



DYNAMIQUE EMPLOI - FORMATION DANS LA FILIÈRE ÉQUINE EN PAYS DE LA LOIRE

www.ifce.fr



Rapport 2019

Observatoire des métiers, de l'emploi
et des formations dans la filière équine

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



© Adobe Stock

RAPPORT RÉGIONAL PAYS DE LA LOIRE

MÉTIERS, FORMATIONS ET MARCHÉ DE L'EMPLOI, DANS LA FILIÈRE ÉQUINE

RAPPORT 2019

REMERCIEMENTS

Directeur de publication

Jean-Roch Gaillet, Direction générale, IFCE

Rédaction et coordination

Julie Laulhere, Direction territoriale Ouest, IFCE

Oriane Thomas, Direction territoriale Ouest, IFCE

Carole Troy, Observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation, IFCE

Comité de rédaction

Anne Carriou – Feindouno, Direction territoriale Ouest, IFCE

Tiphaine Drouot, équi-ressources, IFCE

Pascale Heydemann, Observatoire Economique et Social du Cheval, IFCE

François Gorioux, Direction de l'Accompagnement à la Filière Equine, IFCE

Charlène Lourd, équi-ressources, IFCE

Estelle Maindron, équi-ressources, Direction territoriale Ouest, IFCE

Nous tenons à remercier vivement les membres du comité de rédaction ainsi que les personnes dont les noms suivent et qui ont contribué à l'élaboration de cette étude par leurs conseils, leurs suggestions ou la fourniture de données chiffrées :

Carif – Oref : France Duquesnoy et Guillaume Laurent

Conseil des Equidés Pays de la Loire : Frédéric Munet

Comité Régional d'Equitation Pays de la Loire : Patrice Château et Sophie Normand

Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi des Entreprises Equestres : Fabienne Bondon

Commission Paritaire Régionale pour l'Emploi des Entreprises Equestres : Michel David

Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt Pays de la Loire : Yves Blin, Martial Loiret, et Françoise Marot

Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale : Tania Melikian

Fédération des courses hippiques Anjou – Maine Centre – Ouest

Fédération Française d'Equitation : Olivier Simon

Groupement Hippique National Pays de la Loire : Antoine Rabouan

Observatoire Economique et Social du Cheval, IFCE : Xavier Dornier, Agnès Orsoni et Anne-Lise Pepin

Ainsi que tous les organismes de formation régionaux ayant communiqué les effectifs de leurs formations et tous les enseignants d'équitation indépendants et entraîneurs de galopeurs et trotteurs ligériens ayant participé aux enquêtes.

Conception graphique

Céline Sallet, équi-ressources, IFCE

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	6
Partie 1 / Filière équine et emploi	7
I- Les Pays de la Loire : terre de chevaux de courses et de sport équestre de haut niveau	8
II- Les salariés agricoles de la filière équine ligérienne	11
1. Les courses, 1 ^{er} employeur de la région	11
2. Des effectifs qui se maintiennent globalement, malgré des différences entre secteurs	11
3. La Mayenne et le Maine et Loire : un important bassin d'emploi pour les salariés agricoles équins	12
4. Une population salariée moins féminine qu'à l'échelle nationale	13
5. Le turnover des salariés agricoles équins en France	13
III- Les indicateurs de précarité des emplois salariés équins	14
1. Une hausse généralisée du recours aux CDD en 2017	14
2. Une majorité de contrats à temps plein	15
IV- Les parcours professionnels des salariés agricoles équins	16
1. La moitié des salariés du secteur <i>trot</i> a exclusivement travaillé dans ce secteur	16
2. La majorité des salariés du secteur <i>galop</i> a de l'expérience dans d'autres secteurs équins	17
3. Le secteur <i>équitation</i> est celui qui attire le plus de nouveaux entrants	18
Partie 2 / Les formations aux métiers du cheval	21
I- Un réseau important d'organismes de formation	22
II- Les diplômés des formations agricoles et sportives des Pays de la Loire	23
III- Les formations agricoles équines	25
IV- Les formations sportives équines	26
V- Une région d'apprentissage	28
Partie 3 / Statistiques du marché du travail	31
I- Une offre d'emploi hétérogène selon les départements	32
II- Les métiers liés à l'entraînement dans le secteur <i>trot</i>	33
1. Caractérisation de l'offre d'emploi dans le secteur <i>trot</i>	33
2. Profil des candidats à l'emploi du secteur <i>trot</i>	34
3. Délai, taux de pourvoi et attractivité des offres d'emploi du secteur <i>trot</i>	35

TABLE DES MATIÈRES

III-	Les métiers liés à l'entraînement dans le secteur <i>galop</i>	36
1.	Caractérisation de l'offre d'emploi dans le secteur <i>galop</i>	36
2.	Profil des candidats à l'emploi du secteur <i>galop</i>	37
3.	Délai, taux de pourvoi et attractivité des offres d'emploi du secteur <i>galop</i>	38
IV-	Les métiers liés à l'<i>équitation</i>	39
1.	Caractérisation de l'offre d'emploi dans le secteur <i>équitation</i>	39
2.	Profil des candidats à l'emploi du secteur <i>équitation</i>	40
3.	Délai, taux de pourvoi et attractivité des offres d'emploi du secteur <i>équitation</i>	40
	FOCUS : Etre enseignant d'<i>équitation</i> indépendant aujourd'hui	42
a.	L'origine professionnelle des enseignants d' <i>équitation</i> indépendants	42
b.	Les motifs de création du statut	43
c.	L'activité des enseignants d' <i>équitation</i> indépendants	44
d.	Les 4 profils type d'enseignants d' <i>équitation</i> indépendants	45
	Conclusion	45
V-	Les métiers liés à l'<i>élevage</i>	46
1.	Caractérisation de l'offre d'emploi dans le secteur <i>élevage</i>	46
2.	Profil des candidats à l'emploi du secteur <i>élevage</i>	47
3.	Délai, taux de pourvoi et attractivité des offres d'emploi du secteur <i>élevage</i>	47
	CONCLUSION	50
	ANNEXES	53
	Annexe 1 : Méthodologie sur les données de l'emploi équin	54
	Annexe 2 : Nomenclature des niveaux de formation en France	55
	Annexe 3 : Les formations de la filière équine proposées en Pays de la Loire en 2018 par organisme de formation	56
	Annexe 4 : Analyse des métiers secondaires « équi-ressources »	58

AVANT-PROPOS

Équi-ressources, le service dédié à l'emploi et la formation dans la filière équine, est né en 2007 d'un partenariat entre l'Institut français du cheval et de l'équitation (IFCE), le Pôle de compétitivité de la filière équine Hippolia, le Pôle emploi, le Conseil régional de Normandie et le Conseil des chevaux de Normandie. Cette plateforme a pour vocation de rapprocher l'offre et la demande d'emploi, d'apprentissage et de stages pour tous les secteurs d'activité « cheval ». Aux partenaires fondateurs, sont venus se joindre en 2008 le Fonds Eperon et le Fonds Social Européen, puis, en 2011, l'Association Pour l'Emploi des Cadres Ingénieurs Techniciens en Agriculture (APECITA) et enfin, en 2013, l'Association de formation et d'action sociale des écuries de courses (AFASEC). L'action du service équi-ressources dépasse les frontières du territoire français puisqu'il gère un panel d'offres d'emploi et de stages à l'international. Grâce à l'évolution de sa notoriété, ce service est en forte croissance (augmentation de 33% du nombre d'offres déposées entre 2016 et 2018¹) ce qui ne cesse de lui conférer une meilleure représentativité de l'emploi dans la filière équine. En 2018, 3 321 offres ont été déposées sur la plateforme web. Le service équi-ressources est implanté sur tout le territoire national au travers de ses délégations et des conseillers qu'elles hébergent.

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

Ce premier rapport sur la dynamique emploi-formation en Pays de la Loire vise, en dressant un état des lieux du marché de l'emploi équin, à aider les responsables régionaux dans l'élaboration de leur politique de formation et de recrutement.

Les données rassemblées ci-après leur permettront de mieux comprendre le marché de l'emploi équin et ses évolutions, de repérer les métiers les plus attractifs et les métiers en tension, de préciser la cartographie des formations et l'attractivité des diplômes, et enfin de mettre en lumière les relations qu'entretiennent formation et emploi. Ces données, traitées par l'Observatoire équi-ressources de l'IFCE, sont issues de la Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole (CCMSA), du service équi-ressources, et d'études réalisées sur l'emploi et l'insertion professionnelle des diplômés. Le présent rapport apporte également un éclairage qualitatif des employeurs de la région, enquêtés en 2019 dans le cadre d'entretiens complémentaires aux données chiffrées disponibles.

¹ Bilan d'action équi-ressources, 2018



Partie 1

FILIÈRE ÉQUINE ET EMPLOI

En France, en 2018, l'Institut français du cheval et de l'équitation (IFCE) estimait les emplois dans la filière équine à 146 000 dont 66 000 en activité principale². À titre de comparaison, l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) estime que l'ensemble du secteur "Agriculture, sylviculture et pêche" génère 698 000 emplois³.

Sur les 66 000 emplois équins en activité principale, 72 % peuvent être qualifiés d'"agricoles". Ce sont des emplois en lien direct avec la production et l'utilisation des équidés, générés avant tout par les établissements équestres⁴, les élevages et les centres d'entraînement de chevaux de courses.

Une majorité de ces emplois agricoles équins sont recensés par la Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole (CCMSA) car déclarés par des établissements agricoles associés à un risque spécifique d'accident du travail lié au cheval (annexe 1). Les dernières données disponibles sont celles de 2017.

Néanmoins, les emplois de la filière équine ne se limitent pas qu'aux emplois agricoles. En effet, ils sont multiples et parfois difficilement localisables et quantifiables, notamment pour les emplois indirects, c'est-à-dire sans contact direct avec les chevaux (transporteurs, vendeurs de produits équins, fournisseurs et prestataires de services...).

² *Annuaire ECUS*, IFCE, 2018

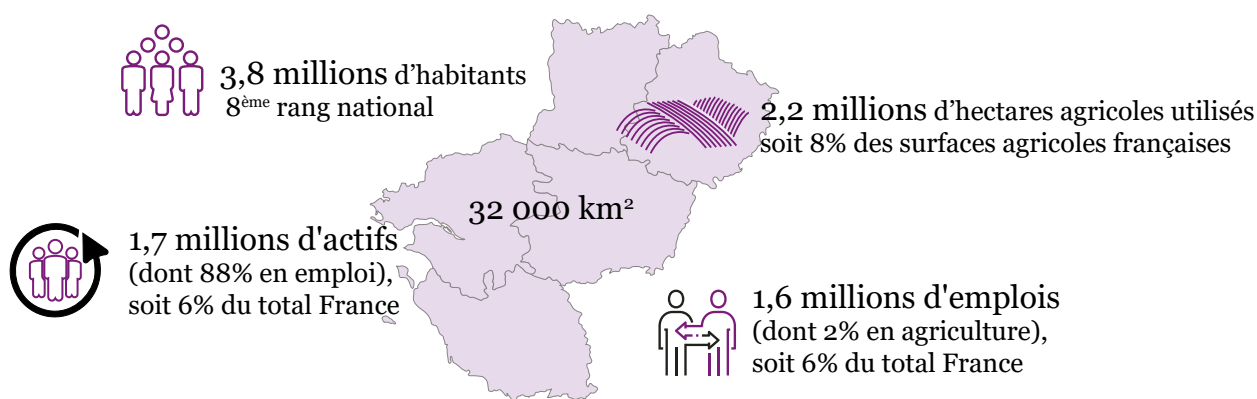
³ Les caractéristiques des emplois en 2017, Enquête emploi en continu - Insee Résultats

⁴ Les établissements équestres englobent les centres équestres, écuries de pension, centres de tourisme équestre, et les écuries de compétition

I- Les Pays de la Loire : terre de chevaux de courses et de sport équestre de haut niveau

La région Pays de la Loire est une terre d'élevage et d'entraînement de chevaux de courses qui concentre presque un quart des employeurs nationaux du secteur galop et trot. Licenciant 6% des pratiquants de la FFE, les départements côtiers de la région sont les plus dynamiques dans l'équitation de sport et de loisir. Le pôle de Saumur inscrit la région ligérienne dans le paysage du sport de haut niveau grâce à la recherche et la formation des futurs professionnels dans ce domaine.

La région Pays de la Loire en 2018⁵

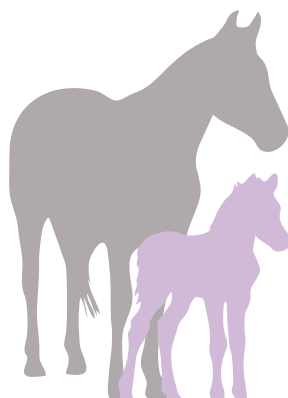


La filière équine ligérienne en 2018⁶



2^{ème} région d'élevage après la Normandie

4 200 élevages⁷ d'équidés
soit 12% du total France
► dont 2 600 élevages de chevaux de courses, soit 20% du total France



6 000 naissances d'équidés
soit 13% des naissances en France
► dont 4 000 naissances de chevaux de courses, soit 23% du total France

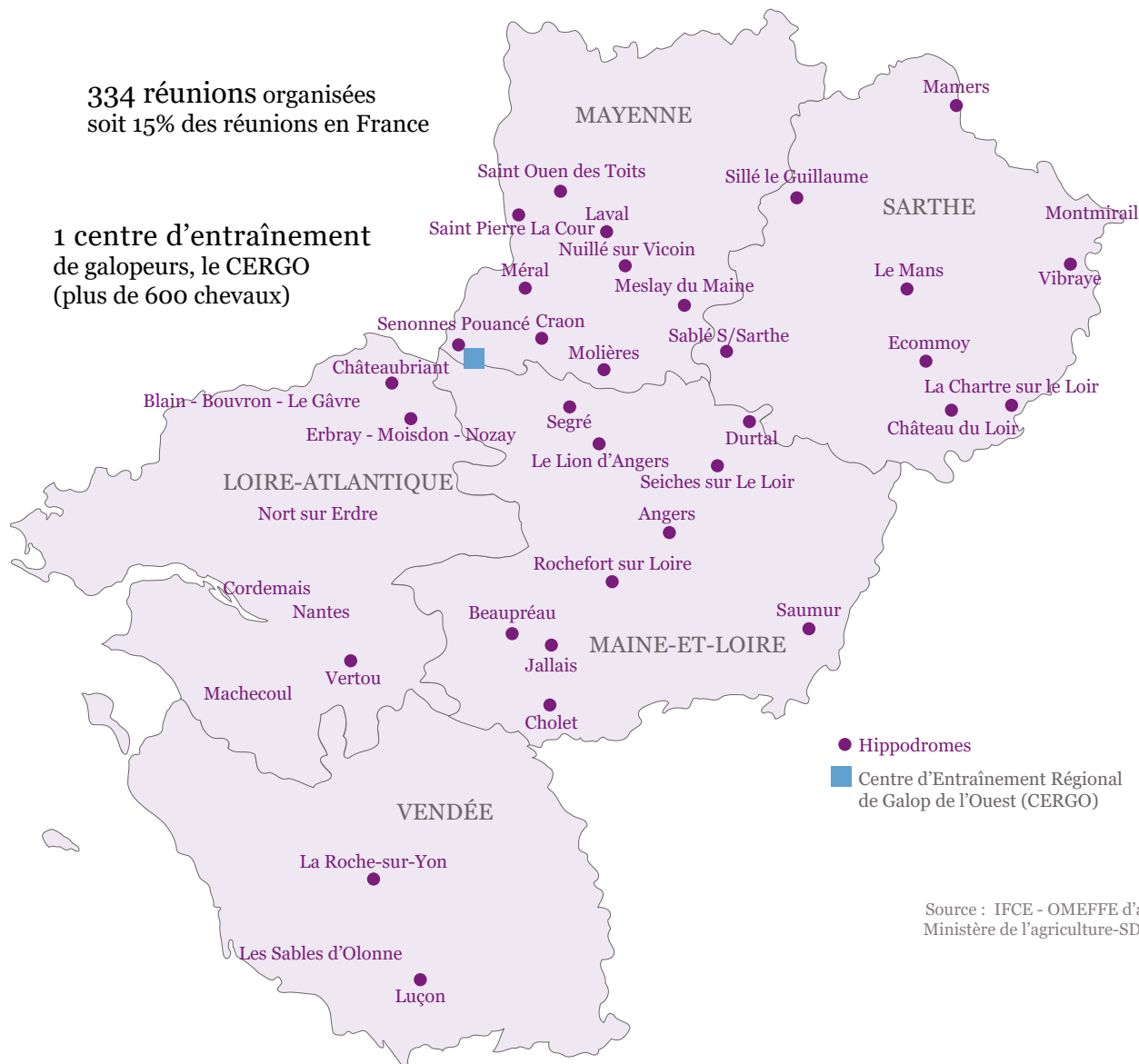
⁵ Agreste, Memento, 2018 / Insee

⁶ Stats et cartes, IFCE, 2019

⁷ Le nombre d'élevages est issu du comptage des propriétaires par « lieu de stationnement » des poulinières ou, si cette information n'est pas disponible, par lieu d'habitation du propriétaire. Un propriétaire sera comptabilisé pour chaque lieu de stationnement différent de ses poulinières. (Données base SIRE IFCE)

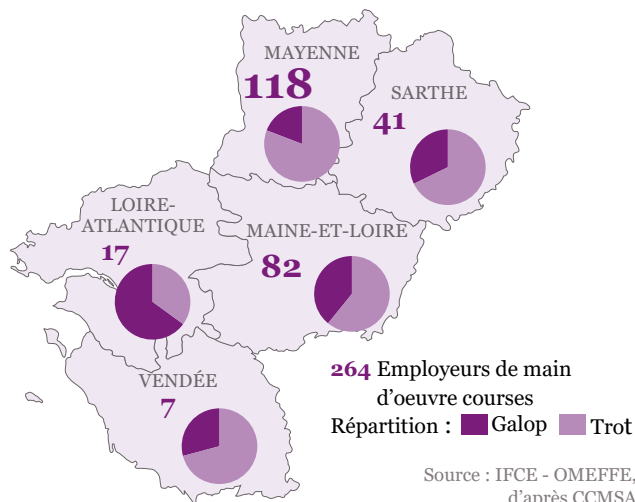
Une région de courses hippiques

45 hippodromes actifs en Pays de la Loire, soit 19% des hippodromes français



- 80 employeurs de main d'œuvre secteur galop
soit 16% du total France
- 184 employeurs de main d'œuvre du secteur trot
soit 33% du total France
- 1 300 salariés agricoles équins trot et galop
soit 23% du total France
dont 80% en Mayenne et dans le Maine-et-Loire

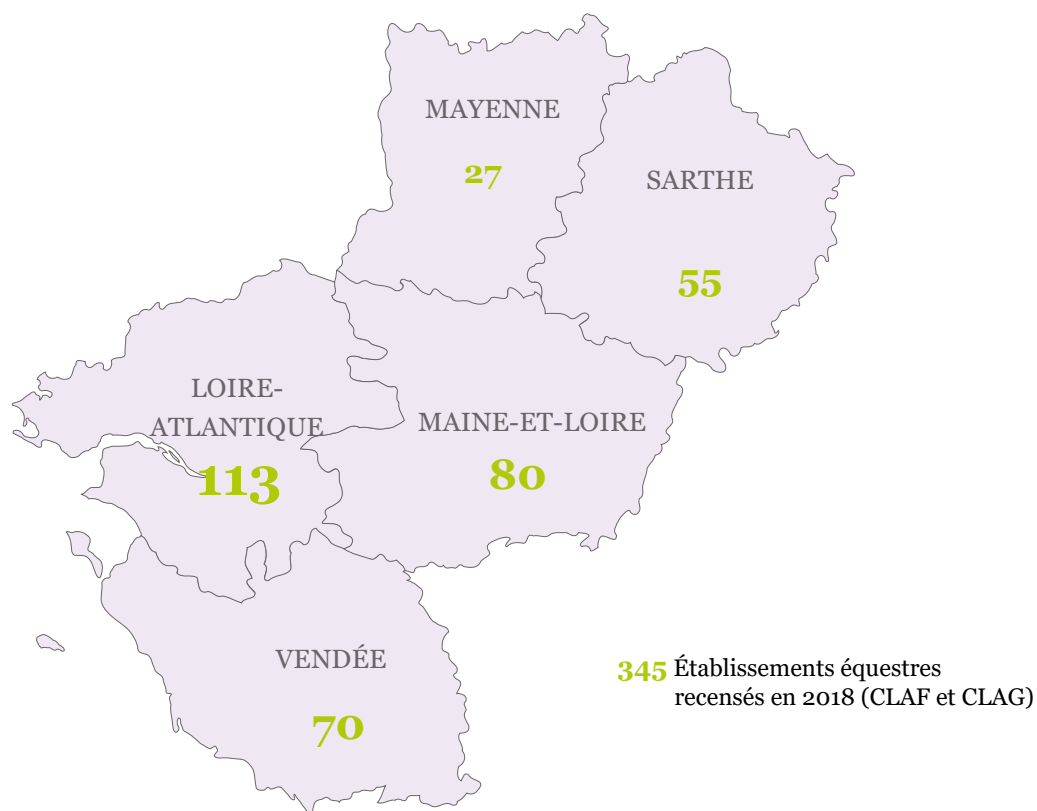
Répartition des employeurs de main d'œuvre des secteurs courses en Pays-de-la-Loire



Une région de sport de haut niveau et de loisirs équestres

- 345 établissements équestres (CLAF⁸ et CLAG⁹) affiliés à la Fédération française d'équitation (FFE) soit 6% du total France
- 37 000 licenciés, 9^{ème} rang national soit 6% du total France dont 76% localisés en Loire-Atlantique, Vendée et Maine-et-Loire
- 10 licenciés pour 1 000 habitants, 8^{ème} rang national
- 2^{ème} région organisatrice de Concours Complet d'Equitation derrière la Nouvelle Aquitaine (69 CCE organisés en 2018)
- 110 itinéraires de randonnée équestre¹⁰ enregistrés
- 1 000 salariés agricoles équins du secteur *équitation*, soit 6% du total France

Répartition géographique des établissements équestres en Pays-de-la-Loire



Source : IFCE - OMEFFE, d'après FFE

8 Club Affilié (club associatif avec enseignement) (France)

9 Club Agréé (club professionnel avec enseignement) (France)

10 Comité Régional de Tourisme Equestre des Pays de la Loire

II- Les salariés agricoles de la filière équine ligérienne

Les Pays de la Loire comptent 10% des entreprises (1 800) et 10% des salariés (2 500) rattachés à la filière équine agricole en France.

Malgré une forte augmentation ces dix dernières années, le nombre d'entreprises agricoles équines diminue en 2017 pour la première fois. La dynamique de création d'entreprises dans le secteur *utilisation* (*équitation - courses*) faiblit (-3%) et continue de décroître en *élevage* pour la 3^{ème} année consécutive.

