



équi-ressources
emplois, métiers, formations

2016

Observatoire métiers,
emploi, formations,
filère équine

Rapport national

Emploi, métiers et formations dans la filère équine





Inventifce

www.ifce.fr

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

L'Ifce, l'excellence en actions



@ifce_officiel

ifce

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



Emploi, métiers et formations dans la filière équine

REMERCIEMENTS

Rédaction et coordination

Carole Troy, Observatoire d'équi-ressources, Ifce
Margaux Gelin, Observatoire d'équi-ressources, Ifce

Comité de rédaction

Tiphaine Drouot, équi-ressources, Ifce
Pascale Heydemann, Ifce
Sylvie Doaré, Ifce
Geneviève Ardaens, Ifce
Claire Cordilhac, Ifce
Avec la collaboration de Charlène Lourd, Elise David,
Estelle Maindron et Sylvie Pargue (équi-ressources, Ifce)

Nous tenons à remercier vivement tous les organismes socio-professionnels
et institutions ayant contribué à éclairer les tendances identifiées dans ce rapport :

L'Association des déboureuriers pré-entraîneurs
L'Association des entraîneurs de galop, la Société d'encouragement
du cheval français, l'Association des jockeys (interviews 2014)
La Commission paritaire nationale de l'emploi des entreprises équestres
La Fédération française d'équitation
Le Groupement hippique national
L'Institut de la maréchalerie
Le ministère de l'Agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt :
direction générale de l'enseignement et de la recherche
Le ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur
et de la recherche
Le ministère de la Ville, de la jeunesse et des sports : sous-direction
de l'emploi et de la formation, direction des Sports
Le Pôle ressources national des sports de nature
Les établissements de formation ayant communiqué les effectifs de leurs promotions

Photos de couverture : © A. Bassaler, V. Nuquin

© Institut français du cheval et de l'équitation, 2016.
Toute reproduction, même partielle, est interdite sans l'accord de l'éditeur.

Table des matières

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

I Filière équine et emploi	7
-----------------------------------	---

I. L'emploi équin : périmètre et effectifs	8
---	---

1. Définir l'emploi dans la filière équine : méthodes d'estimation	8
2. Les chiffres de l'emploi équin dans l'emploi total	10

II. L'emploi dans la filière équine : focus sur la population salariée	12
---	----

1. Une population salariée jeune	13
2. Une féminisation de l'emploi équin inscrite dans le contexte d'une féminisation globale de l'emploi français	15
3. Des contrats à durée déterminée moins fréquents qu'en agriculture mais en légère hausse	16
4. Répartition géographique des salariés cotisant à la MSA	18
5. 7 métiers structurent le marché de l'emploi	20

III. Une filière d'emploi dynamique ?	21
--	----

1. Un volume d'emplois salariés agricoles en décroissance depuis 2013	21
2. Un turnover élevé chez les salariés agricoles équins	22

II Les formations aux métiers du cheval	23
--	----

I. État des lieux des effectifs en formations « filière équine » en 2014	24
---	----

1. Le périmètre des formations « filière équine »	24
2. Le MAAF, principale tutelle des formations de la filière	24
3. 7 apprenants sur 10 suivent une formation de niveau équivalent au bac	25
4. Un taux de féminisation des effectifs en formation qui continue de croître	26
5. La formation initiale scolaire, principale voie de formation choisie	27
6. Des formations de niveaux V et IV accessibles sur l'ensemble du territoire	28

II. L'évolution des effectifs en formations « filière équine » toutes voies de formation confondues (2010-2014)	32
--	----

1. Évolution des effectifs nationaux 2010-2014	32
2. Déperdition d'étudiants en cours d'année scolaire et réussite aux examens dans les formations équines agricoles	38

III. L'apprentissage	40
-----------------------------	----

1. De moins en moins d'apprentis en formation de niveau V	40
2. La féminisation se développe dans l'apprentissage	42

IV. Les réformes et nouveautés	43
---------------------------------------	----

1. La réforme du BPJEPS activités équestres	43
2. La rénovation des CAPA	43
3. Inscription de nouvelles formations au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)	44

III L'adéquation formation-emploi	45
I. De la formation à l'emploi : l'insertion des diplômés	46
1. Le CAPA, loin d'être une fin en soi	46
2. Les enseignants d'activités équestres : une bonne insertion mais des disparités régionales	47
3. Des formations de niveaux III à I qui remplissent leur objectif de professionnalisation	50
II. La demande des employeurs : analyse d'un panel d'offres d'emploi	52
1. Des calendriers de recrutement identifiables	52
2. Des bassins d'emploi qui suivent la régionalisation des secteurs d'activité	55
3. Une minorité de CDI proposés, sauf dans le secteur des courses hippiques	59
4. L'expérience plus que la formation... à première vue !	59
5. Des compétences recherchées très spécifiques selon les métiers	60
III. Le profil des candidats	62
1. Le candidat-type : une femme résidant dans le Nord-Ouest de la France dont le profil est en adéquation avec les exigences des employeurs	62
2. Les candidats retenus : la formation, un critère finalement important pour les employeurs	67
IV. Les tensions sur le marché du travail dans la filière équine	70
1. Une filière attractive où les candidats ne manquent pas	70
2. Des tensions qualitatives néanmoins ressenties pour 7 métiers	73
Conclusion	77
Glossaire	79
Annexes	81
Annexe 1 : Effectifs en formations filière équine (Année scolaire 2014/2015)	82
Annexe 2 : Nomenclature des niveaux de formation en France	84
Annexe 3 : Parcours de formation dans l'encadrement des activités équestres	85
Annexe 4 : Parcours de formation dans le sport	86
Annexe 5 : Parcours de formation dans les courses	87
Annexe 6 : Parcours de formation dans l'élevage	88
Annexe 7 : Les différents organismes certificateurs selon les formations	90
Annexe 8 : Tableau explicatif des licences de la filière équine	91
Annexe 9 : Les diplômes et qualifications de la filière équine en France en 2016	92

