Avec la collaboration d'Estelle Maindron,
de Charlotte Bertrand-Rapello et de Mathilde Rihouey
(AFASEC - équi-ressources, Ifce).

Nous tenons à remercier vivement tous les salariés et entraîneurs
pour leurs retours d'enquêtes ainsi que les organismes socio-professionnels
ayant contribué à éclairer les tendances identifiées dans ce rapport.

Photos de couverture :

Galopeur à l'entraînement © Pixabay
Signalisation hippodrome © Shutterstock
Trotteurs © V. Niquin

© Institut français du cheval et de l'équitation, 2017.
Toute reproduction, même partielle, est interdite sans l'accord de l'éditeur.

Table des matières

Avant-propos	5
---------------------	---

I Sources et méthode

A. La base de la Caisse centrale de la Mutualité sociale agricole	7
B. La base de données équi-ressources	7
C. Les enquêtes Ifce/AFASEC	8
D. Les entretiens avec les représentants de la filière	10

II Le secteur Courses : caractéristiques et tendances

A. Un secteur organisé...	11
1. Les institutions	11
2. Les éleveurs	12
3. Les valorisateurs	12
4. Les chevaux à l'entraînement	13
5. L'organisation du travail au sein des centres d'entraînement	13
B. ... qui traverse des turbulences	16
1. Des paris en baisse depuis 2013	16
2. Une offre de jeu en hausse	16
3. Un nombre d'entraîneurs en baisse depuis 2010	17
4. Une offre d'emploi menacée par des coûts salariaux élevés	17

III L'emploi et les métiers du secteur Courses

A. Un secteur qui génère 27% des emplois exercés à titre principal dans la filière équine	19
B. Des métiers bien hiérarchisés au sein des écuries de courses	21
C. Tendances de l'emploi salarié dans les centres d'entraînement	22
1. Des effectifs stabilisés ou en baisse depuis 2012	22
2. Des emplois durables pour de jeunes salariés	23
3. Un turn-over bas comparé aux autres secteurs de la filière, mais qui reste néanmoins élevé	29
4. Une mobilité réduite des salariés Courses vers les autres secteurs de la filière équine	30
5. Qui veut changer de voie ? Pour s'orienter vers quels domaines ?	30

IV	Les formations	33
	Courses au sein des formations filière équine	33
	A. Des effectifs en formations agricoles plutôt à la baisse	35
	1. Toutes voies de formation confondues	35
	2. En apprentissage	36
	B. Déperdition d'élèves et réussite aux examens dans les formations équines agricoles	38
V	L'adéquation formation-emploi	41
	A. L'insertion, 3 mois après obtention du diplôme	41
	B. La demande des employeurs	43
	1. Le cavalier d'entraînement, un métier très demandé	43
	2. Un marché du travail qui évolue en fonction des saisons	44
	3. Les recrutements	45
	4. Les compétences et expériences attendues du personnel sont différentes au Trot et au Galop	46
	C. Le profil des postulants équi-ressources	48
	1. De nombreuses femmes candidates	48
	2. De nombreux hommes retenus	49
	D. Le cavalier d'entraînement : les tensions sur le marché du travail	51
	1. Un manque de cavaliers d'entraînement qualifiés disponible ?	51
	2. Les tensions qualitatives ressenties	53
VI	Perspectives	55
	A. L'impact sur l'emploi des défis économiques et réglementaires actuels	55
	B. Les actions en faveur de l'emploi et de la formation	55
	1. Les attentes des employeurs vis-à-vis de l'emploi dans le secteur Courses	55
	2. Les changements souhaités par les salariés désireux de continuer dans cette voie	56
	3. La formation professionnelle continue, mal valorisée	56
	Conclusion	57
	Glossaire	59

Avant-propos

Fruit d'un partenariat entre l'Institut français du cheval et de l'équitation (Ifce), l'Association de formation et d'action sociale des écuries de courses (AFASEC), le Pôle de compétitivité de la filière équine Hippolia, Pôle emploi, le Conseil régional de Normandie et le Conseil des chevaux de Normandie, **équi-ressources**, né en 2007, 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 » et tous les niveaux de recrutement. En 2010, le service s'est doté d'un instrument d'analyse, l'Observatoire métiers, emploi et formation de la filière équine (**OMEFFE**), au service des entreprises, des organismes de formation et des décideurs institutionnels du secteur.

Le secteur du cheval de courses représente en France des enjeux socio-économiques non négligeables en termes d'emplois et de recettes nationales. Par ses actions, l'Association de formation et d'action sociale des écuries de courses (AFASEC) intervient dans de nombreux domaines (formation, action sociale, ...) et son adaptation aux besoins des professionnels constitue une volonté forte. C'est pourquoi l'AFASEC en s'appuyant sur l'Observatoire d'équi-ressources, a souhaité lancer une enquête d'ampleur nationale auprès de l'ensemble des acteurs des Courses Hippiques.

Conduite sur 2013 et 2014, l'objectif de l'étude est triple :

- dresser un état des lieux du secteur des Courses Hippiques (Trot et Galop) concernant l'emploi et la formation,
- détecter les éventuelles tensions sur le marché du travail,
- appréhender les améliorations à apporter dans les cursus de formation (initiale et continue).

Dans la continuité des missions de l'AFASEC, cette étude permettra également de préciser les besoins de la filière en matière de service social de l'emploi, tant à destination des recruteurs que des candidats sortant de formation ou en recherche d'emploi.

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

- l'emploi,
- les formations,
- l'adéquation emploi-formation.



Sources et méthode

Depuis la loi relative au développement des territoires ruraux de 2005, les « activités de préparation et d'entraînement des équidés domestiques en vue de leur exploitation, à l'exclusion des activités de spectacle » sont assimilées à des activités agricoles. Les entrepreneurs et salariés travaillant dans la production, la valorisation et l'utilisation de chevaux de courses sont donc rattachés au secteur agricole et enregistrés pour la majorité d'entre eux au régime social agricole tenu par la MSA.

Afin de caractériser la population salariée des centres d'entraînements de chevaux de courses et de dégager les éventuelles inadéquations entre formation et emploi dans ce secteur, l'Observatoire métiers, emploi et formation filière équine (OMEFFE) s'appuie sur les données de la base de la Caisse centrale mutualité sociale agricole (CCMSA) et de la base gérée par équi-ressources, complétées par des enquêtes menées en région ou au niveau national par l'OMEFFE lui-même ou par ses partenaires (Observatoire Economique et Social du Cheval, AFASEC, Conseils des chevaux, etc.).

A La base de la Caisse centrale de la Mutualité sociale agricole

Un salarié du secteur Courses pour la MSA est un individu pour lequel un contrat de travail a été établi par un établissement dont l'activité est déclarée avec un risque spécifique d'accident du travail lié au cheval et associé à l'une des activités principales suivantes :

- Etablissement d'entraînement courses de Galop (15001)
- Etablissement d'entraînement courses de Trot (15002)

Ne sont donc pas recensés ici les salariés travaillant dans des structures ayant pour activité principale l'élevage.

Chiffres salariés CCMSA 2014 : 5 938.

B La base de données équi-ressources

Les offres d'emploi et candidatures répertoriées dans la base de données d'équi-ressources permettent une analyse qualitative et quantitative par métier de la dynamique du marché de l'emploi salarié équin.

Depuis 2013, 1 861 offres d'emploi ont été déposées par des employeurs du secteur Courses dont 71% au Galop. Les données renseignées par les employeurs permettent de caractériser leurs demandes en



termes de calendrier de recrutement, d'emplois recherchés, de conditions de travail proposées et de compétences et qualification exigées.

Aussi, les candidats postulants et retenus renseignent pour une majorité d'entre eux leurs CV en ligne et l'expérience et les compétences acquises dans le domaine.

Ces informations sont donc exploitées afin d'identifier d'éventuelles carences en termes d'adéquation entre demande des employeurs et profils des candidats, ou encore de mettre en lumière des préférences de recrutement de la part des employeurs.

C Les enquêtes Ifce/AFASEC

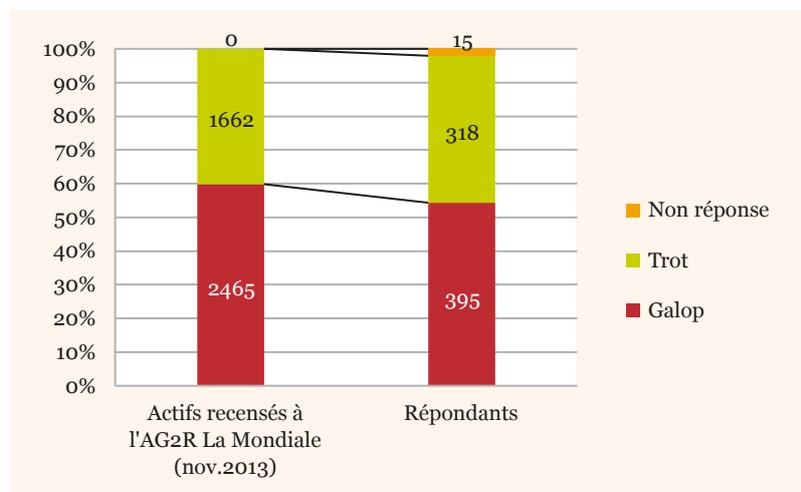
Afin de qualifier l'adéquation emploi-formation, des enquêtes ont été envoyées en 2013 auprès de salariés et employeurs d'écuries de courses.

• Les salariés ciblés

Le régime de prévoyance AG2R La Mondiale de l'AFASEC est une assurance complémentaire à celle de la MSA. Dans cette base, la définition retenue du salarié est une personne travaillant à l'entraînement des chevaux de courses (entraîneur public, permis d'entraîner) en France et étant affilié à l'accord national de prévoyance. Elle recense 4 127 salariés d'écuries de courses en novembre 2013 dont 60% au Galop. Un questionnaire a été envoyé à l'ensemble de cette population salariée.

728 salariés ont répondu soit un taux de réponse de 18% dont 54% au Galop.

Figure 1 : Les salariés répondants selon leur secteur d'activité



Source : Ifce-OMEFFE, 2016

• Les employeurs ciblés

Grâce aux fichiers des sociétés mères et à la base de données équi-ressources, un questionnaire a été envoyé à 2 cibles :

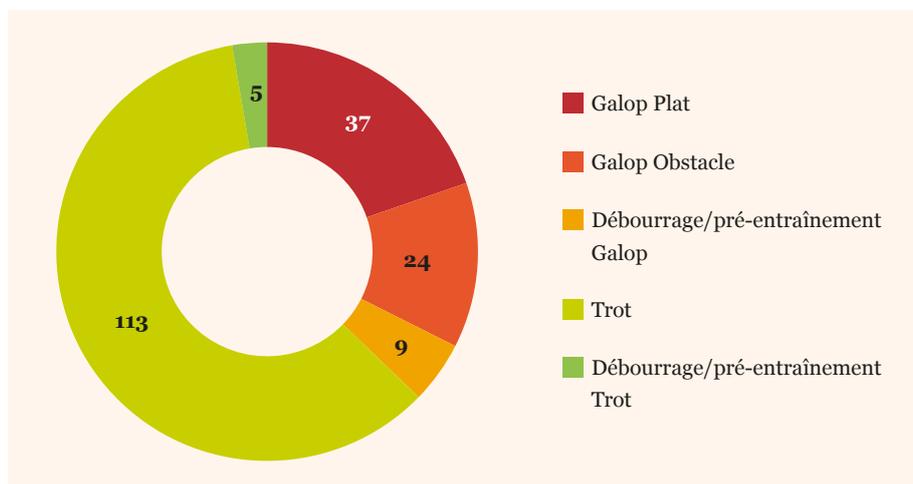
- la population nationale d'entraîneurs publics (Trot) et les détenteurs d'une « autorisation d'entraîner » (Galop et Trot), employeurs ou non de main d'œuvre ;
Nombre : 1 284 personnes dont 70 % au Trot et 30% au Galop
 - la population nationale d'employeurs équi-ressources ayant une activité de débouillage/pré-entraînement ;
Nombre : 110 personnes dont 33% au Trot et 67% au Galop.
- ➔ soit 1 394 questionnaires envoyés

188 employeurs ont répondu soit un taux de réponse de 14% dont 36% au Galop.

Les taux de retour des 2 secteurs sont très proches.

6 répondants sur 10 travaillent dans le secteur du Trot. La répartition détaillée par secteur d'activité est représentée sur la figure ci-dessous :

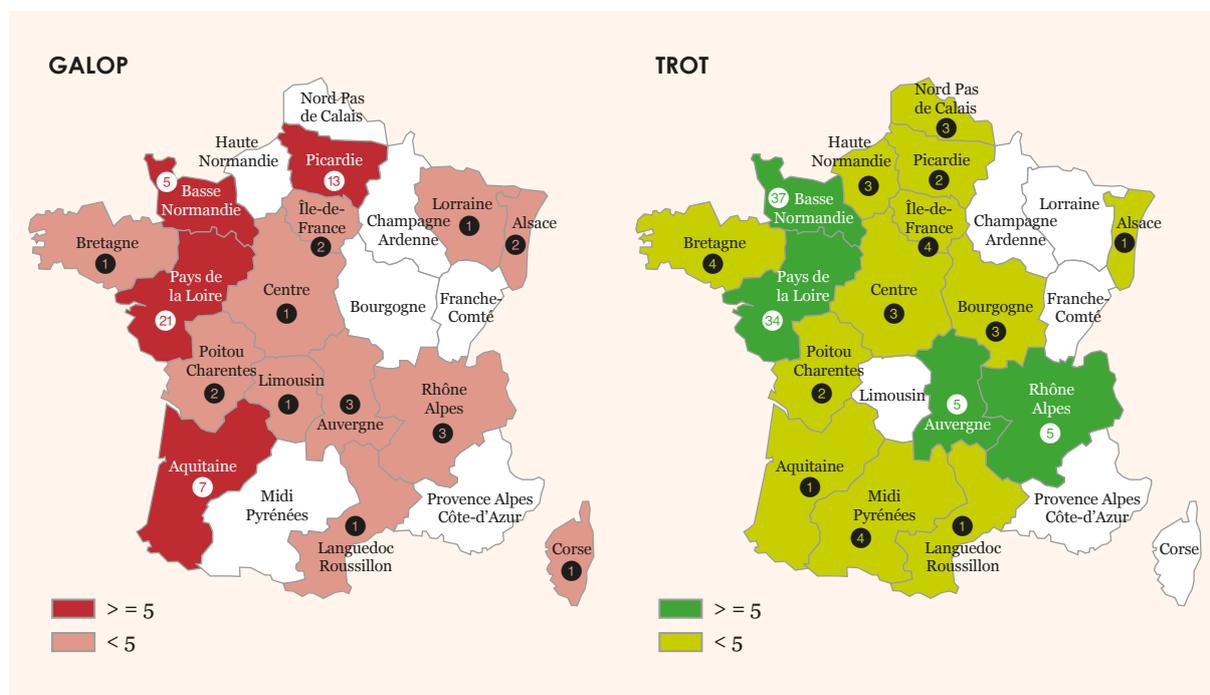
Figure 2 : Les employeurs répondants selon leur secteur d'activité



Source : Ifce-OMEFFE, 2016

Les retours quantitatifs exploitables suivent les proportions initiales des cibles par secteur soit un poids du Trot plus important (62% des enquêtes reçues) que celui du Galop (36% des enquêtes reçues). Ces proportions doivent être prises en compte dans l'analyse ci-dessous.

La répartition géographique des employeurs répondants figure sur les 2 cartes ci-dessous.





D Les entretiens avec les représentants de la filière

Afin d'analyser les tendances dans le secteur en termes d'emploi, de métiers en tension, d'évolution des métiers et d'adéquation formation-emploi, 16 entretiens semi-directifs ont été réalisés entre février et juillet 2014 auprès de représentants professionnels des institutions et organismes professionnels ci-dessous :

- Syndicat des entraîneurs, drivers et jockeys de Trot
- Association des entraîneurs de Galop
- Hippodrome de Graignes
- Centre d'entraînement de Grosbois – Société d'encouragement du cheval français
- Commission Elevage – Société d'encouragement du cheval français
- Commission Code des courses et programme – Société d'encouragement du cheval français
- Hippodrome de Clairefontaine
- Association France Débourage (Galop)
- Association des jockeys de Galop
- Direction technique - Société d'encouragement du cheval français
- Direction opérationnelle des courses - France Galop
- Fédération régionale des courses de Basse-Normandie
- Association des entraîneurs et propriétaires (Galop)
- Fédération régionale des courses de l'ouest
- Fédération nationale des courses françaises

Des verbatim de ces entretiens illustrent les analyses formulées dans cette étude.





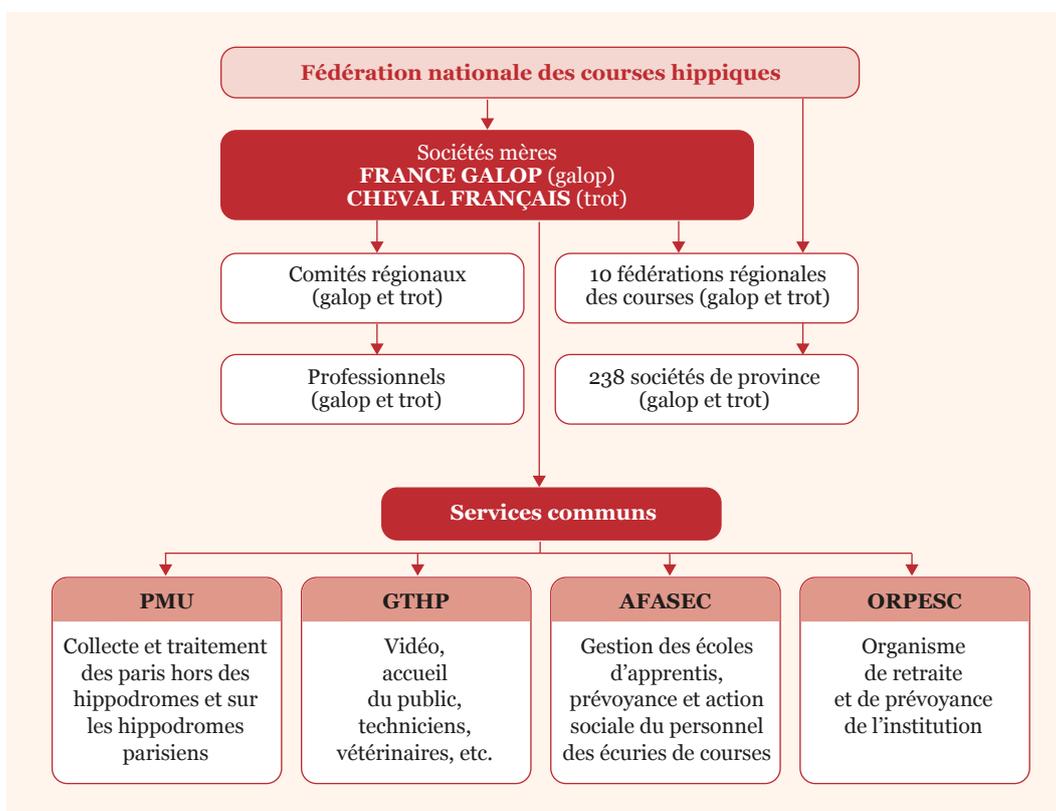
Le secteur Courses : caractéristiques et tendances

A Un secteur organisé...

1. Les institutions

Le secteur des Courses Hippiques est très bien structuré : la plupart des fonctions collectives « clefs » sont portées par quelques organismes seulement, liés de longue date.

Figure 3 : Les différentes branches de l'institution des courses hippiques



Source : France Galop, 2016



Différentes organisations sont également chargées de représenter les acteurs professionnels mais aussi les propriétaires au sein d'associations et organisations syndicales assumant des fonctions collectives nécessaires pour un développement pérenne de la filière.

2. Les éleveurs

En France, en 2014, 4 élevages sur 10 produisent des pur-sangs (6 sur 10 produisent des Trotteurs). Cette production est comparable à la production de chevaux de races françaises de selle (Selle français, Anglo-Arabe, Arabe, ...). Les régions d'élevage sont la Normandie et les Pays de la Loire. Le Calvados se démarque comme étant le 1^{er} producteur de Pur-sang anglais et l'Orne, le 1^{er} producteur de Trotteur français.