1. Les courses, 1^{er} employeur de la région

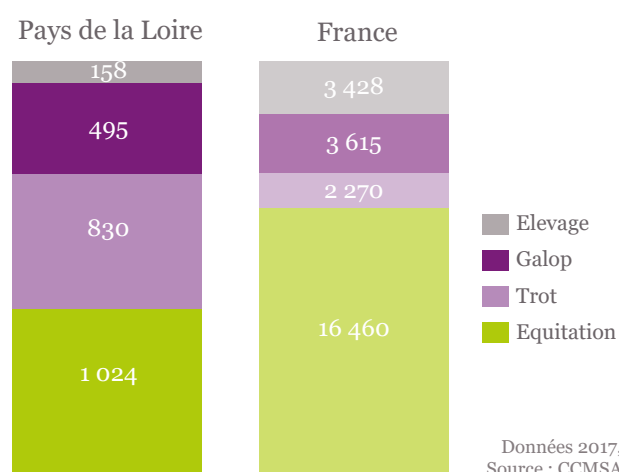
Le secteur *courses* (*galop et trot*) génère en Pays de la Loire 53% des emplois salariés agricoles équins, contre 23% à l'échelle nationale, faisant du secteur *courses* le 1^{er} pourvoyeur de main d'œuvre de la région.

Le secteur *trot* emploie plus d'un tiers des salariés agricoles équins de la région Pays de la Loire (33% contre 8% à l'échelle nationale).

Le secteur *équitation*, en cohérence avec le profil de la filière équine en Pays de la Loire, génère une part bien plus faible (41%) de salariés agricoles équins qu'à l'échelle nationale (66%).

Enfin, malgré le poids du secteur *élevage* dans la région, les Pays de la Loire concentrent deux fois moins de salariés agricoles équins dans ce secteur qu'à l'échelle nationale.

Répartition par secteur des salariés agricoles équins



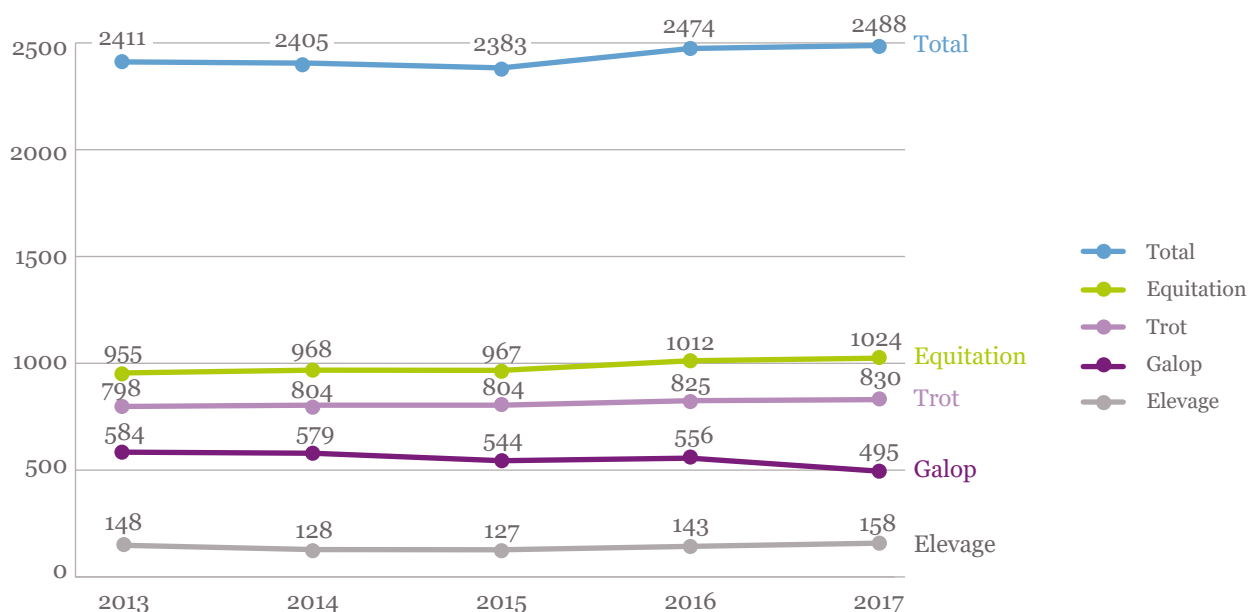
2. Des effectifs qui se maintiennent globalement, malgré des différences entre secteurs

Sur la période 2013 – 2017, le nombre de salariés agricoles équins, tous secteurs confondus, augmente de 3% en Pays de la Loire tandis qu'à l'échelle nationale, l'effectif des salariés agricoles équins chute de 6%.

Sur cette même période, si le nombre de salariés agricoles équins chute en *galop*, il augmente pour les trois autres secteurs de la filière équine : *équitation*, *trot* et *élevage*.

- En diminution depuis 2013, le nombre de salariés agricoles équins en *galop* enregistre une baisse encore plus marquée de ses effectifs entre 2016 et 2017 (-11% soit 61 individus), conséquence d'une conjoncture difficile dans le secteur des courses hippiques impactant l'activité des écuries d'entraînement et leurs recrutements de personnel.
- Sur cette même période, les effectifs des salariés agricoles équins en *équitation* et au *trot* augmentent respectivement de 7% (soit +69 individus) et 4% (soit + 32 individus) et semblent se stabiliser depuis (+1% entre 2016 et 2017).
- En *élevage*, +10% de salariés agricoles équins sont employés entre 2016 et 2017, faisant suite à une stagnation depuis 2013. Cette augmentation peut s'expliquer par une diversification des activités au sein des élevages (écuries de propriétaires) justifiant l'augmentation de leur masse salariale.

Evolution du nombre de salariés agricoles équins en Pays de la Loire par secteur d'activité de 2013 à 2017



Notes :

- La courbe « total » englobe en plus des 4 principaux secteurs équins représentés sur le graphique, d'autres secteurs générant des emplois salariés équins cotisant à la MSA (maréchaux-forgerons, sociétés de courses...).
- Un salarié peut travailler dans plusieurs secteurs d'activité au cours d'une année, expliquant les chiffres totaux inférieurs à ceux de la somme des secteurs.

Source : IFCE - OMEFFE, d'après CCMSA

3. La Mayenne et le Maine et Loire : un important bassin d'emploi pour les salariés agricoles équins

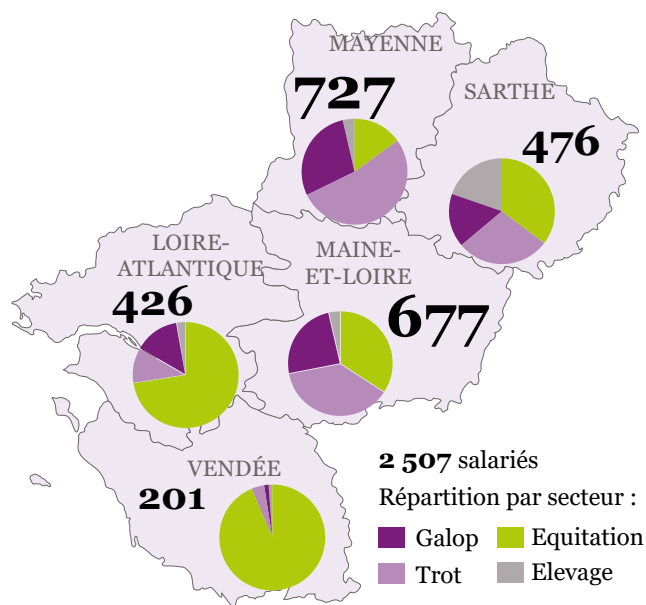
Les salariés agricoles équins des Pays de la Loire cotisant à la MSA se concentrent principalement en Mayenne et dans le Maine et Loire (6 salariés sur 10). L'effectif est moindre dans les départements de la Loire Atlantique et de la Mayenne (3 salariés sur 10). La Vendée est le département qui compte le moins de salariés agricoles équins (1 salarié sur 10). Les centres d'entraînement de chevaux de courses présents dans le Maine et Loire et la Mayenne expliquent la localisation de la majorité des salariés agricoles équins dans ces départements.

8 salariés sur 10 du secteur *courses* travaillent dans un centre d'entraînement de la Mayenne et du Maine-et-Loire.

Les salariés du secteur *équitation* se répartissent de façon homogène sur tout le territoire avec une concentration plus forte en Loire-Atlantique (31% des effectifs).

Les salariés du secteur *élevage* se situent principalement dans la Sarthe.

Répartition par département et par secteur d'activité des salariés agricoles équins des Pays de la Loire en 2017



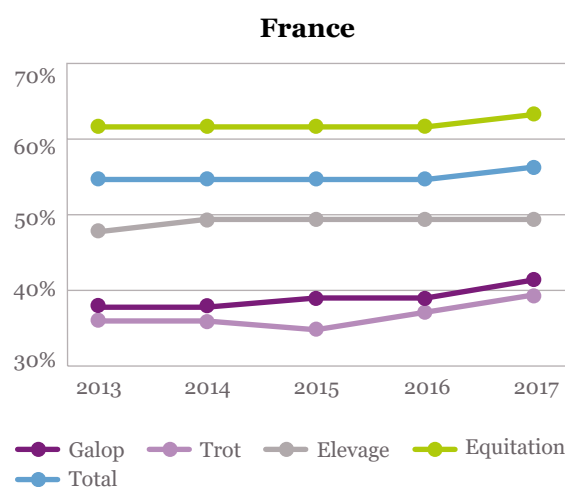
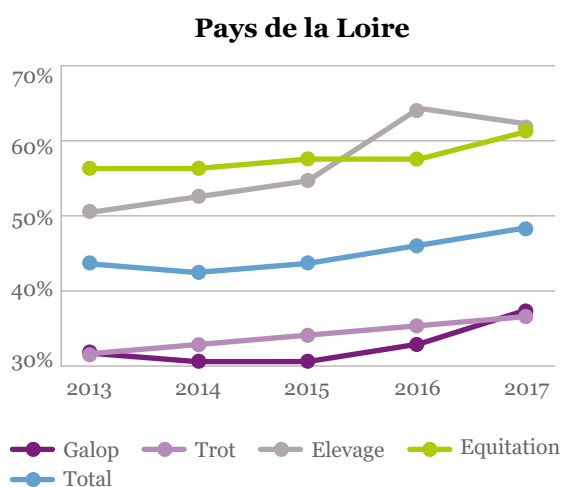
Source : IFCE - OMEFFE, d'après CCMSA

4. Une population salariée moins féminine qu'à l'échelle nationale

En 2017 en Pays de la Loire, 48% des salariés agricoles équins sont des femmes, contre 56% au niveau national. Excepté dans le secteur *élevage* où la proportion de femmes atteint 61% des effectifs de salariés contre 50% au national, les femmes sont légèrement moins représentées dans la filière équine en Pays de la Loire qu'au niveau national (- 2 à - 4 points).

En revanche, la progression de la part des femmes entre 2013 et 2017 est légèrement plus marquée en Pays de la Loire qu'en France puisqu'elle est passée de 44% à 48% (+ 4 points), alors qu'elle est stable au niveau national (+ 1 point). Le secteur *élevage* est celui qui connaît la plus forte évolution en Pays de la Loire (+11 points contre +1 point au niveau national).

Evolution de la part des femmes salariées cotisant à la MSA par secteur entre 2013 et 2017



Source : IFCE - OMEFFE, d'après CCMSA

5. Le turnover des salariés agricoles équins en France

En 2011, le turnover dans la filière équine est estimé à 24% ce qui signifie qu'environ 1 salarié sur 4 a été remplacé. Les secteurs du *galop* et du *trot* possèdent les turnovers les plus bas (20% et 22% en 2011) tandis que les secteurs *élevage* et *équitation* ont les turnovers les plus élevés (respectivement 33% et 29% en 2011).

Tous secteurs confondus, ce turnover est plus élevé chez les femmes (27%) que chez les hommes (22%). A l'exception du secteur *équitation*, le turnover des femmes est nettement supérieur à celui des hommes dans les autres secteurs (de 6 à 9 points plus élevé).



Calcul du turnover

Le turnover permet de quantifier le rythme de renouvellement des effectifs d'un secteur.

Il est calculé pour l'année 2011 afin d'avoir un historique de 5 ans des entrants et sortants par secteur d'activité avec :

Entrant en 2011 = n'est pas apparu de 2006 à 2010 dans le secteur concerné

Sortant en 2011 = n'est pas apparu de 2012 à 2016 dans le secteur concerné

Décliner cet indicateur à l'échelle régionale nécessitant de faire des hypothèses trop arbitraires, le turnover est calculé à l'échelle nationale. Peu évolutif dans le temps, il reflète fidèlement la rotation du personnel à un instant t.

III- Les indicateurs de précarité des emplois salariés équins

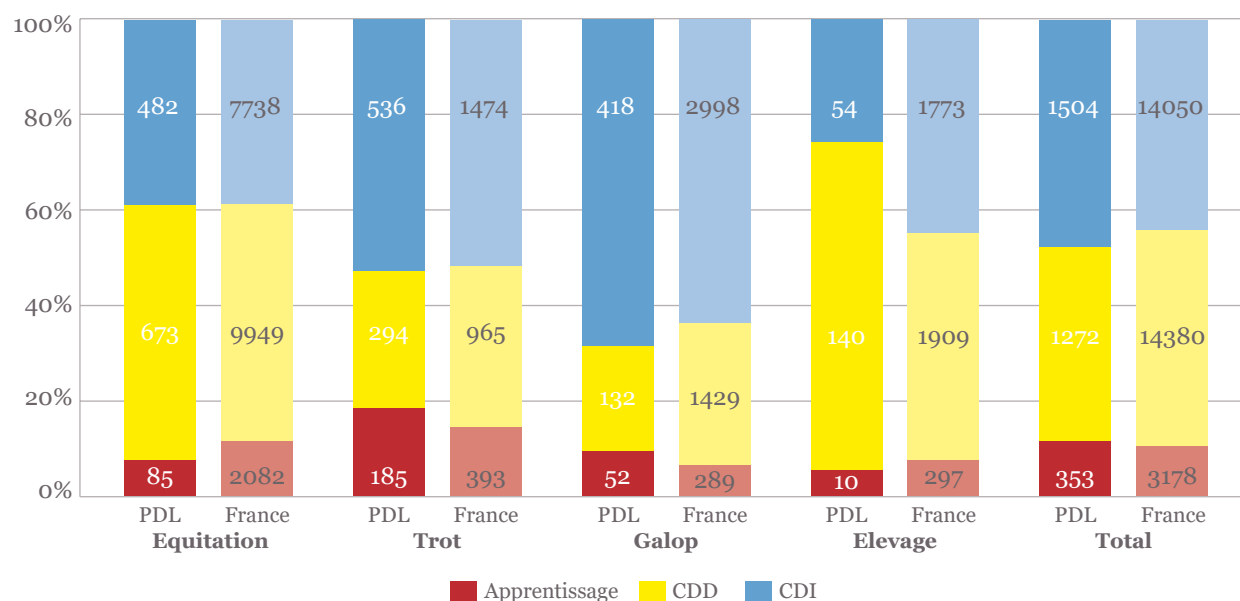
1. Une hausse généralisée du recours aux CDD en 2017

En 2017, sur les 3 129 contrats établis en région :

- ▶ 41% sont des Contrats à Durée Déterminée (CDD) contre 45% au niveau national,
- ▶ 48% sont des Contrats à Durée Indéterminée (CDI) contre 44% au niveau national,
- ▶ 11% sont des contrats d'apprentissage (10% à l'échelle nationale) dont la moitié est signée dans le secteur *trot*.

Des disparités existent entre secteurs au niveau régional comme au niveau national : en *galop* et *trot*, plus de la moitié des contrats établis sont des CDI alors qu'en *élevage*, seulement 26% des contrats établis le sont. Le secteur *élevage* est le plus consommateur de stagiaires et de contrats saisonniers du fait de la saisonnalité de l'activité (saison de monte et de poulage). Concernant le secteur *équitation*, la même proportion de CDD et de CDI est établie.

Répartition des contrats des salariés agricoles équins cotisant à la MSA en 2017 par type et par secteur



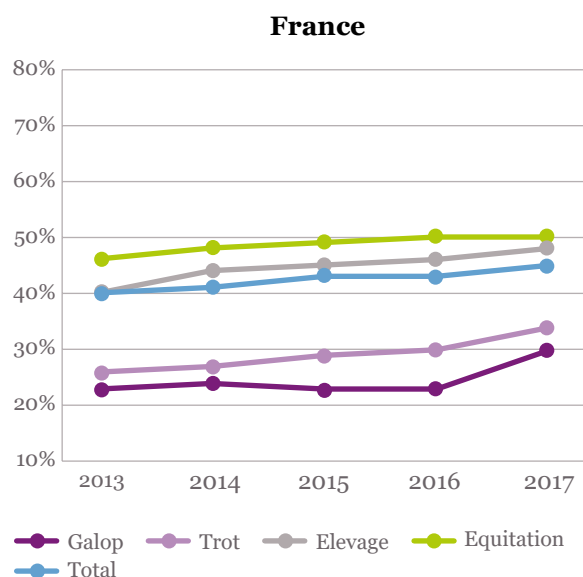
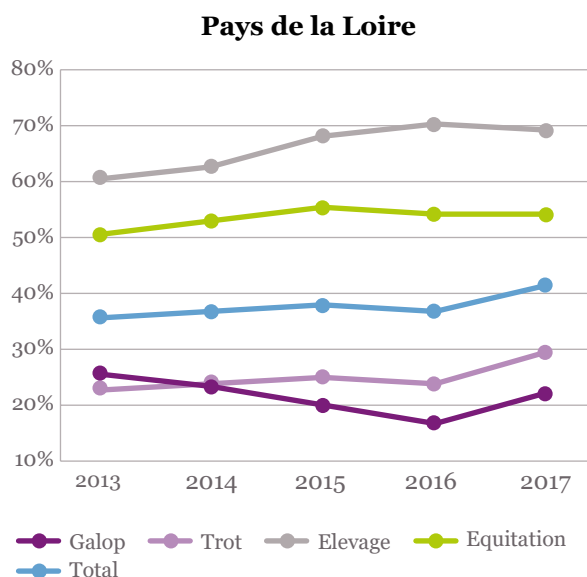
Note : Pour tous les types de contrat (apprentissage, CDD, CDI), le nombre de contrats inclut les contrats en cours et les nouveaux contrats signés dans l'année 2017.

Source : IFCE - OMEFFE, d'après CCMSA

L'année 2017 marque une hausse particulièrement généralisée du recours aux CDD tant au niveau régional que national. Cette progression poursuit sa course engagée dans tous les secteurs depuis 2013, notamment dans les courses où la tendance régionale comme nationale est en faveur d'une précarisation des emplois avec un recours aux CDD qui augmente brutalement ; il passe en effet entre 2016 et 2017 :

- ▶ dans le *trot* : de 24% à 29% en Pays de la Loire et de 30% à 34% à l'échelle nationale,
- ▶ dans le *galop* : de 17% à 22% en Pays de la Loire et de 23% à 30% à l'échelle nationale.

Evolution de la part des CDD établis par secteur d'activité (en %)

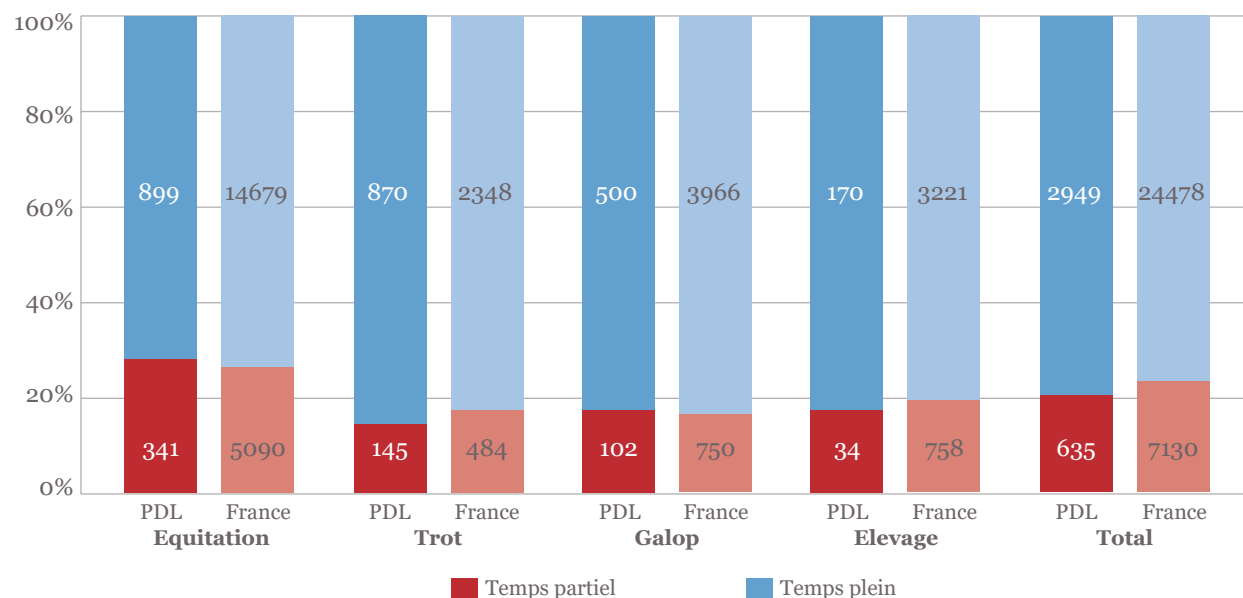


Source : IFCE - OMEFFE, d'après CCMSA

2. Une majorité de contrats à temps plein

En 2017, 80% des contrats sont des temps plein en Pays de la Loire, soit 3 points de plus qu'à l'échelle nationale (tous types de contrats confondus). Comme à l'échelle nationale, le secteur équitation est celui qui a le moins recours aux temps plein (73% en région, 74% au niveau national) alors que les autres secteurs ne tombent pas en dessous de 83%.

Répartition des salariés agricoles équins cotisant à la MSA par quotité de travail et par secteur d'activité en 2017



Source : IFCE - OMEFFE, d'après CCMSA

IV- Les parcours professionnels des salariés agricoles équins

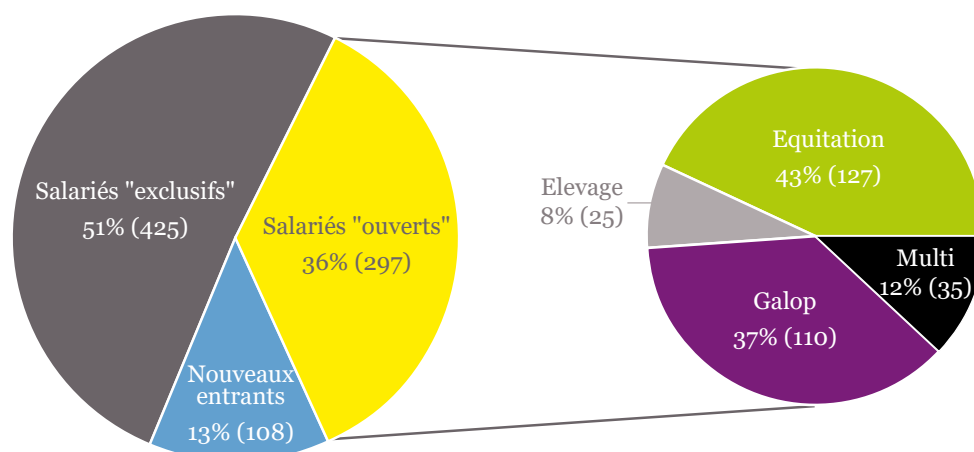
1. La moitié des salariés du secteur *trot* a exclusivement travaillé dans ce secteur

Les trajectoires professionnelles des salariés du secteur *trot* suivent les mêmes tendances en région qu'à l'échelle nationale.

