



# MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LA FILIÈRE ÉQUINE EN NORMANDIE

[www.ifce.fr](http://www.ifce.fr)



## Rapport 2020

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



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



RAPPORT 2020

MARCHÉ DU TRAVAIL  
DANS LA FILIÈRE ÉQUINE  
EN NORMANDIE

# REMERCIEMENTS

---

## Directeur de publication

Jean-Roch Gaillet, Direction générale, IFCE

## Rédaction et coordination

Charlène Lourd, Observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation, IFCE

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

## Comité de rédaction

Tiphaine Drouot, équi-ressources, IFCE

Pascale Heydemann, Observatoire Economique et Social du Cheval, IFCE

Françoise Chastanet, Observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation, 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 et suggestions :

Association de Formation et d'Action Sociale des Ecuries de Courses (AFASEC) : Pascal Launay,  
Centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation (Carif) et les Observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (Oref) : Guillaume Follea,

Comité régional d'équitation de Normandie (COREN) : Sophie Bonnemason, Axelle Grossin,

Commission paritaire régionale de l'emploi des établissements équestres (CPRE-EE) : Laure Bousquet,

Conseil des chevaux de Normandie (CCN) : Charlotte Fustec, Lola Quitard,

Délégation territoriale Normandie, Hauts de France et Île de France de l'Ifce : Geneviève Ardaens, Nicolas Mabire,

Equi-ressources, IFCE : Elise David, Emilie Dehaut, Johanna Kerschenmeyer, Virginie Mayot,

Hippolia : Bathilde Diligeon, Nica Stapel,

Pôle emploi : Yannick Jouadé, Julie Marquier,

Pôle Formation professionnelle et sportive, IFCE : Florence Delisle,

Région Normandie : Sandrine Dos Santos, Brice Louveau.

## Conception graphique

Céline Saillet, équi-ressources, IFCE

# TABLE DES MATIÈRES

<b>AVANT-PROPOS</b>	<b>6</b>
Méthodologie	7
<b>Les chiffres clés 2019</b>	<b>8</b>
<b>Partie 1 / Le marché des métiers de l'élevage et de la valorisation des équidés</b>	<b>10</b>
I- Les métiers les plus recherchés	11
II- Les candidats sur le marché	11
III- Les indicateurs de tension	14
<b>Partie 2 / Le marché des métiers liés à l'utilisation des équidés</b>	<b>16</b>
I- Les métiers les plus recherchés	17
II- Les candidats sur le marché	18
III- Les indicateurs de tension	20
<b>Partie 3 / Le marché des métiers transverses</b>	<b>22</b>
I- Les métiers les plus recherchés	23
II- Les candidats sur le marché	23
III- Les indicateurs de tension	25
<b>Partie 4 / Le marché des métiers connexes</b>	<b>27</b>
I- Les métiers les plus recherchés	28
II- Les candidats sur le marché	28
III- Les indicateurs de tension	31
<b>CONCLUSION</b>	<b>33</b>
La situation en 2020 : Crise sanitaire COVID 19 au 1 <sup>er</sup> juillet 2020	33
<b>A retenir</b>	<b>34</b>



# AVANT-PROPOS

Le marché du travail est le lieu de rencontre de l'offre d'emploi (le besoin en main d'œuvre des employeurs) et de la demande de travail (les candidats à la recherche d'un travail). Pour se rencontrer, employeurs et travailleurs mobilisent leur réseau professionnel ou personnel, procèdent à des candidatures spontanées ou encore utilisent des plateformes dédiées à l'emploi.

La plateforme équi-ressources, créée en 2007, a pour mission principale la mise en relation entre les candidats et les employeurs de la filière équine. Chaque année, elle gère les offres d'emploi d'environ 1700 employeurs. Elle couvre tous les secteurs de la filière, même si les emplois directement en lien avec le cheval dominent. L'analyse des données collectées illustre la dynamique de **l'emploi salarié** dans la filière<sup>1</sup>.

Ce rapport présente une analyse du marché du travail en s'appuyant sur les offres d'emplois localisées en France et déposées entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019. Il se décline par métier et se structure selon 4 familles :

- ▶ les métiers liés à l'élevage (assistant d'élevage, cavalier de débouillage/pré-entraînement ...)
- ▶ les métiers liés à l'utilisation du cheval (enseignant d'équitation, cavalier d'entraînement, lad driver/jockey ...)
- ▶ les métiers transverses (palefrenier/garçon de cour, agent d'entretien ...)
- ▶ et enfin les métiers connexes (marketing, vente, administration, communication ...)

Pour chaque famille, les mêmes indicateurs sont analysés : indicateurs liés à l'offre d'emploi, liés aux candidats et enfin liés aux tensions du marché. Ces analyses quantitatives sont complétées par les éclairages qualitatifs des conseillers équi-ressources et des membres du comité de pilotage de ce projet : région Normandie, Conseil des chevaux de Normandie (CCN), le Comité régional d'équitation de Normandie (COREN) et Hippolia.

À la date de rédaction de ce rapport (juillet 2020), l'impact de la covid19 sur le marché du travail s'annonce conséquent, même s'il n'est encore que très partiellement connu. Il sera abordé en conclusion de ce rapport à partir des chiffres clés déjà disponibles.

<sup>1</sup> Selon le dernier décompte des emplois générés par le cheval en France en 2018, près de 6 emplois sur 10 en lien avec la production et l'utilisation des chevaux sont occupés par des salariés (y compris apprentissage) et des stagiaires.



# Méthodologie

---

Afin de faciliter la lecture du document, le masculin est employé comme genre neutre pour désigner aussi bien les femmes que les hommes.

L'ensemble des métiers est ici représenté sous forme de famille dessinée en fonction de l'usage fait du cheval. Les métiers étudiés sont ceux pour lesquels au minimum 20 offres d'emploi ont été publiées sur la période. Nous retenons un minimum de 10 offres pour les métiers dits « connexes ».

*La plateforme équi-ressources n'est en rien obligatoire en matière d'inscription des demandeurs d'emploi et certaines offres de postes ne font bien évidemment pas l'objet d'annonce ou de publicité systématique. Les données collectées par la plateforme se veulent donc représentatives mais non exhaustives. Par conséquent, les indicateurs présentés dans ce rapport doivent être considérés comme des tendances.*

Les données relatives au profil des candidats (sexe, niveau de formation, âge, provenance géographique) sont issues de l'analyse des informations que les candidats ont bien voulu fournir à équi-ressources. Le taux d'informations indiqué dans les parties « candidats sur le marché du travail » explique ainsi la différence entre le nombre total de recrutés et le nombre de candidats analysés. Par exemple, 94% des postulants aux métiers de l'élevage ont renseigné une date de naissance analysable et 77% ont renseigné un niveau de formation standard français.

Les principaux indicateurs mesurés pour chaque famille sont :

- ▶ **Offre pourvue** : offre d'emploi pour laquelle l'employeur a retenu un candidat extérieur à l'entreprise. Ce candidat peut être enregistré dans la base d'équi-ressources ou externe (réseau, candidature spontanée, autre structure d'aide à l'emploi...).
- ▶ **Offre annulée** : offre d'emploi supprimée par l'entreprise car le besoin n'existe plus (réorganisation, budget, changement d'avis, ...) ou car elle ne trouve pas de candidat au regard de ses critères.
- ▶ **Délai de recrutement** : délai en jours entre la date de parution de l'offre sur la plateforme et sa date de clôture suite à l'embauche d'un candidat. Les délais de recrutement par métier seront exprimés par leur médiane. La médiane permet de partager des valeurs en deux groupes de même effectif. La moitié des offres d'emploi sera au-dessus du délai médian calculé tandis que l'autre moitié sera en dessous.
- ▶ **Niveau de tension** : Devenu objet de communication de l'état du marché du travail, l'indicateur de tension permet d'informer rapidement sur les éventuelles difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs. Il est le ratio offre d'emploi/candidats. Un ratio supérieur à 1 signifie qu'il y a plus d'offres que de demandes et qu'il s'agit d'un métier en tension. Son interprétation comporte toutefois des limites et nécessite de considérer d'autres indicateurs. Pour approcher les tensions sur le marché du travail, il convient de s'intéresser au « point de vue subjectif des recruteurs dont on recueille le sentiment de difficulté à recruter<sup>2</sup>».

---

<sup>2</sup> Léa Lima. *Crise des catégories, catégories de la crise. Les "métiers en tension" dans les politiques de l'emploi. JIST 2016. 15èmes Journées internationales de sociologie du travail.*, May 2016, Athènes, Grèce.

# LES CHIFFRES CLÉS 2019



**868 Offres** déposées sur la plateforme équi-ressources en 2019 pour la Normandie, soit 28 % des offres déposées en France.



**49%** des offres proposent des CDI (41% en 2018).



**81%** des offres ne mentionnent **aucun niveau de formation** souhaité.

**1<sup>er</sup>**

La Normandie : première région pourvoyeuse d'emploi depuis 2007 sur équi-ressources.



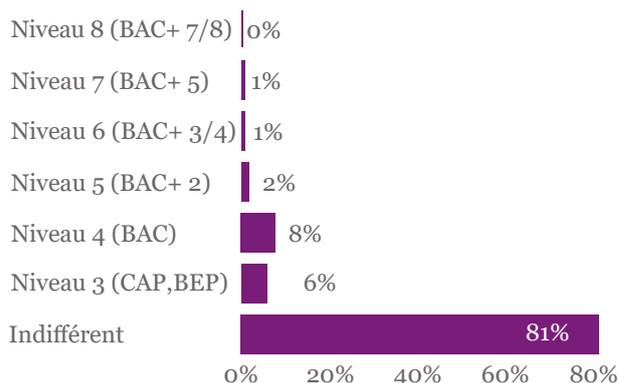
**86%** des offres déposées en Normandie sont accessibles avec **moins de 4 ans d'expériences**.

Le département de la Seine Maritime est celui où les employeurs sont les plus indifférents quant au niveau d'expérience de leurs futurs salariés (74%).

Les employeurs précisent rarement un niveau de formation dans leur offre<sup>3</sup> soit par manque de connaissance de l'ensemble des diplômes/certifications existants, soit parce qu'ils privilégient l'expérience ou un niveau d'équitation.

Le niveau 4 est le plus demandé en Seine-Maritime. La part importante d'offres d'enseignant d'équitation dans ce département pour lesquelles le BPJEPS ou le CQP EAE est nécessaire pour exercer, explique en partie cette exigence. Le niveau de formation est le plus indifférent (85%) dans l'Orne.