Comme dans les autres productions équinés, les éleveurs de chevaux de courses exercent rarement cette seule activité¹. Parmi les éleveurs non spécialisés, les autres activités exercées sont souvent liées au cheval au Trot (entraîneur, driver) ou liées à une autre activité agricole au Galop (élevages, grandes cultures).

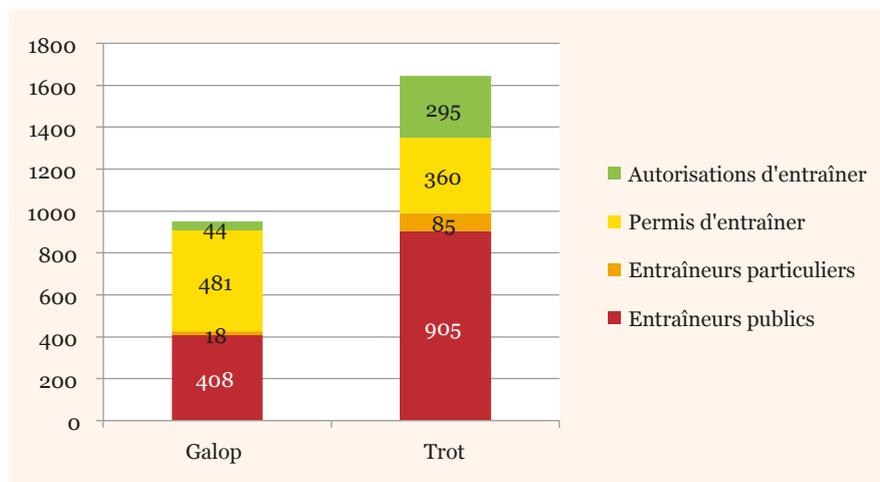
3. Les valorisateurs

Il existe plusieurs possibilités d'entraîner au Trot et au Galop : soit de façon « professionnelle » en tant qu'entraîneur public ou particulier. Dans ces cas, l'entraîneur est autorisé à entraîner des chevaux appartenant à d'autres propriétaires ; soit de façon plus « amateur » avec un permis d'entraîner. Dans ces cas, l'entraîneur est autorisé à entraîner ses propres chevaux ou ceux d'autres propriétaires mais sous certaines conditions.

Ces licences sont délivrées par les sociétés mères et seuls les chevaux déclarés « à l'entraînement » peuvent faire partie de l'effectif d'un entraîneur.

En France, en 2015, 951 entraîneurs sont recensés au Galop, et 1 645 au Trot².

Figure 4 : Les entraîneurs en France en 2015 par secteur d'activité



Source : Observatoire social de l'activité d'entraînement de chevaux de courses en France, AFASEC, 2016

Contrairement au Galop, une majorité d'entraîneurs au Trot sont « professionnels ». Dans chacun des secteurs, un tiers des entraîneurs sont employeurs de main d'œuvre.

Verbatim Trot : « Les jeunes qui rentrent dans le système deviennent apprentis puis jockey, prennent ensuite leur licence d'entraîneur et finissent par élever. Voilà le parcours professionnel type des acteurs qui font partie de la grande famille du Trot. »

1 Panorama économique de la filière équine, Ifce, 2010

2 Observatoire social de l'activité d'entraînement de chevaux de courses en France, AFASEC, 2016

4. Les chevaux à l'entraînement

27 980 chevaux sont entraînés en France en 2015³ : 9 861 au Galop, majoritairement sur des centres d'entraînement publics et 18 119 au Trot, majoritairement sur des centres d'entraînement privés.

Plus de 6 Trotteurs sur 10 sont entraînés en Normandie et Pays de la Loire. Le centre d'entraînement de Grosbois, proche de Vincennes, accueille également d'importants effectifs de Trotteurs à l'entraînement. Plus de 4 Galopeurs sur 10 sont entraînés en Hauts-de-France et Pays de la Loire. Viennent ensuite les régions Normandie et Nouvelle-Aquitaine.

5. L'organisation du travail au sein des centres d'entraînement

Les activités d'entraînement au Galop et au Trot ont des modes de fonctionnement différents. Les fonctions au sein d'une écurie au Galop étant plus hiérarchisées, les entraîneurs de Galopeurs ont un besoin en personnel plus varié qu'au Trot. Au Trot, le personnel polyvalent est capable d'occuper plusieurs fonctions distinctes, avec un degré d'autonomie et de responsabilité parfois plus important à métier équivalent.

a) Au Galop, les structures comptent plus de chevaux et plus de salariés

Un entraîneur public entraîne en moyenne 21 chevaux au Galop et 16 au Trot en 2015⁴.

Comme le montre la figure ci-dessous, la taille des structures des employeurs ayant répondu à l'enquête Ifce/AFASEC 2013 est plutôt grande : en moyenne, les écuries d'entraînement ayant répondu comptent 35 chevaux au Galop et 29 au Trot.

Figure 5 : Nombre de chevaux par structure des employeurs répondants à l'enquête Ifce/AFASEC 2013 par secteur



Source : Ifce-OMEFFE, d'après enquêtes Ifce/AFASEC 2013

Selon l'observatoire social de l'AFASEC 2016, les écuries de Galop emploient en moyenne 8 salariés contre 3 au Trot. 30% seulement des écuries de Galop comptent moins de 3 salariés contre 60% au Trot. Aussi, elles peuvent aller jusqu'à 97 salariés, contrairement au Trot où le maximum est de 21.

Au Galop, les cavaliers sont en moyenne plus nombreux par structure. Ils ont donc moins de chevaux à travailler qu'au Trot. L'observatoire social de l'AFASEC estime, en 2016, le ratio chevaux/salarié égal à 4 au Galop et 10 au Trot.

3 Observatoire social de l'activité d'entraînement de chevaux de courses en France, AFASEC, 2016

4 Observatoire social de l'activité d'entraînement de chevaux de courses en France, AFASEC, 2016



b) Une organisation du travail au rythme des chevaux et des courses

Selon les retours des enquêtes Ifce/AFASEC 2013 :

- Plus de 8 salariés sur 10, tous secteurs confondus, travaillent le dimanche, pour la majorité d'entre eux à raison de 2 dimanches par mois pour du travail d'écurie.
- Les professionnels au Galop sont amenés à travailler de manière discontinue en concentrant les tâches principalement le matin. Les cavaliers d'entraînement reviennent par roulement faire l'écurie du soir.
- Les cavaliers d'entraînement et lad-drivers/lad-jockeys travaillent en moyenne 39h/semaine. Les heures supplémentaires sont plus courantes au Trot qu'au Galop, où les horaires hebdomadaires vont de 35 à 50h/semaine pour la moitié des lads driver/lads jockey (Cf. figures ci-dessous). Tous secteurs confondus, un quart des salariés estiment travailler plus de 44h/semaine.

Figure 6 : Les horaires hebdomadaires de travail des cavaliers d'entraînement répondants (Galop)



Source : Ifce-OMEFFE, d'après enquêtes Ifce/AFASEC 2013

Figure 7 : Les horaires hebdomadaires de travail des Lad-driver/lad-jockey répondants (Trot)



Source : Ifce-OMEFFE, d'après enquêtes Ifce/AFASEC 2013

- 7 salariés sur 10 identifient des périodes de surcroît d'activité dans leur métier :
 - Au Trot : en hiver, lors des meetings et pendant la saison de monte (les entraîneurs sont en effet souvent polyvalents et exercent également une activité d'élevage à côté de l'entraînement)
 - Au Galop, au printemps et en été lors de la saison de courses

b) Des primes qui font parfois la différence quant aux niveaux de rémunération

Les salaires mensuels nationaux minimaux sont fixés selon les règles énoncées dans les conventions collectives nationales des établissements d'entraînement de chevaux de course au Galop (du 20 décembre 1990) et au Trot (du 9 janvier 1979).

A temps plein (152 heures de travail / mois), un cavalier d'entraînement ou un lad-jockey/lad-driver sera rémunéré autour de 1 550€ brut (au 1^{er} janvier 2015). La détention du CAP Agricole Lad-Cavalier d'Entraînement permet de commencer à un coefficient plus élevé dans la grille de rémunération.

Le tableau ci-dessous montre que les primes 2013 perçues par les cavaliers d'entraînement et lad-driver/lad-jockeys sont relativement faibles. Sur les 325 réponses, 40% déclarent ne rien avoir perçu et 20% ont touché moins de 500€ en 2013.

Tableau 1 : Montant des primes perçues en 2013 par les cavaliers d'entraînement et lad-driver/lad-jockeys répondants

	Lad-D./Lad-J. 97 retours/216	Cavalier d'E. 119 retours/265
Min	0	0
Max	6 870	15 000
Médiane	200	427
Moyenne corrigée	212	315

Source : Ifce-OMEFFE, d'après enquêtes Ifce/AFASEC 2013

A retenir :

- En 2014, 4 élevages équins sur 10 produisent des chevaux de courses.
- En 2015, 951 entraîneurs sont recensés au Galop, et 1 645 au Trot. Un tiers d'entre eux sont employeurs de main d'œuvre.
- 65% des 27 980 chevaux à l'entraînement sont des trotteurs.
- Les terres d'entraînement sont la Normandie, les Pays de la Loire, les Hauts-de-France.
- Les centres d'entraînement de Galop emploient en moyenne 8 salariés contre 3 en Trot.
- Le travail dans les centres d'entraînement est encadré par 2 conventions collectives.
- Les heures supplémentaires sont plus courantes au Trot qu'au Galop.

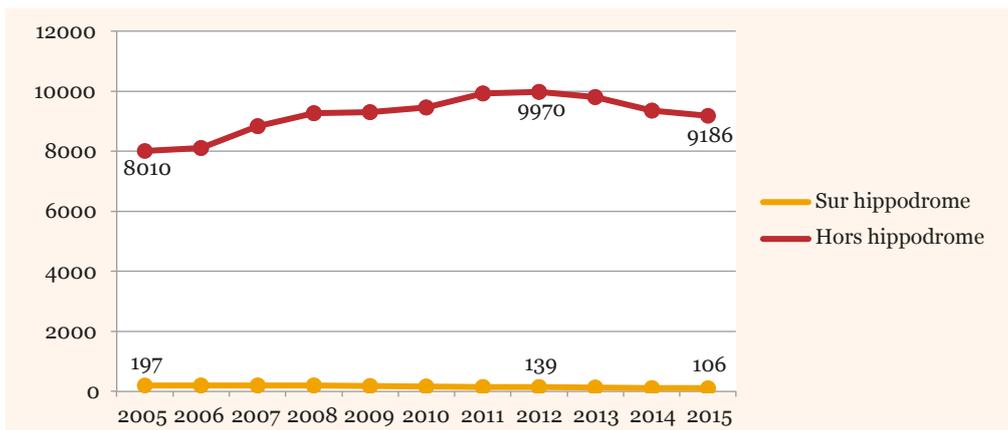


B ... qui traverse des turbulences

1. Des paris en baisse depuis 2013

9,468 milliards d'euros d'enjeux sont enregistrés en France en 2014 dont 99% hors hippodrome⁵. Le développement des paris entre 2004 et 2014 (+22%) est en partie dû à l'augmentation du nombre de réunions premium⁶ et à la création de nouveaux modes de pari (ouverture à la concurrence des paris en ligne). Cependant, 2014 confirme la baisse amorcée en 2013 des enjeux misés hors hippodrome, avec -5%. Les paris sur hippodrome sont à nouveau à la baisse avec -8%.⁷

Figure 8 : Montant des enjeux enregistrés sur les courses hippiques en France (en millions d'€)



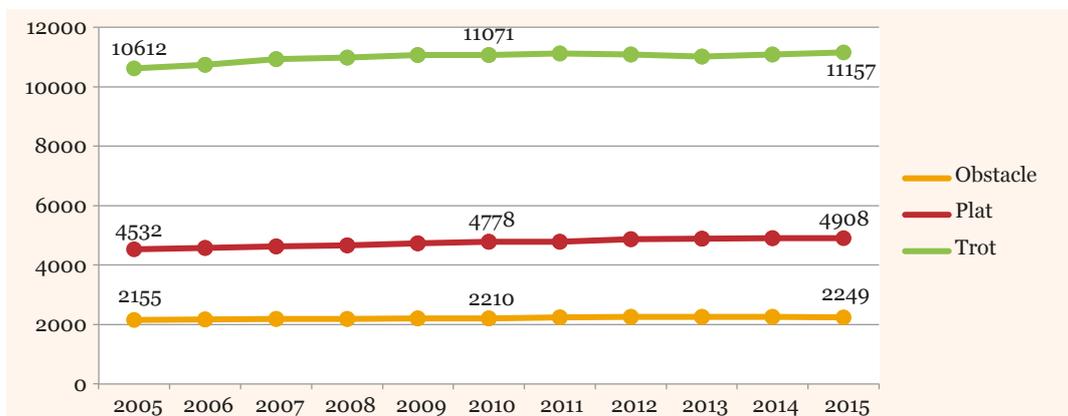
Source : Ifce-OESC, d'après la sous-direction du développement rural et du cheval et du ministère de l'Agriculture, 2015

Or, les enjeux misés sur des courses hippiques représentent 84% du produit brut de la filière équine (courses, sport-loisir, viande). La baisse entamée en 2013 inquiète donc les acteurs de terrain.

2. Une offre de jeu en hausse

Pour tenter de fidéliser les parieurs et d'en conquérir de nouveaux, l'offre de jeu s'est développée. La multiplication des réunions premium, l'élargissement des plages horaires des courses et l'accélération, tous les quarts d'heure, de l'offre de courses supports de paris a largement impacté le rythme et les conditions de travail des acteurs des courses. Depuis 2005, le nombre de courses hippiques augmente de 6% pour atteindre 18 314 en 2015. Depuis 2012, leur nombre se stabilise autour de 18 300. Le Trot est la discipline la plus répandue.

Figure 9 : Evolution du nombre de courses par discipline depuis 2009



Source : Ifce-OESC, d'après FNCF, 2016

⁵ Annuaire ECUS, Ifce, 2015

⁶ Les réunions premium sont des réunions sur lesquelles il est possible de jouer sur l'ensemble du territoire

⁷ Annuaire ECUS, Ifce, 2015

3. Un nombre d'entraîneurs en baisse depuis 2010

Depuis 2010 :

- le nombre d'entraîneurs baisse dans les 2 disciplines. Le Galop est particulièrement impacté et la baisse touche les entraîneurs « amateurs ».

Tableau 2 : Evolution du nombre d'entraîneurs par discipline

Discipline	2010	2014	2015
Galop	1 139	1 045	951
Trot	1 741	1 654	1 654
Total	2 880	2 699	2 605

Source : Ifce-OESC, d'après France Galop et SECF

- le nombre de propriétaires ayant fait courir au moins un cheval reste stable au Galop et augmente au Trot (+5%).
- le nombre de chevaux à l'entraînement est en légère hausse (+5%) dans les 2 disciplines même si une baisse semble s'amorcer en 2016.

Tableau 3: Evolution du nombre de chevaux à l'entraînement par discipline

Discipline	2010	2014	2015
Galop	10 762	11 177	11 153
Trot	17 266	17 715	18 119
Total	28 028	28 892	29 272

Source : Ifce-OESC, d'après France Galop et SECF

4. Une offre d'emploi menacée par des coûts salariaux élevés

Ces 10 dernières années, l'organisation au sein des centres d'entraînement a été largement impactée⁸ par :

• L'augmentation du coût du travail

L'augmentation des charges salariales et le passage aux 35 heures contraignent fortement les employeurs. Ces évolutions réduisent le potentiel d'embauche des employeurs, les obligeant ainsi à une organisation plus rigoureuse mettant parfois à mal la qualité des tâches réalisées. Dans une moindre mesure, certains évoquent la baisse des compétences et de motivation des salariés, la féminisation et la syndicalisation.

Verbatim Galop : « La législation du travail actuellement ne correspond ni à l'activité des courses ni au rythme de travail des entraîneurs. Le passage aux 35 heures a été une catastrophe, ce qui est compréhensible pour une activité qui s'exerce 7 jours sur 7 presque 365 jours par an ».

Verbatim Galop : « Depuis le passage aux 35 heures, la qualité du travail n'est plus la même. »

L'impact de l'augmentation du coût de la main d'œuvre se ressent sur la pénibilité du travail. Le ratio chevaux/salarié a augmenté ces dernières années. On observe en parallèle l'augmentation du nombre de lads et jockeys indépendants payés à la prestation.⁹

Verbatim Galop : « Je crains la prise de responsabilité qu'implique le départ seul sur les routes. Je préfère faire appel à une société de transport extérieure ».

⁸ Source : enquêtes Ifce/AFASEC 2013

⁹ Rapport intégral du Comité Stratégique des courses hippiques « Filière hippique : réformer pour pérenniser un modèle d'excellence, juillet 2013



• L'augmentation des coûts en général

L'augmentation du coût de la vie, de la TVA, des matières premières et du matériel fragilise les structures.

Verbatim « La hausse des charges de fonctionnement induit une organisation plus rigoureuse du travail et pas de recrutement ».

• Les plus larges plages horaires des courses

La multiplication des courses et notamment les plus larges plages horaires sont également citées comme évènements impactant l'organisation du travail des employeurs.

« La multiplication des courses et la délocalisation des courses PMU en province ».

« La multiplication des réunions à toute heure : parfois le dimanche à 11h du matin ».

Verbatim : « La première chose qui me vient à l'esprit c'est la densification du calendrier premium, aujourd'hui on court tous les jours, plusieurs fois par jour sur des sites extrêmement variés au plan national. Ce qui a surtout modifié les habitudes de travail des écuries de courses, des sociétés et plus largement de l'ensemble de l'institution, ce sont les horaires décalés. En effet, nous sommes passés d'un schéma où l'on courrait systématiquement à 14 heures à un schéma où on court alternativement à 11h30/12h, parfois en nocturne, semi-nocturne avec une incidence non négligeable sur l'organisation du travail. Cela a été un bouleversement important induisant également des frais d'hébergement plus importants ».

Verbatim : « Le décalage des horaires et l'augmentation des courses impactent nettement notre activité. Les courses à 11h : il n'y a pas de public et cela demande aux entraîneurs une organisation lourde ».

Dans une moindre mesure, certains évoquent le manque de clients ainsi que l'augmentation du niveau des courses (sélection génétique plus poussée, nombre de chevaux plus importants et plus performants, concurrence de professionnels étrangers attirés par les dotations des courses françaises, méthodes de travail adaptées).

« Je ne peux garder le personnel longtemps, les propriétaires reprennent leurs chevaux ».

À retenir :

- L'augmentation du nombre de réunions premium sur l'ensemble du territoire et dans des plages horaires élargies a considérablement modifié l'organisation des écuries de courses et la gestion du temps de travail.
- Des paris hippiques en baisse de 8% depuis 2012
- Depuis 2010, des entraîneurs de moins en moins nombreux pour un nombre plus importants de chevaux à l'entraînement (tendance à la baisse en 2016)





PARTIE

III

L'emploi et les métiers du secteur Courses

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

L'estimation la plus complète de l'emploi équin est réalisée à ce jour par l'Observatoire économique et social du cheval (OESC). L'Observatoire a élaboré une estimation de l'emploi salarié fondée sur les données de la Mutualité sociale agricole et une estimation de l'emploi indépendant, à partir de ses propres enquêtes, réalisées par les Observatoires économiques régionaux (OER), mis en œuvre par les Conseils des chevaux. À ces données s'ajoutent, pour les éleveurs, celles de la base SIRE de l'Institut français du cheval et de l'équitation (IFCE). Depuis 2007, la base d'équi-ressources apporte un éclairage complémentaire sur les métiers dans l'emploi salarié équin. La mise à jour complète des estimateurs d'emploi est menée tous les 5 ans ; la plus récente datant de 2012.

D'autres sources d'information comme France Galop et la Société d'Encouragement du Cheval Français (SECF) sont utilisées pour produire ces données. Aussi, l'AFASEC qui s'occupe de l'accompagnement des salariés des écuries de course possède un détail d'information par type d'emploi très précis.