En 2017, 51% des salariés du secteur *trot* en Pays de la Loire ont travaillé exclusivement dans ce secteur au cours de leur carrière (salariés "exclusifs"). 13% sont des nouveaux entrants en 2017, c'est-à-dire qu'ils sont enregistrés pour la première fois comme salariés de la filière équine dans ce secteur cette année. Enfin, 36% ont eu au moins une expérience professionnelle antérieure dans un autre secteur de la filière équine (salariés "ouverts"), majoritairement dans les secteurs *équitation* (43%) et *galop* (37%).

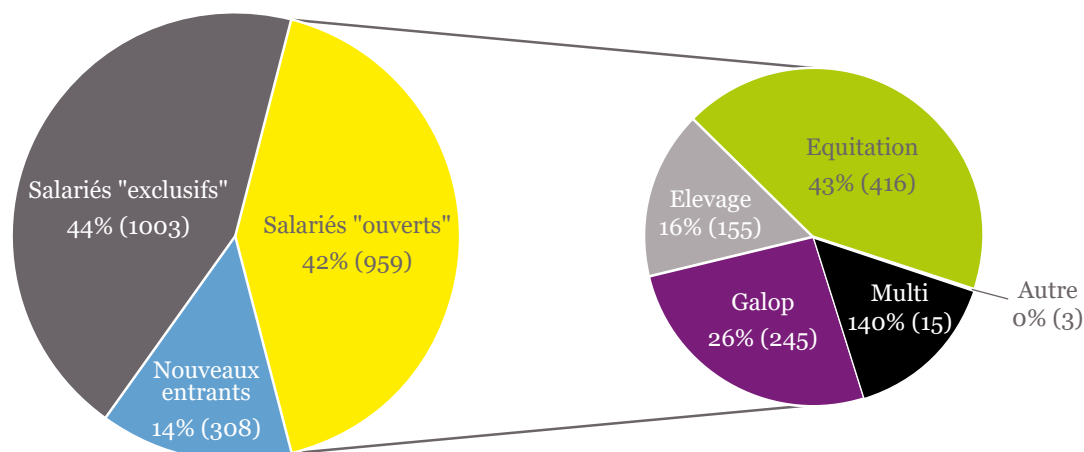
Parcours professionnels des salariés agricoles équins du secteur *trot* en 2017

Pays de la Loire



Source : IFCE - OMEFFE, d'après CCMSA

France



Source : IFCE - OMEFFE, d'après CCMSA

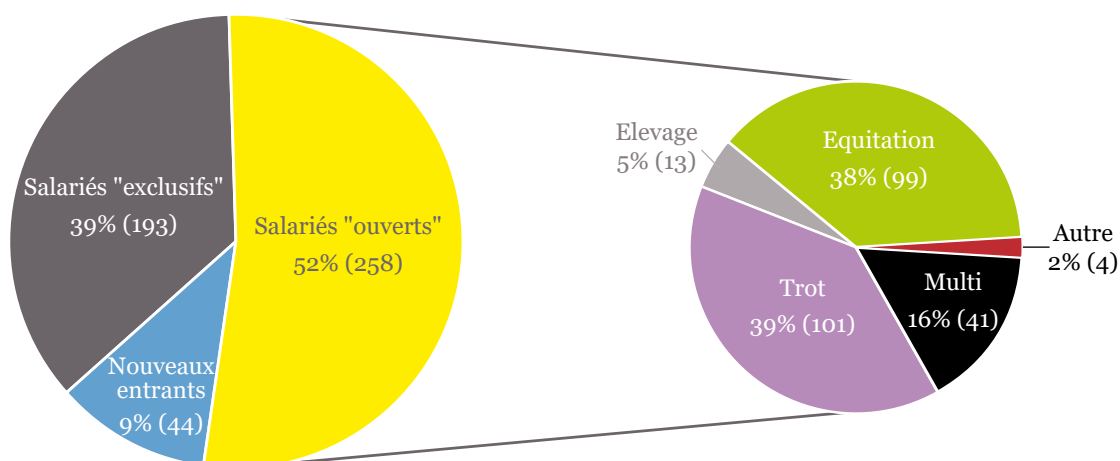
2. La majorité des salariés du secteur *galop* a de l'expérience dans d'autres secteurs équins

Les trajectoires professionnelles des salariés du secteur *galop* diffèrent entre le niveau régional et national ; en Pays de la Loire, 52% des salariés enregistrés dans ce secteur en 2017 ont eu au moins une expérience professionnelle antérieure dans un autre secteur de la filière équine (contre seulement 40% à l'échelle nationale). Ils sont nombreux à avoir eu une expérience dans les secteurs *trot* (39%) et *équitation* (38%).

39% des salariés enregistrés dans le secteur *galop* en Pays de la Loire en 2017 ont travaillé exclusivement dans ce secteur au cours de leur carrière. Enfin, 9% des salariés du *galop* en Pays de la Loire sont des nouveaux entrants en 2017, c'est-à-dire qu'ils sont enregistrés pour la première fois comme salariés de la filière équine dans ce secteur (contre 12% à l'échelle nationale).

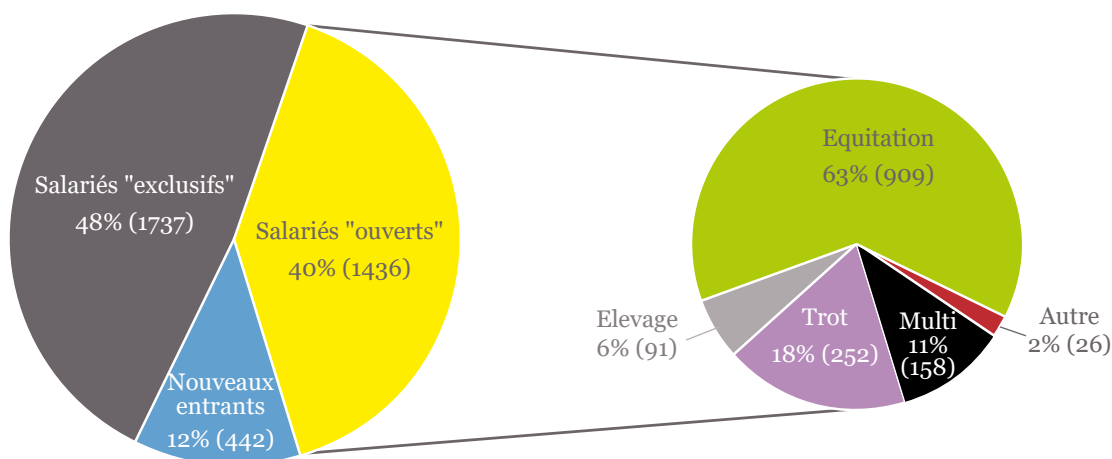
Parcours professionnels des salariés agricoles équins du secteur *galop* en 2017

Pays de la Loire



Source : IFCE - OMEFFE, d'après CCMSA

France



Source : IFCE - OMEFFE, d'après CCMSA

3. Le secteur *équitation* est celui qui attire le plus de nouveaux entrants

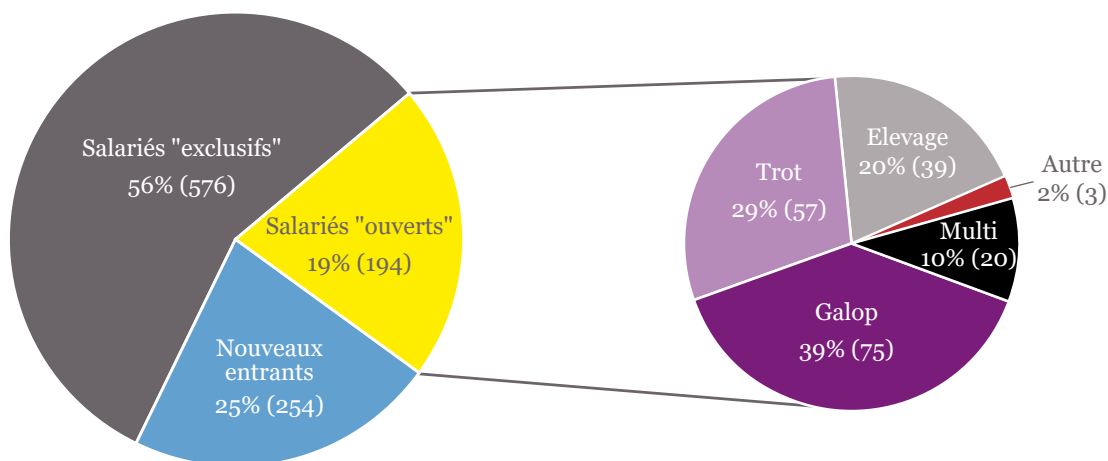
Que ce soit à l'échelle régionale ou nationale, le secteur *équitation* est celui qui attire le plus de nouveaux entrants en 2017, c'est-à-dire d'individus enregistrés pour la première fois comme salariés de la filière équine dans ce secteur (un quart des salariés enregistrés dans ce secteur en 2017).

Il s'agit également du secteur qui enregistre le plus de salariés « exclusifs », c'est-à-dire ayant exclusivement travaillé dans le secteur *équitation* (56% en Pays de la Loire, 63% en France).

Et, en toute logique, ce secteur est celui qui enregistre le moins de salariés ayant eu au moins une expérience antérieure dans un autre secteur de la filière équine (19% en Pays de la Loire, 13% en France). Parmi eux, 68% en Pays de la Loire ont connu une expérience antérieure dans les courses, reflet du poids particulier de ce secteur dans cette région.

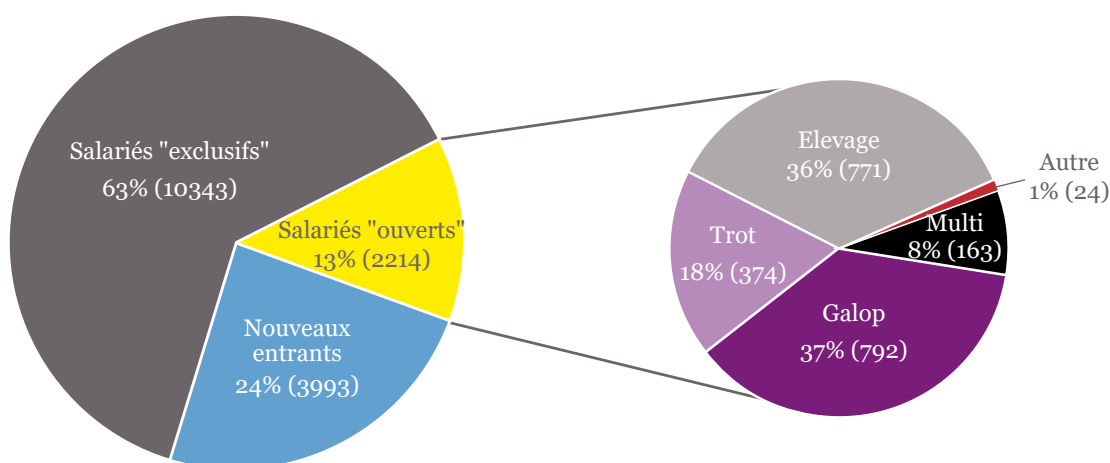
Parcours professionnels des salariés agricoles équins du secteur *équitation* en 2017

Pays de la Loire



Source : IFCE - OMEFFE, d'après CCMSA

France



Source : IFCE - OMEFFE, d'après CCMSA



A RETENIR

Terre de chevaux de courses et de sport équestre, les Pays de la Loire concentrent 10% des salariés agricoles de la filière équine en 2017 dont 53% sont rattachés aux secteurs *galop* et *trot* (contre 23% à l'échelle nationale). Ces effectifs, en légère croissance entre 2016 et 2017 après une période de stagnation, suivent quasiment la même tendance qu'à l'échelle nationale. Le poids des *courses* permet des conditions d'emploi moins précaires en Pays de la Loire qu'à l'échelle nationale avec plus de CDI (48%) et plus de temps plein (83%). Il a également un impact sur la répartition hommes – femmes des salariés : 48% de femmes salariées en Pays de la Loire dans la filière équine (contre 56% à l'échelle nationale).

Le secteur courses (*galop* et *trot*) :

Avec 23% des employeurs nationaux, le secteur des *courses* (*galop* et *trot*) est le premier pourvoyeur de main d'œuvre de la filière équine en Pays de la Loire. Alors que les effectifs des salariés agricoles équins du *trot* sont constants depuis 2013, ceux du *galop* ont baissé fortement (-15%). Ces deux secteurs se sont féminisés depuis 2013 pour atteindre une part de 36% de femmes salariées en 2017. Le secteur *courses* est enfin celui qui connaît la plus forte hausse de recours aux CDD sur l'année 2017, tant à l'échelle régionale que nationale ; il reste toutefois celui qui emploie encore le plus en CDI (en Pays de la Loire, 69% des contrats du secteur *galop* en 2017 sont des CDI).

Le secteur équitation :

Malgré un nombre de licenciés modeste (6% des effectifs nationaux), le secteur *équitation* reste très pourvoyeur de main d'œuvre dans la région Pays de la Loire, comptant 41% des salariés équins régionaux, concentrés pour 1/3 d'entre eux en Loire-Atlantique. La part de femmes salariées augmente légèrement atteignant 62% en 2017 (contre 57 % en 2013). Le secteur *équitation* est enfin celui qui a le plus recours aux temps partiels (28% des contrats en 2017 contre moins de 20% dans tous les autres secteurs).

Le secteur élevage :

Les Pays de la Loire concentrent un grand nombre d'entreprises liées au secteur *élevage* mais qui emploient peu de salariés (6% des salariés équins régionaux, qui sont localisés principalement dans la Sarthe). Les emplois se sont fortement féminisés entre 2013 et 2017 pour atteindre 62% de femmes salariées dans le secteur *élevage* en 2017 (contre 51% en 2013). Ce secteur est par ailleurs celui qui a le plus recours aux CDD (69% des contrats du secteur en 2017) du fait de la saisonnalité de l'activité.



Partie 2

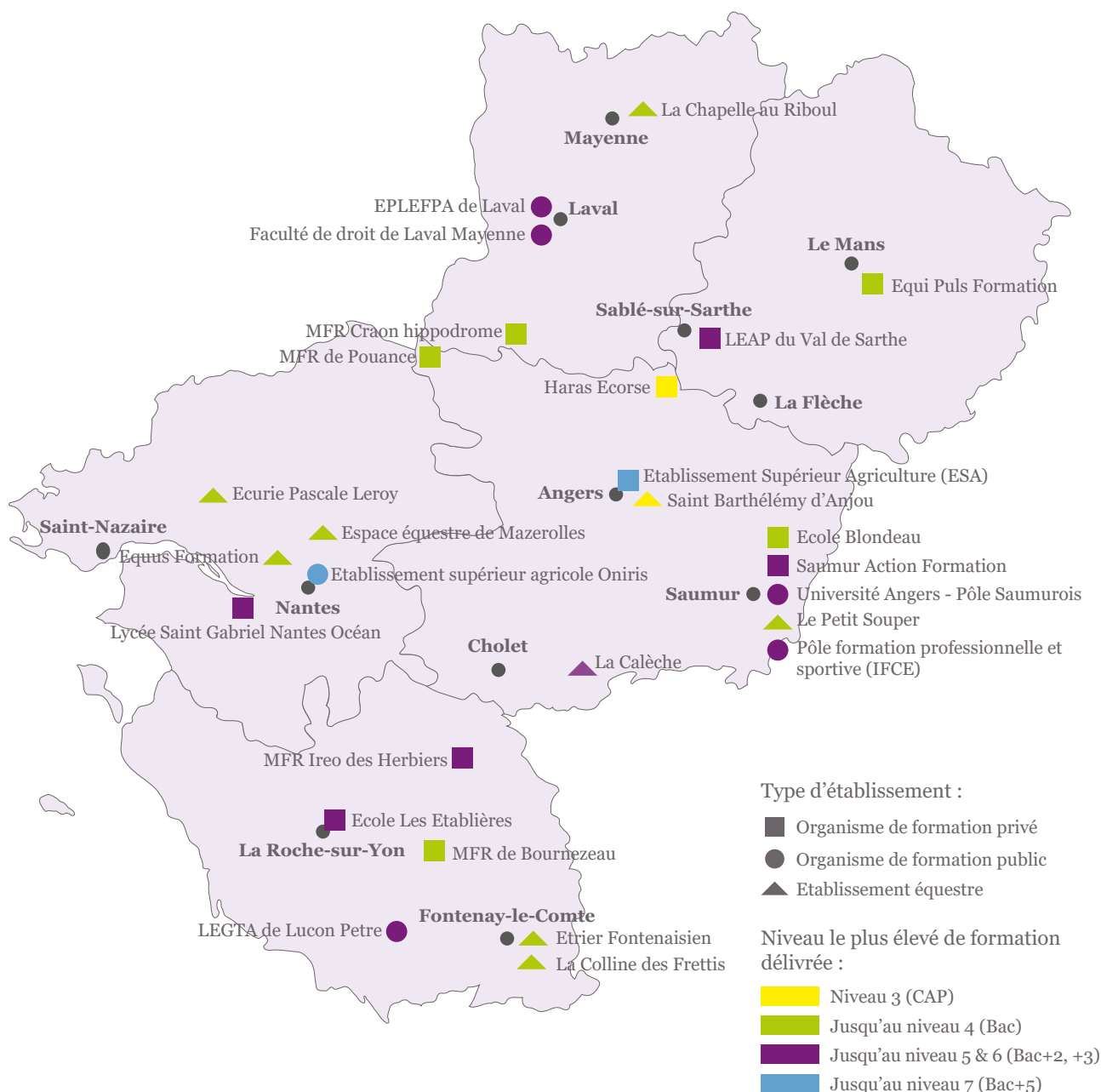
LES FORMATIONS AUX MÉTIERS DU CHEVAL

Les formations aux métiers du cheval s'échelonnent, selon la nouvelle nomenclature des niveaux de formation (annexe 2), du niveau 3 au niveau 7 et se caractérisent par une grande diversité touchant à la fois aux organismes de tutelle, aux types d'établissements qui les dispensent, aux diplômes, aux contenus et modes de formation (initiale, apprentissage, continue, validation des acquis de l'expérience).

L'objectif du rapport étant d'éclairer la relation entre formation et emploi, le périmètre d'étude retenu est celui des formations inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Certaines formations diplômantes comme les Brevets Techniques Supérieurs (BTS) agricoles, les formations d'ingénieurs agricoles/agronomes ou de vétérinaires, ou encore les bacs professionnels Conduite et Gestion de l'Exploitation Agricole (CGEA) ont une relation moins systématique à l'emploi équin. Ces formations ne sont donc pas considérées dans les analyses qui suivent.

I- Un réseau important d'organismes de formation

Les organismes délivrant des formations équestres en Pays de la Loire



29 établissements formant aux métiers du cheval sont présents dans la région Pays de la Loire (annexe 3) :

- ▶ 4 établissements supérieurs agricoles : l'Ecole Nationale Vétérinaire Agroalimentaire et de l'Alimentation – Oniris (Nantes), l'Ecole Supérieure d'Agricultures (Angers), le lycée des Etablières (La Roche sur Yon), la Faculté de Droit de Laval-Mayenne (Laval)
- ▶ 10 établissements d'enseignement agricole publics ou privés : Centres de Formation Agricole (CFA), Centres de Formation Professionnelle et de Promotion Agricole (CFPPA), Maisons Familiales et Rurales (MFR), Lycées d'Enseignement Général et Technologique Agricole (LEGTA) et Lycées d'Enseignement Agricole Privé (LEAP)
- ▶ 1 université : Université d'Angers - Pôle du Saumurois

- ▶ 1 Centre de Ressources, d'Expertise et de Performance Sportives (CREPS) des Pays de la Loire
- ▶ 3 organismes de formation privés : Ecole Blondeau, Saumur Action Formation, Haras d'Ecorse (Ecurie Aurélien Kahn)
- ▶ 10 établissements équestres : FFE et Commission Paritaire Nationale de l'Emploi des Entreprises Equestres (CPNE – EE)
- ▶ 1 pôle de formation professionnelle et sportive institutionnel : IFCE – Ecole supérieure du cheval et de l'équitation (ESCE)

L'offre de formation est diversifiée sur tout le territoire. Les formations s'échelonnent du niveau 3 - Certificat d'Aptitudes Professionnel (CAP) - au niveau 7 (Bac +5) avec notamment deux licences professionnelles équines sur les cinq dispensées au niveau national : Commercialisation des Produits Equins et Management des Etablissements Equestre (partenariat IFCE), dispensées par l'Université d'Angers à Saumur.

Trois organismes de formation délivrent des formations orientées courses : le Haras d'Ecorse, la Maison Familiale et Rurale de Pouancé et l'Etablissement Public Local d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricole (EPLEFPA) de Laval.

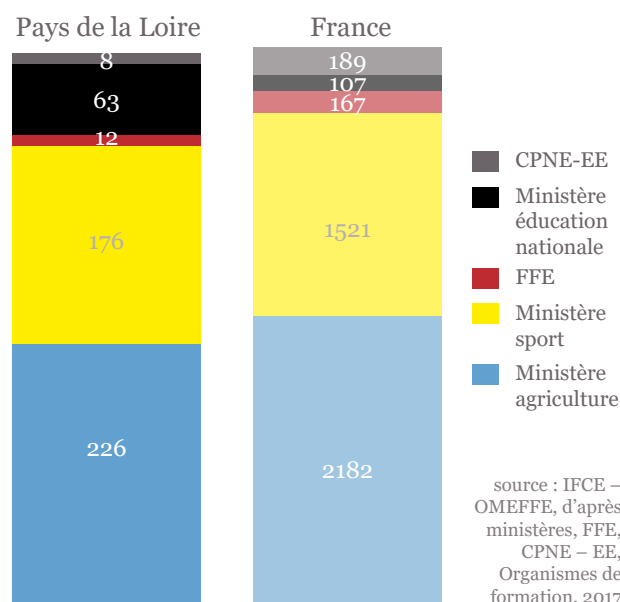
II- Les diplômés des formations agricoles et sportives des Pays de la Loire

En 2017, 485 apprenants ont été diplômés d'une formation équine en Pays de la Loire, soit 12% des diplômés totaux en France. Ils sont également répartis entre formations agricoles et sportives.

En cohérence avec un marché du travail dont les emplois requièrent majoritairement des qualifications de niveau 3 ou 4, 70% des diplômés équins de la région se retrouvent à ces niveaux de formation.

La région Pays de la Loire se distingue dans la formation à l'entraînement de chevaux de courses en diplômant 1/3 des CAP Agricole Lad-cavalier d'entraînement nationaux, soit 29 apprenants.