## Part des offres d'emploi publiées en 2019 selon les niveaux de formation souhaités

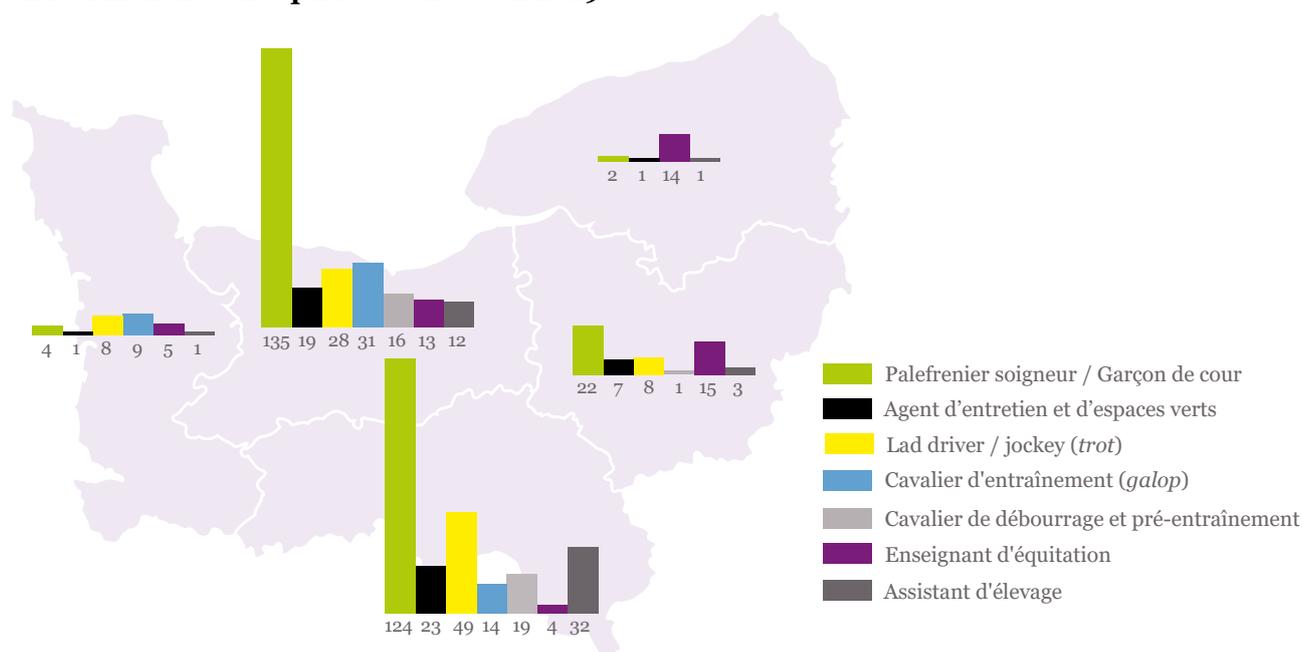


## TOP 7 des métiers les plus recherchés sur la plateforme en Normandie

Postes	Total	Part au national
Palefrenier soigneur / Garçon de cour	287	38%
Agent d'entretien et d'espaces verts	51	49%
Lad driver/jockey ( <i>trot</i> )	93	62%
Cavalier d'entraînement ( <i>galop</i> )	54	26%
Cavalier de débouillage et pré-entraînement	36	41%
Enseignant d'équitation	51	8%
Assistant d'élevage	49	49%

<sup>3</sup> Au moment de déposer leur offre d'emploi sur la plateforme d'équi-ressources, les employeurs ont la possibilité d'indiquer le niveau de formation attendu. Le niveau de formation indiqué est par défaut « indifférent ».

## Répartition départementale du nombre d'offres d'emploi pour les 7 métiers les plus recherchés en Normandie sur équi-ressources en 2019



Les départements de l'Eure et de la Seine Maritime se distinguent par une concentration des offres liées à l'enseignement de l'équitation tandis que les départements du Calvados et de l'Orne sont davantage représentés par le secteur des courses. Les métiers transverses et liés à l'élevage sont principalement localisés dans le Calvados et l'Orne. La moitié des offres d'agent d'entretien se situe en Normandie pour principalement répondre à la demande des écuries et haras de courses.

### Les annulations de recrutement

En 2019, 26% des offres d'emploi sont annulées en Normandie contre 23% au national.

Métiers	Évolution des taux d'annulation des offres d'emploi équinés normandes					
	Tous motifs			Faute de candidat adéquat		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Palefrenier soigneur	11%	21%	21%	9%	11%	14%
Agent d'entretien/ ouvrier agricole	15%	16%	18%	10%	12%	14%
Lad driver/jockey (trot)	18%	31%	28%	11%	21%	14%
Cavalier d'entraînement (galop)	23%	33%	39%	13%	25%	37%
Cavalier de débouillage pré-entraînement	34%	18%	31%	24%	13%	25%
Enseignant d'équitation	20%	28%	35%	8%	15%	16%
Assistant d'élevage	11%	28%	41%	7%	17%	24%

Le taux d'annulation des offres croît pour chaque métier entre 2017 et 2019. Le métier d'assistant d'élevage connaît la plus forte augmentation sur ces trois dernières années en Normandie.

Le critère « annulé faute de candidat adéquat » a été retenu car il est révélateur d'une tension entre l'offre et la demande d'emploi. En Normandie, 18% des offres sont abandonnées en 2019 faute de candidat adéquat contre 10% en 2017<sup>4</sup>.

Cette inadéquation peut être d'ordre quantitatif (manque de candidatures) comme pour les métiers de lad driver/jockey ou d'ordre qualitatif (les compétences des candidats ne correspondent pas aux attentes des employeurs) comme pour le métier de palefrenier soigneur. Au-delà des problèmes d'attractivité et afin d'expliquer les abandons de recrutement faute de candidat trouvé, les employeurs pointent le manque d'expérience, des niveaux d'équitation insuffisants et un manque d'autonomie des candidats. Les conditions de travail proposées lors des entretiens d'embauche peuvent également décourager les candidats potentiels (pénibilité, horaire, ...).

<sup>4</sup> Alors que Pôle emploi affiche un taux national de 5% d'offres annulées faute de candidats adéquats, ce taux est de 14% au national en 2019 sur la plateforme équi-ressources.



© JFCE / B. Lemaire

# Partie 1

## LE MARCHÉ DES MÉTIERS DE L'ÉLEVAGE ET DE LA VALORISATION DES ÉQUIDÉS

Le marché des métiers de l'élevage et de la valorisation est ici représenté par sept métiers :

- ▶ Cavalier débouillage / pré-entraînement (*galop*),
- ▶ Assistant d'élevage,
- ▶ Responsable d'élevage,
- ▶ Veilleur de nuit,
- ▶ Inséminateur,
- ▶ Etalonnier,
- ▶ Chef de centre d'insémination.

 129 offres d'emploi confiées à équi-ressources en Normandie en 2019.



51% des offres d'emploi nationales sont localisées en Normandie en 2019 contre 48% en 2018.



62% des offres d'emploi sont proposées en 2019 par l'élevage de galopeurs.

## I- Les métiers les plus recherchés

Métiers	Nombres d'offres publiées en 2019	Part des offres d'emploi publiées			
		en CDI	à temps plein	sans niveau de formation précisé (1)	accessibles avec moins de 4 ans d'expérience (2)
Assistant d'élevage	48	35%	98%	81%	77%
Cavalier débouillage / pré-entraînement ( <i>galop</i> )	36	33%	97%	97%	92%
Responsable d'élevage	24	67%	92%	88%	29%
<b>Tous métiers liés à l'élevage en Normandie</b>	129	37%	96%	87%	67%
<b>Tous métiers liés à l'élevage au national</b>	254	41%	96%	85%	69%

(1) Indifférent, non renseigné et sans diplôme (2) Indifférent et expérience de 1 à 3 ans

Du fait du cycle de reproduction, les métiers liés à l'élevage sont marqués par une forte saisonnalité. En comparaison des autres familles de métiers, ceux liés à l'élevage ont la proportion d'offres en CDI la plus faible. Toutefois, les employeurs proposent globalement de meilleures conditions d'emploi : +4 points d'offres en CDI et +7 points d'offres à temps plein entre 2018 et 2019.

Les employeurs de cavalier débouillage pré-entraînement expriment de plus en plus de difficultés à recruter du personnel malgré les efforts consentis pour favoriser les conditions d'emploi : +11 points des offres en CDI et +7 points des offres à temps plein entre 2018 et 2019. Ces difficultés sont à la fois liées au faible nombre de postulants mais aussi au niveau de compétence des candidats.

Globalement par rapport à 2018, les employeurs sont demandeurs de personnels plus expérimentés : un tiers des offres recherche des candidats avec un niveau d'expérience supérieur à 4 ans en 2019 contre moins d'un quart en 2018.

## II- Les candidats sur le marché



Les postulants : 94% de la population a renseigné une date de naissance analysable, 77% de la population a renseigné un niveau de formation standard français.



Les recrutés : Seuls les profils des recrutés inscrits sur équival-ressources peuvent être analysés. Ils représentent 67% des recrutés totaux aux offres d'emploi pourvues. Parmi eux, 98% ont renseigné une date de naissance analysable et 73% un niveau de formation standard français.

### Le genre

Par rapport à la tendance nationale, les postulantes sont un peu moins présentes sur le marché du travail en Normandie mais elles semblent être tout autant privilégiées lors des recrutements.

De manière générale, lors des embauches, les postulantes aux métiers de l'élevage ne subissent pas d'inégalité de traitement en raison de leur genre. Les recrutements de cavalier débouillage pré-entraînement tendent vers la parité. À contrario, le métier de responsable d'élevage attire moins les candidates alors qu'elles semblent être davantage retenues par les employeurs.

## Candidats aux offres 2019 selon le genre

Métiers	Nombre d'offres publiées	Postulants		Nombre d'offres pourvues	Recrutés	
		Nombre	Part des femmes		Nombre	Part des femmes
Assistant d'élevage	48	247	67%	26	18	61%
Cavalier débouillage / pré-entraînement ( <i>galop</i> )	36	106	63%	22	17	47%
Responsable d'élevage	24	136	54%	13	7	86%
<b>Tous métiers liés à l'élevage en Normandie</b>	<b>129</b>	<b>428</b>	<b>62%</b>	<b>77</b>	<b>51</b>	<b>57%</b>
Tous métiers liés à l'élevage au national	254	844	68%	166	92	60%

## L'âge

En Normandie, la part des recrutés de moins de 25 ans est moins importante que sur le reste du territoire. Plus de la moitié des recrutés ont entre 25 et 40 ans.

Les recrutés âgés de moins de 25 ans embauchés au poste de responsable d'élevage sont plus nombreux en Normandie (33% au national).

## Candidats aux offres 2019 selon l'âge

Métiers	Nombre d'offres publiées	Postulants			Nombre d'offres pourvues	Recrutés		
		Nombre	- de 25 ans	+ de 40 ans		Nombre	- de 25 ans	+ de 40 ans
Assistant d'élevage	48	247	35%	18%	26	18	17%	28%
Cavalier débouillage / pré-entraînement ( <i>galop</i> )	36	106	44%	6%	22	17	47%	0%
Responsable d'élevage	24	136	16%	39%	13	7	43%	0%
<b>Tous métiers liés à l'élevage en Normandie</b>	<b>129</b>	<b>428</b>	<b>32%</b>	<b>21%</b>	<b>77</b>	<b>51</b>	<b>29%</b>	<b>18%</b>
Tous métiers liés à l'élevage au national	254	844	39%	16%	166	92	34%	15%

Le faible écart d'âge entre postulants et recrutés ne doit pas masquer les deux tendances ci-après : les employeurs semblent privilégier l'embauche de personnes plus âgées aux postes d'assistant d'élevage et de jeunes aux postes de responsables d'élevage. Il serait intéressant de creuser en quoi les profils des candidats de plus de 40 ans plutôt attirés par les offres de responsable d'élevage ne conviennent pas aux employeurs.

## Le niveau de formation

La Normandie suit globalement la tendance nationale en matière de niveau de formation des candidats recrutés aux offres liées aux métiers de l'élevage, avec une préférence pour les plus diplômés (Bac+2 et+) aux postes d'assistant et de cavalier débouillage / pré-entraînement (respectivement +3 et +6 points).