A Un secteur qui génère 27% des emplois exercés à titre principal dans la filière équine

La définition retenue pour le décompte des emplois dans la filière équine est celle du Bureau International du Travail (BIT) :

- existence ou non d'un revenu ;
- concerne toute personne âgée de 15 à plus de 75 ans ;
- porte sur un minimum d'1 heure de travail dans une semaine de référence ;
- les contrats d'apprentissage et les aides familiales sont inclus ;
- pour les personnes ayant une double activité, seule l'activité la plus rémunératrice est retenue.

Cette définition permet de faire des comparaisons avec l'emploi total en France, mais aussi à l'international.

Pour tenir compte de la pluriactivité d'une partie des travailleurs, phénomène important dans la filière équine, deux niveaux de décompte sont utilisés :

- Total emploi : toute personne ayant un emploi lié aux équins,
- En activité principale : toute personne dont l'emploi lié aux équins constitue l'activité principale.



En 2012, la filière équine génère 180 000 emplois dont 57 000 exercés à titre principal.

Deux sous-groupes définissent le périmètre de l'emploi équin :

- les **emplois directs**, directement en contact avec l'animal (élevages, écuries de course, établissements équestres, maréchaux-ferrants, vétérinaires, courtiers...).

Dans le secteur Courses, sont comptabilisés dans cette catégorie, les emplois générés par les élevages de chevaux de Galop et de Trot, les écuries d'entraînement, y compris les jockeys indépendants.

- les **emplois indirects**, sans contact direct avec l'animal (salariés des institutions de la filière, transporteurs, vendeurs de produits équins, fournisseurs et prestataires d'entreprises...).

Dans le secteur Courses, sont comptabilisés dans cette catégorie, les emplois liés :

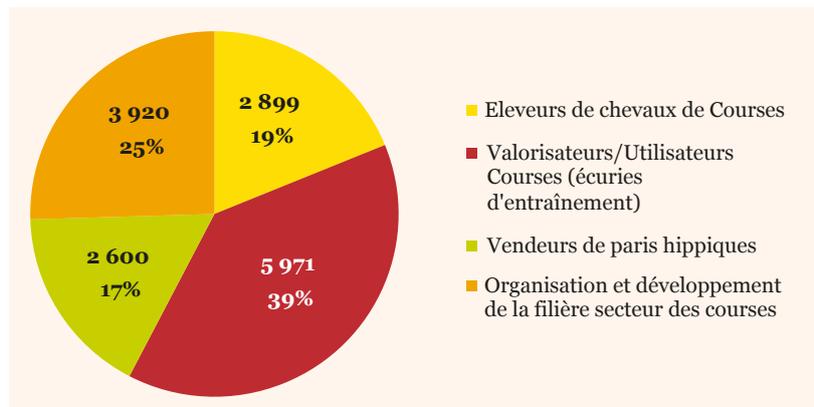
- à l'organisation de manifestations (techniciens vacataire en courses, agences de vente aux enchères)
- à l'enregistrement de paris (hors et sur hippodrome)
- aux assurances, aux agences comptables
- à la formation

et rattachés à l'institution des courses hippiques (sociétés mères, GTHP, FNCF, fédérations régionales, ...)

En 2012, dans la filière équine, 70% de ces 180 000 emplois sont des emplois directement en contact avec les équidés (producteurs, utilisateurs, prestataires autour du cheval).

Sur un total de 57 300 emplois exercés en tant qu'activité principale recensés dans la filière équine en 2012, le secteur Courses en génère **27%**. Ce chiffre est un minima car il ne prend pas en compte la part des emplois directs non agricoles (prestataires autour du cheval (maréchal-ferrant, vétérinaires, transporteurs, abattoirs, ...)) ni des autres emplois indirects (alimentation, équipementier, assurance, comptabilité, ...) directement rattachables au secteur Courses.

Figure 10 : La répartition des emplois exercés à titre principal du secteur Courses en 2012



Source : Ifce-OMEFFE, d'après base CCMSA et enquêtes OESC, OER, équi-ressources

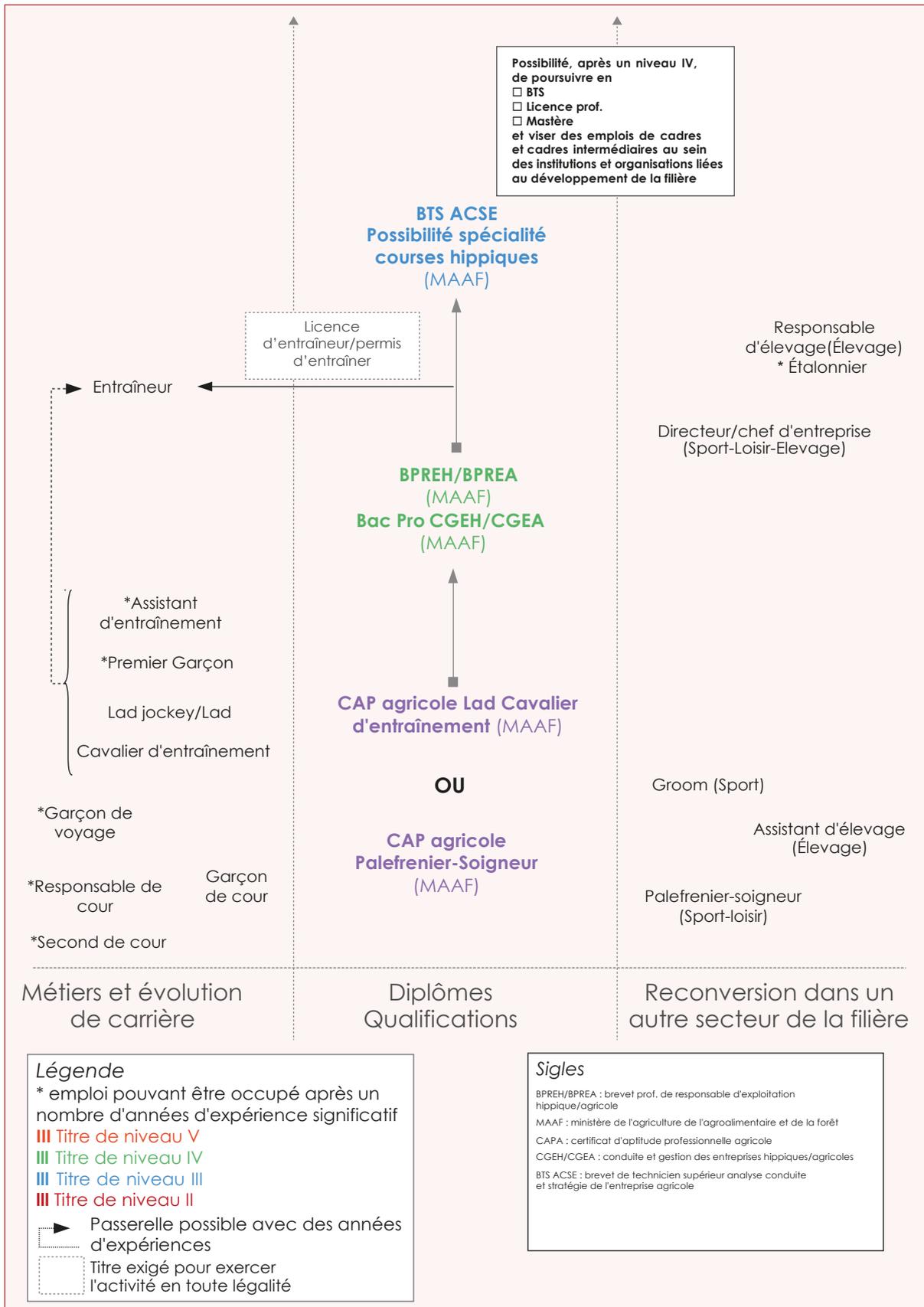
60% des emplois exercés à titre d'activité principale sont des emplois directement en contact avec les équidés.

À retenir :

- 3 emplois exercés en tant qu'activité principale sur 10 dans la filière équine sont rattachés au secteur Courses.
- Parmi ces emplois, 4 sur 10 sont concentrés dans les centres d'entraînement de chevaux de courses.



B Des métiers bien hiérarchisés au sein des écuries de courses





C Tendances de l'emploi salarié dans les centres d'entraînement

Les données de la MSA peuvent être regroupées par secteur d'activité (Cf. tableau ci-dessous) permettant de situer les établissements dans l'espace institutionnel de la filière équine, sur la base de la nature de leur activité principale.

Tableau 4 : Les secteurs d'activité catégorisés par la MSA

Secteur identifié	Nature de l'activité principale déclarée (intitulés MSA)
Établissements équestres	Établissement d'équitation, établissement de dressage, louage de chevaux, associations sans chevaux disponibles, sociétés, centres, associations, clubs hippiques
Trot	Établissement d'entraînement courses de Trot
Galop	Établissement d'entraînement courses de Galop
Élevage	Haras, élevage spécialisé de gros animaux, élevage d'équidés domestiques

Sont analysés dans cette partie les emplois salariés générés par les centres d'entraînement et non les élevages de chevaux de courses, catégorie qui ne permet pas de distinguer l'orientation de la production.

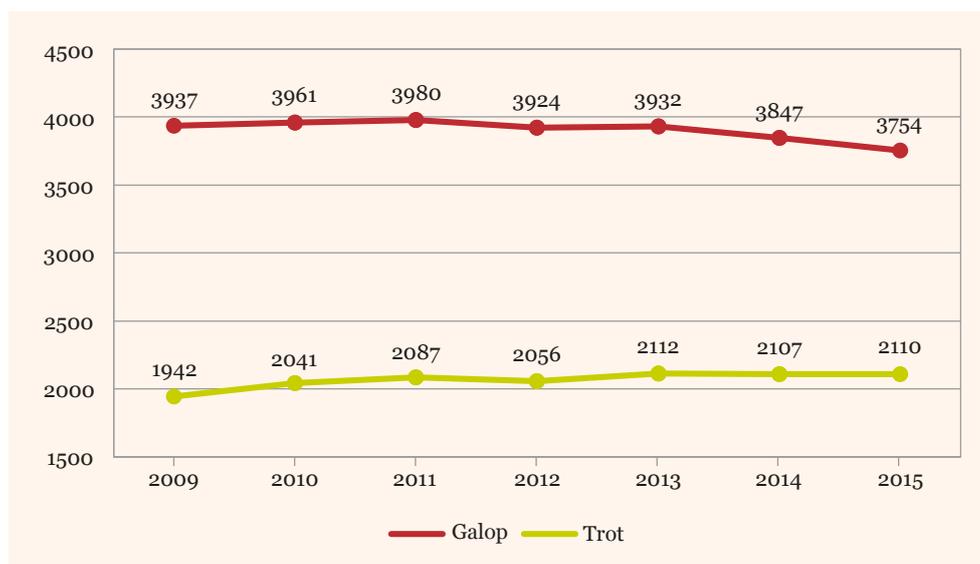
En 2015, 5 864 salariés de centres d'entraînement sont recensés dans la base CCMSA dont 64% au Galop. Ils représentent 23% des salariés agricoles équins totaux recensés ; le secteur des Établissements équestres étant le premier employeur de la filière avec 63% des effectifs.

1. Des effectifs stabilisés ou en baisse depuis 2012

- Entre 2012 et 2015, la tendance nationale en termes d'emploi salarié agricole est à la baisse (-4%).

D'une manière générale, c'est le secteur des établissements équestres qui est le plus touché avec -6% d'effectifs salariés. Dans le secteur Courses, la baisse affecte le Galop (-4%) contrairement au Trot où les emplois salariés augmentent (+3%) sur cette même période.

Figure 11 : Evolution des emplois salariés agricoles Courses par secteur d'activité



Source : Ifce – OESC, d'après base CCMSA



2. Des emplois durables pour de jeunes salariés

a) Une majorité de cavaliers d'entraînement et de lad-drivers/lad-jockeys

Comme le détaille le tableau ci-dessous, 65% des salariés répondants sont des cavaliers d'entraînement ou des lad-drivers/lad-jockeys.

Tableau 5 : Les métiers des 728 salariés répondants

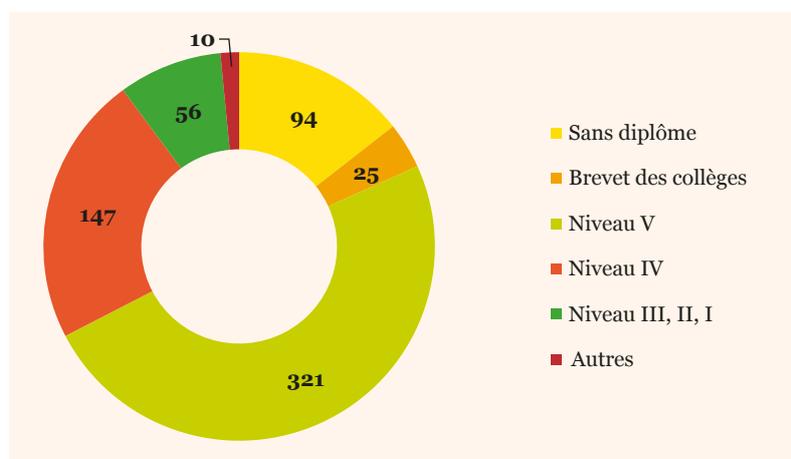
	TROT	GALOP	Autres	NR	Total
Cavalier d'entr.		266			266
LadD/LadJ	220				220
Garçon de cour	17	23	1	3	44
Premier garçon	8	18			26
Jockey	4	15			19
Garçon de voyage	1	14			15
Resp. d'écurie	1	9			10
Entraîneur	14	5		1	20
Secrétaire	12	3			15
Comptable		1			1
Autres	9	7		2	18
NR	36	36	1	1	74
Total	318	395	2	13	728

Source : Ifce-OMEFFE, d'après enquêtes Ifce/AFASEC 2013

b) Le niveau V, dominant dans le secteur

La moitié des salariés répondants sont détenteurs du niveau V (CAP ou équivalent). 23% ont le niveau IV. Arrivent en troisième position les 15% de salariés n'ayant aucune qualification.

Figure 12 : Les niveaux de qualification les plus élevés des salariés répondants (taux de réponse = 90%)

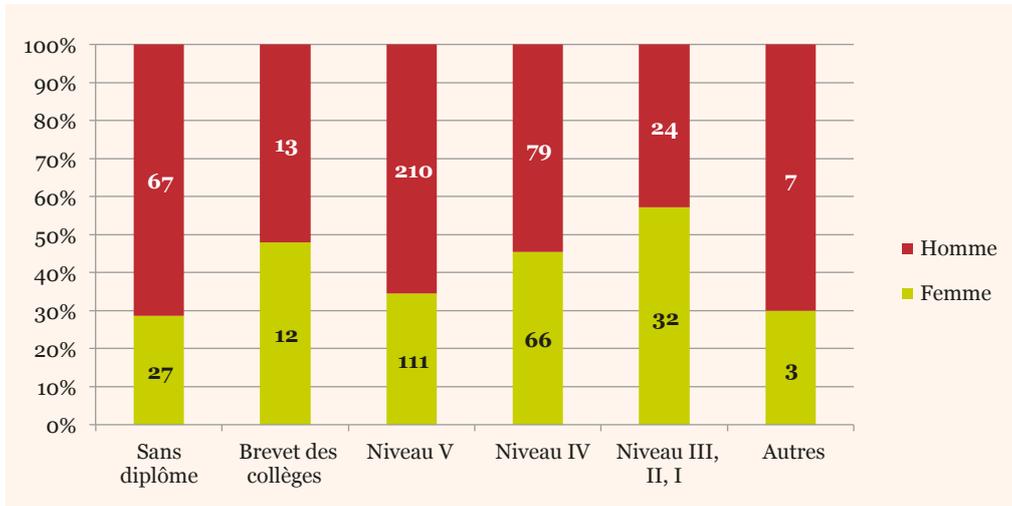


Source : Ifce-OMEFFE, d'après enquêtes Ifce/AFASEC 2013



Les femmes sont plus diplômées que les hommes : 39% détiennent un niveau supérieur ou égal au bac contre seulement 26% des hommes. Les salariés sans qualification sont pour 70% d'entre eux des hommes.

Figure 13 : Les niveaux de qualification les plus élevés des salariés répondants par genre



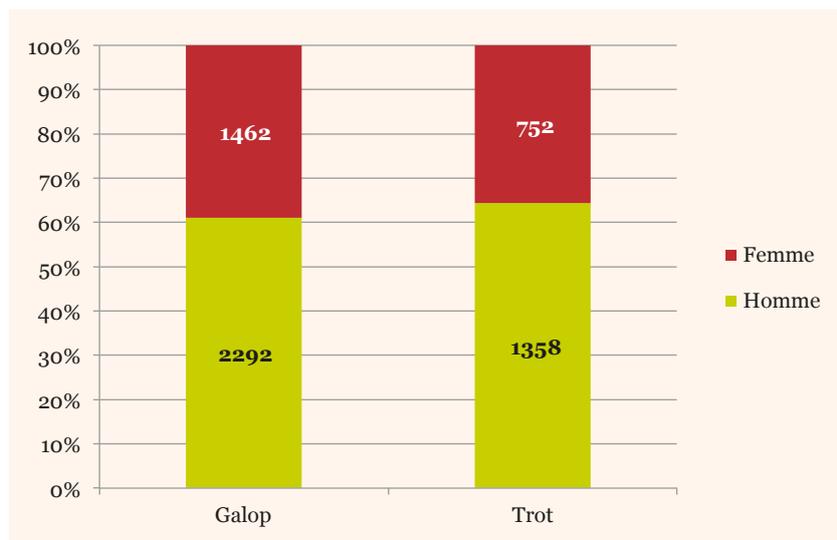
Source : Ifce-OMEFFE, d'après enquêtes Ifce/AFASEC 2013

Malgré leur meilleur niveau de qualification, les femmes n'occupent cependant pas plus de postes à responsabilités. En effet, ces derniers s'obtiennent principalement avec l'expérience, d'où le nombre plus important d'hommes, même sans qualification, qui occupent des postes de premier garçon, entraîneur ou responsable d'écurie.

c) Un secteur masculin où le phénomène de féminisation se stabilise

La proportion Homme/Femme est semblable au Trot et au Galop. On compte un tiers de femmes dans la population totale des salariés des écuries de courses.

Figure 14 : Répartition Homme/Femme des salariés du secteur Courses - 2015



Source : Ifce-OMEFFE, d'après CCMSA

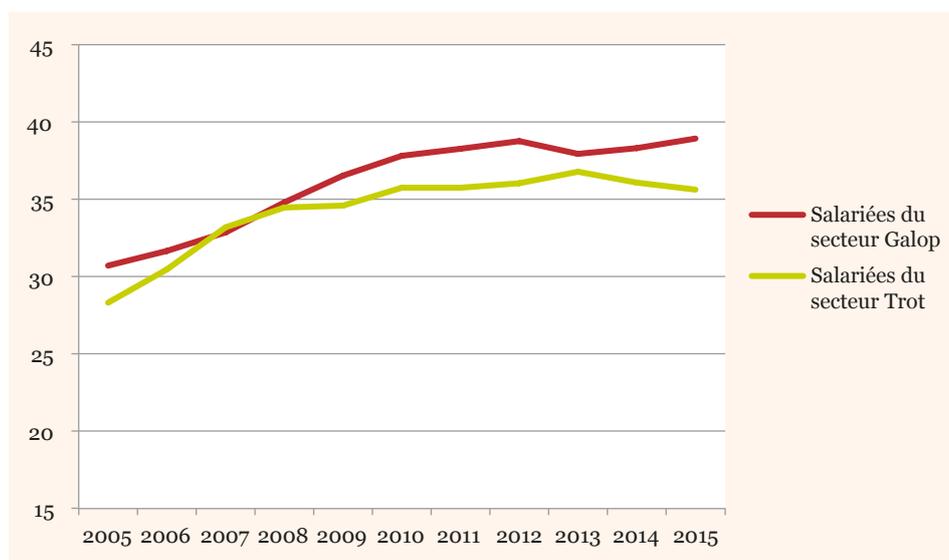
Le secteur Courses est un secteur masculin comparé au secteur Etablissements équestres où les femmes représentent 6 salariés sur 10 ou encore en Elevage, où l'égalité entre genre est constatée.

Verbatim Trot : « On rencontre beaucoup de femmes au niveau amateur. Elles ont une conscience professionnelle, moins intéressée par la compétition, plus soigneuse avec les chevaux. Je pense qu'aujourd'hui pour une femme être dans le métier c'est très dur ».