Effectifs des diplômés d'une formation « filière équine » en 2017 par organisme de tutelle



Répartition des effectifs diplômés par formation équine en 2017

Formation	Organisme de tutelle	Spécialité	Initiale	Appren-tissage	Continue	Total
Total niveau 3 (anciennement V)			40	53	28	121
CAP ¹¹ agricole	Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation	Lad Cavalier d'entraînement	4	25		29
		Maréchal – ferrant		9		9
		Palefrenier – soigneur	36	19		55
CAP ¹¹		Sellier – harnacheur			10	10
Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)	CPNE – EE	Animateur Soigneur Assistant (ASA)			8	8
Assistant Animateur Equitation (AAE)	FFE				10	10
Total niveau 4 (anciennement IV)			95	22	18	226
Bac Pro	Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation	Conduite et gestion de l'entreprise hippique (CGEH)	95	22		117
BP ¹² Responsable d'Exploitation Hippique (BPREH)					14	14
Certification de Spécialisation (CS)		Education et travail des jeunes équidés			2	2
BP de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport (BPJEPS)	Ministère des Sports	Activités équestres			91	91
Accompagnateur de Tourisme Equestre (ATE)	FFE				2	2
Total niveau 5 (anciennement III)			53			112
DE ¹³ de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport (DEJEPS)	Ministère des Sports	Perfectionnement sportif				59
Licence Pro	Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement supérieur et de la recherche	Commercialisation des produits équins	27			27
		Management des établissements équestres	26			26
Total niveau 6 (anciennement II)						26
DES ¹⁴ de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport (DESJEPS)	Ministère des Sports	Perfectionnement sportif activités équestres				26
TOTAL						485

Sources : ministères, FFE, CPNE – EE, organismes de formation

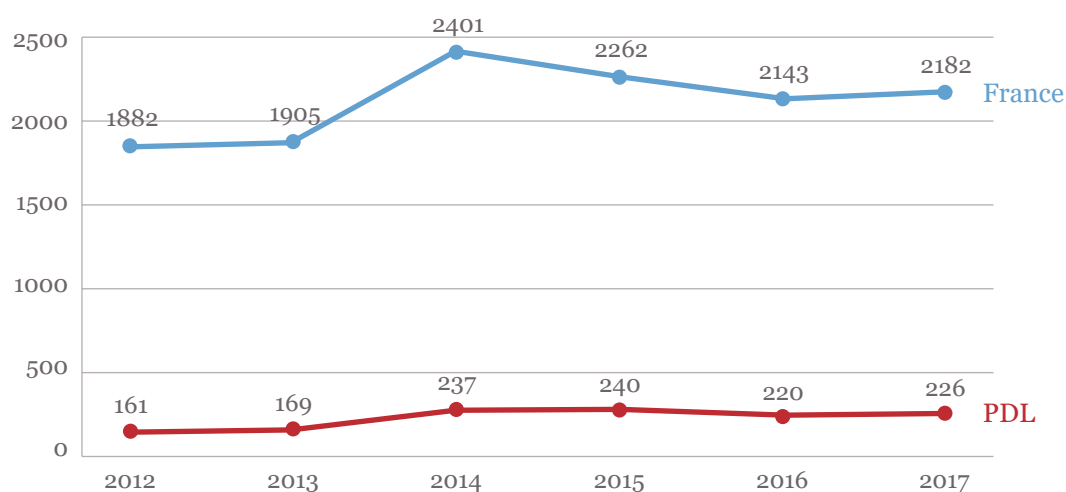
¹¹ CAP : Certificat d'Aptitude Professionnelle¹² BP : Brevet Professionnel¹³ DE : Diplôme d'Etat / ¹⁴ DES - Diplôme d'Etat Supérieur

III- Les formations agricoles équines

L'année 2012 peut être considérée comme point de départ pour analyser l'évolution de l'attractivité des formations agricoles équines. En effet, la spécialité Conduite et Gestion de l'Entreprise Hippique (CGEH) du Bac Professionnel commence à se mettre en place pour remplacer le Bac Professionnel Conduite et Gestion de l'Entreprise Agricole (CGEA) option Elevage et Valorisation du Cheval (EVC), dont les derniers diplômés sortiront en 2013. Il faudra attendre 2014 pour voir sortir les premiers diplômés du Bac professionnel CGEH, spécialité qui suscite un engouement auprès des apprenants, se traduisant par un nombre élevé de diplômés dès la première session d'examen.

Les années 2015, 2016 et 2017 reflètent le « retour à la normale » du dispositif de formation avec une stabilité des diplômés.

Evolution des effectifs diplômés des formations agricoles équines¹⁵ entre 2012 et 2017



source : Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation

En 2017, le nombre de diplômés des formations agricoles équines augmente légèrement en Pays de la Loire par rapport à 2016 (+3 points) ainsi qu'à l'échelle nationale (+2 points), essentiellement en Bac Pro CGEH, et au niveau des CAP agricoles : Lad Cavalier d'Entraînement (LCE), Palefrenier Soigneur (PS) et Maréchal Ferrant (MF).

Evolution des effectifs diplômés des formations agricoles équines entre 2016 et 2017

	Pays de la Loire			France		
	2016	2017	Évolution 2016-2017	2016	2017	Évolution 2016-2017
BAC PRO CGEH	113	117	4%	1222	1276	4%
BPREH	23	14	-39%	77	50	-35%
CAPA LCE	27	29	7%	88	91	3%
CAPA MF	5	9	80%	122	113	-7%
CAPA PS	52	55	6%	520	571	10%
CS ETJE	0	2		25	21	-16%
TOTAL	220	226	3%	2143	2182	2%

source : Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation

¹⁵ Bac Pro CGEH, BPREH, CAPa Lad Cavalier d'entraînement, CAPa Maréchal Ferrant, CAPa Palefrenier soigneur, Certificat Spécialisé (CS) Education et Travail des Jeunes Equidés (ETJE), CS Utilisation et Conduite d'Attelage de Chevaux (UCAC)



Extraits des résultats des enquêtes qualitatives menées auprès des entraîneurs de galopeurs et de trotteurs de la région Pays de la Loire

Nombre de professionnels enquêtés : 19

La majorité des professionnels enquêtés déclarent rencontrer des difficultés à recruter, malgré des salaires plutôt attractifs. Selon eux, plusieurs raisons expliquent cette tendance.

D'abord, la plupart d'entre eux estiment l'offre de formation largement perfectible en région. Il ressort nettement des entretiens la nécessité que la relation entre organismes de formation et employeurs soit mieux assurée, et ce pour permettre une meilleure adéquation entre besoins en compétences des employeurs et profils des candidats à l'embauche.

Par exemple, les professionnels ont exprimé à plusieurs reprises la nécessité d'améliorer le niveau à cheval des sortants de formation par davantage de pratique à cheval (« il n'y a pas assez de cours pratiques à cheval durant la formation et, lorsque c'est le cas, c'est essentiellement sur des chevaux de selle »). Le manque de maîtrise des langues étrangères fait également partie des regrets de ces professionnels qui estiment que « la connaissance d'une langue étrangère est un réel plus pour travailler dans une écurie de courses puisqu'il y a de plus en plus de clients étrangers ».

Certains professionnels interrogés regrettent l'absence d'une école des courses hippiques de l'AFASEC. En effet, d'après eux : « il y a une grande différence entre un salarié / apprenti qui vient d'un Bac Pro CGEA et de l'école AFASEC de Graignes ».

Une majorité d'entre eux estime enfin que le niveau de sélection des profils à l'entrée en formation est insuffisant (pré requis), notamment sur la technique à cheval (avoir une « bonne assiette », savoir « tenir à cheval et se servir de ses aides ») et la mesure de la motivation.

Les professionnels interrogés sont toutefois conscients des efforts que certains organismes de formation font dans un contexte où l'attractivité des métiers de l'entraînement de chevaux de courses est touchée : « Il y a de moins en moins d'apprentis dans les écoles donc forcément moins de gens qui en sortent pour travailler dans les écuries ».

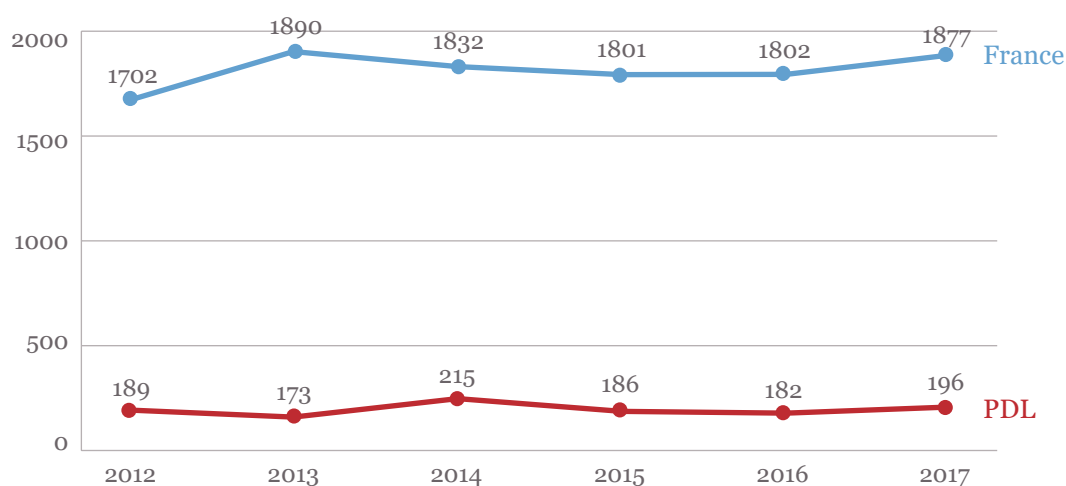
IV- Les formations sportives équines

Comme à l'échelle nationale, la région Pays de la Loire enregistre une hausse du nombre de diplômés entre 2016 et 2017 (+ 8 points, soit 14 apprenants) ; celle-ci s'explique par une augmentation plus marquée du nombre de diplômés du Diplôme d'État de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport (DEJEPS) (+23 points, soit 11 apprenants), et moindre du nombre de diplômés du Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport (BPJEPS) (+7 points, soit 6 apprenants). Par ailleurs, les effectifs de diplômés du Diplôme d'État Supérieur de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport (DESJEPS) diminuent (-10 points, soit 3 apprenants).

Avec le pôle de Saumur, la région Pays de la Loire se caractérise par la formation de haut niveau dans les sports équestres. En effet, elle diplôme 1/3 des DEJEPS (59 apprenants) et 70% des DESJEPS (26 apprenants) de France en 2017.

Dans les formations sportives équines, les titres délivrés par la FFE et la CPNE-EE représentent 10% des diplômés sportifs équins de la région.

Evolution des effectifs diplômés des formations sportives équines¹⁶



Source : Ministère des Sports, FFE, CPNE-EE

Evolution des effectifs diplômés des formations sportives équines entre 2016 et 2017

	Pays de la Loire			France		
	2016	2017	Évolution 2016-2017	2016	2017	Évolution 2016-2017
BPJEPS	85	91	7%	1240	1281	3%
DEJEPS	48	59	23%	132	203	54%
DESJEPS ¹⁷	29	26	-10%	31	37	19%
Total Sport	162	176	9%	1403	1521	8%
ATE	2	2	0%	110	111	1%
AAE	4	10	150%	90	56	-38%
CQP ASA	14	8	-43%	134	123	-8%
CQP EAE	0	0		49	51	4%
CQP ORE	0	0		16	15	-6%
TOTAL	182	196	+8%	1802	1877	+4%

Source : Ministère des Sports, FFE, CPNE-EE

¹⁶ BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS dans les spécialités « activités équestres », Animateur de Tourisme Equestre (ATE), Animateur Assistant d'Equitation (AAE), Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) Animateur Soigneur Assistant (ASA), CQP Enseignant Animateur d'Equitation (EAE), CQP Organisateur de Randonnées Equestres (ORE)

¹⁷ Le DESJEPS à Saumur mention « sports équestres » n'est réalisé que tous les deux ans.

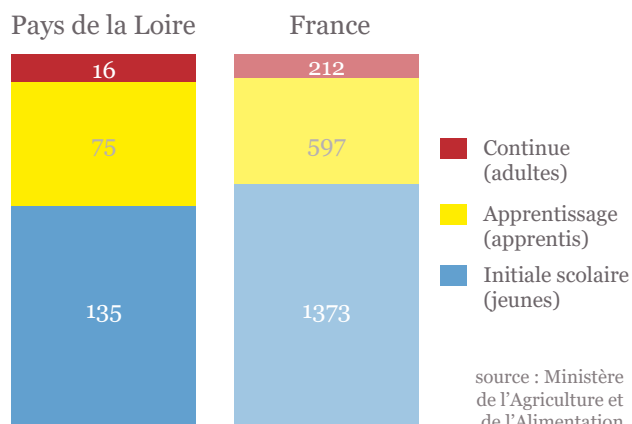
V- Une région d'apprentissage

La cohabitation des différents systèmes de financement au sein des formations sportives équestres régionales rend difficile la mise en place de parcours de formation en apprentissage dans les sports équestres. La voie de l'apprentissage est donc exclusivement utilisée dans les formations équestres agricoles.

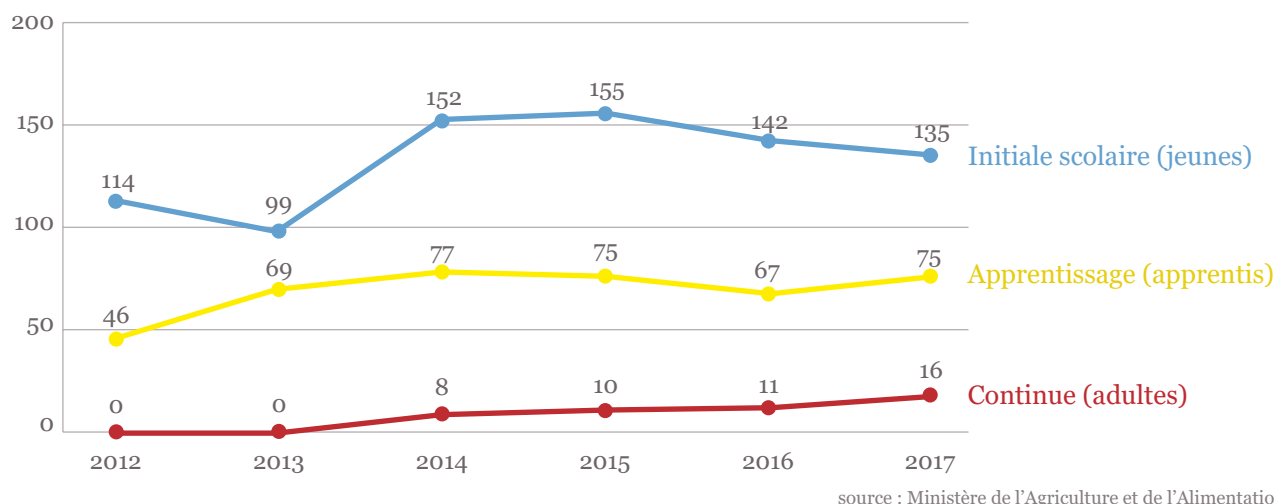
La région Pays de la Loire valorise davantage l'apprentissage dans ses formations agricoles équestres que la moyenne française : 33% de ses diplômés (75/226) sont apprentis ; ils sont 27% à l'échelle nationale (597/2182).

Alors que le nombre de diplômés issus de formation initiale diminue en 2017 pour la 2ème année consécutive, les voies de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue progressent.

Part des diplômés des formations agricoles équestres selon la voie de l'apprentissage en 2017



Evolution des effectifs diplômés des formations agricoles équestres selon la voie d'apprentissage en Pays de la Loire entre 2012 et 2017



Extraits des résultats de l'enquête qualitative menée auprès des entraîneurs de galopeurs de la région Pays de la Loire

Nombre de professionnels enquêtés : 19

Le CAP agricole Lad Cavalier d'Entraînement est la formation régionale qui valorise le mieux l'apprentissage avec 86% des diplômés en 2017 étant passés par la voie de l'apprentissage (54% à l'échelle nationale). Les employeurs sont favorables à l'apprentissage mais restent vigilants dans le choix de leurs apprentis car la perte de temps engendrée en cas de rupture de contrat est trop importante. Par exemple, un entraîneur de galopeurs déclare préférer recruter « un apprenti uniquement si le cadre éducatif dans lequel il a évolué lui a permis d'acquérir les valeurs du travail en extérieur (ex : agricole, artisan) » afin de faciliter son intégration dans la structure.

Les employeurs saluent l'aide au passage du permis de conduire prévue dans la nouvelle loi « Avenir professionnel » car les entreprises sont souvent situées en milieu rural ce qui, en plus de ne pas toujours donner envie aux jeunes, peut représenter un frein supplémentaire à l'embauche si les candidats n'ont pas le permis de conduire.



A RETENIR

Le territoire propose une offre de formation diversifiée : les formations s'échelonnent du niveau 3 (CAP) au niveau 7 (Bac +5) avec notamment la mise en œuvre de 2 licences professionnelles équines sur les 5 dispensées en France.

Il profite d'une bonne couverture en terme de réseau d'organismes de formation. Parmi eux, l'Ecole nationale d'équitation de l'IFCE à Saumur (49) est un pôle de formation structurant et particulièrement reconnu dans le sport équestre. Le poids particulier du secteur courses en Pays de la Loire vaut à la région l'implantation de plusieurs centres de formation dédiés aux métiers de ce secteur (haras d'Ecorse, MFR de Pouancé et EPLEFPA de Laval). C'est enfin dans la région Pays de la Loire, où se concentre une proportion forte d'entraîneurs de chevaux de courses, que la première formation dédiée à l'activité débouillage/pré-entraînement des jeunes chevaux a vu le jour (haras d'Ecorse, formation Cavalier de pré-entraînement avec compétence en débouillage).

La région Pays de la Loire a formé en 2017 12% des diplômés de la filière équine en France (soit 485 individus). Un tiers des diplômés nationaux du CAP agricole Lad Cavalier d'Entraînement (29 individus) est formé en Pays de la Loire. 30% des DEJEPS (59 individus) et 70% des DESJEPS (26 individus) nationaux passent par une formation de haut niveau dans la région Pays de la Loire.

Les Pays de la Loire valorisent bien la voie de l'apprentissage puisque un tiers des diplômés agricoles équins de la région sont des apprentis (contre un quart au niveau national), notamment en CAP agricole Lad Cavalier d'Entraînement où 8 diplômés sur 10 choisissent la voie de l'apprentissage pour se former.



© IFCE / A. Azios

Partie 3

STATISTIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Equi-ressources, plateforme de rapprochement entre demandeurs d'emploi et employeurs de la filière, permet via sa base de données de qualifier le dynamisme de l'emploi salarié équin.

Les offres d'emploi directement en lien avec les chevaux dominant, d'où l'attention exclusive qui leur est portée dans cette partie.

Dans le secteur *trot*, la plateforme est encore sous-utilisée et reflète des tendances à interpréter avec prudence. Le bouche à oreille reste en effet aujourd'hui le moyen de recrutement privilégié des entraîneurs de ce secteur. Elle est toutefois représentative dans les secteurs *galop*, *équitation* et *élevage*.

Représentativité régionale du service équi-ressources en nombre d'employeurs actifs

Secteur	Nombre d'employeurs actifs sur équi-ressources entre 2016 et 2018	Nombre d'employeurs à la MSA en 2017	Représentativité des données
Galop	60	80	Très bonne
Trot	40	184	Médiocre
Équitation	153	274	Bonne
Élevage	23	48	Bonne

Cette 3ème partie sur les statistiques du marché du travail a pour objet la caractérisation de l'offre et de la demande d'emploi par métier, et, à l'aide d'indicateurs chiffrés sur les offres d'emploi (nombre de candidatures, délai et taux de pourvoi, taux d'annulation), le repérage des tensions sur le marché du travail équin.

Accompagnée d'explications qualitatives à dire d'experts, cette partie pose les bases d'un dialogue à approfondir dans le cadre des échanges avec les professionnels de la filière et leurs représentants, notamment à propos des inadéquations pointées entre offre et demande sur le marché de l'emploi équin d'une part, et des attentes sur la formation des candidats à l'emploi d'autre part.



Méthodologie

Les données analysées sont celles de la période du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2018.

Les métiers étudiés sont ceux pour lesquels au minimum 30 offres d'emploi ont été publiées sur la période¹⁸. Les indicateurs des autres métiers dits « secondaires » sont à retrouver en annexe 4.

Les données relatives au profil des candidats à l'emploi proposées ici pour chaque secteur (sexe, provenance géographique, ...) sont issues de l'analyse des informations que les recruteurs ont bien voulu fournir à équi-ressources sur le profil de leurs recrues (informations obtenues pour 60 à 80%, selon les secteurs, des offres pourvues sur la plateforme, expliquant la différence entre le nombre total de recrues auquel il est fait référence en sous partie 2. *Profil candidats à l'emploi* et le nombre d'offres d'emploi pourvues en sous partie 3. *Délai, taux de pourvoi et attractivité des offres d'emploi*).

Les indicateurs mesurés pour chaque métier sont :

- ▶ **le taux de pourvoi** : proportion d'offres d'emploi pourvues sur le nombre d'offres publiées.
- ▶ **le délai de pourvoi** : temps écoulé entre la date de parution de l'offre sur la plateforme et sa date de clôture suite au recrutement d'un candidat.
- ▶ **le taux d'annulation** : proportion d'offres d'emploi annulées sur le nombre d'offres publiées.
- ▶ **le niveau de tension** : rapport entre le nombre d'offres d'emploi publiées et le nombre de candidats postulant aux offres.

Lorsque le niveau de tension est supérieur à 1, cela signifie qu'il y a plus d'offres d'emploi que de candidats sur le marché. « A titre d'exemple, en 2013, le métier de technicien en mécanique et travail des métaux présente une tension forte de 1,24 » (source : Fabrique de l'Industrie, 2014). Dans la filière équine, ce niveau ne dépasse jamais les 0,4 mais cet indicateur est néanmoins valorisé ici pour comparer les métiers entre eux.

I- Une offre d'emploi hétérogène selon les départements

690 offres d'emploi ont été publiées sur la plateforme équi-ressources en Pays de la Loire sur la période 2016 à 2018. 76% d'entre elles correspondent à 9 métiers dits "principaux" dans le cadre de ce rapport :

- ▶ secteur *trot* : le lad-driver / lad-jockey
- ▶ secteur *galop* : le garçon de cour, le cavalier entraînement et le cavalier de débouillage / pré-entraînement
- ▶ secteur *équitation* : le palefrenier-soigneur, l'enseignant d'équitation et le cavalier soigneur
- ▶ secteur *élevage* : l'assistant d'élevage et le responsable d'élevage..

L'enseignant d'équitation arrive en tête (231 offres d'emploi sur 690 au total, soit 33%), suivi du cavalier d'entraînement (101 offres d'emploi, soit 15%). A l'échelle nationale, le premier métier en nombre d'offres publiées est également l'enseignant d'équitation, suivi du palefrenier – soigneur. Cette différence observée en Pays de la Loire est un autre reflet du poids du secteur *courses* et notamment du *galop* dans la région.

Les employeurs des départements côtiers (Loire-Atlantique et Vendée) recrutent principalement pour des métiers liés au secteur *équitation* ; le Maine et Loire, la Mayenne et la Sarthe emploient davantage dans les courses.