De manière générale, les candidats avec un niveau bac sont plus nombreux à postuler alors que les employeurs recrutent proportionnellement plus de Bac +2 et plus.

## Candidats aux offres 2019 selon le niveau de formation

Métiers	Nombre d'offres publiées	Postulants				Nombre d'offres pourvues	Recrutés			
		Nombre	Niveau CAP	Niveau BAC	Niveau BAC +2 et +		Nombre	Niveau CAP	Niveau BAC	Niveau BAC +2 et +
Assistant d'élevage	48	247	17%	38%	25%	26	18	22%	17%	39%
Cavalier débouillage / pré-entraînement ( <i>galop</i> )	36	106	18%	31%	19%	22	17	18%	24%	35%
Responsable d'élevage	24	136	20%	35%	25%	13	7	0%	57%	29%
<b>Tous métiers liés à l'élevage en Normandie</b>	<b>129</b>	<b>428</b>	<b>18%</b>	<b>36%</b>	<b>23%</b>	<b>77</b>	<b>51</b>	<b>14%</b>	<b>24%</b>	<b>35%</b>
Tous métiers liés à l'élevage au national	254	844	18%	39%	20%	166	92	14%	30%	34%

## L'origine géographique

Comparée aux autres familles, les métiers de l'élevage sont ceux qui attirent et recrutent le plus de candidats originaires de la région.

### Candidats aux offres 2019 selon l'origine géographique

Métiers	Nombre d'offres publiées	Postulants			Nombre d'offres pourvues	Recrutés		
		Nombre	Normands	Limitrophes <sup>(1)</sup>		Nombre	Normands	Limitrophes <sup>(1)</sup>
Assistant d'élevage	48	247	62%	19%	26	18	89%	0%
Cavalier débouillage / pré-entraînement ( <i>galop</i> )	36	106	58%	16%	22	17	88%	6%
Responsable d'élevage	24	136	60%	16%	13	7	71%	14%
<b>Tous métiers liés à l'élevage en Normandie</b>	<b>129</b>	<b>428</b>	<b>60%</b>	<b>16%</b>	<b>77</b>	<b>51</b>	<b>86%</b>	<b>4%</b>

(1) : Bretagne, Centre, Ile de France, Pays de la Loire



### A retenir

Les employeurs d'assistant et de responsable d'élevage semblent privilégier les femmes adultes et les niveaux Bac +2 et plus. Le profil des recrutés aux postes de cavalier de débouillage / pré-entraînement diverge puisque les employeurs semblent favoriser les jeunes hommes de niveau Bac +2 et plus également.

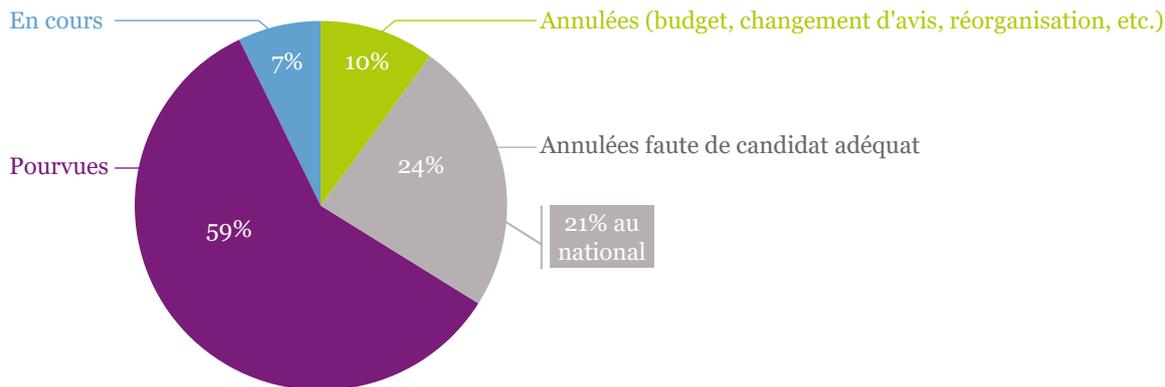
Même si une large majorité des employeurs du secteur élevage- valorisation se disent indifférents quant au niveau de formation de leur futur(e) recru(e) lors du dépôt de leur offre sur la plateforme, ils semblent finalement trouver chez les candidats les plus diplômés des qualités répondant plus à leurs exigences.

### III- Les indicateurs de tension

#### Le devenir des offres d'emploi (129 offres)

Au moment de l'analyse, 59% des offres ont abouti à un recrutement contre 65% au niveau national. La part des offres annulées est plus importante (+5 points) en Normandie que sur le reste du territoire.

#### Devenir des 129 offres d'emploi 2019 - Normandie - Métiers élevage et valorisation



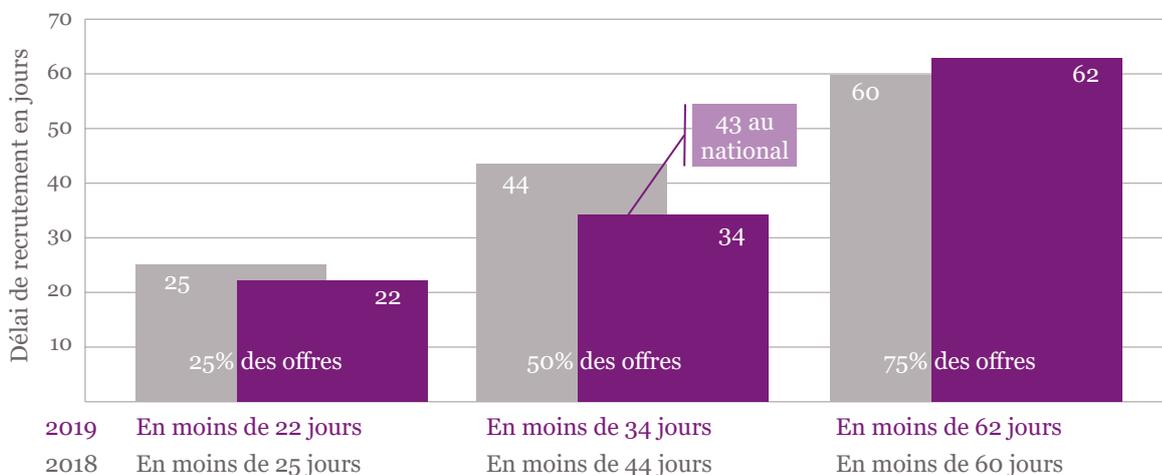
Les conseillers d'équi-ressources alertent sur le fait que les élevages commencent à connaître, depuis cette année, des difficultés de recrutement de leur personnel. Entre 2018 et 2019, le nombre d'offres d'emploi annulées faute de candidat adéquat augmente de 10 points. Les offres annulées « faute de candidat adéquat » comprennent les offres annulées soit par manque de candidature soit par inadéquation de compétences. Le taux d'offres annulées faute de candidat adéquat dans le secteur de l'élevage est le plus élevé de tous les secteurs.

#### Les délais de recrutement des offres d'emploi pourvues

Le délai de recrutement reste globalement stable pour les postes liés à l'élevage entre 2018 et 2019. Le métier de cavalier de débouillage pré-entraînement recense la plus forte diminution du délai de recrutement (-10 jours).

#### Répartition des offres d'emploi pourvues selon les délais de recrutement

Tous les métiers liés à l'élevage 2018 - 2019



LECTURE : En 2019, 3/4 des offres d'emploi liées aux métiers de l'élevage sont pourvues en moins de 62 jours contre 60 jours en 2018.

Les offres sont plus rapidement pourvues en Normandie qu'au niveau national où la moitié des offres est pourvue en 43 jours<sup>5</sup> (34 jours en Normandie).

## Le niveau de tension

*Ce taux est calculé annuellement ce qui ne permet pas de mettre en valeur les difficultés conjoncturelles de recrutements dont peut souffrir le secteur de l'élevage.*

De manière générale, en France comme en Normandie, les postes liés à l'élevage ne sont pas en tension quantitative et restent attractifs. Néanmoins, les taux de tension fluctuent plutôt à la hausse entre 2017 et 2019 prouvant une difficulté croissante pour les employeurs de recruter du personnel à l'élevage. En effet, les employeurs soulignent qu'il devient de plus en plus difficile de trouver du personnel capable de soigner les cheptels en autonomie.

Métiers	Niveau de tension		
	2017	2018	2019
Assistant d'élevage	0,15	0,16	0,19
Cavalier débouillage / pré-entraînement ( <i>galop</i> )	0,24	0,25	0,34
Responsable d'élevage	0,16	0,11	0,18
<b>Tous métiers liés à l'élevage en Normandie</b>	<b>0,24</b>	<b>0,22</b>	<b>0,30</b>
Tous métiers liés à l'élevage au national	0,24	0,25	0,30 <sup>6</sup>

*LECTURE : Pour tous les métiers, le nombre de postulants reste supérieur au nombre d'offres d'emploi (taux < 1)*

<sup>5</sup> En 2018, Pôle emploi indique un délai de recrutement médian de 47 jours en Agriculture

<sup>6</sup> Pôle emploi indique un taux de tension national de 0.7 pour les offres liées à l'élevage bovin et équin en 2018.



© Adobe Stock

## Partie 2

# LE MARCHÉ DES MÉTIERS LIÉS À L'UTILISATION DES ÉQUIDÉS

Le marché des métiers liés à l'utilisation est ici représenté par 16 métiers :

- ▶ Enseignant d'équitation,
- ▶ Cavalier d'entraînement (*galop*),
- ▶ Cavalier soigneur,
- ▶ Lad driver/jockey (*trot*),
- ▶ Driver/jockey (*trot*),
- ▶ Accompagnateur de tourisme équestre,
- ▶ Responsable d'écurie / Premier garçon,
- ▶ Animateur,
- ▶ Cavalier (*sport*),
- ▶ Cocher-meneur,
- ▶ Instructeur,
- ▶ Assistant entraîneur,
- ▶ Entraîneur (*courses*),
- ▶ Cavalier spectacles,
- ▶ Garde à cheval,
- ▶ Groom / Garçon de voyage.



314 offres d'emploi confiées à équi-ressources en Normandie en 2019.



20% des offres d'emploi nationales sont localisées en Normandie en 2019 contre 24% en 2018.

## I- Les métiers les plus recherchés

Métiers	Nombres d'offres publiées en 2019	Part des offres d'emploi publiées			
		en CDI	à temps plein	sans niveau de formation précisé (1)	accessibles avec moins de 4 ans d'expérience (2)
Lad driver/jockey (trot)	93	66%	95%	91%	91%
Cavalier d'entraînement (galop)	54	70%	96%	98%	89%
Enseignant d'équitation	51	33%	65%	NC <sup>7</sup>	98%
Cavalier soigneur	33	55%	91%	85%	88%
Groom / Garçon de voyage	29	55%	90%	100%	86%
<b>Tous métiers utilisation en Normandie</b>	<b>314</b>	<b>58%</b>	<b>89%</b>	<b>82%</b>	<b>90%</b>
<b>Tous métiers utilisation au Nationale</b>	<b>1576</b>	<b>48%</b>	<b>86%</b>	<b>77%</b>	<b>90%</b>

(1) Indifférent, non renseigné et sans diplôme (2) Indifférent et expérience de 1 à 3 ans

Les conditions d'emploi proposées par les employeurs restent stables entre 2018 et 2019 avec une légère hausse d'offres proposant un temps plein (+5 points). Le métier **d'enseignant d'équitation** est marqué par un taux fortement élevé d'employeurs indifférents quant au niveau d'expérience des candidats, ce taux augmente en 1 an de 7 points. Ce taux est le plus élevé de l'ensemble des métiers de la filière équine. Il s'explique en partie par l'obligation de détenir un diplôme d'encadrement spécifique mais aussi par les employeurs qui peinent ces dernières années à recruter des enseignants.