Verbatim Galop : « Ma responsable est une femme, la responsable des transports est une femme, la seconde d'écurie est une fille également. Je ne peux pas me plaindre du travail des filles, au contraire. Elles compensent la force avec une meilleure main ou un meilleur équilibre ».

Depuis 2005, les effectifs de femmes dans la population salariée ont quasiment doublé au Galop et augmenté de moitié au Trot. Les tendances 2014 sont pour la première fois depuis 2007 à la baisse au Trot (-1%) et se stabilisent (1%) au Galop.

Figure 15 : Évolution de la part des femmes salariées par secteur d'activité cotisant à la MSA depuis 2005 (en %)



Source : Ifce-OMEFFE, d'après CCMSA

Verbatim Trot : « Les filles au Trot monté ont pas mal d'atouts, sont motivées et ont du mordant. Elles pensent à l'avenir et sont plus mûres. La manipulation des fourrages et des fumiers est maintenant mécanisée, elles ont tout à fait leur place au sein des écuries. »

d) Des salariés plus âgés au Trot qu'au Galop

La moyenne d'âge, en 2015, des salariés agricoles de la filière équine est de 32 ans. Les femmes salariées sont en moyenne plus jeunes que les hommes.

Tableau 6 : Âges moyens des salariés cotisant à la MSA en 2015 par secteur d'activité

Secteur d'activité – Moyenne d'âge (ans)	Total	Homme	Femme
Établissements équestres	31	35	28
Élevage	34	38	30
Galop	33	35	28
Trot	32	34	28
Tous secteurs confondus	32	35	28

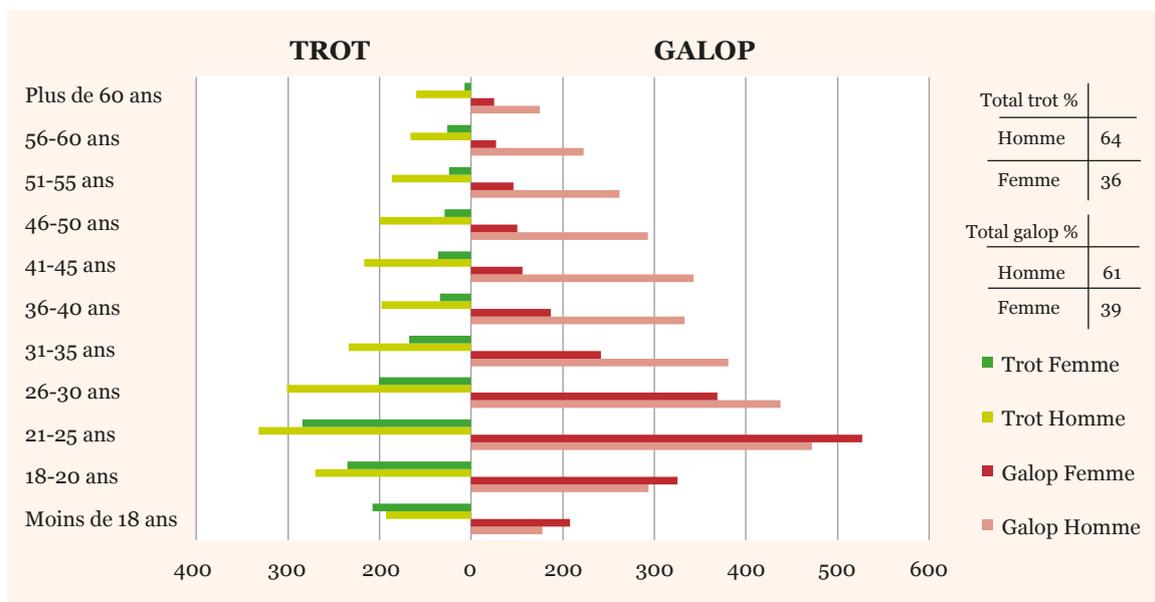
Source : Ifce-OMEFFE, d'après CCMSA



Au Trot, comme au Galop, c'est la tranche d'âge des 21-25 ans qui est la plus représentée. Plus de la moitié de la population salariée féminine a moins de 25 ans. Elles quittent ensuite le secteur plus rapidement que les hommes.

Au Trot, les hommes de 18 à 25 ans sont moins nombreux qu'au Galop, toute proportion gardée : ils intègrent leur secteur plus tard qu'au Galop.

Figure 16 : Pyramide des âges des salariés des secteurs Galop et Trot cotisant à la MSA en 2015 (en nombre)



Source : Ifce-OMEFFE, d'après CCMSA

L'âge moyen des salariés reflète également les exigences en termes de poids auxquelles ils sont soumis.

e) Des carrières professionnelles qui démarrent entre 14 et 18 ans

Les salariés répondants à l'enquête Ifce/AFASEC 2013 ont tous choisi leur métier par **passion du cheval**, puis :

- pour les femmes : car c'est une activité d'extérieur
- pour les hommes : par goût pour la compétition

Au Trot, ils ont démarré leur carrière plus jeune qu'au Galop : 84 % entre 14 et 18 ans VS 74 % au Galop.

Verbatim Galop : « Les femmes aiment le cheval mais sont peut-être moins attirées par la compétition, même si aujourd'hui nous répertorions une cinquantaine de femmes jockeys sur 600 (soit 8% de femmes jockeys plat et obstacle en France) ».

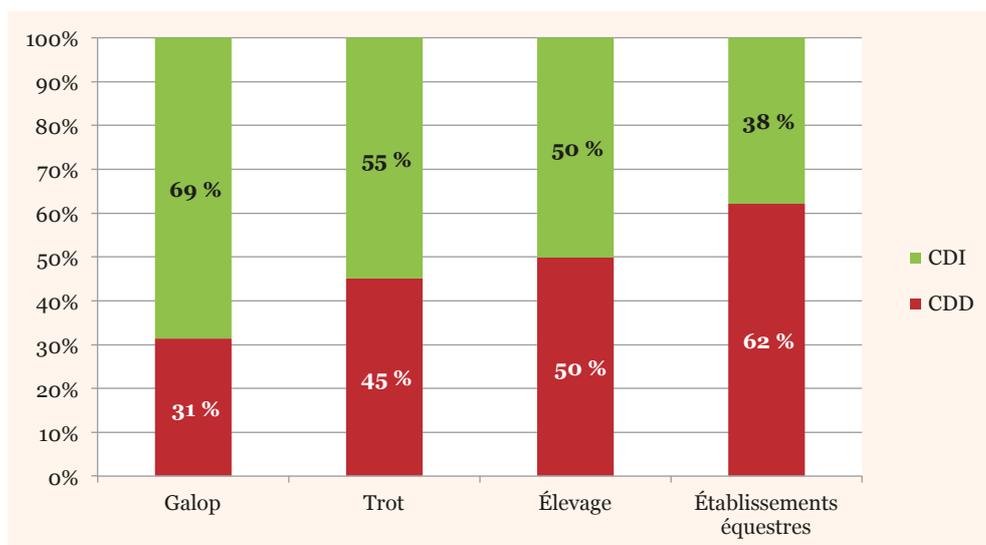
f) Une majorité d'emplois stables et à temps plein

En 2015, 54% des salariés de la filière équine cotisant à la MSA étaient en contrat à durée déterminée (CDD) contre 46% en contrat à durée indéterminée (CDI). La filière équine apparaît moins précaire que l'ensemble de la filière agricole où 71% des contrats recensés en 2015 sont des CDD¹⁰.

Des disparités existent cependant entre secteurs : au Galop, 7 salariés sur 10 sont en CDI contre 4 sur 10 en Établissements équestres.

¹⁰ Chiffres Utiles de la MSA, Édition 2016



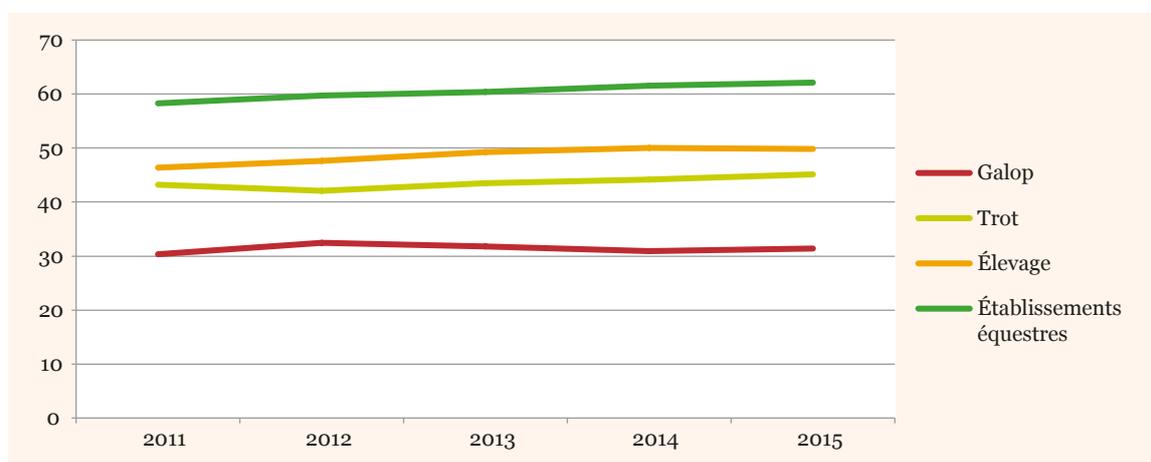
Figure 17 : Répartition des salariés cotisant à la MSA en 2015 par type de contrat (en %)

Source : Ifce-OMEFFE, d'après CCMSA

Les entreprises dans le secteur des Courses hippiques semblent beaucoup moins réticentes à recourir aux CDI. Le besoin continu en cavaliers d'entraînement et lad-driver/lad-jockey, métiers dominants dans ce secteur, ainsi que la volonté de fidéliser au maximum leurs salariés expliquent cette tendance.

Depuis 2011, la part des CDD est en légère hausse (+3%) tous secteurs d'activité confondus. Cette hausse concerne davantage les secteurs Établissements équestres et Élevage¹¹.

Cette évolution, néanmoins plus lente dans la filière équine, suit la tendance générale de la filière agricole.

Figure 18 : Évolution de la part de CDD des salariés cotisant à la MSA par secteur d'activité (en %)

Source : Ifce-OMEFFE, d'après CCMSA

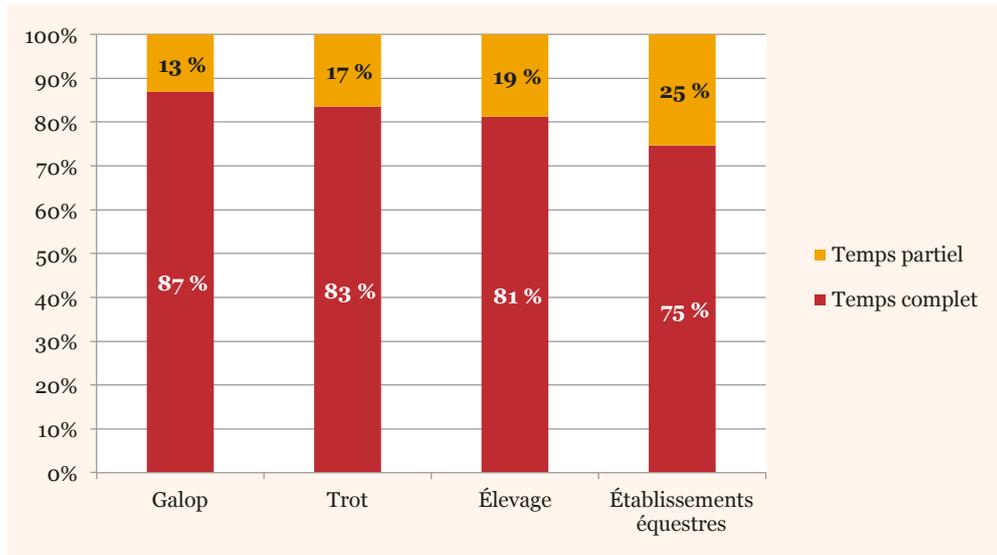
En 2015, 78% des salariés cotisant à la MSA travaillaient à temps complet et 22% à temps partiel, tous types de contrat confondus (CDD ou CDI). Les contrats en CDI concernent davantage les temps partiels (25% en 2015) que les CDD (18% en 2015).

Le secteur du Galop présente le plus de salariés à temps complet. Les activités des centres d'entraînement sont toutes rythmées par le quotidien des chevaux et régulières dans l'année (soins, entraînement, sortie en courses).

11 Données MSA, 2016



Figure 19 : Répartition des salariés cotisant à la MSA par quotité de travail et par secteur d'activité en 2015 (en %)



Source : Ifce-OMEFFE, d'après CCMSA

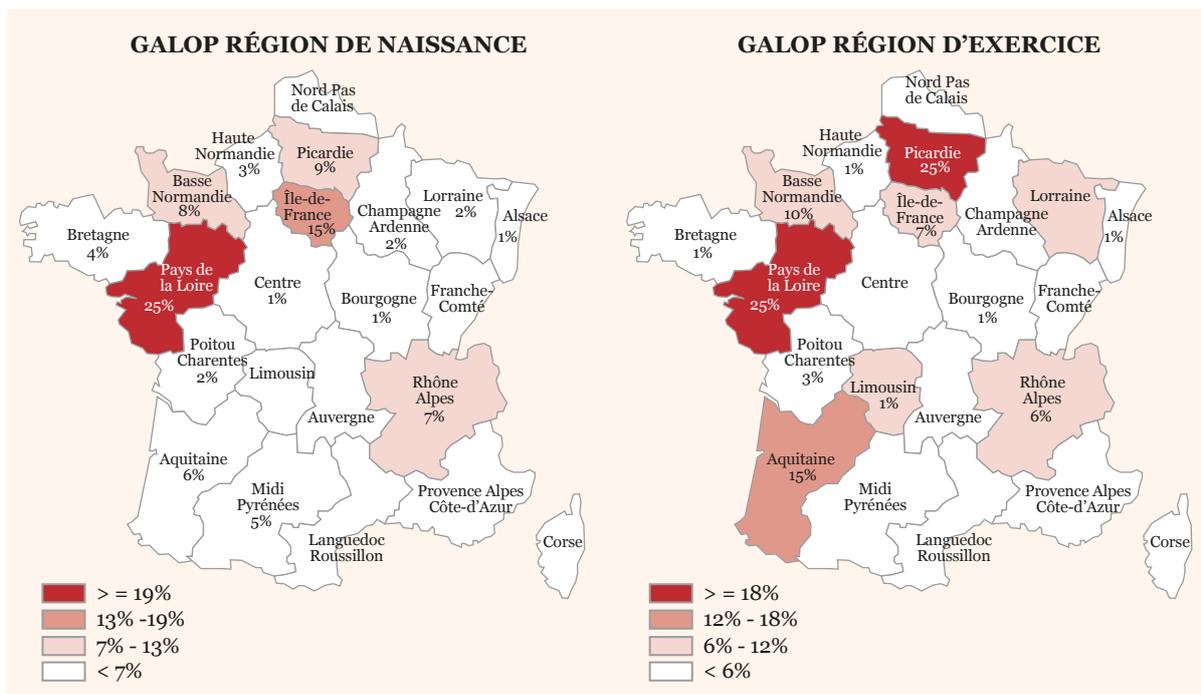
Selon les réponses aux enquêtes Ifce/AFASEC 2013, les femmes dans le secteur du Trot sont plus nombreuses à être en contrat d'apprentissage. Aussi, les femmes sont plus concernées (14%) que les hommes (7%) par les temps partiels.

g) Des salariés plus mobiles au Galop qu'au Trot

65% des salariés Courses se répartissent autour de trois régions : Pays de la Loire, Normandie et Hauts-de-France.

Les salariés au Galop sont plus mobiles qu'au Trot. Ils sont plus amenés à travailler en Aquitaine (centre d'entraînement de Mont de Marsan et Pau) et Picardie (centre d'entraînement de Chantilly).

Figure 20 : Régions de naissance et d'exercice des salariés répondants au Galop



Source : Ifce-OMEFFE, d'après enquêtes Ifce/AFASEC 2013

3. Un turn-over bas comparé aux autres secteurs de la filière, mais qui reste néanmoins élevé

En 2014, tous secteurs confondus, le turn-over est estimé à 28% soit plus d'1 salarié sur 4 qui a été remplacé dans la filière équine¹². Ce pourcentage est relativement stable depuis 2006 (entre 27% et 29%). A titre de comparaison, en France, en 2015, le turn-over dans les établissements de 1 salarié ou plus s'élève à 17%¹³.

Les secteurs du Trot et du Galop possèdent les turn-over les plus bas (26% et 25% en 2014) tandis que les secteurs de l'Élevage et des Établissements équestres ont les taux les plus élevés (32% et 34% en 2014).

Verbatim Trot : « C'est un métier qui ne connaît pas le chômage mais où le turn-over est élevé ».

81% des entraîneurs répondants à l'enquête Ifce/AFASEC 2013 estiment ne pas être concernés par le turn-over du personnel dans leur structure.

Tableau 7 : La perception du turn-over par les employeurs du secteur Courses

Connaissez-vous un turn-over important dans votre entreprise ? (taux de réponse = 82%)	Oui	Non
Tous secteurs confondus (%)	19	81
Trot (%)	14	86
Galop (%)	25	75
Débouillage/pré-entraînement (%)	29	71

Source : Ifce-OMEFFE, d'après enquêtes Ifce/AFASEC 2013

Ces chiffres sont également confirmés par les réponses des salariés :

- 73% d'entre eux n'ont eu qu'un employeur en 2013, tous secteurs confondus et
- 8 salariés d'écuries de courses sur 10 souhaitent poursuivre dans cette voie, au Trot comme au Galop, autant homme que femme. Ils qualifient leur métier de passionnant.

En détail, les secteurs du Galop et du Débouillage/pré-entraînement semblent être les plus concernés par un turn-over dans leurs équipes. Pour les employeurs, les principales raisons évoquées sont :

- la pénibilité du travail
- le manque de motivation des salariés
- le manque de compétences
- la localisation géographique : les régions isolées et/ou peu attractives sont un frein pour une population jeune et peu autonome

« Le métier est difficile, les salariés se découragent facilement ».

« Recrutement par dépit, surtout ces dernières années ».

« Manque de constance et de motivation des salariés ».

Les entraîneurs qui ne sont pas concernés par le turn-over sont presque unanimes pour évoquer le fait que les conditions de travail ont un impact sur la fidélisation du personnel : considération des salaires, relationnel entre les équipes, responsabilisation des salariés, aménagements de temps libres et récupération. Un entraîneur a pensé sa stratégie de recrutement d'entreprise : il a recruté et formé des salariés en local pour fidéliser ses équipes.

« J'aménage du temps libre et je donne des responsabilités à mes salariés ».

« Entreprise familiale, bon état d'esprit et considération des salariés ».

« Salaire correct, heures supplémentaires, gardes et déplacements payés et intéressement ».

12 Données MSA, 2016

13 Le taux de rotation de la main-d'œuvre poursuit sa hausse au 1^{er} trimestre 2015 n°054, Dares Indicateurs, juillet 2015



4. Une mobilité réduite des salariés Courses vers les autres secteurs de la filière équine

L'analyse ci-dessous est intégralement issue du rapport « L'emploi lié au cheval en France : vers un meilleur suivi des tendances de l'emploi agricole équin » (Laurie Jeaugey, 2016) basé sur les données MSA.

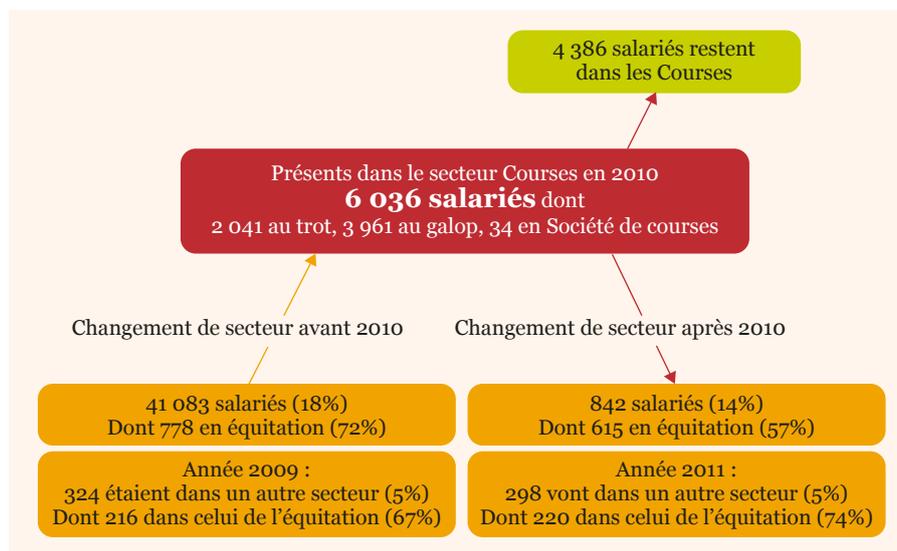
Le but de l'étude est d'analyser les mobilités au sein des secteurs d'activité agricoles équins. L'année 2010, qui se situe au milieu de la période étudiée, a été choisie comme point de départ de l'étude.