¹⁸ Excepté pour le responsable d'élevage, métier pour lequel seulement 11 offres d'emploi ont été enregistrées par la plateforme équi-ressources sur la période considérée.

Nombre d'offres d'emploi publiées sur équi-ressources en Pays de la Loire, cumul des années 2016, 2017, 2018

		Loire Atlantique	Maine et Loire	Mayenne	Sarthe	Vendée	Total
Trot	Lad driver/lad jockey	5	4	63	2	2	76
Galop	Garçon de cour	3	20	13	16	1	53
	Cavalier d'entraînement	9	38	29	25	0	101
	Cavalier débouillage/pré-entraînement	3	32	14	28	0	77
Equitation	Palefrenier - soigneur	31	11	7	7	12	68
	Enseignant d'équitation	85	30	18	39	59	231
	Cavalier soigneur	4	6	18	5	5	38
Elevage	Assistant d'élevage	11	9	3	2	10	35
	Responsable d'élevage	0	0	8	3	0	11
Total		151	150	173	127	89	690
Part des offres d'emploi par département		22%	22%	25%	18%	13%	

Source : équi-ressources

II- Les métiers liés à l'entraînement dans le secteur *trot*

Dans cette partie, l'analyse des données issues de la base de données équi-ressources est complétée par des éclairages qualitatifs issus d'entretiens semi directifs réalisés auprès de 8 entraîneurs de trotteurs de la Mayenne, la Sarthe et la Vendée. Les écuries de courses enquêtées sont composées en moyenne de 4 salariés (de 1 à 12) et de 43 chevaux de courses à l'entraînement (de 15 à 75).

1. Caractérisation de l'offre d'emploi dans le secteur *trot*

Les offres d'emploi du secteur *trot* étudiées ici concernent uniquement des postes de lad driver/lad jockey ; les offres publiées en Pays de la Loire représentent 23% des offres d'emploi françaises sur ce métier. Sur les 76 offres d'emploi de lad driver / lad jockey analysées, 8 sur 10 ont été publiées en Mayenne.

Même si un tiers des postes est ouvert aux débutants, la moitié des employeurs attendent des candidats un peu expérimentés (1 à 3 ans).

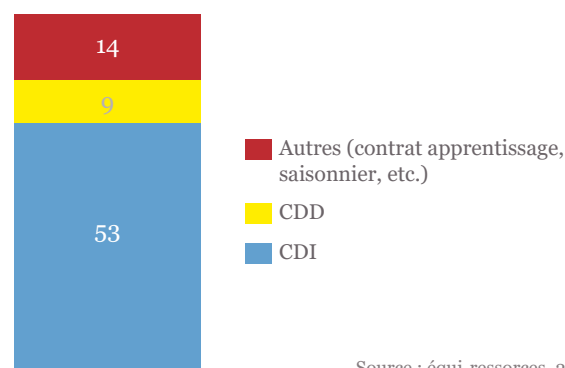
Nombre d'offres d'emploi du secteur *trot* publiées en 2016, 2017 et 2018 en Pays de la Loire

Métiers	Pays de la Loire						France
	Loire-Atlantique	Maine et Loire	Mayenne	Sarthe	Vendée	TOTAL (part du national)	
Lad driver / lad jockey	5	4	63	2	2	76 (23%)	329

Source : équi-ressources, 2019

Le CDI, contrat qui reste encore largement plébiscité par les 18-29 ans aujourd'hui¹⁹, est proposé dans 7 emplois sur 10 de lad driver/lad jockey (5 sur 10 à l'échelle nationale), offrant la garantie d'un emploi stable dans les écuries d'entraînement.

Types de contrats proposés aux postes de Lad driver/lad jockey en Pays de la Loire, cumul des années 2016, 2017, 2018



Source : équi-ressources, 2019

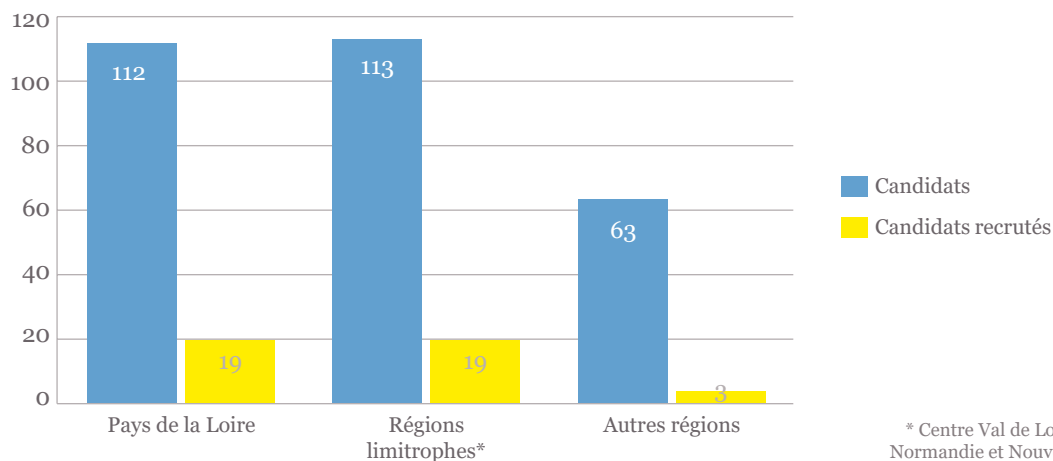
2. Profil des candidats à l'emploi du secteur *trot*

La moitié des 288 candidats aux postes de lad driver/lad jockey sont des femmes, pour un tiers des candidats finalement recrutés (14 femmes recrutées pour 41 recrutements). Ce métier reste en effet majoritairement masculin même si on observe de plus en plus chez les recruteurs la recherche de la parité au sein de leurs structures pour une meilleure répartition des tâches et ambiance au sein de l'équipe. Ils reconnaissent de vrais atouts à la féminisation du secteur : souvent moins tournées vers la compétition, les femmes ont généralement des compétences plus pointues en soins, s'investissent dans la relation avec le cheval, d'autant plus que « monter à cheval n'est pas qu'une question de force physique ».

Les tâches qui sont confiées aux femmes peuvent être adaptées (moins de travaux tel que l'entretien des boxes, les déboussages) d'autant plus avec la mécanisation croissante des structures, ces dernières peuvent de plus en plus assurer les mêmes fonctions que les hommes (exemple : gérer les charges lourdes : transport du foin et de la paille).

Les postes du secteur *trot* attirent autant de candidats des Pays de la Loire que des régions limitrophes (Centre Val de Loire, Normandie, Bretagne, Nouvelle-Aquitaine). Les régions de provenance des autres candidats sont essentiellement les Hauts-de-France, l'Île-de-France et Auvergne-Rhône-Alpes. La mobilité est un fait dans ce secteur au sein duquel les stagiaires et apprentis ont déjà été amenés à se déplacer pendant leur formation. Les employeurs privilégient malgré tout dans leurs recrutements les candidats issus de la région Pays de la Loire ; la moitié d'entre eux (19/41) sont domiciliés dans la région.

Origine géographique des candidats et candidats recrutés sur les postes de lad driver/lad jockey des Pays de la Loire, cumul 2016, 2017, 2018



* Centre Val de Loire, Bretagne, Normandie et Nouvelle Aquitaine
Source : équi-ressources, 2019

¹⁹ Sondage OpinionWay réalisé pour l'Union des Auto Entrepreneurs (UAE) et la Fondation Le Roch Les Mousquetaires à l'occasion du Salon des Entrepreneurs Paris 2017

3. Délai, taux de pourvoi et attractivité des offres d'emploi du secteur *trot*

Les offres d'emploi du secteur *trot* sont globalement bien pourvues en Pays de la Loire malgré un faible nombre de candidatures par offre - la moitié des offres publiées reçoivent entre 2 et 6 candidatures 30 jours après leur parution (minimum 0 et maximum 13). En effet, 82% des offres d'emploi de lad driver/lad jockey (62/76) sont pourvues. Parmi elles, la moitié l'ont été dans un délai de 21 à 66 jours après leur parution (minimum 6 jours et maximum 6 mois). Sur le terrain, les entraîneurs déclarent avoir besoin d'une quinzaine de jours pour parvenir à recruter.

On compte 14 offres d'emploi annulées sur la plateforme ; les annulations s'expliquent par :

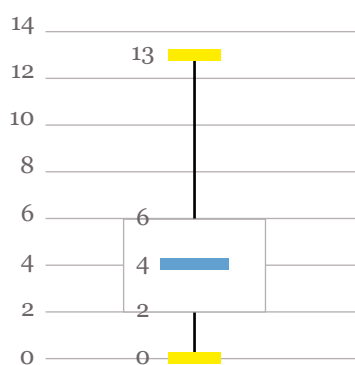
- ▶ un manque d'adéquation entre profil des candidatures reçues et besoin des recruteurs,
- ▶ et/ou une disparition du besoin de recruter du côté de l'employeur (réorganisation interne de l'entreprise),
- ▶ et/ou une annulation à l'initiative du conseiller équi-ressources si, passé un certain délai, il ne parvient pas à obtenir les informations de l'employeur sur les suites de la publication de son offre.

Taux et délai de pourvoi, taux d'annulation et niveau de tension moyens des offres d'emploi publiées en 2016, 2017 et 2018 dans le secteur *trot* en Pays de la Loire

Métiers	Nombre d'offres d'emploi publiées	Nombre total de candidatures	Nombre d'offres d'emploi pourvues	Taux de pourvoi (en %)	Délai de pourvoi (en jours)	Taux d'annulation (en %)	Niveau de tension
Lad driver / lad jockey	76	323	62	82	43	18	0.26

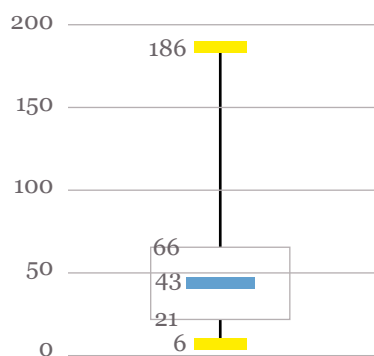
Source : équi-ressources, 2019

Nombre de candidatures pour le métier de lad driver/lad jockey reçues 30 jours après parution de l'offre d'emploi en Pays de la Loire, cumul des années 2016, 2017, 2018



Source : équi-ressources, 2019

Délai de pourvoi (en jours) des offres d'emploi de lad driver/lad jockey en Pays de la Loire, cumul des années 2016, 2017, 2018



Source : équi-ressources, 2019



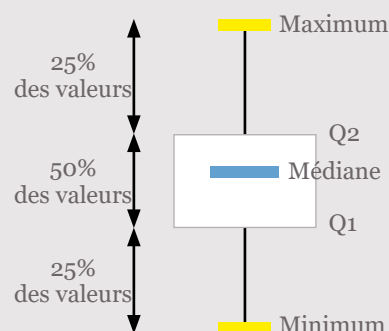
Savoir lire le graphique : boîte à moustache

Ce diagramme est utilisé principalement pour comparer un même caractère dans deux populations de tailles différentes. Il résume quelques paramètres de position du caractère étudié :

▶ 1er quartile : nombre noté Q1 partageant les valeurs de la série en deux groupes tels que au moins 25% des valeurs de la série sont inférieures à Q1, et au moins 75% des valeurs lui sont supérieures.

▶ Médiane : nombre partageant les valeurs de la série en deux groupes tels que au moins 50% des valeurs de la série sont inférieures à Méd, et au moins 50% des valeurs lui sont supérieures.

▶ 3ème quartile : nombre noté Q3 partageant les valeurs de la série en deux groupes tels que au moins 75% des valeurs de la série sont inférieures à Q3, et au moins 25% des valeurs lui sont supérieures.



III- Les métiers liés à l'entraînement dans le secteur *galop*

Dans cette partie, les données statistiques sont complétées par des éclairages qualitatifs issus d'entretiens semi-directifs réalisés auprès de 11 entraîneurs de galopeurs : 3 entraîneurs indépendants et 8 entraîneurs du Centre d'Entraînement Régional de Galop de l'Ouest (CERGO, Senones-Pouancé). Les écuries de courses enquêtées sont composées en moyenne de 9 salariés (de 2 à 20) et de 38 chevaux de courses à l'entraînement (de 12 à 90).

1. Caractérisation de l'offre d'emploi dans le secteur *galop*

Le premier métier pourvoyeur d'emploi dans le secteur *galop* en Pays de la Loire est le cavalier d'entraînement (101 offres sur 231 entre 2016 et 2018, soit 44% des offres publiées dans la région). Le poids particulier du secteur *galop* en Pays de la Loire explique la part importante d'offres d'emploi publiées pour le cavalier de débouillage / pré-entraînement (77 sur 231, soit 33% des offres d'emploi régionales du secteur, représentant 35% des offres d'emploi nationales pour cette activité).

Tous les entraîneurs enquêtés envisagent de recruter au moins un nouveau salarié d'ici un an pour pallier à une augmentation de l'activité ou remplacer des départs volontaires et des non renouvellements de contrats.

Nombre d'offres d'emploi du secteur *galop* publiées en 2016, 2017 et 2018 en Pays de la Loire

Métiers	Pays de la Loire						France
	Loire-Atlantique	Maine et Loire	Mayenne	Sarthe	Vendée	TOTAL (part du national)	
Garçon de cour	3	20	13	16	1	53 (11%)	482
Cavalier d'entraînement	9	38	29	25	0	101 (22%)	467
Cavalier débouillage pré-ent.	3	32	14	28	0	77 (35%)	222

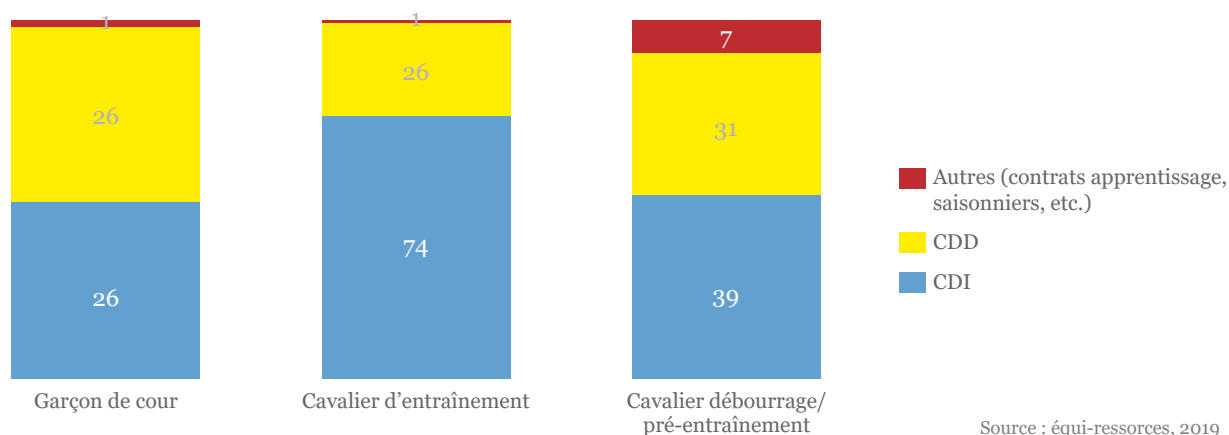
Source : équi-ressources, 2019

Globalement, les offres d'emploi sont largement ouvertes aux candidats peu expérimentés : 80% des offres d'emploi de cavaliers d'entraînement et de garçons de cour, et 60% des offres d'emploi de cavalier débouillage/pré-entraînement, demandent une expérience de seulement 1 à 3 ans. Certaines offres d'emploi de cavalier débouillage/pré-entraînement sont toutefois plus exigeantes du point de vue du niveau d'expérience puisque 20% d'entre elles recherchent des profils ayant 4 à 10 ans d'expérience.

De façon générale, l'expérience prime sur le diplôme dans les choix de recrutement, notamment sur les compétences liées à la pratique à cheval (« Le niveau de pratique à cheval est plus important que tout le reste. »). Malgré cela, une partie des employeurs enquêtés continuent à penser que la formation est une base nécessaire à l'acquisition des compétences.

Les métiers du secteur *galop* embauchent majoritairement en CDI en Pays de la Loire, notamment pour les postes de cavalier d'entraînement (3/4 des offres).

Types de contrats proposés pour les métiers du secteur *galop* en Pays de la Loire



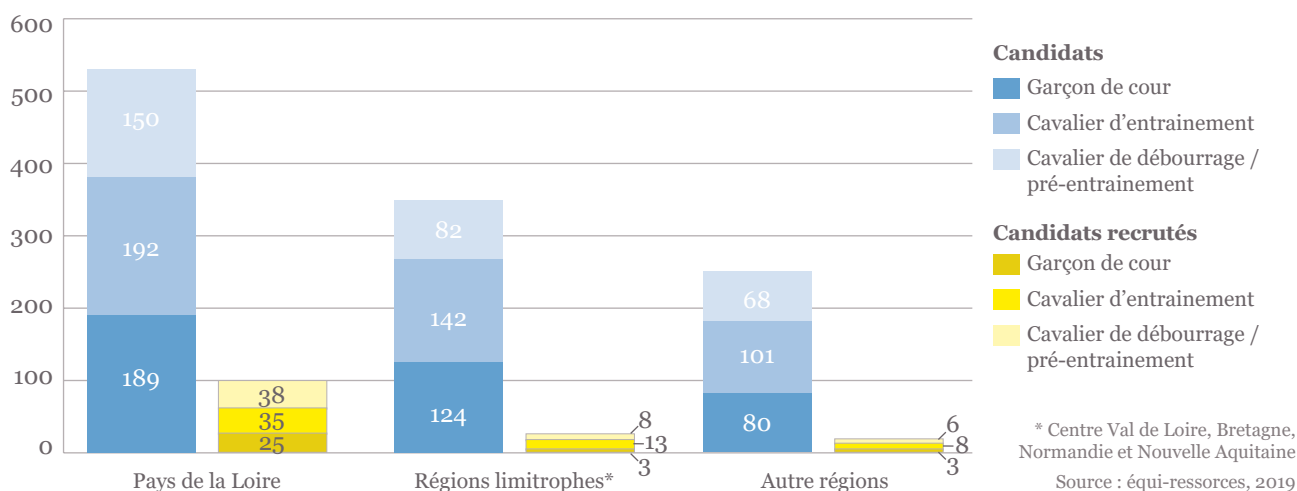
Source : équi-ressources, 2019

2. Profil des candidats à l'emploi du secteur *galop*

Une majorité de femmes postulent aux offres d'emploi du secteur *galop* (62%) ; et elles représentent 60% des candidats finalement recrutés sur les postes, même si elles peinent un peu plus à trouver une place en débouillage / pré-entraînement (67% de femmes candidates ; 56% de femmes recrutées).

Les candidats aux offres d'emploi sont pour la moitié originaires de la région Pays de la Loire (531/1 128) ; ils sont plutôt favorisés par les employeurs dans les recrutements puisqu'ils représentent 70% des candidats finalement recrutés. Les postes de cavalier d'entraînement sont les plus ouverts aux candidats venant d'autres régions puisque ces derniers représentent 60% des candidats recrutés (contre 24% et 37% sur les autres métiers).

Origine géographique des candidats et candidats recrutés sur les postes du secteur *galop* des Pays de la Loire, cumul 2016, 2017, 2018



* Centre Val de Loire, Bretagne, Normandie et Nouvelle Aquitaine
Source : équi-ressources, 2019

Parmi les principales qualités recherchées par les employeurs interrogés chez les candidats à l'emploi, le savoir-être (« courtoisie », « rigueur dans le respect des horaires ») et la motivation (« l'envie d'apprendre », « la passion pour les courses de chevaux ») figurent parmi les plus importantes. Ont également été citées à plusieurs reprises la capacité à prendre des responsabilités et l'aptitude physique des candidats. La détention de certifications spécifiques comme le Certificat d'Aptitude Professionnelle pour le Transport d'Animaux Vivants (CAPTAV) ou le Certificat de Compétence de Transport Routier des Ongulés domestiques et Volailles (CCTROV) est un plus dans une candidature.

La plupart des employeurs interrogés observent un décalage entre l'idée que les candidats se font du métier et la réalité de ce qu'il implique dans les premières semaines qui suivent l'embauche. Ce phénomène débouche fréquemment sur un abandon de poste par la recrue (démission) ou la nécessité pour l'employeur de se séparer de cette dernière. Les employeurs interrogés pointent un manquement du côté des organismes de formation quant à la sélection des profils à l'entrée en formation (vérification des prérequis) et à la sensibilisation des jeunes en formation sur la réalité des métiers (« conditions de travail », « probabilité de devenir jockey », « travail à fournir pour y arriver »).

3. Délai, taux de pourvoi et attractivité des offres d'emploi du secteur *galop*

Les offres d'emploi du secteur *galop* sont inégalement pourvues selon les métiers. De façon générale, les employeurs interrogés déplorent une pénurie de candidats, particulièrement sur la période hivernale (octobre-janvier), les amenant pour certains à aller recruter leurs employés à l'étranger.

Les offres d'emploi les mieux pourvues sont celles de cavalier de débouillage / pré-entraînement (83%), et cela malgré un faible nombre de candidats réduisant ainsi le choix pour les employeurs (la moitié des offres d'emploi reçoivent seulement entre 2 et 6 candidatures 30 jours après leur parution).

Les offres d'emploi les moins bien pourvues sont celles de cavalier d'entraînement (66%) ; en effet, 4 offres d'emploi sur 10 sont annulées car l'employeur n'a pas trouvé le candidat adéquat. Les principales observations formulées par les employeurs interrogés portent sur le manque de compétences techniques à cheval : « ne savent pas tenir leurs rênes et juger de la vitesse adaptée de galop du cheval », « ne savent pas sortir des boîtes de départ », « les cavaliers n'ont pas le physique ni la motivation pour rester (ils font un essai et repartent) », « sur 10 candidats seulement un se révèle satisfaisant ».

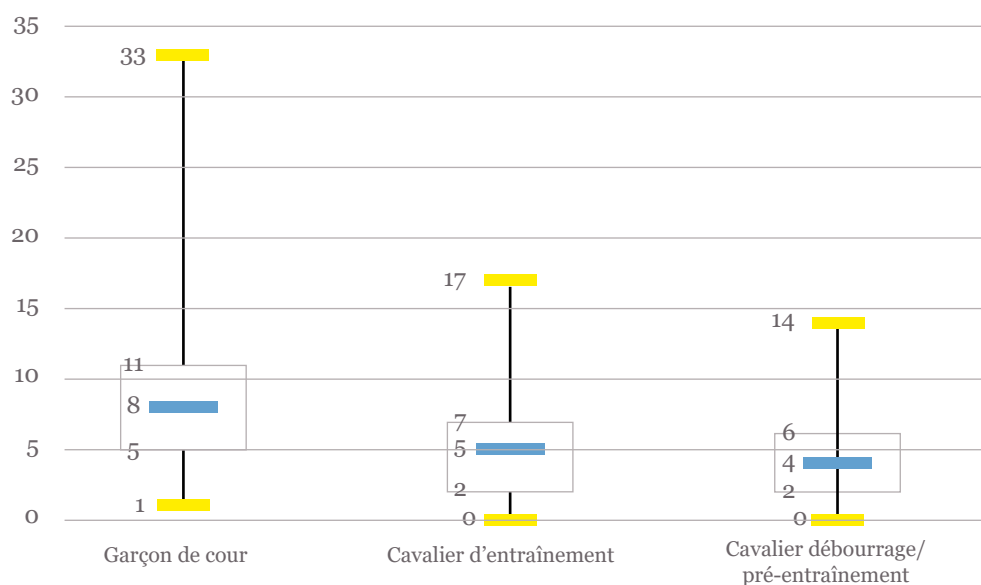
Les emplois de garçon de cour sont les plus rapidement pourvus : 18 à 56 jours pour la moitié des offres, contre 27 à 72 jours pour le cavalier d'entraînement et 23 à 77 jours pour le cavalier de débouillage / pré-entraînement.