Les conditions d'emplois proposées par les employeurs de cavalier soigneur et de groom restent stables entre 2018 et 2019.

Les entraîneurs de trot font un véritable effort sur les conditions de travail entre 2018 et 2019 en proposant beaucoup plus de CDI (+10 points) aux postes de **lad driver/jockey**. Aussi, pour attirer un maximum de candidats, les critères de sélection liés au niveau de formation et au niveau d'expérience sont revus : entre 2018 et 2019 les offres « indifférentes quant au niveau de formation » et demandant moins de 4 ans d'expérience augmentent respectivement de 15 et 5 points. Les employeurs exigent une expérience au-delà de 4 ans lorsque le poste demande de seconder l'entraîneur ou lorsqu'une part du travail consiste à débouurrer les poulains.

Contrairement aux entraîneurs de trot, les entraîneurs au galop réévaluent le niveau d'expérience des candidats à la hausse. Une nouvelle stratégie de recrutement semble se dessiner cette année : conscients que le métier de cavalier d'entraînement demande de l'expérience pour la qualité de l'entraînement mais aussi pour la sécurité des chevaux et des cavaliers, les entraîneurs au galop sont de plus en plus exigeants sur le niveau des candidats. Preuve en est : les offres demandant plus de 4 ans d'expérience sont de 11% en 2019, contre 8% en 2018.



### A retenir

Hormis l'enseignant d'équitation pour lequel l'obtention d'un diplôme d'encadrement est indispensable pour exercer, les employeurs focalisent de moins en moins leurs recherches sur le niveau de formation pour les autres métiers (-6 points entre 2018 et 2019). Les conditions d'emploi proposées par les employeurs dans ce domaine sont de manière générale meilleures (+6 points d'offres en CDI et +5 points d'offre à temps plein).

<sup>7</sup> Le métier d'enseignant d'équitation exigeant la détention d'un diplôme de niveau 4 (CQP EAE ou BPJEPS mention équitation) pour exercer, le critère « sans niveau de formation » n'est donc pas renseigné pour ce métier

## II- Les candidats sur le marché



Les postulants : 95% de la population a renseigné une date de naissance analysable, 80% de la population a renseigné un niveau de formation standard français.



Les recrutés : Seuls les profils des recrutés inscrits sur équi-ressources peuvent être analysés. Ils représentent 51% des recrutés totaux aux offres d'emploi pourvues. Parmi eux, 95% ont renseigné une date de naissance analysable et 82% un niveau de formation standard français.

### Le genre

À l'échelle nationale, 7 postulants ou recrutés sur 10 sont des femmes contre 6 sur 10 en Normandie.

#### Candidats aux offres 2019 selon le genre

Métiers	Nombre d'offres publiées	Postulants		Nombre d'offres pourvues	Recrutés	
		Nombre	Part des femmes		Nombre	Part des femmes
Lad driver/jockey (trot)	93	167	53%	66	29	38%
Cavalier d'entraînement (galop)	54	177	62%	29	24	58%
Enseignant d'équitation	51	158	77%	30	17	65%
Cavalier soigneur	33	436	74%	26	20	70%
Groom / Garçon de voyage	29	159	74%	21	4	75%
<b>Tous métiers utilisation en Normandie</b>	<b>314</b>	<b>1 076</b>	<b>66%</b>	<b>205</b>	<b>105</b>	<b>58%</b>
<b>Tous métiers utilisation au Nationale</b>	<b>1 576</b>	<b>3 356</b>	<b>59%</b>	<b>1 108</b>	<b>528</b>	<b>50%</b>

En comparaison avec les données de 2018, moins de femmes sont recrutées (-6 points) pour autant de femmes postulantes. Le métier de lad driver/jockey attire davantage de femmes en 2019 qu'en 2018 (+6 points) alors que les employeurs les recrutent moins durant cette période (-4 points). Le métier d'enseignant d'équitation connaît la plus grande baisse de femmes recrutées (-25 points). En revanche, les métiers de cavalier soigneur et d'entraînement ont recruté plus de femmes qu'en 2018, de respectivement 5 et 6 points.

### L'âge

Globalement, les postulants et recrutés sont jeunes. La Normandie favorise nettement ce groupe d'âge pour ses recrutements (+10 points par rapport au reste du territoire).

#### Candidats aux offres 2019 selon l'âge

Métiers	Nombre d'offres publiées	Postulants			Nombre d'offres pourvues	Recrutés		
		Nombre	- de 25 ans	+ de 40 ans		Nombre	- de 25 ans	+ de 40 ans
Lad driver/jockey (trot)	93	167	49%	12%	66	29	59%	7%
Cavalier d'entraînement (galop)	54	177	50%	6%	29	24	67%	4%
Enseignant d'équitation	51	158	37%	16%	30	17	47%	12%
Cavalier soigneur	33	436	55%	8%	26	20	55%	0%
Groom / Garçon de voyage	29	159	49%	10%	21	4	25%	0%
<b>Tous métiers utilisation en Normandie</b>	<b>314</b>	<b>1076</b>	<b>48%</b>	<b>11%</b>	<b>205</b>	<b>105</b>	<b>51%</b>	<b>7%</b>
<b>Tous métiers utilisation au Nationale</b>	<b>1 576</b>	<b>3 356</b>	<b>43%</b>	<b>12%</b>	<b>1 108</b>	<b>528</b>	<b>41%</b>	<b>11%</b>

En comparaison avec les données 2018, plus de jeunes candidats se sont positionnés sur les métiers de lad driver/jockey et d'enseignant d'équitation (+10 points). La part des recrutés de plus de 40 ans évolue peu sur cette période, un candidat sur 2 a moins de 25 ans.

## Le niveau de formation

Les postulants et recrutés normands ont un niveau de qualification légèrement inférieur aux autres candidats de France.

### Candidats aux offres 2019 selon le niveau de formation

Métiers	Nombre d'offres publiées	Postulants				Nombre d'offres pourvues	Recrutés			
		Nombre	Niveau CAP	Niveau BAC	Niveau BAC +2 et +		Nombre	Niveau CAP	Niveau BAC	Niveau BAC +2 et +
Lad driver/jockey (trot)	93	167	38%	34%	9%	66	29	28%	34%	3%
Cavalier d'entraînement (galop)	54	177	23%	33%	19%	29	24	21%	33%	21%
Enseignant d'équitation	51	158	7%	63%	20%	30	17	6%	71%	18%
Cavalier soigneur	33	436	11%	50%	21%	26	20	5%	65%	15%
Groom / Garçon de voyage	29	159	23%	44%	14%	21	4	0%	50%	25%
<b>Tous métiers utilisation en Normandie</b>	314	1076	17%	44%	18%	205	105	19%	47%	16%
<b>Tous métiers utilisation au national</b>	1 576	3 356	14%	48%	19%	1 108	528	13%	54%	20%

Près de la moitié des postulants et des recrutés détient le niveau bac, ce qui en fait la famille de métiers en lien avec le cheval la plus diplômée.

## L'origine géographique

La famille liée aux métiers de l'utilisation est celle qui attire le plus de candidats hors Normandie, exclusivement sur les emplois en sport/loisir ; les courses attirant un vivier de candidats en local. Les postes de cavalier soigneur sont les plus pourvus par des candidats éloignés de la Normandie.

### Candidats aux offres 2019 selon l'origine géographique

Métiers	Nombre d'offres publiées	Postulants			Nombre d'offres pourvues	Recrutés		
		Nombre	Normands	Limitrophes <sup>(1)</sup>		Nombre	Normands	Limitrophes <sup>(1)</sup>
Lad driver/jockey (trot)	93	167	69%	17%	66	29	72%	14%
Cavalier d'entraînement (galop)	54	177	51%	18%	29	24	88%	4%
Enseignant d'équitation	51	158	43%	25%	30	17	76%	12%
Cavalier soigneur	33	436	37%	28%	26	20	45%	25%
Groom / Garçon de voyage	29	159	55%	20%	21	4	75%	25%
<b>Tous métiers utilisation en Normandie</b>	314	1076	44%	24%	205	105	69%	13%

(1) : Bretagne, Centre, Ile de France, Pays de la Loire



## A retenir

Les femmes dominent largement ce marché et sont de plus en plus appréciées aux postes de cavaliers mais toujours pas de lad-driver. Les employeurs normands choisissent de plus jeunes recrues qu'au niveau national.

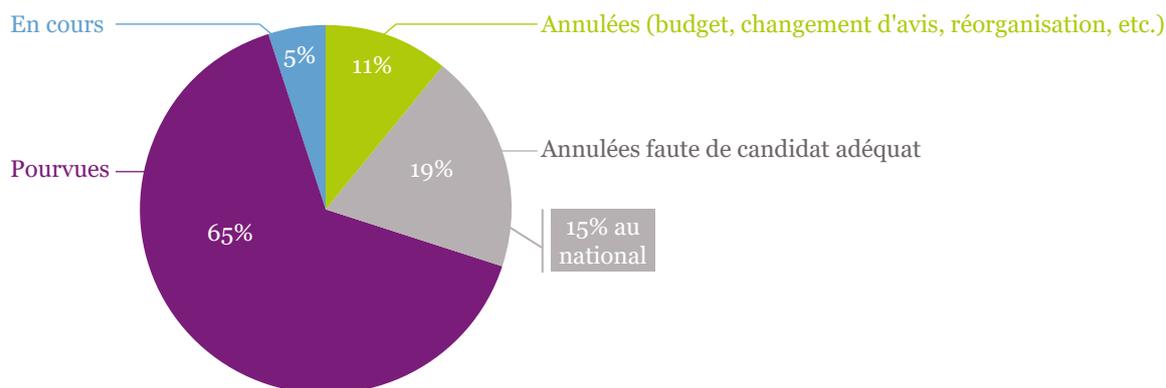
Près de 1 candidat recruté sur 2 a un niveau bac. Les employeurs semblent privilégier l'embauche de candidats résidants en Normandie, excepté aux postes de cavalier soigneur pour lesquels ils trouvent plus de profils adéquats chez des candidats hors région.

## III- Les indicateurs de tension

### Le devenir des offres d'emploi

La Normandie suit la tendance nationale quant au devenir des offres d'emploi liées aux métiers de l'utilisation des équidés.