Le secteur des courses emploie 6 036 salariés en 2010 (soit 23 % de la population totale salariée cette même année). 73% des salariés actifs dans les courses en 2010 n'ont pas changé de secteur au cours de leur période d'activité.

Parmi les 27% d'individus considérés comme mobiles, le secteur de l'équitation est celui dans lequel ils vont et viennent le plus.

Parmi les salariés qui étaient dans un autre secteur que celui des courses avant 2010, 70 % étaient dans celui de l'équitation, les autres étaient dans l'Élevage. Parmi les salariés qui changent de domaine après 2010, 57% s'orientent vers le secteur équitation.

Figure 21 : Flux des salariés Courses présents en 2010 à la MSA sur leur période d'activité totale



Source : « L'emploi lié au cheval en France : vers un meilleur suivi des tendances de l'emploi agricole équin », Laurie Jeaugey, 2016, d'après CCMSA

Il ressort également de l'étude que les individus non mobiles sont plutôt des hommes, âgés d'au moins 36 ans et qui possèdent des contrats de type CDI. Par opposition à cela, la mobilité concerne davantage les femmes qui ont entre 18 et 35 ans, dont les contrats sont des CDD.

5. Qui veut changer de voie ? Pour s'orienter vers quels domaines ?

Selon les enquêtes Ifce/AFASEC 2013, parmi les 16 % de salariés souhaitant quitter leur métier dans l'entraînement de chevaux de courses, le secteur du Galop (20%) semble être plus touché que le Trot (10%). Les femmes de 31 à 40 ans sont les plus à même d'abandonner leur métier autant au Trot qu'au Galop. Concernant les hommes, ils quittent davantage leur métier au Galop (20%) qu'au Trot (9%).

L'âge de début de carrière n'a pas d'influence sur la volonté de rester travailler ou non dans l'entraînement.

Les emplois de garçon de voyage semblent être particulièrement touchés par la volonté de changer de secteur. Plus d'un tiers d'entre eux souhaitent arrêter.



Les poursuites de carrière :

Au Trot, les salariés souhaitant arrêter l'entraînement de chevaux de courses s'orienteront à priori tous dans un autre secteur que celui des Courses. Les cadres resteraient plus dans la filière (même si hors Courses) que les titulaires d'emplois moins qualifiés, qui eux, souhaiteraient s'orienter complètement vers un autre secteur.

Dans la filière, les métiers de poursuite de carrière sont des métiers liés aux soins des équidés (assistant vétérinaire, ostéopathe équin), à l'enseignement (formateur) ou au tourisme équestre (guide équestre). Hors filière, ce sont les métiers de chauffeur routier/taxi qui dominent.

Au Galop, 11 % des salariés souhaitent changer de métier mais pas de secteur à proprement parler. Ils citent des métiers tels qu'éleveur ou encore transporteur de chevaux. Les métiers hors filière les plus cités sont assistant maternel/éducateur, agent d'entretien d'espaces verts ou encore infirmier/aide-soignant et concernent en majorité les femmes. Dans la filière, les métiers cités sont similaires à ceux du secteur Trot.

A retenir :

- Depuis 2012, baisse de l'emploi salarié agricole dans les centres d'entraînement au Galop et stabilisation des effectifs au Trot
- De jeunes cavaliers d'entraînement et lad-drivers/lad-jockeys, principaux salariés des centres d'entraînement (moyenne d'âge : 32 ans)
- 3 salariés sur 10 sont des femmes.
- 7 salariés sur 10 sont en CDI au Galop ; 6 sur 10 au Trot.
- Les secteurs du Trot et du Galop possèdent les turn-over les plus bas de la filière équine agricole en 2014 (26% et 25%).
- Dans le secteur Courses, la grande majorité des salariés n'a ou n'ira pas travailler dans un autre secteur de la filière équine pendant sa carrière.
- Les salariés souhaitant quitter leur emploi sont rares ; au Trot, ils s'orienteront vers un tout autre secteur d'activité ; au Galop, ils visent des activités d'élevage ou de transport de chevaux.



Les formations

Courses au sein des formations filière équine

Les principaux diplômes qui facilitent l'intégration dans le secteur Courses sont :

- Le CAP agricole Lad-Cavalier d'entraînement
- Le CAP agricole Soigneur d'équidés
- Le Bac Pro Conduite et Gestion de l'Entreprise Hippique (CGEH)
- BTSA Analyse, conduite et stratégie de l'entreprise agricole, option « courses hippiques » (ACSE)

Ces formations sont toutes sous tutelle du ministère de l'Agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt (MAAF).

Il existe 4 voies de formation pour l'obtention de ces diplômes :

- la formation initiale scolaire : elle désigne la première formation obtenue au terme d'un cycle d'étude suivi dans le cadre scolaire. Le statut de l'élève est celui du statut scolaire lycéen ou étudiant. Les stages sont non rémunérés.
- la formation initiale par apprentissage : elle désigne le fait de se former tout en étant rémunéré. L'apprenant a le statut de salarié de l'entreprise qui accepte de lui signer un contrat d'apprentissage.
- la formation professionnelle continue : elle permet d'acquérir de nouvelles compétences durant sa vie active pour le retour ou le maintien dans l'emploi et pour sécuriser ou optimiser les parcours professionnels. Elle s'adresse aux demandeurs d'emploi comme aux salariés, aux jeunes comme aux adultes à travers divers dispositifs.
- la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) : elle permet de faire reconnaître ses compétences devant un jury suite au montage d'un dossier décrivant votre expérience dans le domaine de la certification visée.

L'enquête auprès des salariés des écuries de courses permet d'identifier l'apprentissage comme voie principale de formation dans le secteur : 60% des salariés ont suivi leur formation par cette voie. Au contraire, la voie de la formation continue ne concerne que 2% des salariés répondants.

Trois types d'établissements dispensent ces formations :

Dans le secteur public :

- Les **Etablissements Publics Agricoles (EPLEPPA)** via leurs :
 - centres de formation professionnelle et de promotion agricoles (CFPPA)
 - centres de formation d'apprentis (CFA)
 - lycée d'enseignement général et technologique agricole (LEGTA) ou Lycée professionnel agricole (LPA)



Dans le secteur privé :

- Les **écoles des courses hippiques AFASEC**, établissements privés sous contrat directement en contact avec les deux sociétés mères du secteur
- Les **maisons familiales rurales (MFR)**, centres de formation sous statut associatif et sous contrat avec l'Etat ou les Régions

Ci-dessous la carte de la répartition des organismes de formation Courses en France (métropole) délivrant le CAP agricole Lad/Cavalier d'entraînement :



Il n'existe que très peu de centres de formation qui préparent au **débouillage** et au **pré-entraînement** des chevaux de courses du fait de la non reconnaissance de la spécialité par l'institution. Il s'agit pourtant d'une compétence spécifique, de plus en plus recherchée par les employeurs.

Les chiffres présentés ci-dessous concernent tous les organismes de formation en France et pas seulement ceux spécifiquement orientés vers les courses hippiques.



A Des effectifs en formations agricoles plutôt à la baisse

4 voies de formation existent pour obtenir une qualification dans la filière équine :

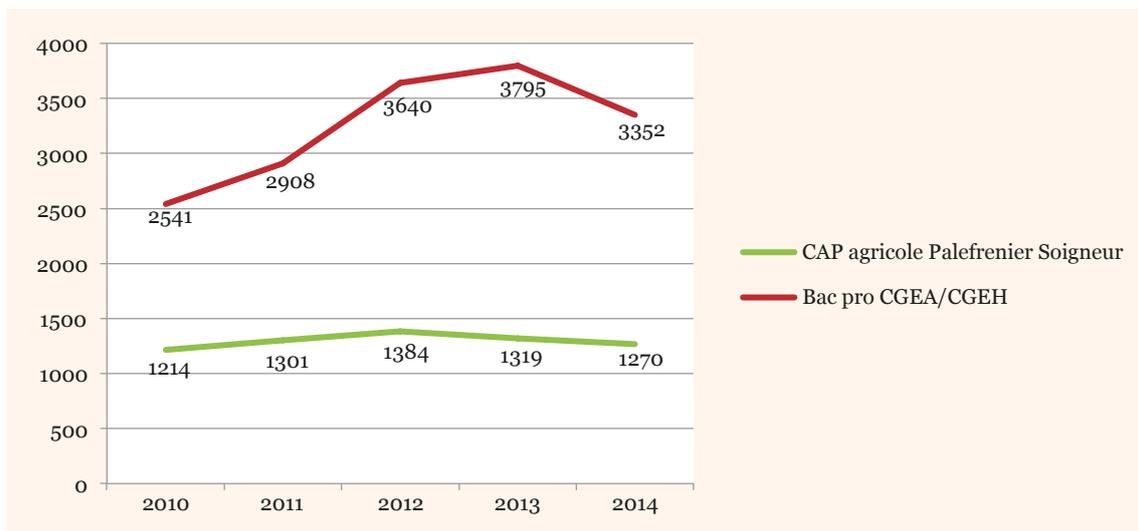
- la **formation initiale scolaire** : elle désigne la première formation obtenue au terme d'un cycle d'étude suivi dans le cadre scolaire. Le statut de l'élève est celui du statut scolaire lycéen ou étudiant. Les stages sont non rémunérés.
- la **formation par apprentissage** : elle désigne le fait de se former tout en étant rémunéré. L'apprenant a le statut de salarié de l'entreprise qui accepte de le recruter par le biais d'un contrat d'apprentissage.
- la **formation professionnelle continue** (aussi connue sous l'appellation « formations pour adultes ») : elle permet d'acquérir de nouvelles compétences durant sa vie active pour le retour ou le maintien dans l'emploi et pour sécuriser ou optimiser les parcours professionnels. Elle s'adresse aux demandeurs d'emploi comme aux **salariés**, aux jeunes comme aux adultes à travers divers dispositifs.
- la **validation des acquis de l'expérience** (VAE) : elle permet de faire reconnaître ses compétences devant un jury suite au montage d'un dossier décrivant votre expérience dans le domaine de la certification visée.

1. Toutes voies de formation confondues

Le CAP agricole Palefrenier Soigneur et le Bac professionnel CGEH sont les piliers des formations agricoles équines. Ils comptabilisent à eux seuls 86% des effectifs à la rentrée 2014. Depuis 2012, leur fréquentation chute chacune de 8% en termes d'effectifs.

La suppression du Bac professionnel Conduite et Gestion de l'Exploitation Agricole (CGEA) option élevage et valorisation du cheval en 2013 se fait directement ressentir sur cette période. Aussi, les jeunes semblent avoir des difficultés à trouver un maître d'apprentissage pour suivre le CAP agricole Palefrenier-soigneur.

Figure 22 : Evolution des effectifs en formation CAP agricole Soigneur d'équidés et Bac professionnel CGEH

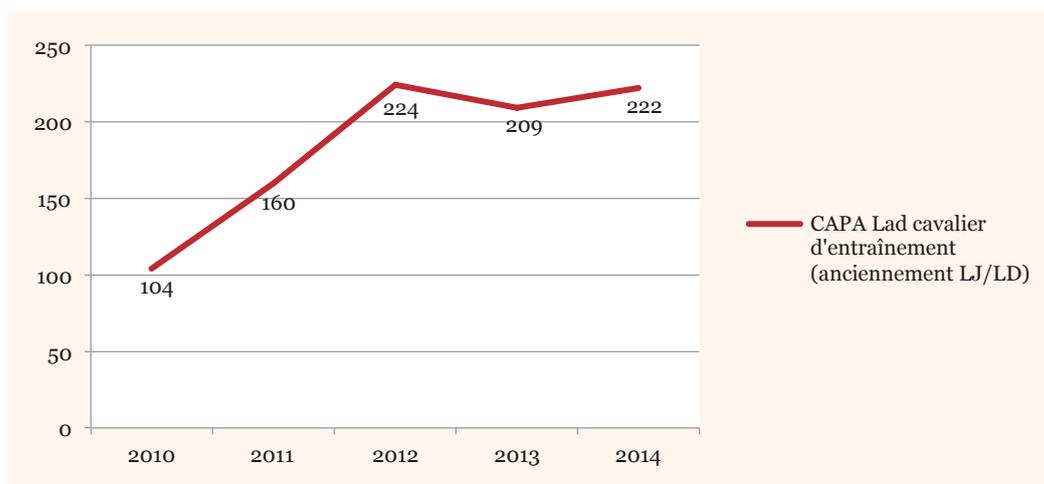


Source : MAAF, 2016

Aussi, après une envolée de ses effectifs entre 2010 et 2012, la seule formation consacrée exclusivement aux métiers des courses hippiques, le CAP agricole Lad-Cavalier d'Entraînement (LCE), connaît en 2013, suite à la rénovation de son diplôme, une chute de ses effectifs. En 2014, la fréquentation de cette formation repart à la hausse (+6% d'effectifs par rapport à 2013).



Figure 23 : Evolution des effectifs en formation CAP agricole Lad-Cavalier d'Entraînement



Source : MAAF, 2016

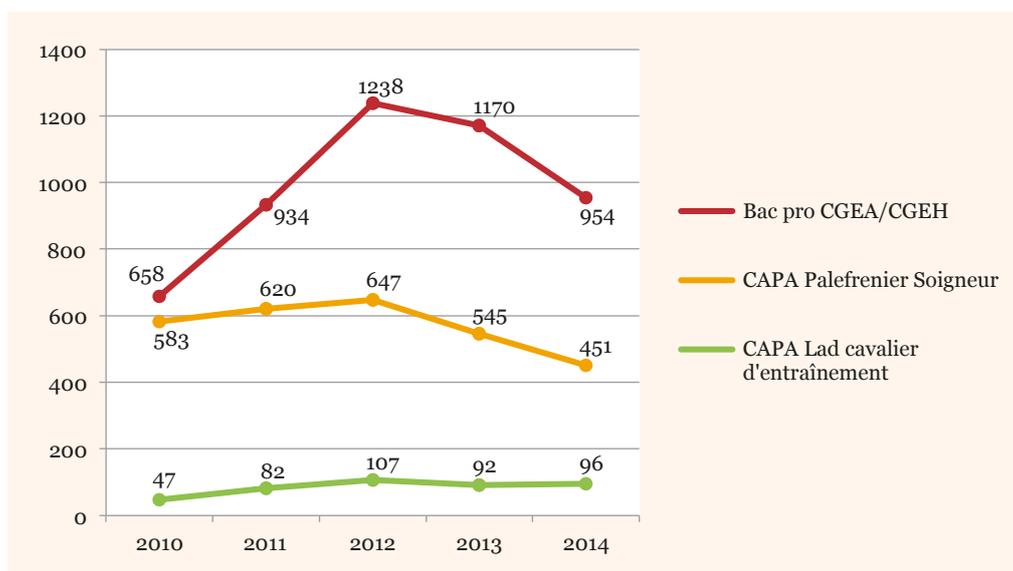
2. En apprentissage

En formations « filière équine », on compte 2 384 apprentis en 2014¹⁴. Ils suivent majoritairement des formations de niveau IV.

Entre 2012 et 2014, mis à part en BPREH et en CAP Sellier-harnacheur, toutes les formations agricoles voient leurs effectifs en apprentissage diminuer. Les filières soigneurs d'équidés et maréchal-ferrant sont les plus impactées.

Comme le montre la figure ci-dessous, les apprentis en bac professionnel CGEH et CAP agricole Lad-Cavalier d'Entraînement chutent respectivement de 23% et 10% entre 2012 et 2014.

Figure 24 : Les formations « filière équine » qui voient leurs effectifs d'apprentis diminuer entre 2012 et 2014



Source : Ministères, organismes de formation habilités, 2016

¹⁴ Les effectifs en apprentissage en BPJEPS activités équestres n'ayant pas été transmis par le ministère, nous les avons estimés à 1/3 des effectifs totaux.



La féminisation se développe dans l'apprentissage.

Toutes formations équines confondues, en 2014, les femmes sont moins nombreuses à suivre des parcours de formation en apprentissage qu'en formation initiale scolaire (respectivement 64% contre 83%). Les difficultés rencontrées par les jeunes filles pour trouver un contrat d'apprentissage expliquent vraisemblablement ce décalage. Toutefois, la présence des femmes apprenties en filière équine est nettement supérieure à celle de l'ensemble des filières agricoles où le taux de féminisation est de 16%¹⁵.

Néanmoins, les évolutions 2010-2014 montrent une augmentation de la féminisation dans l'apprentissage (+4% de femmes en apprentissage entre 2010 et 2014). La présence des femmes augmente dans les effectifs déjà très fortement féminisés comme en Bac professionnel. Le fait marquant de ces dernières années est la féminisation des filières masculines, comme la formation de cavalier d'entraînement (+13% de femmes entre 2011 et 2014).

À retenir :

- Chute des effectifs en CAPA Palefrenier Soigneur et Bac professionnel CGEH (toutes formations équines confondues)
- Stabilisation des effectifs en CAPA Lad-Cavalier d'Entraînement
- L'apprentissage, principale voie de formation touchée par la baisse de ces effectifs

¹⁵ Repères et références statistiques, les apprentis, Ministère de l'éducation nationale, système d'information sur la formation des apprentis (SIFA), 2010



B Déperdition d'élèves et réussite aux examens dans les formations équinés agricoles

Dans certaines formations, l'abandon en cours d'année scolaire est relativement fréquent. Les CAP agricoles 1^{ère} année d'étude sont fortement touchés par ce phénomène d'érosion alors que la 2^e année est moins impactée. Cela met en exergue une probable difficulté d'orientation des apprenants.

Tableau 8 : Déperdition du nombre d'élèves dans les diplômes délivrés par le ministère de l'Agriculture sur l'année scolaire 2014/2015

Formations	% de déperdition		
	Hommes	Femmes	Total
CAPA Lad-Cavalier d'Entraînement Année 1	7	18	14
CAPA Lad-Cavalier d'Entraînement Année 2	13	20	17
CAPA Soigneur d'équidés Année 1	15	7	8
CAPA Soigneur d'équidés Année 2	4	3	3
CAPA Maréchalerie Année 1	2	0	2
CAPA Maréchalerie Année 2	2	8	3
CAP Sellier-Harnacheur Année 1	0	22	18
CAP Sellier-Harnacheur Année 2	0	10	9
Seconde pro CGEH	3	8	7
Première pro CGEH	4	5	4
Terminale pro CGEH	6	3	3

Source : Ministère de l'Agriculture, 2016

C'est dans les formations de Sellier-harnacheur et Lad-cavalier d'entraînement qu'il y a le plus de déperdition, surtout chez les femmes. Pour le CAP agricole Lad-cavalier d'entraînement, les exigences mentales et physiques de la formation et du métier auxquelles les jeunes issus de centres équestres ne sont pas forcément préparés peuvent être à l'origine de ces abandons. Ce CAP agricole présente pour autant le plus fort taux de réussite aux examens (Cf. tableau ci-dessous).

Les chiffres du CAP sellier-harnacheur sont élevés mais ne représentent qu'1 ou 2 abandons à l'échelle d'un effectif très faible. Ce pourcentage est donc à relativiser.

Le CAP agricole Soigneur d'équidés connaît une déperdition essentiellement au cours de la 1^{ère} année qui touche davantage les garçons. Le taux de réussite de ce CAP agricole est au-dessus du taux moyen de réussite des CAP agricoles « Cheval » estimé à 82% en 2015.