Taux et délai de pourvoi, taux d'annulation et niveau de tension moyens des offres d'emploi publiées en 2016, 2017 et 2018 dans le secteur *galop* en Pays de la Loire

Métiers	Nombre d'offres d'emploi publiées	Nombre total de candidatures	Nombre d'offres d'emploi pourvues	Taux de pourvoi (en %)	Délai de pourvoi (en jours)	Taux d'annulation (en %)	Niveau de tension
Garçon de cour	53	492	40	75	31	25	0,13
Cavalier d'entraînement	101	523	67	66	43	34	0,23
Cavalier débouillage/pré-ent.	77	349	64	83	44	17	0,26

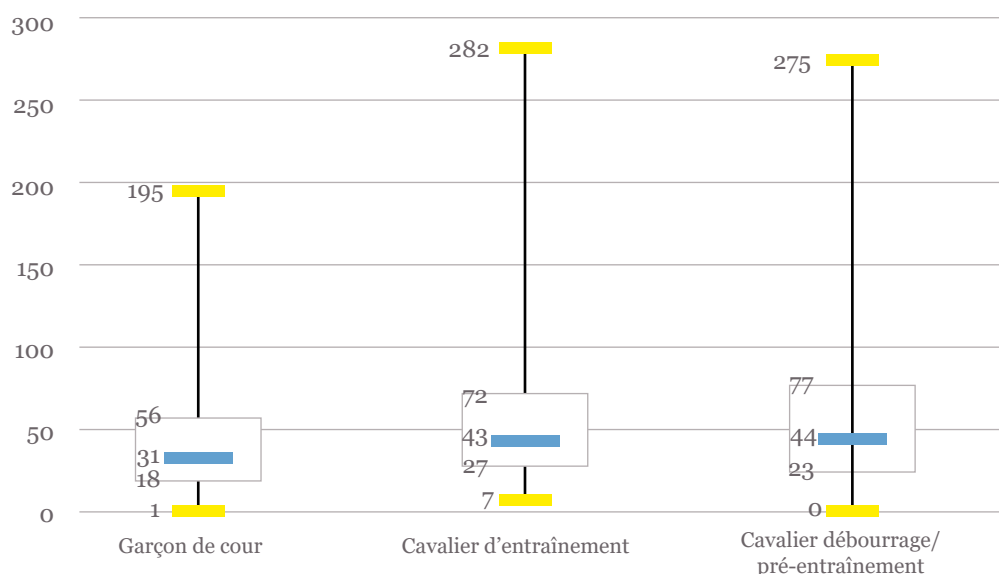
Source : équi-ressources, 2019

Nombre de candidatures reçues 30 jours après parution de l'offre d'emploi en Pays de la Loire, cumul des années 2016-2017-2018



Source : équi-ressources, 2019

Délai de pourvoi (jours) des offres d'emploi du secteur *galop*, cumul des années 2016, 2017, 2018



Source : équi-ressources, 2019

IV- Les métiers liés à l'équitation

1. Caractérisation de l'offre d'emploi dans le secteur *équitation*

Les postes d'enseignant d'équitation sont les postes les plus recherchés sur la plateforme équi-ressources en Pays de la Loire comme à l'échelle nationale. Ils sont majoritairement ouverts à des candidats débutants (59% des employeurs sont indifférents au niveau d'expérience des candidats), tandis que pour les postes de palefrenier soigneur et cavalier soigneur, les employeurs recherchent une expérience de 1 à 3 ans pour la moitié des offres déposées et de 4 à 10 ans pour 20% des offres déposées.

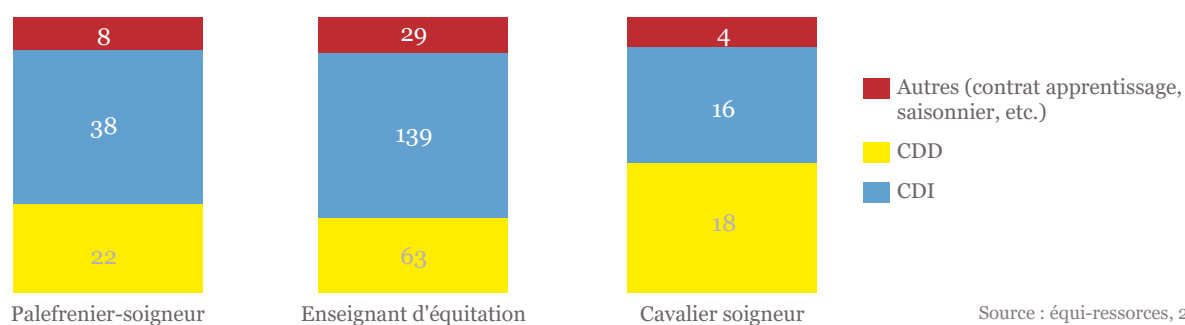
Sur les 231 offres d'emploi d'enseignant d'équitation, 164 sont des contrats à temps complet (71%) et 67 des contrats à temps partiel (29%).

Nombre d'offres d'emploi du secteur *équitation* publiées en 2016, 2017 et 2018 en Pays de la Loire

Métiers	Pays de la Loire						France
	Loire-Atlantique	Maine et Loire	Mayenne	Sarthe	Vendée	TOTAL (part du national)	
Palefrenier – soigneur	31	11	7	7	12	68 (7%)	983
Enseignant d'équitation	85	30	18	39	59	231 (14%)	1662
Cavalier soigneur	4	6	18	5	5	38 (9%)	418

Source : équi-ressources, 2019

Types de contrats proposés pour les métiers du secteur *équitation* en Pays de la Loire

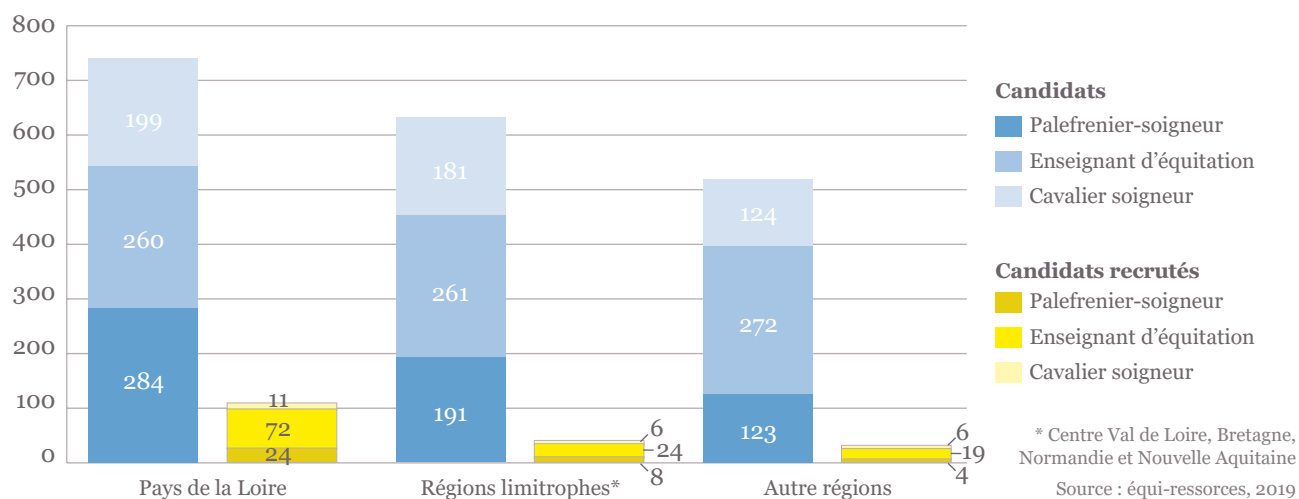


2. Profil des candidats à l'emploi du secteur *équitation*

7 candidats sur 10 aux offres d'emploi du secteur équitation sont des femmes ; elles sont majoritairement recrutées par les employeurs (8 candidats recrutés sur 10 sont des femmes) à l'exception du métier de palefrenier soigneur (6 candidats sur 10).

40% des candidats postulant aux offres du secteur équitation sont originaires de la région des Pays de la Loire. Les employeurs favorisent plus volontiers les candidats de la région (65% des candidats aux métiers de palefrenier soigneur et enseignant d'équitation sont originaires des Pays de la Loire), excepté sur les postes de cavalier-soigneur où des compétences spécifiques sont recherchées, amenant les recruteurs à pourvoir 60% de ces emplois par des candidats originaires d'autres régions que les Pays de la Loire.

Origine géographique des candidats et candidats recrutés sur les postes du secteur *équitation* des Pays de la Loire, cumul des années 2016, 2017, 2018



3. Délai, taux de pourvoi et attractivité des offres d'emploi du secteur *équitation*

De façon générale, les offres d'emploi du secteur équitation ont un taux de pourvoi satisfaisant. Le métier de palefrenier soigneur est celui sur lequel les employeurs peinent le plus à recruter, parvenant toutefois à embaucher dans 76% des cas.

Il semblerait, malgré un taux de pourvoi satisfaisant, que le métier d'enseignant d'équitation souffre d'une perte d'attractivité se traduisant par un nombre de candidatures à ses offres d'emploi nettement inférieurs à celui des autres métiers du secteur : de 2 à 8 candidatures par offre, contre 5 à 14 pour le palefrenier soigneur et 6 à 20 pour le cavalier soigneur. Cette perte d'attractivité est confirmée par un délai de pourvoi des offres

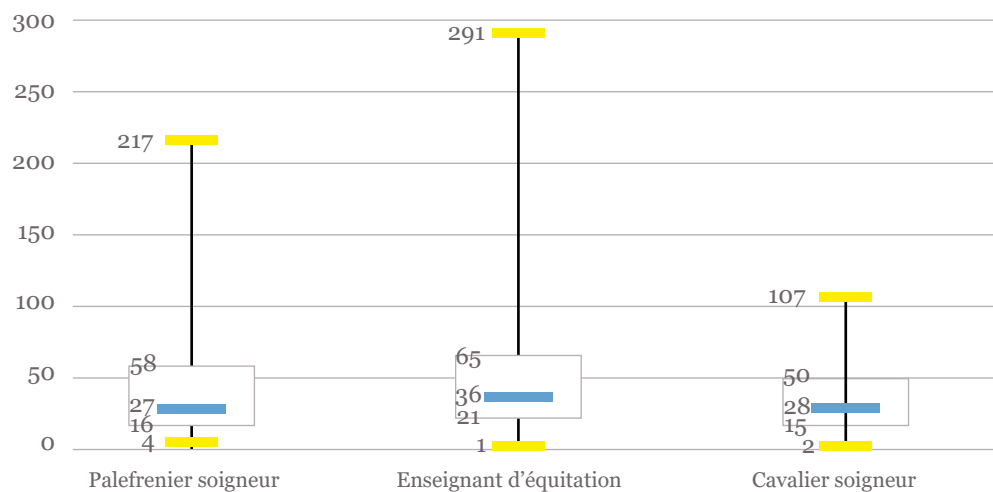
d'emploi plus long (supérieur à 1 mois, contre 27 et 28 jours pour les offres d'emploi de palefrenier et cavalier soigneur), et un niveau de tension particulièrement élevé en comparaison aux autres métiers du secteur, et plus généralement de la filière (0,29).

Taux et délai de pourvoi, taux d'annulation et niveau de tension moyens des offres d'emploi publiées en 2016, 2017 et 2018 dans le secteur équitation en Pays de la Loire

Métiers	Nombre d'offres d'emploi publiées	Nombre total de candidatures	Nombre d'offres d'emploi pourvues	Taux de pourvoi (en %)	Délai de pourvoi (en jours)	Taux d'annulation (en %)	Niveau de tension
Palefrenier – soigneur	68	695	52	76	27	24	0,11
Enseignant d'équitation	231	1 325	186	81	36	19	0,29
Cavalier soigneur	38	529	31	82	28	18	0,09

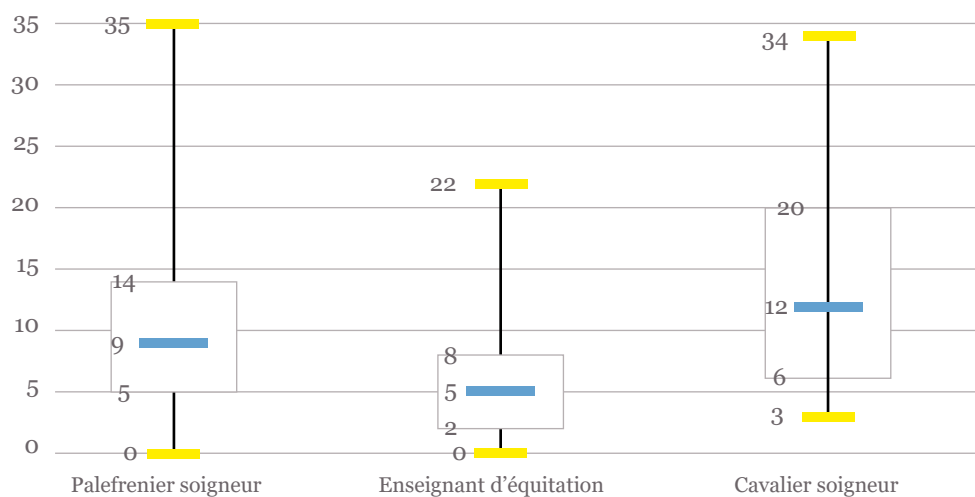
Source : équi-ressources, 2019

Délai de pourvoi (jours) des offres d'emploi du secteur équitation en Pays de la Loire, cumul des années 2016, 2017, 2018



Source : équi-ressources, 2019

Nombre de candidatures reçues 30 jours après parution de l'offre d'emploi en Pays de la Loire, cumul des années 2016, 2017, 2018



Source : équi-ressources, 2019



Etre enseignant d'équitation indépendant aujourd'hui

Le focus sur le statut d'enseignant d'équitation indépendant proposé ici est le fruit d'une enquête qualitative menée sur un panel de 19 enseignants indépendants actifs en Pays de la Loire. La réalisation du présent rapport régional représentait en effet une opportunité pour l'Observatoire des métiers, de l'emploi et des formations dans la filière équine de commencer à qualifier le phénomène de montée en puissance de ce statut observé sur tout le territoire national. Il s'agit d'un premier éclairage qui pourra nécessiter, pour en élargir les conclusions, la réalisation d'une étude à plus grande échelle sur un échantillon plus important.

19 enseignants d'équitation indépendants enquêtés :

12 femmes – 7 hommes

32 ans (22 ans – 55 ans)

17 sous régime micro entrepreneur

2 sous statut EIRL

13 avec expérience en centre équestre



Le régime de la microentreprise (anciennement autoentreprise) a été créé en 2008 par la loi de modernisation de l'économie. Les éducateurs sportifs, tous secteurs confondus, l'utilisent largement (INSEE).

L'enseignement de cours d'équitation sans fourniture de la cavalerie est éligible au statut ainsi que d'autres activités en lien avec les équidés²⁰.

L'impossibilité d'isoler statistiquement parmi ces indépendants les travailleurs de la filière équine, et compte tenu des tensions observées sur le métier d'enseignant d'équitation (cf partie IV), le présent rapport s'est attaché à apporter un éclairage sur :

- ▶ le nombre d'enseignants d'équitation indépendants en exercice dans la région,
- ▶ les raisons du choix du statut de micro entreprise par la population des enseignants d'équitation,
- ▶ la projection de ces enseignants d'équitation indépendants dans l'avenir.

a. L'origine professionnelle des enseignants d'équitation indépendants

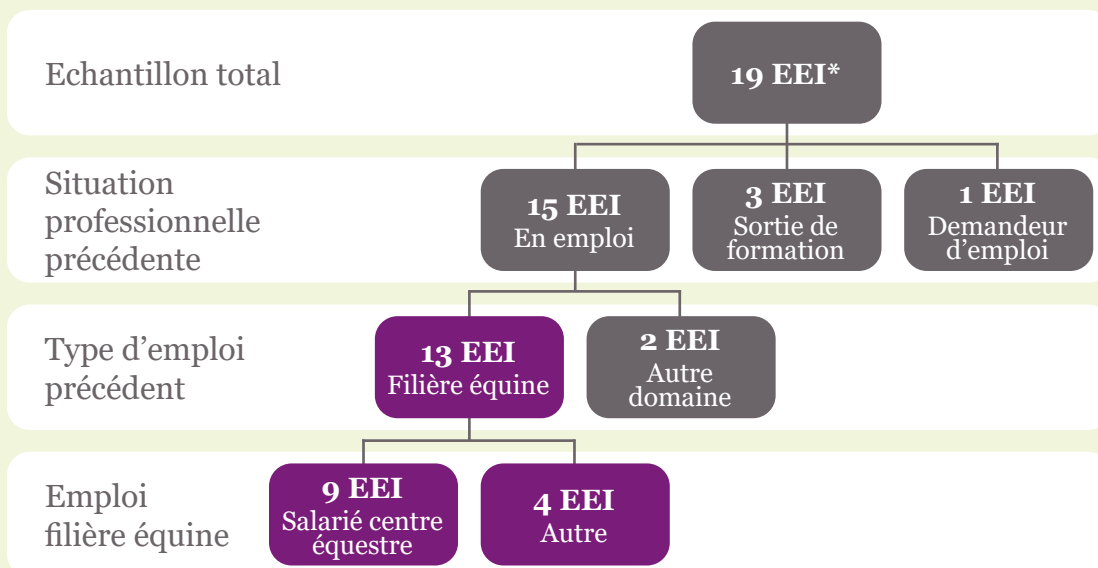
La moitié des 19 enseignants d'équitation indépendants enquêtés étaient en emploi dans la filière équine²¹ avant de créer leur entreprise individuelle. 3 seulement sortaient de formation.

Quelques-uns (5/19) ont sollicité un accompagnement pour la création de leur entreprise (comptable, pôle emploi, CerFrance, Urssaf...). 7 enseignants d'équitation indépendants ont rencontré quelques difficultés d'ordre administratif, notamment pour choisir leur statut, mettre en place leur comptabilité, ou évaluer leurs potentielles indemnités.

²⁰ Les éleveurs sans sol, les propriétaires non éleveurs, non entraîneurs, les propriétaires louant la carrière de leurs chevaux, les activités de spectacle équestre, la prise en pension de chevaux par des personnes qui ne sont ni exploitants agricoles, ni dresseurs ou entraîneurs, ni des centres équestres et la location de chevaux.

²¹ 9 enseignaient en tant que salariés dans une structure équestre ; les autres étaient cavaliers professionnels, responsables d'écurie ou bien salariés dans une association de tourisme équestre.

Le parcours professionnel des enseignants d'équitation indépendants avant de créer leur statut indépendant



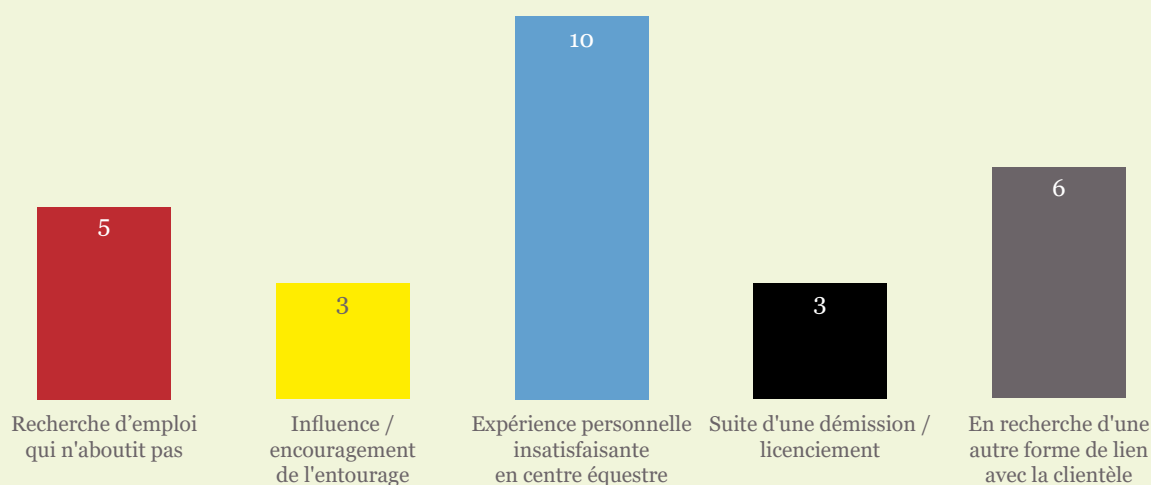
* EEI : enseignant d'équitation indépendant

b. Les motifs de création du statut

La moitié des enseignants d'équitation indépendants déclare avoir créé leur entreprise individuelle principalement suite à une expérience personnelle insatisfaisante en centre équestre, liée notamment à des difficultés relationnelles avec la direction de la structure et/ou à fonctionner dans le système proposé (par exemple : ne donner des cours qu'à des enfants, travailler exclusivement les mercredis et samedis, etc.).

L'envie de créer des liens différents avec la clientèle ou encore une recherche d'emploi qui n'aboutit pas (dans le périmètre géographique souhaité ou dans la recherche du contenu de poste) sont des motifs également cités débouchant à la création du statut.

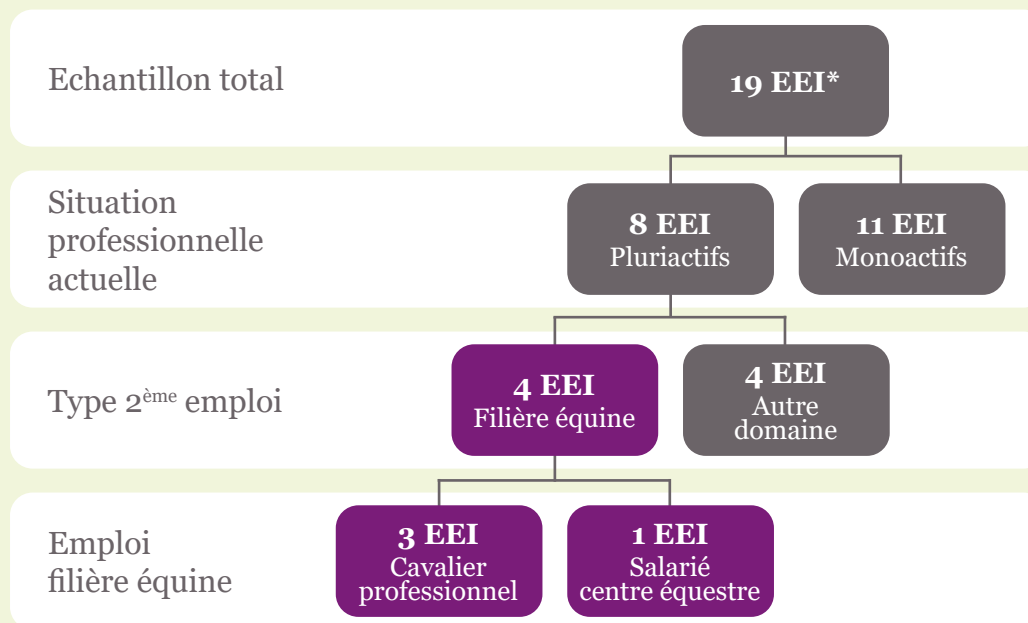
Motifs de création d'entreprise des enseignants d'équitation indépendants



c. L'activité des enseignants d'équitation indépendants

Les enseignants d'équitation indépendants sont aussi bien des monoactifs que des pluriactifs. 8 des enseignants enquêtés exercent une autre activité en parallèle de leur activité d'indépendant dont 4 au sein de la filière équine (3 cavaliers professionnels et 1 salarié dans un centre équestre).