#### Devenir des 314 offres d'emploi 2019 - Normandie - Métiers *utilisation*



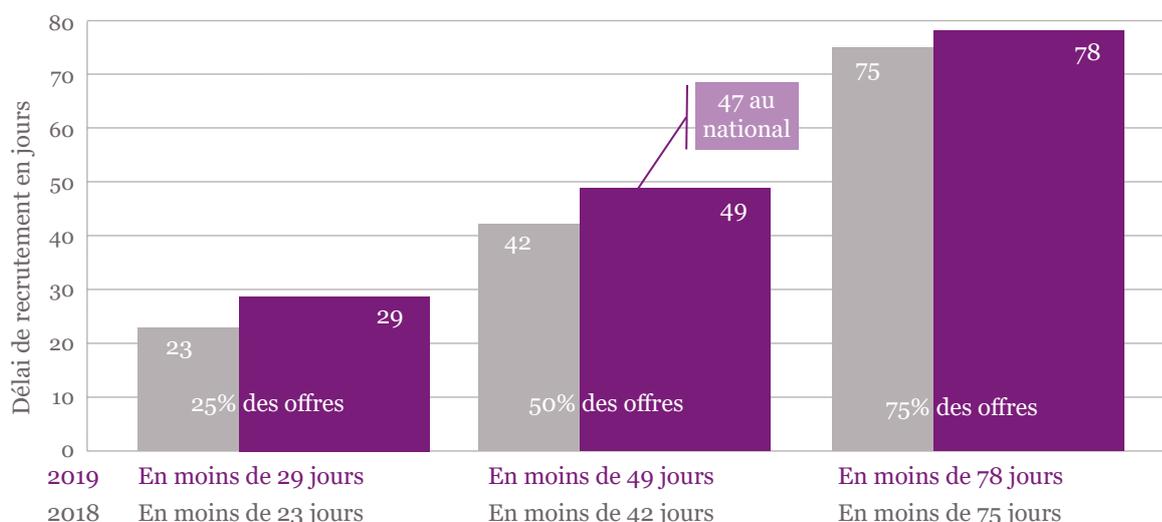
La part des offres annulées faute de candidat adéquat (par manque de candidature ou par inadéquation des compétences) reste stable entre 2018 et 2019. Les plus grandes difficultés sont pour les lads driver/jockey : 39% des offres annulées faute de candidat en 2019 contre 24% en 2018.

### Les délais de recrutement des offres d'emploi pourvues

Entre 2018 et 2019, le délai de pourvoi des offres reste stable. Le délai médian augmente de 10 jours pour l'enseignant d'équitation. Ces dernières années, les conseillers équi-ressources constatent que les dirigeants de centre équestre anticipent les recrutements et déposent leurs offres de plus en plus tôt.

## Répartition des offres d'emploi pourvues selon les délais de recrutement

Tous les métiers liés à l'utilisation 2018 - 2019



LECTURE : En 2019, ¾ des offres d'emploi liées aux métiers de l'utilisation sont pourvues en moins de 78 jours contre 75 jours en 2018.

## Le niveau de tension

Depuis 3 ans, le niveau de tension des métiers liés à l'utilisation du cheval a augmenté et se stabilise entre 2018 et 2019.

Métiers	Niveau de tension		
	2017	2018	2019
Lad driver/jockey (trot)	0,32	0,48	0,56
Cavalier d'entraînement (galop)	0,17	0,29	0,31
Enseignant d'équitation	0,24	0,37	0,32
Cavalier soigneur	0,09	0,10	0,08
Groom / Garçon de voyage	0,15	0,15	0,18
<b>Tous métiers liés à l'utilisation en Normandie</b>	<b>0,23</b>	<b>0,30</b>	<b>0,29</b>
<b>Tous métiers liés à l'utilisation au national</b>	<b>0,38</b>	<b>0,42</b>	<b>0,47</b>

LECTURE : Pour tous les métiers, le nombre de postulants reste supérieur au nombre d'offres d'emploi (taux < 1)

Le métier de lad driver/jockey subit la plus forte augmentation depuis 2017. Cette hausse s'explique à la fois par la diminution du nombre de candidatures et par l'élévation du nombre d'entraîneurs de trot en recherche de personnel à l'entraînement. La concurrence entre entraîneurs devient alors rude au moment des embauches. Cette situation privilégie le candidat lors de la négociation du contrat. Pour attirer les bons professionnels dans leurs écuries, ils doivent adapter les salaires, les avantages en nature et les conditions de travail.

En Normandie, les employeurs de **cavalier soigneur** ne rencontrent pas de problème de recrutement puisque de nombreux candidats se proposent à ce poste. Toutefois, les employeurs soulignent l'écart significatif entre le niveau d'équitation des candidats et le niveau d'équitation nécessaire pour faire évoluer les chevaux dans cette région où la concurrence est rude entre les cavaliers professionnels.

Pour les cavaliers professionnels, la plus grande difficulté de recrutement concerne le métier de **groom**. En effet, l'ensemble des cavaliers s'accordent à dire que trouver un groom devient « mission impossible ». Un groom, reconnu, expérimenté avec permis poids lourd est convoité dans la région. Ce profil ne connaît pas de période d'inactivité entre deux emplois. De par la rareté des grooms disponibles, les cavaliers ont de plus en plus recours aux grooms free-lance qui bien souvent coûtent plus cher et ne sont présents que ponctuellement.



© IFCE / A. Laurieux

## Partie 3

# LE MARCHÉ DES MÉTIERS TRANSVERSES

Le marché des métiers transverses est ici représenté par 5 métiers :

- ▶ Palefrenier soigneur / Garçon de cour,
- ▶ Agent d'entretien / espaces verts / Ouvrier agricole,
- ▶ Maréchal Ferrant,
- ▶ Vétérinaire,
- ▶ Auxiliaire vétérinaire.



349 offres d'emploi confiées à équi-ressources en Normandie en 2019.



39% des offres d'emploi nationales sont localisées en Normandie en 2019 contre 41% en 2018.

## I- Les métiers les plus recherchés

Métiers	Nombres d'offres publiées en 2019	Part des offres d'emploi publiées			
		en CDI	à temps plein	sans niveau de formation précisé (1)	accessibles avec moins de 4 ans d'expérience (2)
Palefrenier soigneur / Garçon de cour	287	37%	87%	89%	92%
Agents d'entretien / espaces verts / Ouvrier agricole	51	65%	86%	94%	82%
<b>Tous métiers transverses en Normandie</b>	349	42%	88%	89%	91%
Tous métiers transverses au national	906	48%	80%	83%	91%

(1) Indifférent, non renseigné et sans diplôme (2) Indifférent et expérience de 1 à 3 ans

Malgré le fait qu'ils ont proposé davantage d'offres en CDI entre 2018 et 2019 (+9 points pour le métier de palefrenier soigneur, +24 points pour le métier d'agent d'entretien), les employeurs font savoir qu'il est de plus en plus difficile de trouver un palefrenier soigneur capable de répondre à toutes leurs attentes. En effet, trop souvent considéré comme un métier « porte d'entrée », les employeurs soulignent l'importance des compétences du palefrenier soigneur dans une écurie. Il doit être capable à la fois d'observer et de soigner les chevaux et d'entretenir l'ensemble de la structure, y compris d'assurer les réparations.

## II- Les candidats sur le marché



Les postulants : 94% de la population a renseigné une date de naissance analysable, 69% de la population a renseigné un niveau de formation standard français.



Les recrutés : Seuls les profils des recrutés inscrits sur équi-ressources peuvent être analysés. Ils représentent 60% des recrutés totaux aux offres d'emploi pourvues. Parmi eux, 95% ont renseigné une date de naissance analysable et 78% un niveau de formation standard français.

### Le genre

Comme à l'échelle nationale, les deux métiers transverses s'opposent en terme de parité : le palefrenier est à prédominance féminine tandis que les postes d'ouvrier agricole sont plutôt à prédominance masculine.

#### Candidats aux offres 2019 selon le genre

Métiers	Nombre d'offres publiées	Postulants		Nombre d'offres pourvues	Recrutés	
		Nombre	Part des femmes		Nombre	Part des femmes
Palefrenier soigneur / Garçon de cour	287	864	67%	219	139	71%
Agents d'entretien / espaces verts / Ouvrier agricole	51	210	26%	40	21	10%
<b>Tous métiers transverses en Normandie</b>	349	950	63%	265	160	63%
Tous métiers transverses au national	906	2632	69%	700	343	63%

La part des femmes postulant reste stable entre 2018 et 2019 alors que nous observons une légère hausse de femmes recrutées sur cette même période (+6 points). Toutefois, le métier d'agent d'entretien montre une diminution de 16 points de femmes recrutées.

## L'âge

Comme au national, les employeurs de palefrenier disposent de candidats plutôt jeunes (4 sur 10 ont moins de 25 ans). Les candidats de plus de 40 ans sont plutôt appréciés aux postes d'ouvrier agricole.

### Candidats aux offres 2019 selon l'âge

Métiers	Nombre d'offres publiées	Postulants			Nombre d'offres pourvues	Recrutés		
		Nombre	- de 25 ans	+ de 40 ans		Nombre	- de 25 ans	+ de 40 ans
Palefrenier soigneur / Garçon de cour	287	864	45%	14%	219	139	40%	14%
Agents d'entretien / espaces verts / Ouvrier agricole	51	210	26%	27%	40	21	14%	33%
<b>Tous métiers transverses en Normandie</b>	349	950	43%	15%	265	160	37%	16%
<b>Tous métiers transverses au national</b>	906	2632	43%	13%	700	343	39%	16%

De manière générale, les métiers transverses attirent davantage de jeunes postulants entre 2018 et 2019 (+7 points).

## Le niveau de formation

Comme au national, les postulants ont majoritairement des niveaux CAP et BAC. À l'embauche, ce sont les niveaux CAP qui sont favorisés pour les ouvriers agricoles.

### Candidats aux offres 2019 selon le niveau de formation

Métiers	Nombre d'offres publiées	Postulants				Nombre d'offres pourvues	Recrutés			
		Nombre	Niveau CAP	Niveau BAC	Niveau BAC +2 et +		Nombre	Niveau CAP	Niveau BAC	Niveau BAC +2 et +
Palefrenier soigneur / Garçon de cour	287	864	24%	32%	14%	219	139	27%	35%	18%
Agents d'entretien / espaces verts / Ouvrier agricole	51	210	29%	24%	11%	40	21	29%	14%	19%
<b>Tous métiers transverses en Normandie</b>	349	950	23%	31%	15%	265	160	26%	33%	19%
<b>Tous métiers transverses au national</b>	906	2 632	23%	35%	13%	700	343	28%	33%	14%

En considérant que le métier de palefrenier soigneur et d'agent d'entretien peut s'exercer à partir d'un niveau 3, 50% des recrutés sont a priori sous-employés à leurs postes puisqu'ils sont diplômés au minimum d'un niveau 4.

## L'origine géographique

La Normandie attire des palefreniers soigneurs de tout le territoire français même si les employeurs privilégient largement les recrutements régionaux.