Tableau 9 : Les résultats aux examens 2015

Examen	Taux de réussite (toutes voies de formation confondues)
Bac professionnel Conduite et gestion des entreprises hippiques (CGEH)	81%
CAPA Lad-cavalier d'entraînement (LCE)	98%
CAPA Maréchal-ferrant	63%
CAPA Soigneur d'équidés (SE)	93%

Source : Ministère de l'Agriculture, 2016

À retenir :

- En 2015, la formation de lad-cavalier d'entraînement présente le plus de déperdition d'effectifs en cours de formation surtout chez les femmes, avec le CAP sellier-harnacheur.
- Les taux de réussite aux examens du CAP agricole Lad-Cavalier d'Entraînement sont les plus élevés et dépassent le taux moyen de réussite des CAP agricoles « cheval » en 2015.



PARTIE

V

L'adéquation formation-emploi

A L'insertion, 3 mois après obtention du diplôme

L'AFASEC réalise des enquêtes d'insertion 3 mois après la sortie de formation de leurs élèves. Pour leurs promotions 2015 qui totalisent 54 apprenants en CAP agricole Lad-Cavalier d'Entraînement (LCE) et 102 apprenants en Bac Professionnel Conduite et Gestion de l'Entreprise Hippique (CGEH), le tableau ci-dessous montre que :

- 30% des effectifs poursuivent leurs études. Le public de CAP agricole en formation initiale scolaire est le plus concerné par ces poursuites d'études.
- 76% des apprentis CAP agricole ou Bac Pro sont en emploi 3 mois après la fin de leur formation contre 44% des élèves/stagiaires ayant suivi ces formations par la voie de la formation initiale scolaire ou continue. L'apprentissage est donc la voie la plus appropriée pour une insertion rapide dans le monde du travail.
- Les Bac professionnels ont une meilleure insertion 3 mois après la fin de leur formation que les CAPA ; ces-derniers ayant tendance à poursuivre leurs études pour atteindre un niveau de formation supérieur.

L'insertion, tous diplômes et toutes voies de formation confondus, se fait à 96% dans le secteur des Courses Hippiques.

Tableau 10 : Devenir des sortants de 2015 des écoles AFASEC 3 mois après la fin de formation

Par diplôme

	NB Sortants	En emploi (CDI/CDD)		Poursuite études		Total sorties positives		Recherche emploi		Inconnu	
		Total		NB	%	NB	%	NB	%	NB	%
		NB	%								
CAPA APP	10	6	60,0	0	0	6	60,0	2	20,0	2	20,0
CAPA CFPP	44	14	31,8	26	59,1	40	90,9	2	4,5	2	4,5
TOTAL CAPA	54	20	37,0	26	48,1	46	85,2	4	7,4	4	7,4
BAC PRO APP	61	48	78,7	7	11,5	55	90,2	1	1,6	5	8,2
BAC PRO CFPP	41	23	56,1	10	24,4	33	80,5	4	9,8	4	9,8
TOTAL BAC PRO	102	71	69,6	17	16,7	88	86,3	5	4,9	9	8,8
TOTAL	156	91	58,3	43	27,6	134	85,9	9	5,8	13	8,3

Source : AFASEC, 2016





Par voie de formation

	NB Sortants	En emploi (CDI/CDD)		Poursuite études		Total sorties positives		Recherche emploi		Inconnu	
		Total		NB	%	NB	%	NB	%	NB	%
		NB	%								
CAPA APP	10	6	60,0	0	0	6	60,0	2	20,0	2	20,0
CAPA CFPP	61	48	78,7	7	11,5	55	90,2	1	1,6	5	8,2
TOTAL CAPA	71	54	76,1	7	9,9	61	85,9	3	4,2	7	9,9
BAC PRO APP	44	14	31,8	26	59,1	40	90,9	2	4,5	2	4,5
BAC PRO CFPP	41	23	56,1	10	24,4	33	80,5	4	9,8	4	9,8
TOTAL BAC PRO	85	37	43,5	36	42,4	73	85,9	6	7,1	6	7,1
TOTAL	156	91	58,3	43	27,6	134	85,9	9	5,8	13	8,3

Source : AFASEC, 2016

A retenir :

- 48% des effectifs en CAPA poursuivent leurs études ; le public d'élèves et non d'apprentis est majoritairement concerné.
- L'apprentissage est la voie la plus appropriée pour une insertion rapide dans le monde du travail.
- Les Bac professionnels ont une meilleure insertion 3 mois après la fin de leur formation que les CAPA.



B La demande des employeurs

1. Le cavalier d'entraînement, un métier très demandé

54% des employeurs interrogés sur les métiers qui sont pour eux en demande croissante de candidats, citent le « cavalier d'entraînement » et « lad-driver/lad-jockey ». Viennent ensuite les maréchaux-ferrant spécialisés « Courses » (15%). Le métier de Garçon de voyage n'est cité que par 9% d'entre eux.

Depuis 2013, au sein du service équi-ressources, le cavalier d'entraînement et le garçon de cours figurent en tête de liste parmi les offres d'emploi du secteur.

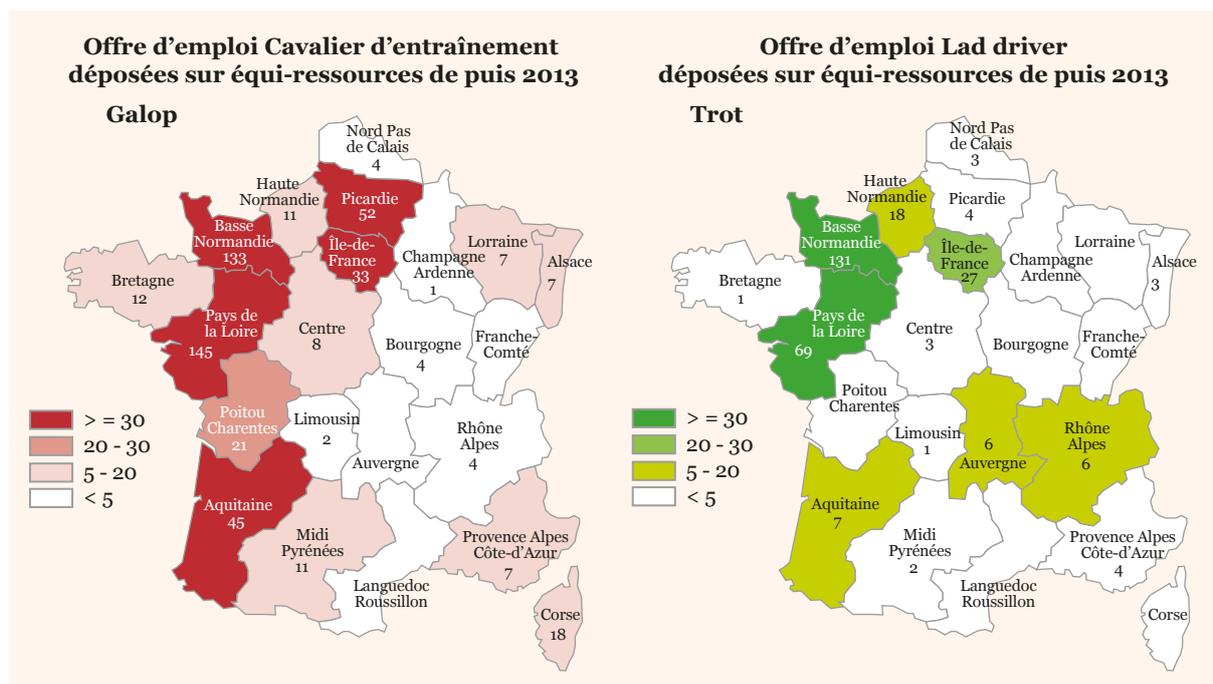
Tableau 11 : Classement des 6 premiers métiers demandés par les employeurs Courses d'équi-ressources

Secteur Courses	Nb offres d'emploi (période 2013-2016)	%
Cavalier d'entraînement	535	29%
Garçon de cour	491	26%
Lad-driver / Lad-jockey	285	15%
Assistant d'élevage	119	6%
Cavalier débouillage / pré-entraînement	102	6%
Autres métiers Courses (entraîneur, premier garçon, responsable d'élevage, agent d'entretien, ...)	329	18%
Total	1861	100

Source : équi-ressources, 2016

Au Trot comme au Galop, les régions les plus pourvoyeuses d'emploi de cavalier d'entraînement et lad-driver/lad-jockey sont les Pays de la Loire et la Normandie. Viennent ensuite :

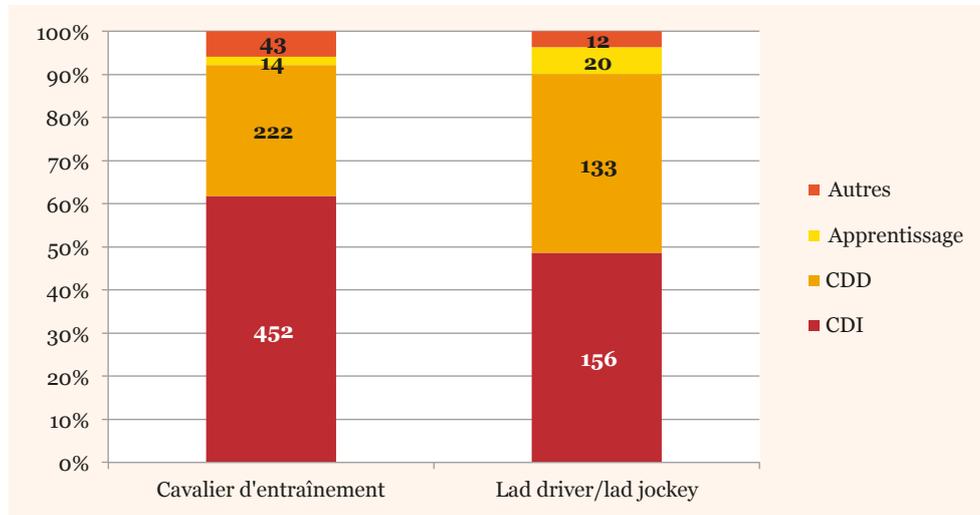
- l'Île-de-France, l'Aquitaine, Auvergne et Rhône-Alpes (Trot)
- la Picardie, l'Aquitaine, l'Île-de-France et Poitou-Charentes (Galop)





Les employeurs de cavaliers d'entraînement cherchent à fidéliser leurs équipes pour travailler leurs lots de chevaux. 6 offres d'emploi sur 10 sont des CDI. Au Trot, autant de CDI sont proposés que de CDD proposés.

Figure 25 : Part des types de contrats proposés aux cavaliers d'entraînement et lad-drivers / lad-jockeys entre 2013 et 2016



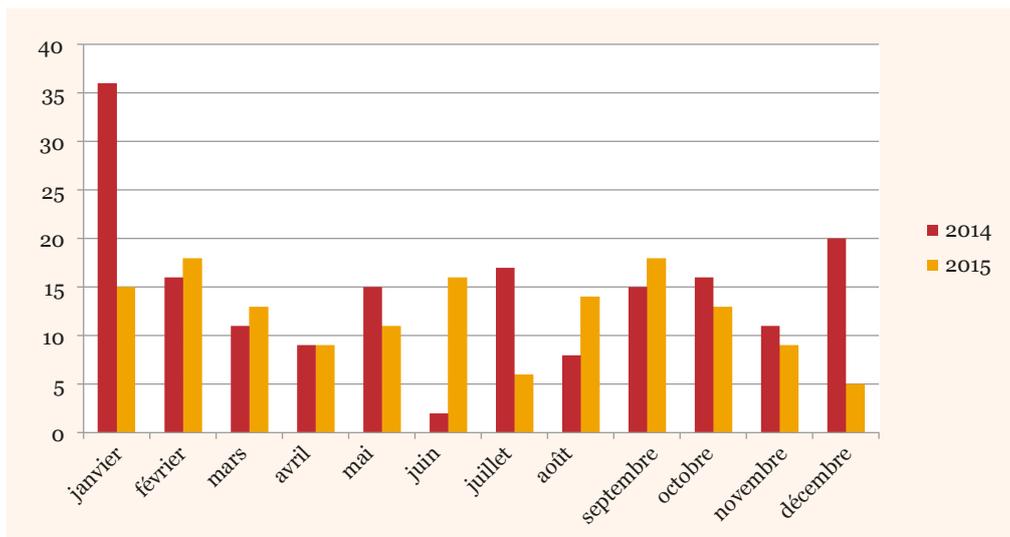
Source : équi-ressources, 2016

2. Un marché du travail qui évolue en fonction des saisons

Les **cavaliers d'entraînement** sont plus recherchés en hiver (décembre-janvier-février) et en début d'année scolaire (septembre-octobre).

Dans le secteur des courses hippiques, les employeurs commencent à chercher dès septembre des salariés pour anticiper la surcharge de travail hivernale. Cependant, l'effet de saisonnalité tend à s'amoindrir sur l'activité d'entraînement, le calendrier de réunions étant désormais plus étalé sur toute l'année.

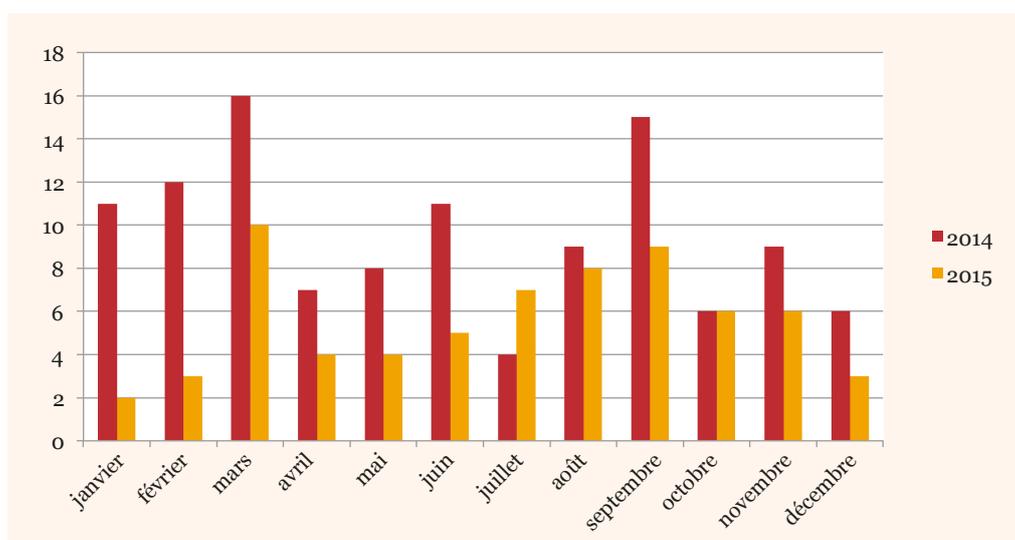
Figure 26 : Nombre d'offres d'emploi de cavalier d'entraînement déposées sur équi-ressources en 2014 et 2015



Source : équi-ressources, 2016

Les offres d'emplois de **lad-jockey/lad-driver** se concentrent en mars et en septembre. Le reste de l'année, la demande est relativement homogène. En 2015, la part des CDD est plus importante en juin et juillet.

Figure 27 : Nombre d'offres d'emploi de lad-jockey/lad-driver déposées sur équi-ressources en 2014 et 2015



Source : équi-ressources, 2016

Même si 6 employeurs enquêtés sur 10 sont satisfaits de leurs effectifs en personnel à la période où nous les avons questionnés (en février 2014), les employeurs insatisfaits, eux, précisent que les moments de tension en personnel se ressentent :

- lors des surcroûts d'activité/de travail (déboussages, entraînements),
- lors d'absences temporaires de leur personnel (maladie, vacances, ...).

Verbatim Trot : « J'embauche 2 salariés en plus 4 mois en hiver, je commence à chercher dès septembre ».

3. Les recrutements

Sur les 188 employeurs interrogés, 142 ont recruté en 2013 un total de 226 personnes.

Tableau 12 : Les résultats aux examens 2015

Secteur d'activité	Nombre de recrutements en 2013
Trot	77
Galop	98
Déboussage/pré-entraînement	51
<i>Dont déboussage/pré-entraînement Trot</i>	3
<i>Dont déboussage/pré-entraînement Galop</i>	48
Total	226

Source : Ifce-OMEFFE, d'après enquêtes Ifce/AFASEC 2013

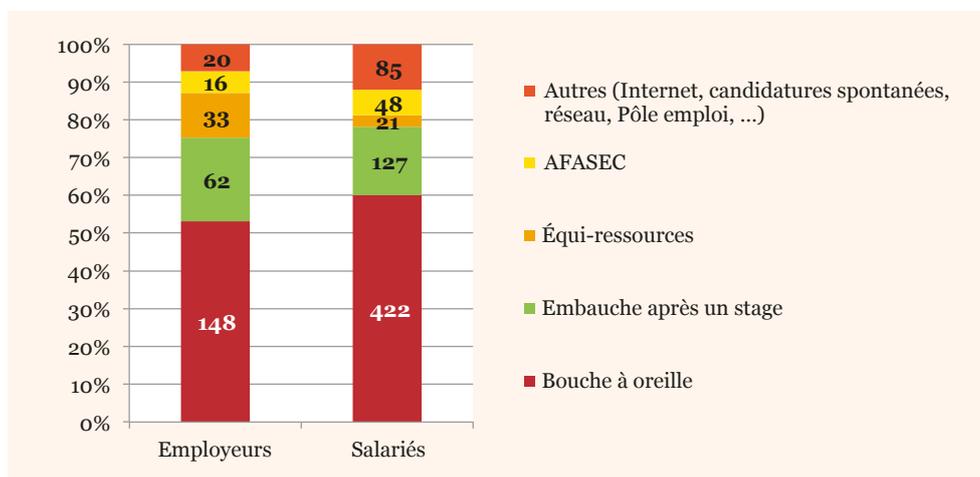
Un quart ont des projets de recrutement immédiat ou dans les 6 mois sur des postes de cavaliers d'entraînement et de lad-jockeys.

Ces chiffres prouvent une réelle activité du marché de l'emploi dans le secteur des courses hippiques et ce, malgré les contraintes liées au coût de la main d'œuvre. Les tâches inhérentes à l'entraînement restent peu mécanisées et nécessitent obligatoirement l'intervention humaine donc une main d'œuvre proportionnelle au nombre de chevaux à l'entraînement.



La plupart des recrutements s'opèrent dans un délai d'un mois¹⁶. 26% des entraîneurs recrutent en seulement 1 semaine. Ce phénomène s'explique sûrement du fait de l'usage du bouche à oreille, utilisé comme mode de recrutement par 78% des employeurs interrogés. L'embauche après un stage est le 2e canal de recrutement.

Figure 28 : Les principaux canaux utilisés par les employeurs et salariés des écuries de courses pour recruter/trouver un emploi



Source : enquêtes Ifce/AFASEC 2013

4. Les compétences et expériences attendues du personnel sont différentes au Trot et au Galop

Les enquêtes Ifce/AFASEC et l'analyse d'un panel d'offres d'emploi¹⁷ de lad-jockey/lad-driver d'équi-ressources, font ressortir une différence en fonction des secteurs d'activité des entraîneurs.

• L'expérience

Sur équi-ressources, pour les années 2014 et 2015, une expérience de 1 à 3 ans est demandée pour 61% des offres d'emploi de lad-jockey/lad-driver et 59% des offres d'emploi de cavalier d'entraînement.

Au Trot, les candidats débutants sont autant demandés que ceux ayant une expérience de 1 à 3 ans ; contrairement au Galop où les employeurs recherchent davantage des candidats ayant entre 1 à 6 ans d'expérience, surtout quand ils pratiquent la discipline de l'obstacle.

Mis à part l'expérience des candidats dans l'entraînement des chevaux de courses, les employeurs sont attentifs :

- au Galop, à l'expérience des candidats en écurie de sport
- au Trot, à l'expérience des candidats en élevage

• La formation

Sur équi-ressources, pour les années 2014 et 2015, moins de 10% des offres d'emploi de Lad-driver/Lad-jockey et cavalier d'entraînement déposées précisent un diplôme exigé/souhaité pour décrocher le poste.

Verbatim Trot : « Dans le domaine technique des courses, c'est l'expérience qui prime par rapport à la formation ».

- Au Galop, les employeurs semblent être moins exigeants sur le niveau de formation de leurs employés : 27% acceptent des candidats sans diplôme, contre 16% au Trot. Viennent ensuite, tous secteurs confondus, les formations de niveau V (CAPA, BEPA) comme étant souhaitées.