Situation professionnelle actuelle des enseignants d'équitation indépendants



* EEI : enseignant d'équitation indépendant

Les activités proposées par ces enseignants sont diverses : coaching en compétition, valorisation, maintien en condition des chevaux et débouillage, commerce, soins aux chevaux et validation de passage des Galops. Seuls 3 enseignants d'équitation indépendants proposent exclusivement l'enseignement de cours d'équitation

Ils peuvent tout autant être spécialisés dans une discipline (olympique : CSO, CCE, dressage ; western ; équitation de pleine nature : TREC, tourisme équestre ; éthologie,...) qu'être pluridisciplinaires.

La situation type d'exercice

L'enseignant d'équitation indépendant en Pays de la Loire donne :

- ▶ des cours particuliers à des adultes confirmés
- ▶ pour un tarif moyen de 29 €/h
- ▶ au domicile des clients ou au sein d'une écurie de propriétaire
- ▶ à une distance moyenne de 25 km de son domicile.

d. Les 4 profils type d'enseignants d'équitation indépendants

	Les « Sortants d'école »	Les « Entrepreneurs en devenir »	Les « Pluriactifs »	Les « Anciens expérimentés »
% - Nbre	11% - 2	37% - 7	26% - 5	26% - 5
Age	Très jeunes (22 et 29 ans)	Jeunes (médiane = 30 ans)	Jeunes (médiane = 32 ans)	« Séniors » (40 ans ou plus)
Ancienneté de l'entreprise	<= 1 an	Entre 1 et 5 ans	Entre 5 et 10 ans	Entre 7 et 10 ans
Type d'activité	Principale	Principale	Secondaire	Principale
Expérience en centre équestre	OUI	NON	OUI	OUI
Chiffre d'affaires annuel	Très faible ≈ 800 €	Moyen Médiane = 17 000 € min = 7 000 € max = 40 000 €	Faible Min = 5 000 € max = 8 000 €	« Elevé » Médiane = 24 000 € Min = 10 000 € max = 80 000 €
Disciplines	Pluridisciplinaires ou spécialisés	Pluridisciplinaires	Pluridisciplinaires	Spécialisés

Le groupe des « sortants d'école » étant trop faible en nombre d'individus (2), il n'est pas pertinent d'en déduire des tendances les concernant.

Les « entrepreneurs en devenir » sont des jeunes peu expérimentés, ayant plutôt travaillé hors centre équestre mais néanmoins dans la filière équine. Ils ont une appétence forte pour l'enseignement et un esprit entrepreneurial (travaillent beaucoup, s'investissent, ont des difficultés à travailler dans un système impliquant une hiérarchie). Ils enseignent en activité principale et projettent majoritairement de continuer sous le statut d'indépendant (« je fais ce métier avec plaisir »). Une seule personne vise à terme la création de sa propre structure.

Les « pluriactifs » sont des jeunes plutôt expérimentés ayant eu des expériences en centre équestre mais ne souhaitant pas y retourner. Ils continuent à enseigner en activité secondaire pour compléter leur revenu principal (sur demande de clients, encouragement de l'entourage). Pour certains, la situation d'indépendant est perçue comme durable, l'équilibre leur convient et pour d'autres, l'éventualité de s'installer dans les 5 ans n'est pas écartée.

Les « anciens expérimentés » sont plus âgés (40 ans ou plus) et expérimentés. Ces entrepreneurs individuels se sont fait un nom auprès de leurs clients grâce à leurs compétences confirmées. Plutôt spécialisés dans une discipline, ils exercent en tant qu'enseignant d'équitation indépendant en activité principale. De façon générale, leur situation leur convient car ils sont « libres d'exercer leur activité selon leurs propres conditions ».

Conclusion

Le statut d'indépendant plaît fortement à toutes les générations et n'est plus aujourd'hui une simple passerelle entre deux expériences professionnelles. Il est un objectif en soi, en lien avec un projet de vie ou une nouvelle conception du rapport au travail. On peut légitimement penser que la montée en puissance du statut d'enseignant d'équitation indépendant est l'une des explications aux difficultés de recrutement dans l'enseignement d'équitation en France aujourd'hui, et que, malgré l'inconvénient majeur de précarité du statut, les perspectives de développement de l'enseignement sous cette forme ne sont pas à sous-estimer dans les prochaines années.

V- Les métiers liés à l'élevage

L'étude du marché du travail équin dans le secteur élevage en Pays de la Loire s'est appuyée sur un panel d'offres d'emploi réduit en comparaison des autres secteurs de la filière étudiés dans ce rapport (46 offres enregistrées dans la base de données équi-ressources pour le secteur élevage sur 2016, 2017 et 2018), notamment pour le métier de responsable d'élevage (11 offres publiées). Au regard de cette contrainte méthodologique, seuls les indicateurs les plus pertinents ont été valorisés dans cette partie de l'étude.

1. Caractérisation de l'offre d'emploi dans le secteur élevage

Un tiers des offres d'emploi françaises d'assistant d'élevage (*galop*) sont publiées en Pays de la Loire. Les postes d'assistant d'élevage sont pour majorité ouverts à des candidats débutants ou peu expérimentés (7 offres sur 10 publiées demandent une expérience de seulement 1 à 3 ans). Ils sont majoritairement proposés en CDD (8 offres sur 10) du fait du caractère saisonnier de l'activité (saison de monte et poulinaages).

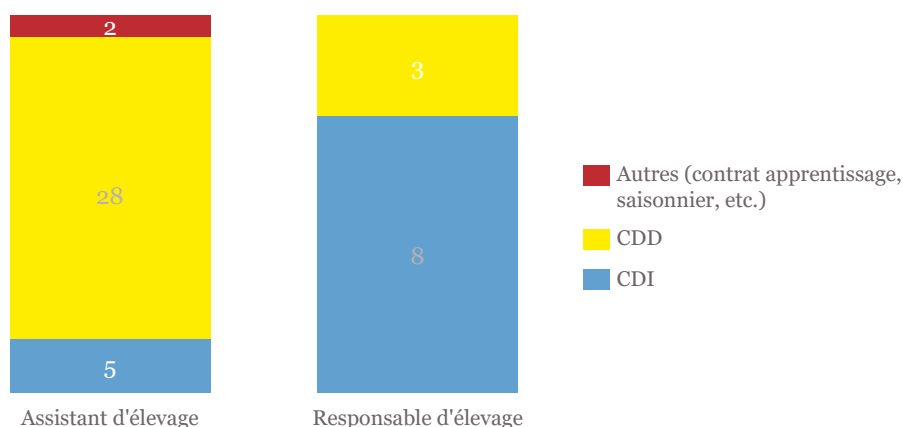
Les postes de responsable d'élevage requièrent un niveau d'expérience plus élevé : plus de la moitié des postes attendent des candidats expérimentés (4 à 10 ans) et plus des deux tiers sont proposés en CDI (7 offres sur 10).

Nombre d'offres d'emploi du secteur élevage publiées en 2016, 2017 et 2018 en Pays de la Loire

Métiers	Pays de la Loire						France
	Loire-Atlantique	Maine et Loire	Mayenne	Sarthe	Vendée	TOTAL (part du national)	
Assistant d'élevage (galop)	11	9	3	2	10	35 (34%)	104
Responsable d'élevage (tous secteurs)	0	0	8	3	0	11 (14%)	80

Source : équi-ressources, 2019

Types de contrats proposés pour les métiers du secteur élevage en Pays de la Loire



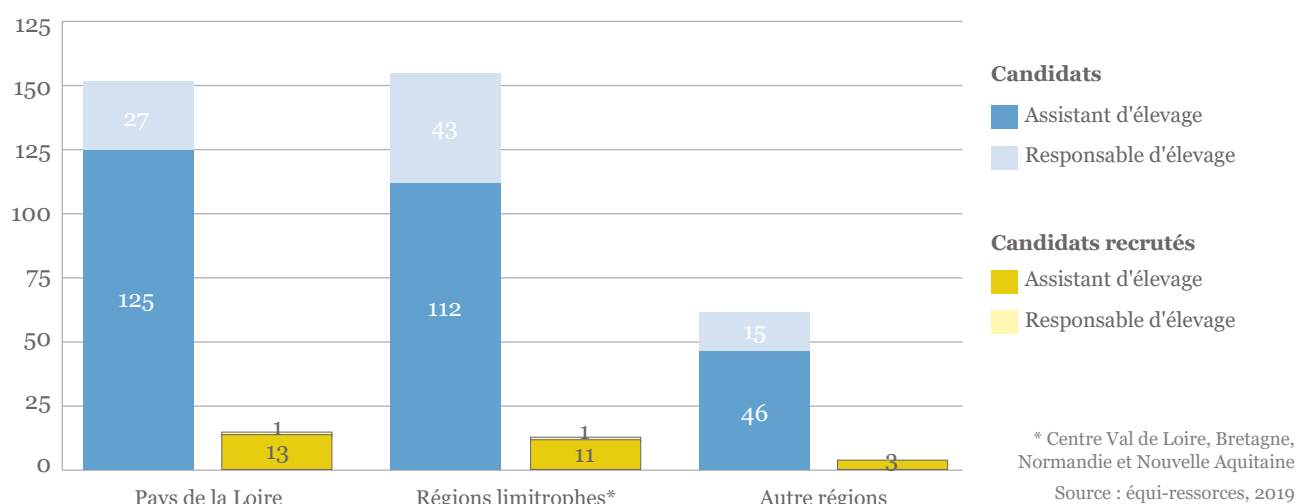
Source : équi-ressources, 2019

2. Profil des candidats à l'emploi du secteur *élevage*

La majorité des candidats à l'emploi du secteur élevage sont des femmes (6 candidats sur 10). Les femmes sont préférentiellement recrutées par les employeurs sur les postes d'assistant d'élevage (23 femmes recrutées sur 27 candidats pour 27 recrutements).

Plus d'un tiers des candidats aux postes d'assistant d'élevage et responsable d'élevage sont originaires de la région. Les candidats régionaux sont pour moitié recrutés à ces postes par les employeurs.

Origine géographique des candidats et candidats recrutés sur les postes du secteur *élevage* des Pays de la Loire, cumul 2016, 2017, 2018



3. Délai, taux de pourvoi et attractivité des offres d'emploi du secteur *élevage*

Les offres d'emploi du secteur élevage sont celles qui détiennent les meilleurs taux de pourvoi sur la plateforme équi-ressources avec 9 offres d'emploi sur 10 pourvues.

La moitié des offres d'emploi reçoivent entre 5 et 12 candidatures dans les 30 jours qui suivent leur parution. Les délais de pourvoi sont légèrement plus longs pour les offres d'emploi d'assistant d'élevage (36 jours) que pour les offres de responsable d'élevage (32 jours).



A RETENIR

Le secteur *trot* :

25 offres d'emploi de lad driver-lad jockey sont publiées en moyenne par an entre 2016 et 2018 en Pays de la Loire (représentant 1/4 des offres d'emploi publiées pour ce métier en France par équi-ressources)²². Malgré un taux de pourvoi satisfaisant des offres d'emploi (82%), le manque d'attractivité du métier lad driver-lad jockey est confirmé (la moitié des offres d'emploi reçoivent 4 candidatures ou moins 30 jours après leur parution).

Dans ce secteur encore victime d'une image négative, justifiée par des pratiques managériales démodées, les conditions de travail (horaires, salaires) doivent s'adapter pour répondre aux attentes de la nouvelle génération de travailleurs et revaloriser ce métier physiquement difficile.

Le secteur *galop* :

Le poids spécifique du secteur *galop* en Pays de la Loire se traduit bien dans les tendances observées sur le marché du travail : 20% des offres d'emploi françaises du galop et plus d'un tiers (35%) des offres françaises de cavalier de débouillage / pré-entraînement sont publiées en Pays de la Loire.

Malgré cela, le *galop* souffre de tensions de recrutement fortes, notamment sur le métier de cavalier d'entraînement pour lequel plus d'un tiers des recrutements n'aboutit pas (4/10), faute de candidats suffisamment compétents à cheval selon les employeurs interrogés. Ces derniers pointent l'importance de la maîtrise technique à cheval, qui prime sur la détention d'un diplôme dans leurs décisions en matière de recrutement.

L'attractivité des métiers est également un enjeu dans ce secteur où la moitié des offres d'emploi publiées reçoivent 5 candidatures ou moins dans les 30 jours qui suivent leur parution pour le cavalier d'entraînement, et 4 ou moins pour le cavalier de débouillage / pré-entraînement.

Le secteur *équitation* :

Dans le secteur *équitation*, le métier d'enseignant est celui qui recrute le plus, à l'échelle régionale comme à l'échelle nationale ; il est en effet le premier métier en nombre d'offres d'emploi publiées sur la plateforme équi-ressources tous secteurs confondus (77 offres publiées en moyenne par an entre 2016 et 2018 en Pays de la Loire). L'enseignant d'équitation est aussi le métier le plus recherché par les candidats à l'emploi puisqu'il enregistre le plus grand nombre de candidatures sur équi-ressources (1 325 en Pays de la Loire entre 2016 et 2018). Une perte d'attractivité du métier d'enseignant est toutefois observée avec la moitié des offres d'emploi publiées qui reçoivent 5 candidatures ou moins 30 jours après leur parution.

Quelques tensions de recrutement sont par ailleurs observées sur le métier de palefrenier soigneur, pour lequel un quart des recrutements n'a pu aboutir entre 2016 et 2018 en raison d'une inadéquation des profils aux attentes des postes²³.

Parmi les autres particularités du marché de l'emploi de ce secteur, les candidats à l'emploi sont majoritairement des femmes (7/10) et les postes sont essentiellement pourvus par des femmes (8/10)²⁴.

Le secteur *élevage* :

Le métier d'assistant d'élevage (lié au *galop*) recrute davantage en Pays de la Loire que dans les autres régions avec un tiers des offres d'emploi françaises publiées dans cette région (35 offres). Ce constat est un autre reflet du dynamisme du secteur *galop* en Pays de la Loire. Le marché de l'emploi du secteur élevage est caractérisé par une forte proportion d'offres d'emploi en CDD (8/10) du fait de la saisonnalité de l'activité, une nette majorité de femmes pourvues aux postes d'assistant d'élevage (8,5/10) et les meilleurs taux de pourvoi tous secteurs confondus (9 offres d'emploi sur 10 sont pourvues).

²² Dans le secteur *trot*, le service équi-ressources, permettant la mise en relation d'employeurs et candidats à l'emploi, est moins utilisé que dans les autres secteurs de la filière équine, le bouche-à-oreille restant le mode de recrutement privilégié. L'éclairage apporté ici ne reflète probablement qu'une partie des tendances du marché du travail dans ce secteur d'activité.

²³ Information issue de l'analyse des motifs donnés par les employeurs à l'annulation de leur offre sur la plateforme équi-ressources.

²⁴ Excepté pour le métier de palefrenier-soigneur où la part des femmes recrutées est moindre (6/10).



CONCLUSION

La région Pays de la Loire tient une place importante sur le marché de l'emploi national équin puisqu'elle génère 10% des emplois salariés agricoles équins français ; plus de la moitié de ces emplois (53%) est rattachée aux courses hippiques (trot et galop), faisant de ce secteur d'activité le premier employeur de main d'œuvre dans la filière équine ligérienne.

Le recours à la main d'œuvre salariée agricole équine en Pays de la Loire a, comme à l'échelle nationale, tendance à se faire plus rare. Cette baisse est cohérente avec un essoufflement apparent de la dynamique de création d'entreprises agricoles dans la filière équine. Cependant le nombre de salarié est encore en légère augmentation entre 2016 et 2017 (+1%), contrairement à l'évolution nationale qui semble avoir déjà basculé dans une diminution de ses effectifs sur la même période (-3%). Malgré ce maintien de la masse salariale observée en Pays de la Loire, le secteur galop, dont la courbe des effectifs suivait déjà une décroissance régulière depuis 2013, enregistre une diminution sans précédent de ses effectifs entre 2016 et 2017 (-11%), conséquence d'une conjoncture difficile dans le secteur des courses hippiques impactant l'activité des écuries d'entraînement et leurs recrutements en personnel.

Les conditions d'emploi se précarisent depuis 2013 dans tous les secteurs de la filière équine, même si, en 2017, les CDI sont encore les plus nombreux à être établis en région Pays de la Loire (48%, contre 41% de CDD et 1% de contrats en apprentissage). Il semble par ailleurs que des corrélations puissent être établies entre attractivité des offres d'emploi (nombre de candidatures reçues) et types de contrat proposés ; en effet, on observe un nombre de candidatures moyen par offre d'emploi et un taux de pourvoi des offres plus importants sur les contrats proposés en CDI ou CDD de plus de 6 mois et sur les contrats à temps plein.

La région Pays de la Loire dispose d'un appareil de formation complet : des diplômes et certifications proposés - du niveau 3 (CAP) au niveau 7 (Bac +5) - et bénéficie d'une bonne couverture de son territoire en matière d'organismes qui les dispensent. Grâce à cet appareil de formation, la région Pays de la Loire est à l'origine de 12% des diplômés nationaux des métiers du cheval, dont les effectifs ont encore augmenté entre 2016 et 2017 (+3% pour les formations agricoles et +8% pour les formations sportives).

Avec le pôle de Saumur, la région Pays de la Loire se caractérise par la formation de haut niveau dans les sports équestres, diplômant 1/3 des DEJEPS et 70% des DESJEPS français en 2017. Elle profite par ailleurs d'une offre de formation dédiée aux métiers des courses, diplômant un tiers des CAP agricoles Lad Cavalier d'Entraînement français.

Mais, malgré ces nombreux atouts, la formation est pointée du doigt par les professionnels qui recrutent sur le marché du travail équin en Pays de la Loire ; ces derniers mettent en évidence des problématiques d'adéquation entre besoins en compétences des employeurs et profils des candidats à l'embauche, et déplorent le manque de relation entre les organismes de formation et eux pour y remédier.

De façon générale, il apparaît que la filière équine ligérienne connaisse une baisse de l'attractivité de ses offres d'emploi et des tensions de recrutement sur certains métiers, notamment le cavalier d'entraînement dans le secteur galop où, malgré des conditions salariales et de travail améliorées, la main-d'œuvre volontaire se fait de plus en plus rare, ou encore le palefrenier-soigneur (secteur équitation). Ces tensions s'expliquent en partie par une pénurie de candidat sur le marché du travail (la moitié des offres d'emploi reçoivent moins de 5 candidatures dans les 30 jours qui suivent leur parution) et par des problèmes d'adéquation entre profils des candidats et besoins des postes (la majorité des annulations de leurs offres par les employeurs sur la plateforme equi-ressources est liée à ce motif).

Un autre phénomène pourrait venir expliquer une partie des tensions, notamment pour le métier d'enseignant d'équitation ; il s'agit de la montée en puissance de nouvelles formes d'emploi, notamment l'installation sous le statut de micro-entreprise. En effet, l'essor récent du statut d'enseignant d'équitation indépendant pourrait, malgré son apparente précarité, être à l'origine de tensions de recrutement sur ce métier. Cette nouvelle donne pose la question de l'attractivité des structures équestres faisant de l'enseignement pour les jeunes diplômés issus des formations sportives équines.

Enfin, les conclusions de la présente étude sur la dynamique emploi-formation dans la filière équine en Pays de la Loire doivent être considérées au regard d'un contexte plus général de mutation du monde du travail, impactant de nombreux autres secteurs d'activité. L'une de ces mutations concerne le rapport au travail et au salariat ; selon Denis Pennel, directeur général de la Confédération Internationale des Entreprises de Recrutement et d'Intérim, et spécialiste des questions liées au marché du travail, la relation de subordination que le statut de salarié implique correspondrait de moins en moins aux attentes des jeunes générations. Ces dernières aspireraient à davantage d'autonomie, de liberté et de responsabilité dans le travail, éclairant peut-être en partie sa décroissance au profit du travail indépendant qui se développe..

GLOSSAIRE

AAE	Animateur Assistant d'Equitation
ACSE	Analyse et Conduite de Système d'Exploitation
AFASEC	Association de Formation et d'Action Sociale des Ecuries de Courses
ANEE	Association Nationale des Enseignants d'Equitation
APECITA	Association Pour l'Emploi des Cadres Ingénieurs Techniciens en Agriculture
ASA	Animateur Soigneur Assistant
ATE	Accompagnateur de Tourisme Equestre
Bac Pro CGEA	Baccalauréat Professionnel Conduite et Gestion de l'Exploitation Agricole
Bac Pro CGEH	Baccalauréat Professionnel Conduite et Gestion de l'Entreprise Hippique
BPJEPS	Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport
BPREH	Brevet Professionnel Responsable d'Entreprise Hippique
BTSA	Brevet de Technicien Supérieur Agricole
DEJEPS	Diplôme d'État de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport
DESJEPS	Diplôme d'État Supérieur de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport
CAPA	Certificat d'Aptitude Professionnelle Agricole
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CARIF-OREF	Centres d'Animation, de Recherche et d'Information sur la Formation - Observatoires Régionaux de l'Emploi et de la Formation
CCMSA	Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole
CERGO	Centre d'Entraînement Régional de Galop de l'Ouest
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CPNE – EE	Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi des Etablissements Equestres
CQP	Certificat de Qualification Professionnelle
CS	Certificat de Spécialisation
DESV	Diplômes d'Etudes Spécialisées Vétérinaires
DRAAF	Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt
DRJSCS	Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale
EAE	Enseignant Animateur d'Equitation
ETJE	Education et Travail des Jeunes Equidés
FFE	Fédération Française d'Equitation
IFCE	Institut Français du Cheval et de l'Equitation
INSEE	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
MATE	Meneur – Accompagnateur de Tourisme Equestre
MSA	Mutualité Sociale Agricole
NDRC	Négociation et Digitalisation de la Relation Client
OESC	Observatoire Economique et Social du Cheval
OMEFFE	Observatoire des Métiers, de l'Emploi et de la Formation de la Filière Equine
PA	Production Animale
PMU	Pari Mutuel Urbain
SECF	Société d'Encouragement du Cheval Français
SH	Sellier Harnacheur
SIRE	Système d'Information Relatif aux Equidés



Annexe 1

Méthodologie sur les données de l'emploi équin

La définition retenue pour le décompte des emplois dans la filière équine est celle du Bureau International du Travail (BIT) qui porte notamment sur un minimum d'une heure de travail dans une semaine de référence et qui ne retient que l'activité la plus rémunératrice en cas de double activité²⁵.