### Candidats aux offres 2019 selon l'origine géographique

Métiers	Nombre d'offres publiées	Postulants			Nombre d'offres pourvues	Recrutés		
		Nombre	Normands	Limitrophes <sup>(1)</sup>		Nombre	Normands	Limitrophes <sup>(1)</sup>
Palefrenier soigneur / Garçon de cour	287	864	56%	21%	219	139	81%	8%
Agents d'entretien / espaces verts / Ouvrier agricole	51	210	70%	14%	40	21	86%	14%
<b>Tous métiers transverses en Normandie</b>	<b>349</b>	<b>950</b>	<b>57%</b>	<b>21%</b>	<b>265</b>	<b>160</b>	<b>81%</b>	<b>9%</b>

(1) : Bretagne, Centre, Ile de France, Pays de la Loire



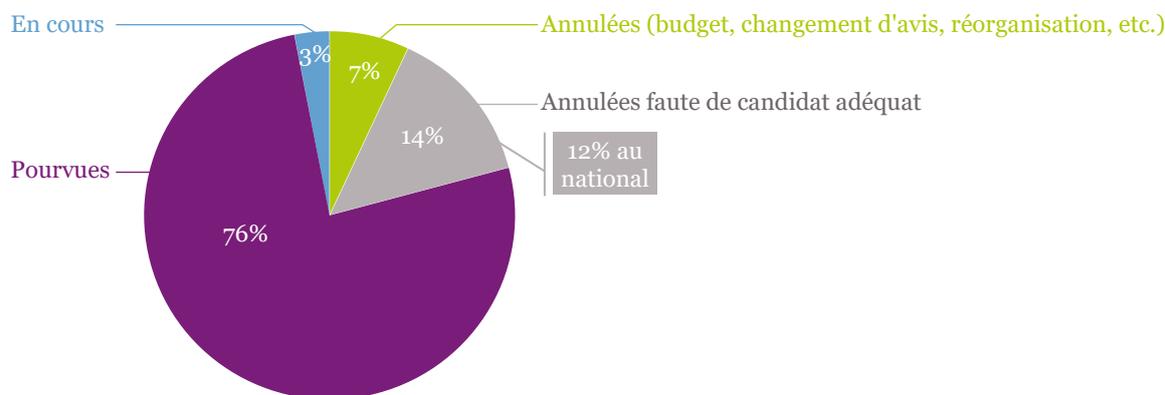
### A retenir

Globalement, le métier de palefrenier soigneur attire les jeunes femmes de moins de 25 ans de niveau BAC tandis que le métier d'ouvrier agricole s'adresse davantage aux hommes âgés entre 25 et 40 ans.

## III- Les indicateurs de tension

### Le devenir des offres d'emploi (349 offres)

#### Devenir des 349 offres d'emploi 2019 - Normandie - Métiers transverses



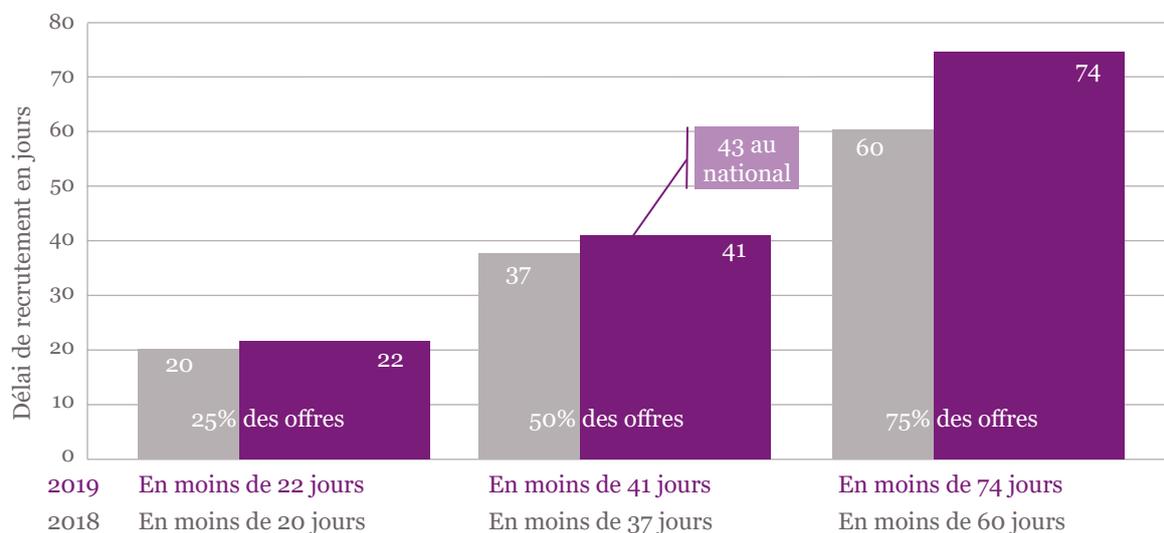
Cette famille de métiers en lien avec le cheval est celle qui connaît le moins d'offres annulées faute de candidat (soit par manque de candidature, soit par inadéquation des compétences), malgré une légère augmentation de 3 points entre 2018 et 2019.

## Les délais de recrutement des offres d'emploi pourvues

Entre 2018 et 2019, le délai de recrutement des métiers dits transverses augmente. Le métier d'agent d'entretien a vu son délai de recrutement augmenter de 19 jours pour 75% des offres.

### Répartition des offres d'emploi pourvues selon les délais de recrutement

Tous les métiers transverses 2018 - 2019



**LECTURE :** En 2019, 3/4 des offres d'emploi liées aux métiers transverses sont pourvues en moins de 74 jours contre 60 jours en 2018.

L'augmentation du délai de recrutement se vérifie également à échelle nationale pour les métiers dits transverses.

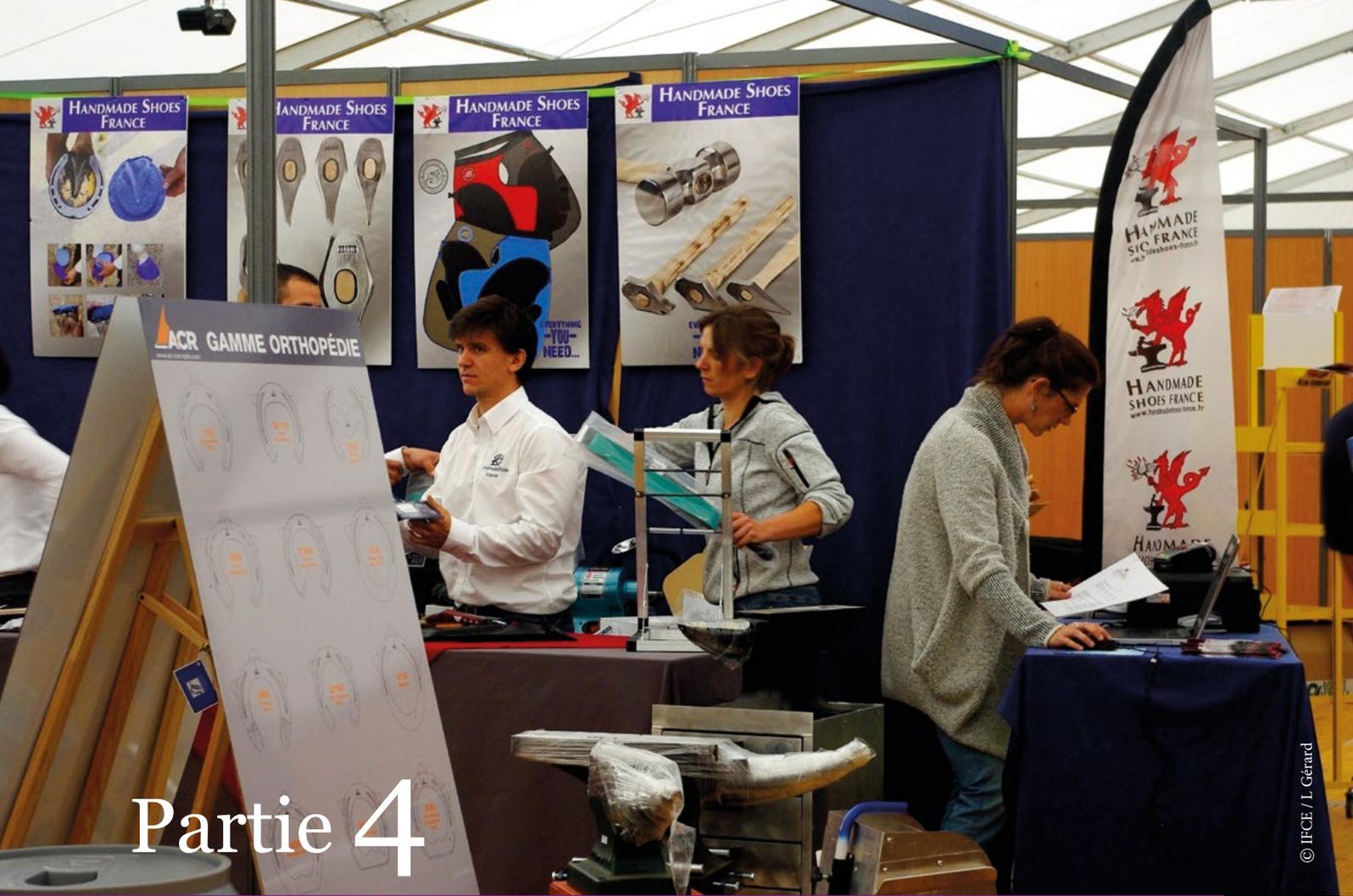
## Le niveau de tension

Sur les trois dernières années, les métiers transverses connaissent une hausse de leur niveau de tension. Ce taux est plus important pour le métier de palefrenier soigneur. Les employeurs tendent à dire qu'il est de plus en plus difficile de recruter un palefrenier soigneur correspondant à leurs attentes. Trop souvent vu comme un métier « porte d'entrée » il n'en reste pas moins qu'être palefrenier soigneur demande un savoir-faire et un savoir-être qu'il devient difficile de trouver malgré le nombre encore important de candidatures.

Métiers	Niveau de tension		
	2017	2018	2019
Palefrenier soigneur / Garçon de cour	0,24	0,31	0,33
Agents d'entretien / espaces verts / Ouvrier agricole	0,18	0,29	0,24
<b>Tous métiers transverses en Normandie</b>	<b>0,27</b>	<b>0,34</b>	<b>0,37<sup>8</sup></b>
Tous métiers transverses au national	0,26	0,33	0,34

**LECTURE :** Pour tous les métiers, le nombre de postulants reste supérieur au nombre d'offres d'emploi (taux < 1).

<sup>8</sup> Ce taux de tension est le plus élevé des familles de métiers étudiées, en partie, car les offres de maréchal ferrant sous statut salarié reçoivent très peu de candidatures, tirant ainsi la moyenne vers le haut



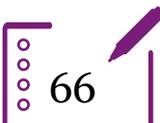
© IFCE / L. Gérard

# Partie 4

## LE MARCHÉ DES MÉTIERS CONNEXES

Le marché des métiers connexes est ici représenté par 9 groupes de métiers :

- ▶ Commerce / vente,
- ▶ Communication / Marketing / Événementiel,
- ▶ Secrétaire administratif / Comptable,
- ▶ RH / Formation,
- ▶ Projet / Mission,
- ▶ Administration / Services Généraux,
- ▶ Gestion / Comptabilité / Finances,
- ▶ Sellier harnacheur,
- ▶ Etude / R & D / Ingénierie,
- ▶ Direction.

 66 offres d'emploi confiées à équi-ressources en Normandie en 2019.

 24% des offres d'emploi nationales sont localisées en Normandie.

## I- Les métiers les plus recherchés

Métiers	Nombres d'offres publiées en 2019	Part des offres d'emploi publiées			
		en CDI	à temps plein	sans niveau de formation précisé (1)	accessibles avec moins de 4 ans d'expérience (2)
Commerce / vente	20	80%	100%	40%	65%
Secrétaire administratif / Comptable	12	83%	83%	50%	83%
Communication / Marketing / Événementiel	9	33%	100%	44%	100%
<b>Tous métiers connexes en Normandie</b>	<b>66</b>	<b>61%</b>	<b>95%</b>	<b>38%</b>	<b>74%</b>
<b>Tous métiers connexes au national</b>	<b>271</b>	<b>59%</b>	<b>93%</b>	<b>39%</b>	<b>78%</b>

(1) Indifférent, non renseigné et sans diplôme (2) Indifférent et expérience de 1 à 3 ans

Au niveau national, 29% des offres publiées n'indiquent pas de niveau de formation pour le poste de secrétaire comptable, contre 50% en Normandie. Le niveau d'expérience demandé par les employeurs est stable entre 2018 et 2019. Les offres de secrétaire administratif comptable évoluent favorablement entre 2018 et 2019, puisque 36% d'offres supplémentaires proposent un CDI et 15% un poste à temps plein.