¹⁶ taux de réponse : 77%

¹⁷ Panel de 323 offres d'emploi de cavalier d'entraînement et 181 offres d'emploi de Lad-driver/lad-jockey (période 2014-2015)



• Les compétences

Malgré une absence d'exigence manifeste des employeurs sur les qualifications à détenir par leur futur salarié, les compétences, elles, sont plus précises.

Tableau 13 : Les principales compétences souhaitées/exigées par les employeurs d'équi-ressources en 2014 et 2015

	Compétence principale	Compétence secondaire	Compétence tertiaire
Cavalière d'entraînement	>= Galop 7	Débourrage	
Lad-jockey/lad-driver	Débourrage	Conduite de tracteur	Permis BE

Source : équi-ressources, 2016

Les enquêtes viennent compléter ces informations :

- Tous secteurs confondus, la maîtrise de la langue française (grammaire, conjugaison, expression, vocabulaire...) apparaît comme un élément important du profil recherché par les employeurs. 50% d'entre eux l'ont citée. L'anglais quant à lui est cité pour 10% d'entre eux au Galop et 6% au Trot. Les compétences en comptabilité-gestion et informatique ne sont pas une priorité.
- Tous secteurs confondus, les soins aux chevaux sont la compétence principale exigée des employeurs. Vient ensuite :
 - au Galop, le niveau d'équitation, qui doit être d'un niveau Galop 7 puis la capacité à transporter des animaux vivants avec la détention du CAPTAV.
 - au Trot, le niveau de monte/drive puis les compétences en travaux, d'entretien et de maîtrise du matériel agricole.

Verbatim employeur Trot : « Il y a un manque de formation sur des métiers annexes tel que la maréchalerie. L'AFASEC devrait se pencher sur des activités comme la maréchalerie et la bourrellerie. Il faudrait s'inspirer de l'ancienne formation maréchalerie du Pin, en l'adaptant pour les adultes sur des périodes courtes (maximum 18 mois). Il faudrait également mettre un point d'honneur à la formation « débouillage/pré-entraînement » pour que les jeunes soient capables de débouiller et d'amener les chevaux jusqu'aux qualifications ».

• Les savoir-être

- L'autonomie et la ponctualité sont les savoir-être les plus recherchés par les employeurs chez les salariés. Ensuite, viennent la capacité à travailler en équipe et la présentation. La ponctualité est un facteur de réussite au sein d'une écurie de courses. Le travail des salariés peut vite être impacté par des retards induit par des collègues de travail.

À retenir :

	Calendrier de recrutement	Principales zones de recrutement	Contrats majoritaires proposés	Expérience	Formation	Compétences recherchées
Cavalière d'entraînement	Déc. – janv. – fév. et Sept. – oct.	Pays de la Loire Normandie Picardie	CDI	1-3 ans	Indifférent	>= Galop 7 – Débourrage – Soins aux chevaux – CAPTAV
Lad-jockey-lad-driver	Mars Sept.	Normandie	CDD/CDI	1-3 ans	Indifférent	– Débourrage – Conduite de tracteur – Permis BE – Soins aux chevaux

Source : équi-ressources, 2016



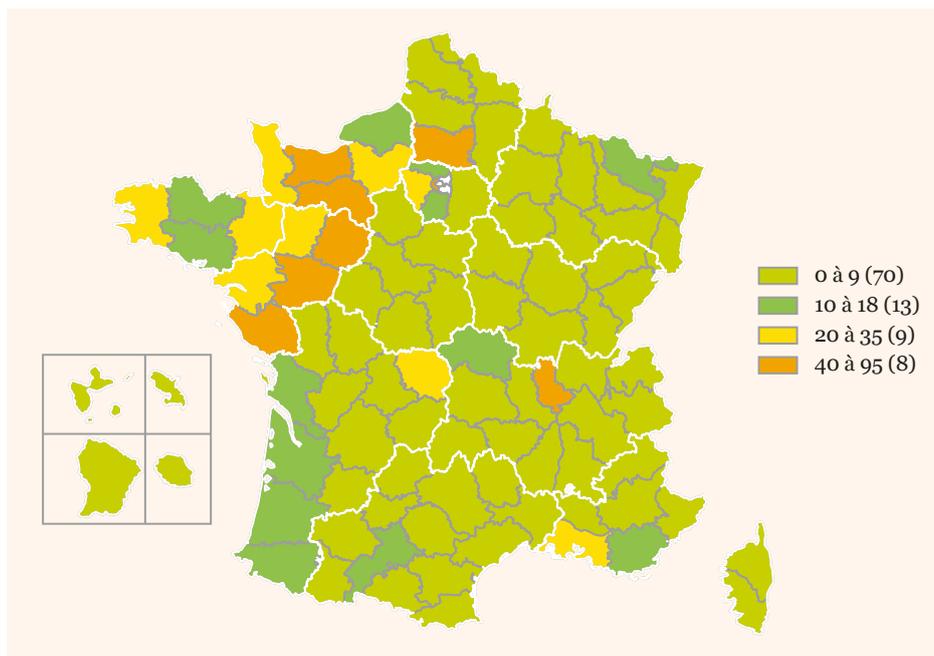
C Le profil des postulants équi-ressources

1. De nombreuses femmes candidates

En 2015, 65% des candidats aux emplois de cavalier d'entraînement et 46% aux métiers de lad-jockey/lad-driver sont des femmes.

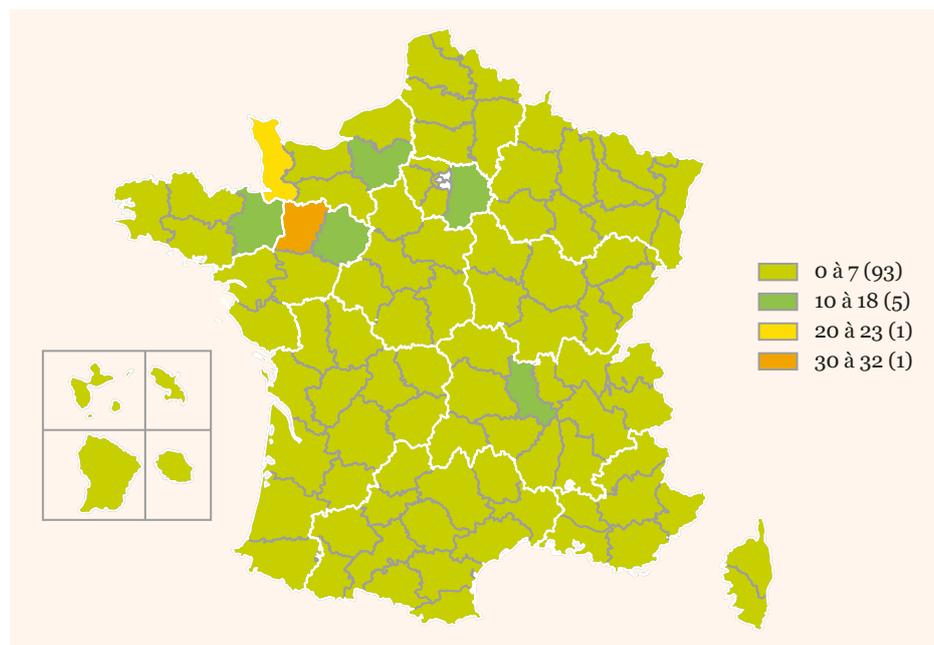
Les candidats sont répartis dans les bons bassins d'emploi :

Figure 29 : Répartition géographique des candidats aux postes de cavalier d'entraînement en 2015



Source : équi-ressources, 2016

Figure 30 : Répartition géographique des candidats aux postes de lad-jockey/lad-driver en 2015



Source : équi-ressources, 2016

Ils possèdent essentiellement des diplômes de niveaux V et IV : CAPA, BEPA, Bac professionnels pour la plupart.

Leurs compétences au regard des exigences des employeurs semblent être en phase concernant le niveau technique équestre mais décalées concernant la détention du permis BE.

Tableau 14 : Adéquation des compétences entre la demande des employeurs et le profil des candidats

	Galop 6-7		Permis BE	
	employeurs	candidats	employeurs	candidats
Cavalier d'entraînement	36%	43 %		
Lad-jockey/Lad-driver			25%	13%

Source : équi-ressources, 2016

Lecture : pour les postes de cavalier d'entraînement en 2014 et 2015, 36% des employeurs souhaitent que leur futur salarié ait le niveau Galop 6 ou 7 et 43% des candidats postulant le détiennent.

2. De nombreux hommes retenus

a) Une minorité de femmes recrutées contrairement aux autres secteurs

Tous secteurs équins confondus, en 2015 sur équi-ressources, 6 candidats recrutés sur 10 sont des femmes. Or, les taux d'embauche des femmes les plus bas concernent les offres d'emploi de cavalier d'entraînement (47%) et de lad-driver/lad-jockey (28%).

b) Des candidats retenus qui détiennent des niveaux de formation correspondant à l'exercice de leur futur métier

La majorité des candidats ayant pourvu une offre d'emploi et mentionnant leur diplôme sur leur CV disposent au minimum de la formation correspondant à l'emploi (Cf. tableau ci-dessous). La formation est une donnée importante sur laquelle les recruteurs s'appuient. Les candidats retenus dans les métiers des courses hippiques (cavalier d'entraînement et lad-jockey/lad-driver) sont majoritairement titulaires d'une formation de niveau V.

Tableau 15 : Les niveaux de formation des candidats recrutés

	Niveau V	Niveau IV	Niveau III	Niveau II	Niveau I	Non renseigné	Aucun
Cavalier d'entraînement	30%	31%	8%	1%	1%	25%	4%
Lad-jockey/Lad-driver	54%	30%	3%	2%	0%	11%	0%

Source : équi-ressources, 2016

Lecture : Parmi les candidats 2014 et 2015 retenus à un poste de cavalier d'entraînement, 30% ont le niveau V, 31% le niveau IV, 8% le niveau III, 15% le niveau II, 1% le niveau I, 25% n'ont pas renseigné le niveau de formation acquis et 4% sont sans niveau de qualification



c) Des compétences en adéquation avec les besoins des employeurs

Concernant le permis BE, les employeurs semblent abaisser leurs exigences.

Tableau 16 : Adéquation des compétences entre la demande des employeurs et le profil des candidats retenus en termes de niveau en techniques équestres et de détention du permis BE

Métiers	Galop 7 et plus			Permis BE		
	Employeurs	Candidats retenus	Candidats	Employeurs	Candidats retenus	Candidats
Cavalier d'entraînement	35%	43%	43%			
Lad-jockey/Lad-driver				25%	18%	13%

Source : équi-ressources, 2016

Lecture : pour les postes de cavalier d'entraînement en 2014 et 2015, 35% des employeurs souhaitent la détention du Galop 7 voire plus pour leur futur salarié, 43% des candidats retenus le détiennent alors que 43% des candidats postulant le détenaient.

À retenir :

- Les compétences des candidats aux postes de cavalier d'entraînement et lad-driver/lad-jockey semblent être en phase avec les attentes des employeurs concernant le niveau technique équestre mais décalées concernant la détention du permis BE.
- Les taux d'embauche des femmes sont les plus faibles : cavalier d'entraînement (47%) et de lad-driver/lad-jockey (28%).
- Les candidats retenus dans les métiers des courses hippiques (cavalier d'entraînement et lad-jockey/lad-driver) sont majoritairement titulaires d'une formation de niveau V.

D Le cavalier d'entraînement : les tensions sur le marché du travail

C'est dans le secteur du Galop que les employeurs disent rencontrer le plus de difficultés de recrutement. Le rapprochement entre offres d'emploi et candidatures traitées par équi-ressources permet de confirmer ces difficultés.

Deux critères sont retenus :

- un critère quantitatif, lorsque le nombre de candidatures déposées (taux de tension) ou le nombre de candidatures retenues par offre (taux de satisfaction) est insuffisant,
- un critère qualitatif, lorsque les candidatures, bien que suffisamment nombreuses, ne sont pas satisfaisantes pour les employeurs en raison de lacunes en matière de qualifications ou d'expérience.

Dans l'emploi équin où la dimension « loisir » et « passion » tient une place singulière, l'aspect qualitatif de l'adéquation offres d'emploi/candidatures est particulièrement important.

Dans un premier temps, les métiers en tension seront identifiés en se basant sur l'aspect quantitatif. Puis, l'analyse qualitative sera présentée pour comprendre pourquoi les métiers identifiés connaissent des difficultés de recrutement.

1. Un manque de cavaliers d'entraînement qualifiés disponible ?

Sur la base de données d'équi-ressources, il y a plus de candidatures que d'offres d'emploi (**taux de tension < 0,8**) pour les postes de lad-driver/lad-jockey et cavalier d'entraînement. Les employeurs recruteurs reçoivent respectivement, en moyenne, 23 à 27 candidatures par offre d'emploi. Ils ont un large choix de candidats selon la méthode d'interprétation de Pôle emploi¹⁸.

Tableau 17 : taux de tension et de satisfaction des offres d'emploi de cavalier d'entraînement et de lad-driver/lad-jockey déposées en 2015

	Lad-driver/ lad-jockey	Cavalier d'entraînement
Nb d'offres d'emploi	67	208
Nb de candidatures reçues	1525	5566
Taux de tension	4%	4%
Nb moyen de candidatures / offre d'emploi	23	27
Nb d'offres d'emploi pourvues	54	141
Taux de satisfaction	81%	68%

Source : équi-ressources, 2016

Face à ces nombreuses candidatures, les employeurs recrutent-ils pour autant un salarié suite à la parution de leur offre ? Même s'il y a toujours des employeurs qui ne trouvent pas le candidat adéquat (**taux de satisfaction < 1**), en moyenne :

- 7 offres d'emploi sur 10 de cavalier d'entraînement aboutissent à un recrutement dans les 7 semaines,
- 8 offres d'emploi sur 10 de lad-driver/lad-jockey aboutissent à un recrutement dans les 6 semaines.

Ce délai moyen de recrutement est à relativiser dans le sens où de plus en plus d'employeurs s'y prennent à l'avance pour trouver leurs salariés ; il en est par conséquent d'autant plus rallongé. Le tableau ci-dessous reprend ces délais de recrutement par métier ainsi que la proportion de candidats équi-ressources retenus.

18 Zoom territorial département du Finistère, Pôle emploi, mai 2016



Tableau 18 : Les délais moyens de recrutement et la proportion de candidats équi-ressources retenus par métier en 2014 et 2015

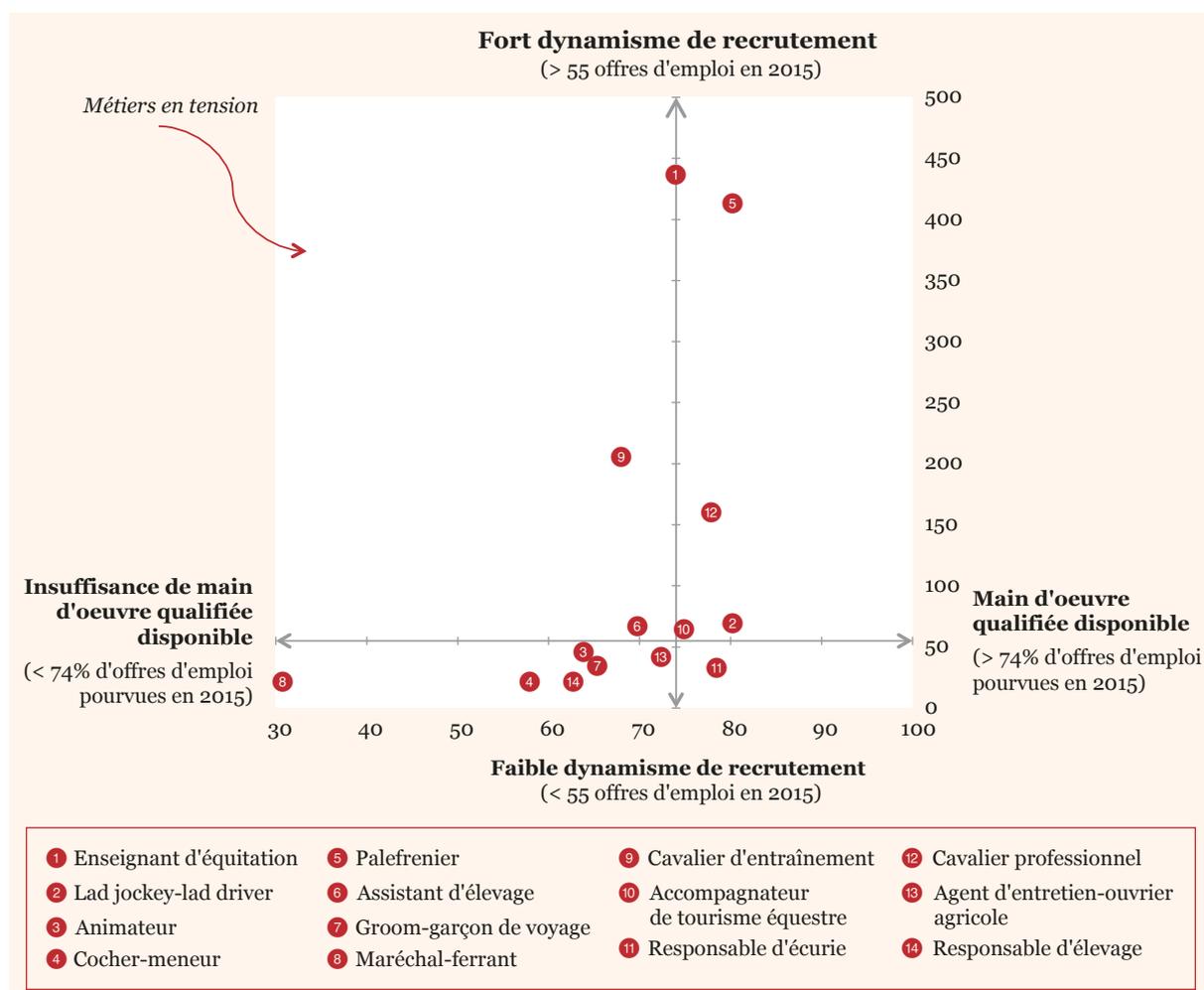
Métier	Délai de recrutement (en semaines)	Part de candidats équi-ressources parmi les candidats retenus (%)
Lad-jockey-Lad-driver	6	54%
Cavalier d'entraînement/débouillage-pré entraînement	7	60%

Source : équi-ressources, 2016

A titre de comparaison, en France, en 2015, tous secteurs d'activité confondus, sur les 1 739 300 projets de recrutement¹⁹, 9 offres d'emploi sur 10 aboutissent à un recrutement. Pour les offres d'emploi qui n'aboutissent à aucun recrutement, soit le besoin de recruter a disparu (34%), soit les employeurs ne trouvent pas de candidats adéquates (50%) soit ils manquent de budget (16%)²⁰.

Parmi les 14 métiers les plus demandés en matière de recrutement sur équi-ressources, les offres d'emploi de lad-jockey/lad-driver sont les mieux satisfaites, que ce soit par un candidat équi-ressources ou par un candidat autre (bouche-à-oreille, réseau, pôle emploi, ...) (Cf. figure ci-dessous).

Figure 31 : Classement des 14 premiers métiers demandés en 2015 selon le taux de satisfaction des offres d'emploi et leur dynamisme de recrutement



Source : OMEFFE, 2016

19 Enquête Besoin en Main-d'oeuvre 2015-Présentation de l'enquête, Pôle Emploi, 2015

20 Les offres non pourvues : Combien sont-elles ? De quoi parle-t-on ?, Pôle Emploi, 2016



Un métier est dit « en tension » dès lors qu'une insuffisance de main d'œuvre qualifiée est constatée face à un fort dynamisme de recrutement. Selon équi-ressources, le métier de **cavalier d'entraînement (secteur Galop)** est celui qui rencontre le plus de tensions quantitatives et, dans une moindre mesure, ceux de **responsable et assistant d'élevage**. Aucun des autres métiers ne semble pouvoir être qualifié de la sorte. En effet, même si les emplois de maréchal-ferrant reçoivent peu de candidatures, on compte une vingtaine d'offres d'emploi par an, apprentissage compris. Le dynamisme de recrutement est donc faible.

2. Les tensions qualitatives ressenties

D'après les remontées terrain et les entretiens avec les représentants de la profession, la situation continue de se dégrader.