L'Observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation de la filière équine (OMEFFE) s'appuie pour ce rapport sur les données de la base de la Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole (CCMSA) et la base équi-ressources

Les différentes sources disposant d'informations sur l'emploi équin et leurs limites

Organismes	Données disponibles	Limites
MSA	2 unités de comptage : - Nombre d'individus : caractérisation des individus salariés et dirigeants - Nombre de contrats : caractérisation des contrats de travail des salariés Pour les emplois relevant du régime agricole possédant un code attribué aux risques de l'activité liée au cheval. Comptage Intérêt : données annuelles	Ne concerne que les emplois agricoles. Il n'existe pas d'approche par métier. L'activité d'élevage d'équidés, souvent couplée à une autre activité agricole principale, n'apparaît pas toujours. Il est impossible de distinguer, dans les fichiers dirigeants, les entreprises des <i>courses</i> de celles du secteur <i>équitation</i>.
Service emploi d'équi-ressources	Offres d'emploi et candidatures - Caractérisation des offres d'emplois et des candidatures dans la filière équine. Caractérise le dynamisme de l'emploi salarié. Utilisation du cumul des données 2016-2017-2018. - Vingtaine d'entretiens qualitatifs d'employeurs du secteur courses galop, trot : identifier les besoins en main d'œuvre et difficultés de recrutement, - Vingtaine d'entretiens auprès d'enseignants d'équitation indépendants : comprendre ce nouveau statut	Représentativité limitée à une partie de l'emploi équin salarié. Suivi dans le temps.

L'emploi salarié agricole dans la filière équine

Les données de la CCMSA sont regroupées par secteur d'activité permettant de situer les établissements sur la base de leur activité principale.

Les secteurs d'activité catégorisés par la MSA

Secteur	Nature de l'activité principale déclarée (intitulé MSA)
Trot	Etablissement d'entraînement de courses de trot
Galop	Etablissement d'entraînement de courses de galop
Équitation	Etablissement d'équitation, établissement de dressage, location de chevaux, associations sans chevaux disponibles, sociétés, centres équestres, associations, clubs hippiques
Élevage	Elevage spécialisé de gros animaux, élevage d'équidés domestiques

²⁵ Définition plus complète dans le Rapport national Emploi, métiers et formations dans la filière équine 2016

Annexe 2

Nomenclature des niveaux de formation en France

Organismes	Données disponibles
Niveau 3 (anciennement niveau V) CAPA ou équivalent	Sortie de 2 nd cycle général et technologique avant l'année de terminale Ce niveau correspond à une qualification complète pour l'exercice d'une activité bien déterminée, avec la capacité d'utiliser les outils et les techniques qui s'y rapportent. Cette activité concerne principalement un travail d'exécution, qui peut être autonome dans la limite des techniques qui y sont rattachées. (CAPA, CS, AAE, CQP)
Niveau 4 (anciennement niveau IV) Bac ou équivalent	Niveau Bac ou équivalent Cette qualification implique davantage de connaissances théoriques que le niveau précédent. L'activité exercée concerne principalement un travail technique qui peut être exécuté de façon autonome et comporter des responsabilités d'encadrement et de coordination. (Bac Pro, CQP, ATE, MATE, BPJEPS, CS, Certificat d'Aptitude)
Niveau 5 (anciennement niveau III) Bac +2	Diplôme de niveau bac +2 Cette qualification correspond à des connaissances et des capacités de niveau supérieur, sans toutefois comporter la maîtrise des fondements scientifiques des domaines concernés. Les capacités et connaissances requises permettent d'assurer de façon autonome des responsabilités de conception, d'encadrement et de gestion. (BTSA, DEJEPS, Certificat d'Aptitude)
Niveau 6 (anciennement niveau II) Bac +3	Diplôme de niveau bac +3 ou 4 A ce niveau, l'exercice d'une activité professionnelle salariée ou indépendante implique la maîtrise des fondements scientifiques de la profession, conduisant généralement à l'autonomie dans l'exercice de cette activité. (Licence, Licence Pro, DESJEPS)
Niveau 7 (anciennement niveau I) Bac +5 et plus	Diplôme de niveau égal et supérieur à bac +5 En plus d'une connaissance affirmée des fondements scientifiques d'une activité professionnelle, ce niveau nécessite la maîtrise de processus de conception ou de recherche. (DESV, Ingénieurs)

Annexe 3

Les formations de la filière équine proposées en Pays de la Loire en 2018 par organisme de formation

	Ministère de l'Agriculture et de l'agroalimentaire												
	CAPA			Bac Pro CGEA/ CGEH	BP REH	CS ETJE	ASV	BTS			CAP Support équin	DESV	Diplôme des écoles d'ingénieurs spécialisées
	LCE	PS	MF					PA	ACSE	NDRC			
CFA de la Mayenne	X	X	X	X	X			X			X		
CFPPA de Laval					X		X						
LEAP du Val de Sarthe				X				X	X				
Lycée St Gabriel Nantes Océan				X						X			
LEGTA de Laval				X				X					
LEGTA de Luçon Pétré		X							X				
MFR « Iréo des Herbiers »								X	X				
MFR de Bournezeau				X		X							
MFR de Craon				X									
MFR de Pouancé	X	X		X									
Ecole Blondeau						X							
Ecole les Etablières				X				X	X				
ESA Ecole Supérieure d'Agricultures								X	X				
Oniris												X	X

	Ministère du Travail	/	Ministère de l'Éducation Nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche					
	Titre Pro Gestionnaire de Petite et Moyenne Structure	Cavalier de pré-entraînement option débouillage	CAP SH	Licence Pro			Licence	Master
				1	2	3	4	5
Ecole les Etablières	X		X					
Haras d'Ecorse		X						
LEGTA de Laval				X				
Faculté de Droit de Laval Mayenne, antenne de l'Université du Maine				X				
Université d'Angers Pôle Saumurois					X	X	X	X

1 : Licence pro Gestion des Organisation Agricole et Agroalimentaire parcours Droit des entreprises équestres

2 : Commercialisation des produits équins | 3 : Management des Établissements Équestres

4 : Tourisme et loisirs sportifs Équitation | 5 : Tourisme option Tourisme sportif, équestre et d'aventure

	Ministère des Sports			FFE			CPNE-EE				
	BP-JEPS	DE-JEPS	DES-JEPS	MATE	AAE	ATE	CQP		Capacités Equestres Professionnelles		
							ASA	AEA	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
CFA de la Mayenne	X										
CFPPA de Laval	X										
LEAP du Val de Sarthe	X										
CREPS des Pays de la Loire	X	X									
Equus formation/Domaine équestre de Land Rohan	X										
IFCE – Ecole Supérieure du Cheval et de l'Équitation	X	X	X								
Equi-Pulse Formation	X						X	X	X	X	X
Etrier Fontenaisien	X						X				
Saumur Action Formation	X	X									
Centre équestre du Petit Souper							X	X			
Ecurie Pascale Leroy								X			
Espace Equestre de Mazerolles					X	X	X				
La Calèche				X							
La Colline des Frettis				X	X						
Centre équestre de la Chapelle au Riboul							X				
AE Angers St Barthelemy				X							

Annexe 4

Analyse des métiers secondaires « équi-ressources »

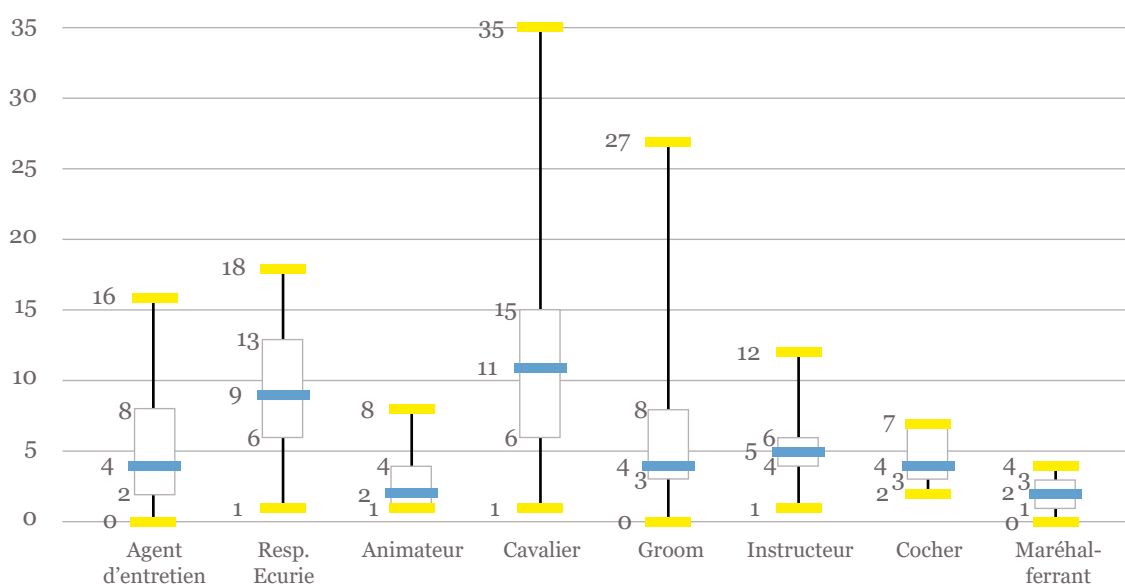
Sont concernés par la catégorie des métiers dits "secondaires" dans ce rapport les 8 métiers suivants : Agent d'entretien des espaces verts / ouvrier agricole, Responsable d'écurie / Premier garçon, Animateur, Cavalier (sport), Groom / Garçon de voyage, Instructeur, Cocher / Meneur et Maréchal-ferrant. Ils n'ont pas fait l'objet d'une distinction par secteur d'activité (trot, galop, équitation, élevage) dans les traitements qui suivent et peuvent donc concerner un ou plusieurs de ces secteurs.

Nombre d'offres d'emploi publiées sur équi-ressources, cumul des années 2016, 2017, 2018

Métier	Pays de la Loire	France	Part des offres ligériennes par rapport aux offres nationales
Agents d'entretien/espace verts/Ouvrier agricole	23	261	9%
Responsable d'écurie/ Premier garçon	20	140	14%
Animateur	18	185	10%
Cavalier (Sport)	18	155	12%
Groom/Garçon de voyage	17	247	7%
Instructeur	13	30	43%
Cocher/Meneur	11	89	13%
Maréchal Ferrant	8	80	10%

Source : équi-ressources, 2019

Nombre de candidatures reçues 30 jours après parution de l'offre d'emploi en Pays de la Loire, cumul des années 2016-2017-2018

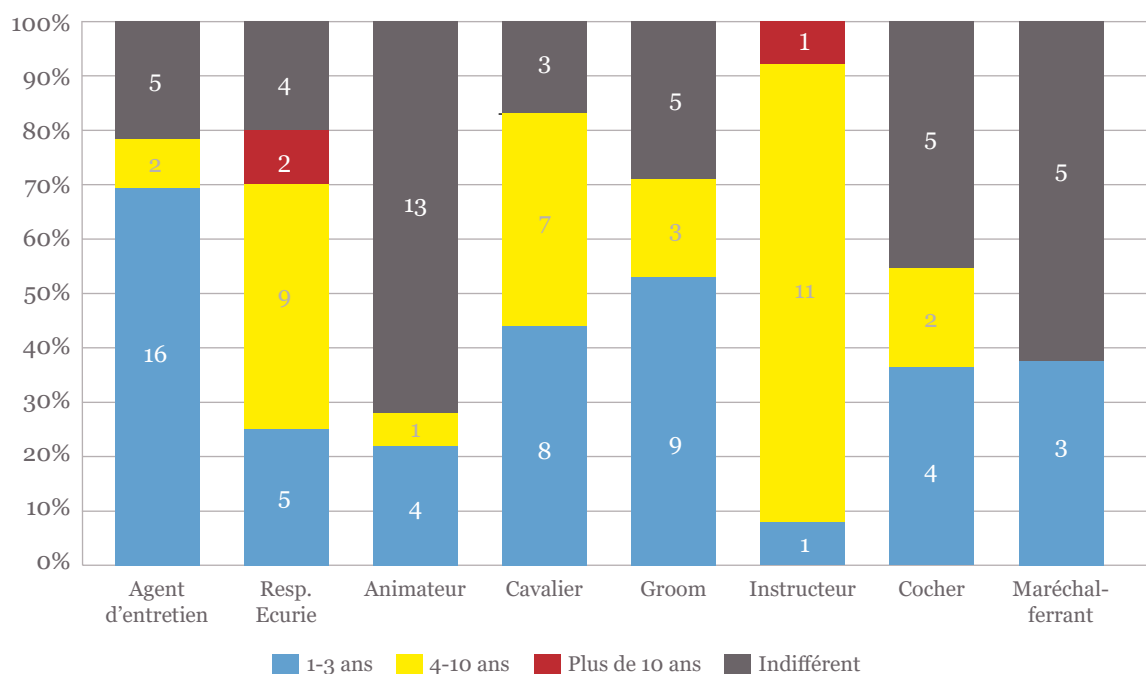


Source : équi-ressources, 2019

Taux de pourvoi, taux d'annulation et niveau de tension des offres d'emploi en Pays de la Loire, cumul 2016, 2017, 2018

Métiers	Nombre d'offres d'emploi pourvues	Nombre total de candidatures	Taux de pourvoi (en %)	Taux d'annulation (en %)	Niveau de tension
Agents d'entretien/espace verts/Ouvrier agricole	20	114	87	13	0,20
Responsable d'écurie/ Premier garçon	12	201	60	40	0,10
Animateur	11	67	61	39	0,27
Cavalier (Sport)	8	328	44	56	0,05
Groom/Garçon de voyage	13	146	76	24	0,12
Instructeur	12	64	92	8	0,20
Cocher/Meneur	9	50	82	18	0,22
Maréchal Ferrant	6	31	75	25w	0,26

Niveau d'expérience demandé par les employeurs par métier en Pays de la Loire, cumul 2016, 2017, 2018



Source : équi-ressources, 2019

Proportion de femmes dans les candidats et candidats recrutés en Pays de la Loire, cumul 2016, 2017, 2018

Métiers	Nombre de femmes candidates	Proportion de femmes candidates	Nombre de femmes recrutées ²⁶	Proportion de femmes recrutées
Agents d'entretien/espace verts/Ouvrier agricole	42	37%	3	43%
Responsable d'écurie/ Premier garçon	106	53%	4	50%
Animateur	52	78%	4	100%
Cavalier (Sport)	221	67%	3	100%
Groom/Garçon de voyage	106	73%	4	80%
Instructeur	17	27%	1	17%
Cocher/Meneur	29	57%	5	71%
Maréchal Ferrant	5	17%	1	33%

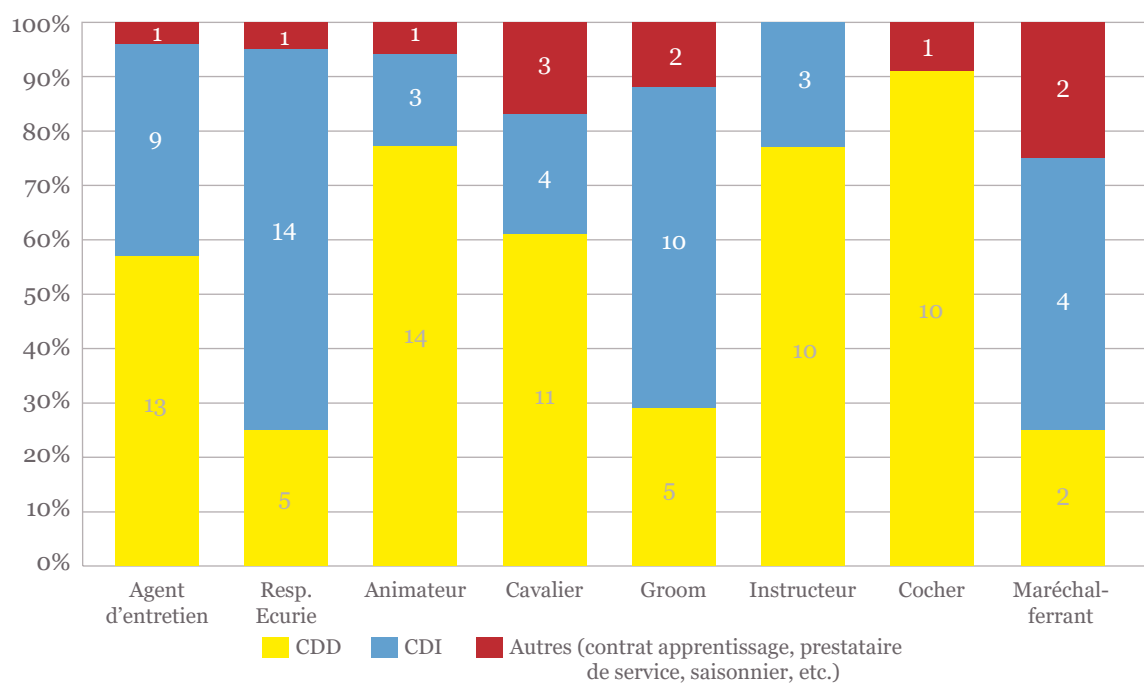
Proportion de régionaux dans les candidats et candidats recrutés en Pays de la Loire, cumul 2016, 2017, 2018

Métiers	Nombre de candidats régionaux	Proportion de candidats régionaux	Nombre de candidats régionaux recrutés ²⁶	Proportion de candidats régionaux recrutés
Agents d'entretien/espace verts/Ouvrier agricole	72	63%	6	86%
Responsable d'écurie/ Premier garçon	86	43%	5	63%
Animateur	38	57%	2	50%
Cavalier (Sport)	99	30%	1	33%
Groom/Garçon de voyage	63	43%	4	80%
Instructeur	19	30%	3	50%
Cocher/Meneur	6	12%	1	14%
Maréchal Ferrant	10	33%	1	33%

²⁶ Proportion des candidats recrutés ER / candidats total recrutés :

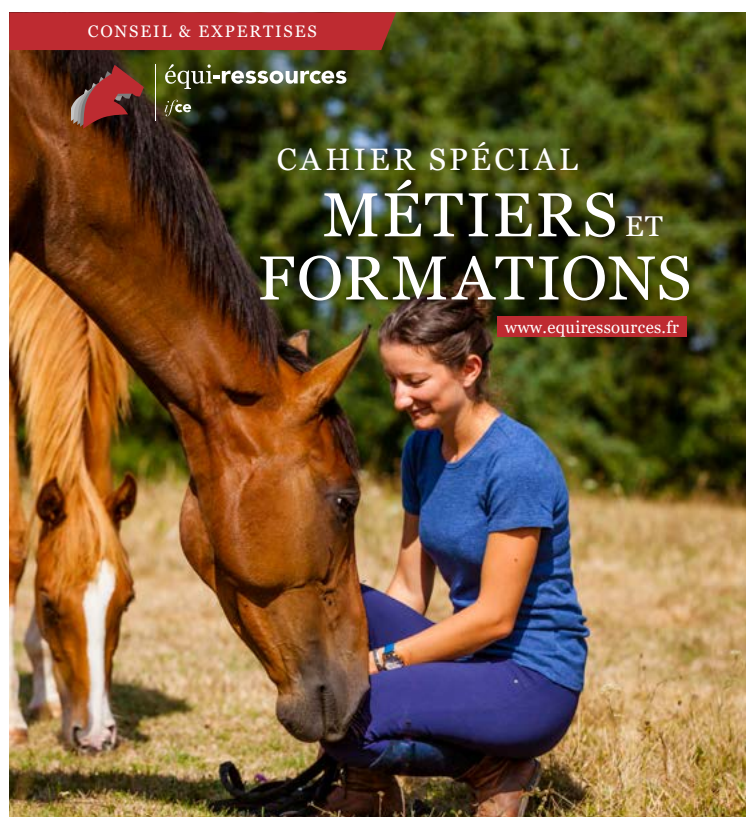
Agents d'entretien/espace verts/Ouvrier agricole : 7/20 | Responsable d'écurie/Premier garçon : 8/13 | Animateur : 4/11 | Cavalier (Sport) : 3/8 | Groom/Garçon de voyage : 5/14 | Instructeur : 6/12 | Cocher/Meneur : 7/11 | Responsable d'élevage : 2/10 | Maréchal Ferrant : 3/8

Types de contrats proposés par les employeurs en Pays de la Loire



SYNTHÈSES ET PUBLICATIONS

Consultez les statistiques et publications d'équi-ressources et de l'Observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation dans la filière équine sur **www.equiressources.fr**



Le Cahier métiers et formations autour de la filière équine

Ce document vous propose de faire le tour des métiers qui font la filière équine, recensés par secteur d'activité (sport/loisir, courses, élevage, métiers autour du cheval, etc).

Une page – un métier : sont présentés les missions, les compétences et qualités requises, le témoignage d'un professionnel et le mot du conseiller emploi-formation d'équi-ressources, ainsi que les formations et diplômes qui permettent d'y accéder.

Le cahier spécial Métiers et Formations est disponible :

- ▶ par envoi postal sur demande
- ▶ téléchargeable gratuitement en ligne sur le site

Edition 2019



Postuler, recruter, s'informer, s'orienter



équi-ressources
ifce

équi-ressources

Institut français du cheval et de l'équitation
61 310 Le Pin-au-Haras

Tél. 02 33 12 58 57 / info@equiressources.fr

www.equiressources.fr



équi-ressources
ifce

VOTRE RÉFÉRENT EMPLOI-FORMATION DANS LA FILIÈRE ÉQUINE

www.equiressources.fr



VOUS RECHERCHEZ
UN EMPLOI
Postulez en ligne



VOUS SOUHAITEZ
RECRUTER
Publiez votre offre



DES QUESTIONS
D'ORIENTATION
Informez-vous sur
les métiers & formations



LES TENDANCES
DU MARCHÉ DE L'EMPLOI
Découvrez les études
de l'observatoire

SERVICE GRATUIT

Contactez nous

info@equiressources.fr / 02 33 39 58 57

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



Postuler, recruter, s'informer, s'orienter



Dynamique emploi - formation dans la filière équine en Pays de la Loire

Rapport 2019

En 2019, la Délégation territoriale Ouest de l'Institut français du cheval et de l'équitation (IFCE), appuyée par l'observatoire des métiers, de l'emploi et des formations de la filière équine d'équi-ressources - IFCE, a souhaité caractériser la dynamique emploi-formation de sa région. Les éléments clefs révélés dans ce rapport régional servent à mieux qualifier le marché de l'emploi équin et ses évolutions, à définir l'attractivité des formations équines et à repérer les principaux métiers en demande et les tensions ressenties sur le marché du travail.

Omeffe - Observatoire des métiers, de l'emploi
et des formations de la filière équine



équi-ressources
ifce

Équi-ressources

Haras national du Pin
61310 Le Pin au Haras
02 33 39 58 58 / info@equiressources.fr
www.equiressources.fr

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

IFCE

Délégation territoriale Ouest

Parc départemental de l'Isle Briand
49220 Le Lion d'Angers
www.ifce.fr