Cette évolution des conditions d'emploi est également valable pour les offres de commercial et de vendeur pour lesquelles plus de CDI ont été proposés en 2019. Les employeurs indiquent rencontrer de plus en plus de difficulté à recruter des commerciaux capables de s'investir sur le long terme dans leur emploi et augmentent leurs niveaux d'exigences en matière d'expérience (+14 points d'offres exigeant une expérience de plus de 4 ans). Pendant longtemps, les recruteurs embauchaient des « personnes du terrain » souhaitant se reconverter en tant que commerciaux. Le marché actuel avec le développement des technologies et de la concurrence demande des bases en technique de commercialisation et une réelle envie de s'épanouir dans ce métier et donc d'une réussite dans le poste proposé.

Au contraire, les évolutions des conditions d'emploi se dégradent pour les offres dans le domaine de la communication et du marketing où l'on observe une diminution de 21 points des offres en CDI entre 2018 et 2019. Paradoxalement, les offres demandant une expérience supérieure à 4 ans augmentent entre ces deux années de 15%. Le domaine de la communication au sein de la filière équine a donné lieu à des offres de stage dans un premier temps. Le développement des nouvelles technologies a obligé les structures à développer leur communication (réseau sociaux, site Web...) et ont donc recruté en grand nombre. Aujourd'hui, les équipes sont en place et le nombre de recrutements se stabilise. Certaines structures sont maintenant obligées de recruter des « responsables » de communication (plus de 4 ans d'expérience) pour gérer les équipes en place et les stagiaires encore nombreux dans ce domaine.

## II- Les candidats sur le marché



Les postulants : 89% de la population a renseigné une date de naissance analysable, 80% de la population a renseigné un niveau de formation standard français.



Les recrutés : Seuls les profils des recrutés inscrits sur équi-ressources peuvent être analysés. Ils représentent 46% des recrutés totaux aux offres d'emploi pourvues. Parmi eux, 90% ont renseigné une date de naissance analysable et 81% un niveau de formation standard français.

## Le genre

Entre 2018 et 2019, la part des postulantes reste stable alors que l'on observe une diminution de femmes recrutées (-12 points).

### Candidats aux offres 2019 selon le genre

Métiers	Nombre d'offres publiées	Postulants		Nombre d'offres pourvues	Recrutés	
		Nombre	Part des femmes		Nombre	Part des femmes
Commerce / vente	20	227	71%	11	5	60%
Secrétaire administrative / Comptable	12	127	94%	3	4	100%
Communication / Marketing / Événementiel	9	121	85%	5	3	100%
<b>Tous métiers connexes en Normandie</b>	66	505	80%	46	21	76%
Tous métiers connexes au national	271	1 395	79%	202	74	86%

## L'âge

### Candidats aux offres 2019 selon l'âge

Entre 2018 et 2019, ces métiers attirent encore plus de jeunes pour atteindre 1/3 de postulants de moins de 25 ans (+9 points par rapport à 2018).

Les postes de secrétaire sont réservés à des recrues supposées plus expérimentées avec la moitié des recrutés ayant 40 ans ou plus.

Métiers	Nombre d'offres publiées	Postulants			Nombre d'offres pourvues	Recrutés		
		Nombre	- de 25 ans	+ de 40 ans		Nombre	- de 25 ans	+ de 40 ans
Commerce / vente	20	227	29%	18%	11	5	40%	20%
Secrétaire administrative / Comptable	12	127	18%	27%	3	4	0%	50%
Communication / Marketing / Événementiel	9	121	32%	10%	5	3	33%	0%
<b>Tous métiers connexes en Normandie</b>	66	505	25%	18%	46	21	19%	19%
Tous métiers connexes au national	271	1 395	26%	19%	202	74	34%	19%

## Le niveau de formation

Les candidats sur le marché avec un niveau CAP sont peu représentés et ne semblent pas être retenus par les employeurs. Pour tous les métiers connexes, les employeurs préfèrent des niveaux à minima bac +2. Les candidats les plus diplômés sont pour les métiers liés à la communication/marketing, l'événementiel (6 candidats sur 10 ont au moins un niveau bac +2 et plus). Aucun candidat avec un niveau inférieur à bac +2 n'a été retenu sur ces postes.

## Candidats aux offres 2019 selon le niveau de formation

Métiers	Nombre d'offres publiées	Postulants				Nombre d'offres pourvues	Recrutés			
		Nombre	Niveau CAP	Niveau BAC	Niveau BAC +2 et +		Nombre	Niveau CAP	Niveau BAC	Niveau BAC +2 et +
Commerce / vente	20	227	7%	26%	47%	11	5	0%	20%	80%
Secrétaire administrative / Comptable	12	127	3%	22%	53%	3	4	0%	0%	50%
Communication / Marketing / Événementiel	9	121	2%	13%	64%	5	3	0%	0%	100%
<b>Tous métiers Connexes en Normandie</b>	66	505	4%	19%	56%	46	21	0%	5%	76%
Tous métiers Connexes au national	271	1 395	4%	24%	52%	202	74	1%	11%	69%

## L'origine géographique

Les postes liés aux métiers connexes sont ceux pour lesquels la part de recrutés normands est la plus faible. Le métier de secrétaire administratif est toutefois le métier avec la plus faible part de recrutés et de postulants issus de régions éloignées.

## Candidats aux offres 2019 selon l'origine géographique

Métiers	Nombre d'offres publiées	Postulants			Nombre d'offres pourvues	Recrutés		
		Nombre	Normands	Limitrophes <sup>(1)</sup>		Nombre	Normands	Limitrophes <sup>(1)</sup>
Commerce / vente	20	227	53%	22%	11	5	80%	20%
Secrétaire administrative / Comptable	12	127	80%	11%	3	4	100%	0%
Communication / Marketing / Événementiel	9	121	58%	26%	5	3	67%	0%
<b>Tous métiers connexes en Normandie</b>	66	505	58%	23%	46	21	67%	24%

(1) : Bretagne, Centre, Ile de France, Pays de la Loire



### A retenir

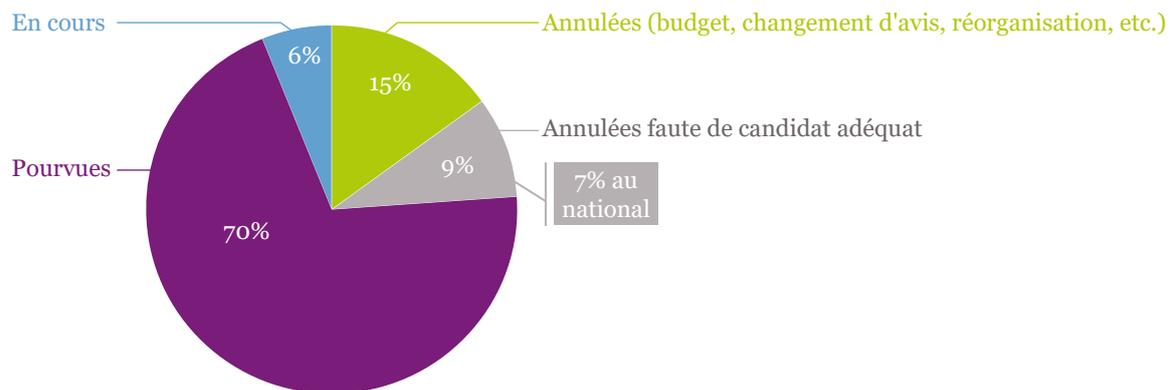
Hormis aux postes de secrétariat/comptabilité, les personnes s'orientant vers les métiers connexes sont des femmes, jeunes ayant au moins une formation de niveau 5.

## III- Les indicateurs de tension

### Le devenir des offres d'emploi (66 offres)

Le taux d'annulation des offres faute de candidat adéquat est 2 points au-dessus de la tendance nationale

#### Devenir des 66 offres d'emploi 2019 - Normandie - Métiers connexes



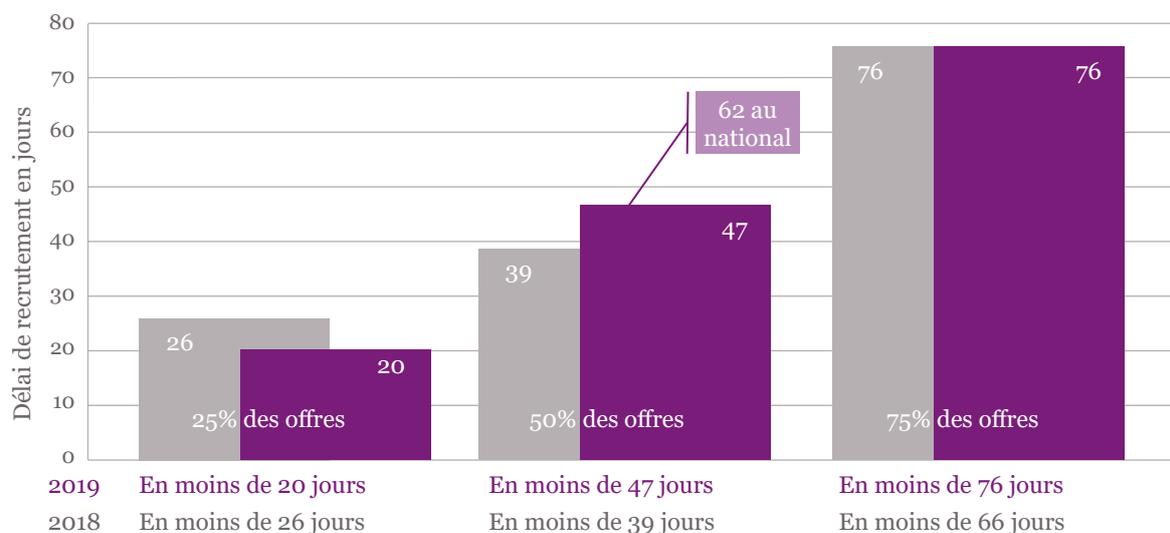
9% des offres d'emplois connexes ont été annulées faute d'avoir trouvé un candidat adéquat (18% en 2018). Trouver un candidat sur un métier connexe est plus aisé que pour un métier en contact direct avec le cheval. Les postes liés à l'évènementiel/communication affichent seulement 1 offre sur 4 non pourvues faute de candidat adéquat.

### Les délais de recrutement des offres d'emploi pourvues

Entre 2018 et 2019, le délai médian de recrutement a augmenté de 8 jours.

#### Répartition des offres d'emploi pourvues selon les délais de recrutement

Tous les métiers transverses 2018 - 2019



LECTURE : En 2019, comme en 2018, 3/4 des offres d'emploi liées aux métiers connexes sont pourvues en moins de 76 jours.

Le délai médian des recrutements des métiers connexes est plus long que celui des métiers en lien direct avec le cheval, notamment lorsque les employeurs font appel à un cabinet un cabinet de recrutement. Comparativement à l'échelle nationale, le délai de recrutement en Normandie pour les offres connexes est plus court : 75% des offres nationales sont pourvues en moins de 95 jours.

## Le niveau de tension

Les niveaux de tension se stabilisent pour les métiers connexes voire s'améliorent.