La 1^{re} difficulté rencontrée est de trouver des jeunes attirés par le milieu des courses hippiques. Les candidats motivés font de plus en plus défaut en nombre à certains endroits (Pays de la Loire par exemple). Les employeurs semblent regretter le manque de valeurs des candidats recrutés (goût du travail, politesse, respect des chevaux et des hommes).

La 2^e difficulté concerne le manque de compétences des candidats en équitation classique. Alors que 76% des salariés estiment que la formation qu'ils ont suivie est adaptée à leur emploi, ils formulent néanmoins des inadéquations entre les formations Bac professionnel et BTS et les apprentissages nécessaires pour travailler dans une écurie d'entraînement ; ces formations étant principalement tournées vers l'élevage.

Verbatim salarié : « Pas de préparation à l'utilisation des jeunes chevaux, de plus en plus nombreux au sein des écuries ».

Verbatim salariés : « Ecole + patron = contact direct avec la réalité du terrain ».

Les employeurs sont eux plus mitigés sur la qualité des formations délivrées (46% les trouvent moyennement satisfaisantes à insatisfaisantes). Les principaux manques portent sur :

- la culture générale
- l'hippologie et les soins spécifiques au cheval de courses (techniques de récupération après effort, soulagement musculaire et tendineux, etc.).
- le niveau technique à cheval qualifié de « trop basique » ou encore « pas assez de spécialisation (obstacle, Trot) »
- l'actualisation des cours (« techniques enseignées qui ne sont plus à jour »)

Davantage de pratique à cheval s'avère toujours nécessaire dans les cursus de formation ainsi que des approfondissements en travail des jeunes chevaux/débourrage/pré-entraînement. Les employeurs déplorent le manque de connaissance en matière de comportement et de fonctionnement global du poulain.

L'activité spécifique de débouillage/pré-entraînement n'est toujours pas reconnue officiellement dans le secteur des courses hippiques mais rentre de plus en plus dans le mode de préparation des jeunes chevaux : cette activité s'est beaucoup développée et une réelle demande se fait sentir chez les entraîneurs et les professionnels du débouillage/pré-entraînement. Quelques formations spécifiques voient le jour mais connaissent des difficultés à se développer (financement, recherche de partenaires...).

Verbatim employeur : « Les formations agricoles sont dans l'ensemble adaptées à la profession. Il faut informer les jeunes de la réalité du terrain, ne pas faire de vedettariat, et les rendre conscient qu'il y a peu d'appelés en courses ».

Verbatim employeur : « L'activité de débouillage/pré-entraînement est une activité en développement créatrice d'emploi. Il faut absolument la reconnaître ».



À retenir :

- En 2015, en moyenne sur équi-ressources, les employeurs reçoivent 27 à 23 candidatures par offre d'emploi pour les postes de cavalier d'entraînement et lad-driver/lad-jockey.
- Malgré ces candidatures, le métier de cavalier d'entraînement est considéré comme « en tension » car seules 6 offres d'emploi sur 10 aboutissent à un recrutement.
- Les principales raisons évoquées : l'attractivité du métier/la motivation des jeunes diplômés en diminution et les compétences techniques équestres insuffisantes.





Perspectives

A L'impact sur l'emploi des défis économiques et réglementaires actuels

Pas loin de la moitié des employeurs répondants envisagent de changer leur organisation de travail à l'avenir :

- en réduisant leur activité, leur effectif de chevaux et donc leur nombre de salariés pour une majorité d'entre eux
- en changeant l'organisation de travail (cavaliers seulement à cheval et du personnel seulement pour les boxes...)
- en embauchant des salariés étrangers ou en ayant recours à plus de stagiaires/apprenti(e)s
- en accélérant leur méthode d'entraînement des chevaux tout en acceptant de courir plus de risques liés à la sécurité
- en aménageant leurs infrastructures (marcheur, curage mécanique, ...)

B Les actions en faveur de l'emploi et de la formation

1. Les attentes des employeurs vis-à-vis de l'emploi dans le secteur Courses

Même si peu d'employeurs se sont exprimés à ce sujet (32% de taux de réponse), leurs attentes vis-à-vis de l'emploi dans le secteur Courses sont :

• *Autour de la formation des futurs salariés :*

Améliorer la sélection sur les motivations réelles des stagiaires, les rendre polyvalents et bons cavaliers, y compris avec les jeunes chevaux, et envisager plus de passerelles entre la filière sport et la filière course. L'adaptation du statut d'apprenti/stagiaire compte tenu des horaires à effectuer en entreprise.

• *Autour de l'entreprise :*

Alléger les charges salariales et aider les entreprises à l'embauche de jeunes car l'activité d'entraînement requiert beaucoup de personnel pour le travail quotidien des chevaux.



Reconnaître l'activité de débouillage/pré-entraînement qui prend une part essentielle et qui est un passage obligatoire dans le travail des jeunes chevaux.

• **Autour du recrutement :**

Bénéficier d'un service d'aide au recrutement plus abouti (connaissance des métiers et des profils, interlocuteur privilégié) et envisager d'autres formes de salariat : prestations ponctuelles, intérim, groupement d'employeurs « courses ».

2. Les changements souhaités par les salariés désireux de continuer dans cette voie

62% des actifs désireux de poursuivre leur métier souhaitent voir leur salaire augmenter, au Galop comme au Trot, avec notamment la mise en place d'une prime de risque.

Côté salarié, les principales améliorations qui faciliteraient l'exercice de leur métier sont :

- Respecter la législation : temps de repos et heures supplémentaires payées
- Avoir plus de personnel
- Être mieux rémunéré
- Bénéficier de plus de reconnaissance de la part des employeurs
- Faire reconnaître le métier comme pénible et bénéficier de retraite anticipée

Les femmes sont plus en attente d'évolution de carrière, particulièrement au Trot, et les hommes d'amélioration des conditions de travail.

3. La formation professionnelle continue, mal valorisée

Chaque salarié dispose de droit à la formation qui peut être financé par le FAFSEA auquel cotisent les employeurs relevant du régime agricole. 61% des salariés enquêtés ne connaissent pas les Congés Individuels de Formation et Droit Individuel de Formation. Le bilan de compétences semble être le dispositif le plus connu des salariés.

Seuls 10 % des salariés ont bénéficié d'une formation au cours de leur parcours professionnel alors que 30% minimum d'entre eux en auraient besoin.

Les thématiques sur lesquelles les salariés sont demandeurs sont autant liées au cheval (maîtrise des techniques de soins, à la maréchalerie spécialisée ainsi qu'aux techniques d'entraînement et à l'élevage), qu'aux formations « hors cheval » (gestion d'entreprise (comptabilité/gestion, informatique) ainsi que l'apprentissage des langues vivantes (anglais en majorité)).

Les employeurs, de leurs côtés, sont plus attirés par les formations « hors cheval » liés à la gestion de l'entreprise : comptabilité/gestion, langue vivante (anglais) et informatique.

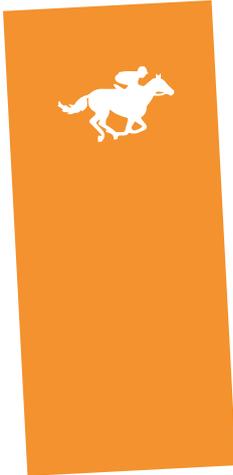
53% des salariés ayant accès à la formation professionnelle continue s'orientent vers le passage du Certificat d'aptitude professionnelle à la conduite d'animaux vivants (CAPTAV). Exemple de formation « Autres » suivies : « CAP Maquillage artistique », « CAP Petite enfance » ou « diplôme de garde équestre ».

Verbatim employeur : « La formation adulte était une bonne chose mais il n'y a plus de financement possible par le FAFSEA. »

Verbatim employeur : « Les entraîneurs devraient plus facilement pouvoir se former aux langues vivantes. Il faudrait faciliter les échanges entre les pays pour les jeunes. »

Verbatim employeur : « Les entraîneurs sont un peu livrés à eux-mêmes au début de leur carrière, il serait bien de pouvoir les accompagner quelques mois au niveau de la gestion de leur structure. En quelques sortes, il faudrait leur donner des clefs de suivi d'entreprise. »





Conclusion

En 2012, le secteur Courses génère 27% des 57 000 emplois exercés à titre d'activité principale dans la filière équine. Les centres d'entraînements de chevaux de courses sont les principaux employeurs de main d'œuvre salariée du secteur. Ils sont impactés, ces dernières années, par une économie en baisse (montant des enjeux hippiques), une hausse des coûts en général (charges salariales, matières premières) et le passage aux 35h qui rend difficile le travail et la valorisation des chevaux de courses au quotidien. L'effet sur l'embauche des salariés se fait ressentir depuis 2012 : alors qu'au Trot, les effectifs se stabilisent, ils chutent de -4% au Galop.

Côté formation, le CAP agricole Lad-Cavalier d'Entraînement semble perdre l'attractivité dont il avait bénéficié avant 2012. Aussi, les effectifs en CAP agricole Palefrenier Soigneur et Bac professionnel Conduite et Gestion de l'Entreprise Hippique chutent également, notamment en ce qui concerne la voie de l'apprentissage.

Alors que des besoins prioritaires en cavaliers d'entraînement, lad-drivers/lad-jockeys et débourreurs se font ressentir, l'analyse des tensions du marché du travail par équi-ressources montre que c'est dans le secteur du Galop que les employeurs rencontrent le plus de difficultés de recrutement. Malgré un nombre relativement important de candidatures reçues par offre d'emploi pour des postes de cavaliers d'entraînement, 3 offres d'emploi sur 10 sont annulées. Les candidats motivés font de plus en plus défaut en nombre à certains endroits (Pays de la Loire par exemple) : il apparaît donc nécessaire de réfléchir à la façon d'amener davantage de jeunes vers ces professions et de développer, si nécessaire les formations susceptibles de les accueillir. Aussi, les employeurs regrettent que les jeunes en formation ne soient pas assez en contact avec les jeunes chevaux et qu'ils manquent de connaissance et de pratique en matière de soins spécifiques au cheval de courses. Pour finir, la féminisation des candidats arrivant sur le marché du travail impacte les habitudes de ce secteur historiquement masculin.

La formation scolaire et professionnelle ainsi que les périodes en entreprise incluses dans les cursus permettent d'acquérir des expériences de base mais ne peuvent conduire à elles seules à une parfaite maîtrise de tous les savoir-faire professionnels demandés ensuite. Les jeunes sortants devraient ainsi continuer à se former tout au long de leurs parcours, en recourant à des formations courtes professionnalisantes et de perfectionnement dans la perspective d'évolution de carrière, ce qui ne semble pas être habituel dans le secteur.

Le turn-over dans les centres d'entraînement de chevaux de course reste élevé, bien qu'il soit plus faible qu'en établissements équestres ou en élevage. Les métiers de cavaliers d'entraînement et lad-driver/lad-jockey sont extrêmement exigeants sur le plan physique. La fidélisation des salariés ainsi que les évolutions de carrière pourraient être des axes d'amélioration pris en compte dans le management de ces entreprises pour améliorer les conditions de travail des salariés déjà en place.

Glossaire

AFASEC : Association de formation et d'action sociale des écuries de courses

Bac pro CGEA : Baccalauréat professionnel conduite et gestion de l'exploitation agricole

Bac pro CGEH : Baccalauréat professionnel conduite et gestion de l'entreprise hippique

BEPA : Brevet d'études professionnelles agricoles

BIT : Bureau international du travail

BPREH : Brevet professionnel responsable d'entreprise hippique

BTSA : Brevet de technicien supérieur agricole

CAPA : Certificat d'aptitude professionnelle agricole

CAPTAV : Certificat d'aptitude professionnelle au transport d'animaux vivants

LCE : Lad cavalier d'entraînement

SE : Soigneur d'équidés

CDD : Contrat à durée déterminée

CDI : Contrat à durée indéterminée

IFCE : Institut français du cheval et de l'équitation

INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques

MAAF : Ministère de l'Agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt

MSA : Mutualité sociale agricole

OER : Observatoires économiques régionaux

OESC : Observatoire économique et social du cheval

OMEFFE : Observatoire métiers, emploi et formations de la filière équine

ROME : Répertoire opérationnel des métiers et des emplois

SIRE : Système d'information relatif aux équidés

Recherchez de l'information

- équi-paedia, l'encyclopédie pratique du cheval** **GRATUIT**
 Accédez à des informations fiables et certifiées sur les thématiques autour du cheval et de la filière équine.
- Statistiques et données, portail d'information statistique et économique sur la filière équine** **GRATUIT**
 Retrouvez l'ensemble des informations technico-économiques de la filière disponibles : publications, rapports, synthèses, stats et cartes.
- Librairie**
 Découvrez une collection d'ouvrages, guides pratiques, brochures, DVD interactifs sur les différentes thématiques autour du cheval, du niveau découverte jusqu'à l'expertise.
- Fonds documentaire, la médiathèque du cheval et de l'équitation** **GRATUIT**
 Consultez un fonds documentaire scientifique, technique et patrimonial en perpétuelle évolution. Retrouvez des dossiers documentaires, des listes bibliographiques par thématique ou effectuez votre propre recherche.

Recevez de l'information

- Lettre d'information « Avoir un cheval »** **GRATUIT**
 Recevez chaque mois les informations pratiques pour la gestion de vos équidés, les innovations autour du cheval et l'évolution réglementaire, grâce aux fiches équi-paedia et articles scientifiques équ'idée.
- Lettre d'information technico-économique** **GRATUIT**
 Obtenez chaque trimestre les tendances en termes d'élevage, de commerce et d'utilisation de la filière cheval, ainsi que d'autres actualités diffusées par l'observatoire économique et social du cheval.
- Colloques et conférences**
 Participez aux colloques et conférences présentant les derniers résultats de la recherche sur des thématiques variées : recherche équine, éthologie, élevage, tourisme, maréchalerie, médiation, infrastructures, économie, cheval territorial, etc.

Retrouvez ces informations et services sur :

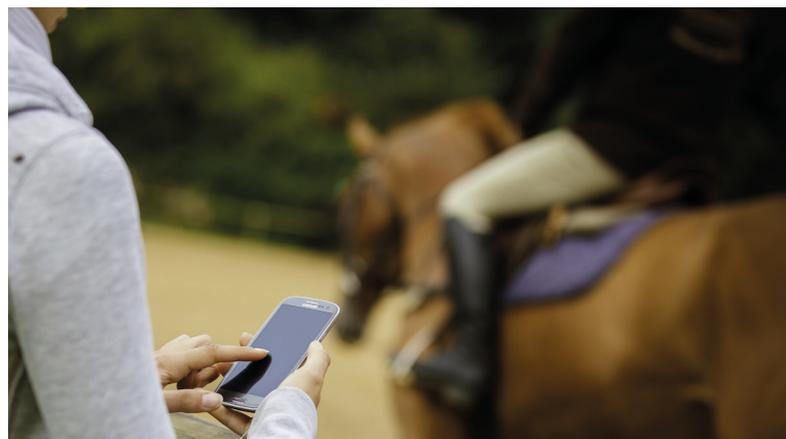
www.haras-nationaux.fr

- > Rubrique **Connaissances**
- > Rubrique **Boutique** pour la librairie



- Infos chevaux** **GRATUIT**
 Consultez les informations sur l'ensemble des équidés enregistrés dans la base de données SIRE : pedigree, performances, production, etc.
- NOUVEAU Outils de simulation** **GRATUIT**
 Estimez le poids de votre cheval ou encore sa note d'état corporel. Simples, pratiques et efficaces, ces outils sont élaborés d'après des études scientifiques.
- équi-vod, la chaîne YouTube de l'Ifce** **GRATUIT**
 Visionnez toutes les vidéos produites par l'Ifce : conférences scientifiques et techniques, webconférences, journées sport ou reportages thématiques, etc.

- NOUVEAU Webconférences** **GRATUIT**
 Approfondissez vos connaissances en trente minutes sur un sujet donné et dialoguez en direct avec un spécialiste, depuis votre ordinateur, tablette ou mobile.



Retrouvez ces informations et services sur :

www.haras-nationaux.fr

- > Rubrique **Connaissances**
- > Rubrique **Boutique** pour la librairie

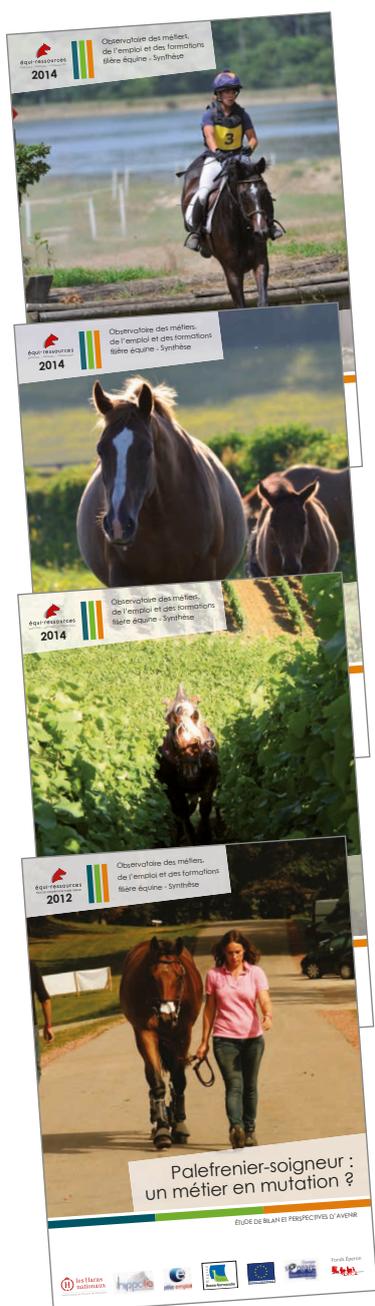


les Haras
nationaux
ifce



le Cadre
noir Saumur
ifce

Découvrez toutes les synthèses métier publiées par équi-ressources



- Cavalier professionnel : emploi, métiers et formations
- Assistant et responsable d'élevage : les besoins de la filière en cadres intermédiaires de l'élevage
- La traction animale dans les collectivités territoriales : Bilan et perspectives d'avenir
- Palefrenier-soigneur, un métier en mutation ? État des lieux et perspectives d'avenir



équi-ressources
emplois, métiers, formations

Les synthèses et autres études
sont téléchargeables gratuitement
dans la rubrique
« Observatoire »
du site www.equiressources.fr

CH

L'ÉCOLE
DES COURSES HIPPIQUES

A F A S E C

Technique, performance, adrénaline



REJOINS UNE ÉCOLE PAS COMME LES AUTRES

4^E – 3^E – CAP – BAC PRO – BTS – Formations Adultes
5 écoles en France – Formation en alternance



www.ecole-des-courses-hippiques.fr



Achévé d'imprimer sur les presses de

Imprimé en France – Dépôt légal

ISBN :



équi-ressources

emplois, métiers, formations

Votre solution emploi-formation dans la filière équine

**SERVICE
GRATUIT !**

Le seul service entièrement dédié
à l'emploi - formation dans la filière équine

- Environ **400** offres consultables en ligne au quotidien
- **7** conseillers à votre écoute sur le territoire
- Une mission de veille sur le marché de l'emploi

www.equiressources.fr



équi-ressources
02.33.39.58.57 - info@equiressources.fr



Présentation

Le secteur du cheval de courses représente en France des enjeux socio-économiques non négligeables en termes d'emplois et de recettes nationales. Par ses actions, l'Association de formation et d'action sociale des écuries de courses (AFASEC) intervient dans de nombreux domaines (formation, action sociale, ...) et son adaptation aux besoins des professionnels constitue une volonté forte. C'est pourquoi l'AFASEC en s'appuyant sur l'Observatoire d'équi-ressources, a souhaité lancer une enquête d'ampleur nationale auprès de l'ensemble des acteurs des Courses Hippiques.

Conduite sur 2013 et 2014, l'objectif de l'étude est triple :

- dresser un état des lieux du secteur des Courses Hippiques (Trot et Galop) concernant l'emploi et la formation,
- détecter les éventuelles tensions sur le marché du travail,
- appréhender les améliorations à apporter dans les cursus de formation (initiale et continue).

ISBN : 978-2-915250-54-1



9 782915 250541



équi-ressources

emplois, métiers, formations

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

www.equiressources.fr