Métiers	Niveau de tension		
	2017	2018	2019
Commerce / vente	0,09	0,12	0,09
Secrétaire administrative / Comptable	0,15	0,10	0,09
Communication / Marketing / Evénementiel	0,07	0,09	0,07
<b>Tous métiers connexes en Normandie</b>	<b>0,13</b>	<b>0,14</b>	<b>0,13</b>
Tous métiers connexes au national	0,16	0,19	0,19

*LECTURE : Pour tous les métiers, le nombre de postulants reste supérieur au nombre d'offres d'emploi (taux < 1).*

# CONCLUSION

La filière équine normande connaît une baisse de l'attractivité de ses offres d'emploi et une augmentation des tensions de recrutement sur certains métiers. Les métiers de cavalier d'entraînement et de lad driver/jockey sont historiquement les plus concernés malgré des conditions de travail améliorées en termes de condition d'emploi. Plus récemment, les éleveurs normands commencent eux aussi à être confrontés aux difficultés de recrutement, notamment pour les postes d'assistant d'élevage pour lesquels près d'un quart sont annulés faute de candidat adéquat. Côté sport, les écuries normandes bénéficient toujours de candidatures de cavaliers, bien que certains employeurs déplorent de plus en plus leur manque de niveau équestre et puisent dans un vivier de candidats provenant d'autres régions. Le sport n'est toutefois pas en reste puisqu'il est, quant à lui, touché par la pénurie de groom. Face à la forte demande, les grooms privilégient le freelance entraînant ainsi une concurrence et une hausse tarifaire. Cette nouvelle forme de travail est d'ailleurs une tendance qui peut, en partie, expliquer les tensions, notamment chez les maréchaux-ferrants et plus récemment chez les enseignants d'équitation. La crise sanitaire connue depuis mars 2020 enrayera, peut-être, du moins un temps, la décroissance des relations de subordination.

## La situation en 2020 : Crise sanitaire COVID19 au 1<sup>er</sup> juillet 2020

Le présent rapport tenant compte de la période pré-crise, nous ne nous référons pas aux données chiffrées de l'année 2020. Les évolutions d'un mois sur l'autre du nombre d'offres d'emploi sont parfois difficiles à interpréter. Il est généralement préférable d'en analyser les évolutions annuelles. Cependant, les données mensuelles permettent, dans ce contexte inédit, de fournir les premières tendances sur l'impact de la crise en cours depuis mi-mars 2020.

Sur la période de mars à juin 2020, la plateforme d'équi-ressources enregistre une baisse de 41% de ses offres d'emploi au national et 47% en Normandie.

Sur cette même période, 152 offres d'emploi et 19 offres de stage ont été annulées en France dont 32 offres d'emploi et 2 offres de stage en Normandie par les employeurs suite à la crise sanitaire.

Le mois de juin marque le début de la reprise de l'activité économique globale sur le territoire. La filière équine ne fait pas exception. Alors que la plateforme voit le nombre d'offres déposées repartir à la hausse, les régions Normandie et Pays de la Loire sont les deux régions enregistrant la plus faible reprise. À échelle nationale, équi-ressources enregistre -10% d'offres déposées entre le mois de juin 2019 et le mois de juin 2020. Ce taux est de -41% en Normandie et -44% en Pays de la Loire. En Normandie, l'emploi dans les centres d'entraînement des chevaux de courses reprend difficilement, notamment le galop qui enregistre - 61% d'offres durant cette période (-24% au trot). Paradoxalement, sur le mois de juin, les conseillères en charge de la Normandie ressentent une reprise d'activité aussi au niveau des candidats et voient davantage de candidatures notamment au sein des écuries de courses.

Variation entre 2019 et 2020	Nb d'OE publiées en France	Nb d'OE publiées en Normandie
Mars	- 26.6%	- 43.0%
Avril	- 70.7%	- 69.7%
Mai	- 51.8%	- 36.7%
Juin	- 10.6%	- 41.1%



## A RETENIR

### Répartition nationale et régionale des offres d'emploi par famille de métiers

Offres d'emploi publiées en 2019	France	Part National %	Normandie	Part Normandie %	Part Normandie / France
Métiers liés à l'élevage et la valorisation	254	8%	130	15%	51%
Métiers liés à l'utilisation du cheval	1576	52%	314	36%	20%
Métiers transverses	906	30%	349	40%	39%
Métiers connexes	271	9%	66	8%	24%
Autres	48	2%	9	1%	19%
<b>Total</b>	<b>3 055</b>		<b>868</b>		<b>28%</b>

Les offres d'emploi déposées sur la plateforme équi-ressources en Normandie représente 28% de l'ensemble des offres. En Normandie, les métiers transverses représentent la plus grande part des offres d'emploi (40% contre 30% au national). Les métiers liés à l'élevage et la valorisation sont également plus importants en proportion puisque la moitié des offres se situe en Normandie.

### Caractéristiques des offres d'emploi par famille

Offres d'emploi publiées en 2019	Nombre total Normandie	Intention d'embauche en CDI	Intention d'embauche à temps plein	Sans niveau de formation précisé (1)	Accessible avec moins de 4 ans d'expérience (2)
Métiers liés à l'élevage et la valorisation	129	37%	96%	87%	67%
Métiers liés à l'utilisation du cheval	314	58%	89%	82%	90%
Métiers transverses	349	42%	88%	89%	91%
Métiers connexes	66	61%	95%	38%	74%

(1) Indifférent, non renseigné et sans diplôme / (2) Indifférent et expérience de 1 à 3 ans

La famille *élevage* a davantage recours au CDD du fait de la saisonnalité de son activité. C'est aussi la famille qui demande le plus de justifier d'une expérience de plus de 4 ans. Les offres liées à l'utilisation des chevaux et aux activités transverses exigent peu d'expérience de la part des candidats. Ce constat peut s'expliquer par des difficultés croissantes de recrutement obligeant les employeurs à élargir les conditions d'accès.

### Délai de recrutement par famille

Offres d'emploi publiées en 2019	Délai médian
Métiers liés à l'élevage et la valorisation	34
Métiers liés à l'utilisation du cheval	49
Métiers transverses	41
Métiers connexes	47

Plus de la moitié des postes liés à l'utilisation du cheval sont pourvue plus d'un mois et demi après leur parution. Plus de la moitié des postes d'animateur soigneur sont pourvues en plus de deux mois. Ce délai s'explique par des dirigeants de centre équestre qui anticipent l'accroissement de leur activité lors des périodes de vacances scolaires.



## A RETENIR

### Taux d'offres annulées faute de candidat adéquat par famille

Offres d'emploi publiées en 2019	Taux d'offres annulées faute de candidat adéquat
Métiers liés à l'élevage et la valorisation	24%
Métiers liés à l'utilisation du cheval	18%
Métiers transverses	14%
Métiers connexes	9%

Ces trois dernières années, les éleveurs indiquent avoir de plus en plus de difficultés à recruter du personnel capable de travailler en autonomie sur les élevages. Conformément à leur ressenti, le taux d'offre annulées faute de candidat adéquat augmente depuis 2017. Ainsi, les offres d'assistant d'élevage ont connu la plus forte augmentation d'offres annulées faute de candidat adéquat : 7% en 2017 contre 17% en 2018 et 24% en 2019.

### Niveaux de tension par famille

Offres d'emploi publiées en 2019	Niveaux de tension 2017	Niveaux de tension 2018	Niveaux de tension 2019
Métiers liés à l'élevage et la valorisation	0,24	0,22	0,30
Métiers liés à l'utilisation du cheval	0,23	0,30	0,29
Métiers transverses	0,27	0,34	0,37
Métiers connexes	0,13	0,14	0,13

Un niveau de tension inférieur à 1 signifie que les métiers ne sont pas considérés en tension. Toutefois, ces niveaux augmentent chaque année et reflètent la perte d'attractivité que peuvent connaître certains métiers comme le *lad driver/jockey*.

### Caractéristiques des candidats postulants par famille

Candidats postulants en 2019	Nombre	Part des femmes	Part des moins de 25 ans	Part des niveaux BAC	Part des Normands
Métiers liés à l'élevage et la valorisation	428	62%	32%	36%	60%
Métiers liés à l'utilisation du cheval	1076	66%	48%	44%	44%
Métiers transverses	950	63%	43%	31%	57%
Métiers connexes	505	80%	25%	19%	58%

La part des femmes postulantes est supérieure à 60% pour l'ensemble des familles de métiers. Les métiers connexes comprennent la part de postulantes la plus importante. Les métiers de l'élevage attirent moins de candidats de moins de 25 ans contrairement aux métiers transverses ou en lien avec l'utilisation du cheval. La part des Bac relativement plus importante dans la famille *utilisation* s'explique en partie par la détention du BPJEPS pour les professionnels de cette famille. Les employeurs semblent favoriser le recrutement des candidats résidant en Normandie. Ce choix régional est plus important pour les postes transverses et liés à l'élevage qui s'explique en partie par la durée des contrats proposés (près de 60% de CDD).

# SYNTHÈSES ET PUBLICATIONS

Consultez les statistiques et publications d'équi-ressources et de l'Observatoire des métiers, de l'emploi et des formations de la filière équine sur [www.equiressources.fr](http://www.equiressources.fr)



## Marché du travail dans la filière équine en France

Equi-ressources, porté par l'IFCE, a souhaité caractériser le marché du travail de l'emploi salarié en France, au travers de l'analyse des données disponibles sur sa plateforme.

Avec l'appui de son observatoire des métiers, de l'emploi et des formations de la filière équine (Omeffe), des indicateurs liés à l'offre d'emploi, aux candidats et aux tensions du marché ont été produits.

Ce rapport permet de mieux qualifier les métiers en demande et leurs difficultés de recrutement.

Le rapport, Marché du travail dans la filière équine en France, est disponible :

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

## Rapport 2020

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



L'expertise au service des acteurs de la filière équine



**équi-ressources**  
ifce

## équi-ressources

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

Tél. 02 33 39 58 57 / [info@equiressources.fr](mailto:info@equiressources.fr)

[www.equiressources.fr](http://www.equiressources.fr)



équi-ressources

ifce

# VOTRE RÉFÉRENT EMPLOI-FORMATION DANS LA FILIÈRE ÉQUINE

[www.equiressources.fr](http://www.equiressources.fr)

 <b>VOUS RECHERCHEZ UN EMPLOI</b> Postulez en ligne	 <b>VOUS SOUHAITEZ RECRUTER</b> Publiez votre offre
 <b>DES QUESTIONS D'ORIENTATION</b> Informez-vous sur les métiers & formations	 <b>LES TENDANCES DU MARCHÉ DE L'EMPLOI</b> Découvrez les études de l'observatoire

**SERVICE GRATUIT**

Contactez nous

[info@equiressources.fr](mailto:info@equiressources.fr) / 02 33 39 58 57



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





## Marché du travail dans la filière équine en Normandie

### Rapport régional 2020

Soutenu par la région Normandie depuis sa création, équi-ressources et son Observatoire des métiers, de l'emploi et des formations de la filière équine (Omeffe) proposent au travers de cette quatrième édition du rapport régional Normandie 2020 de décrire le marché du travail de la filière équine.

Les éléments clés révélés servent à mieux qualifier le marché de l'emploi équin et ses évolutions et ainsi 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 57 / [info@equiressources.fr](mailto:info@equiressources.fr)

[www.equiressources.fr](http://www.equiressources.fr)

ifce | 

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

### IFCE

Avenue de l'ENE

BP 207

49 411 Saumur Cedex

[www.ifce.fr](http://www.ifce.fr)