Avant-propos

Fruit d'un partenariat entre l'Institut français du cheval et de l'équitation (Ifce), le Pôle de compétitivité de la filière équine Hippolia, Pôle emploi, le Conseil régional de Normandie et le Conseil des chevaux de Normandie, **équi-ressources**, né en 2007, est une agence pour l'emploi qui a pour vocation de rapprocher l'offre et la demande d'emploi et de stage sur l'ensemble du territoire national pour tous les secteurs d'activité « cheval » et tous les niveaux de recrutement. Aux partenaires fondateurs est venue se joindre l'Association de formation et d'action sociale des écuries de courses (AFASEC) en 2013.

Équi-ressources gère un panel national et international d'offres d'emploi et de stage. Grâce à l'évolution de sa notoriété, ce service est en forte croissance (augmentation de 34% du nombre d'offres entre 2013 et 2015) ce qui ne cesse de lui conférer une meilleure représentativité. En 2015, 2 026 offres ont été déposées sur la plateforme web.

Équi-ressources a également un rôle d'information sur 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 métiers, emploi et formation de la filière équine (OMEFFE), au service des entreprises, des organismes de formation et des décideurs institutionnels du secteur.

Afin d'aider les responsables dans l'élaboration de leur politique de formation et de recrutement, les données rassemblées ci-après visent à mieux comprendre le marché de l'emploi équin, à repérer les principaux métiers, à préciser les effectifs en formations filière équine et à mettre en lumière les relations qu'entretiennent formation et emploi.

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

- la filière équine et l'emploi,
- les formations aux métiers du cheval,
- l'adéquation emploi et formation.

Cette troisième édition actualisée dresse un état des lieux du marché de l'emploi équin et de sa mise en relation avec les formations. Il prend en compte les dernières études réalisées sur l'emploi et les formations et illustre les limites des données existantes.

Les tendances identifiées sont confrontées aux regards des professionnels et des représentants de la filière équine.

PARTIE

I

Filière équine et emploi

La filière équine française regroupe des activités extrêmement diverses, allant du spectacle aux paris mutuels en passant par l'élevage, le sport, l'enseignement ou les transports. Les métiers sont multiples et, pour certains, difficilement qualifiables, notamment lorsqu'il s'agit d'entreprises dont l'activité n'est pas directement liée à l'animal (vente de vêtements d'équitation par exemple). Les fonctions exercées, les conditions de travail, les opportunités d'emploi varient fortement d'un secteur à l'autre.

Cette singularité résulte des nombreux usages faits du cheval, tout à la fois produit (cheval de sport ou de courses) et outil de production (jument d'élevage).

La filière équine se structure autour de quatre secteurs : élevage, courses, sport/loisirs et viande.

Dans cette première partie seront successivement abordées :

- 1) les méthodes de quantification de l'emploi équin,
- 2) la structure du marché du travail telle qu'elle se dessine au travers des métiers, de la répartition hommes/femmes, des contrats et des conditions de travail,
- 3) la dynamique de l'emploi équin.

I L'emploi équin : périmètre et effectifs

1. Définir l'emploi dans la filière équine : méthodes d'estimation

Qu'entend-on par « emploi » ?

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

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

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

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

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

Deux sous-groupes définissent le périmètre de l'emploi équin : les **emplois directs**, directement en contact avec l'animal (élevages, écuries de course, établissements équestres, maréchaux-ferrants, vétérinaires, courtiers...) et les **emplois indirects**, sans contact direct avec l'animal (salariés des institutions de la filière, transporteurs, vendeurs de produits équins, fournisseurs et prestataires d'entreprises...).

L'emploi équin non codifié de manière isolée

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

Les demandeurs d'emploi de Pôle emploi sont répertoriés selon des codes ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois de l'Agence Nationale pour l'Emploi). Cependant, les codes ROME englobent les métiers et emplois du cheval avec d'autres, non rattachés à la filière équine.

Il en est de même pour la classification effectuée par l'INSEE. Le code APE (Activité Principale Exercée) qui est attribué à chaque entreprise suit la nomenclature NAF (Nomenclature d'Activités Françaises). Dans cette nomenclature, un seul code est spécifique à la filière équine, pour l'activité d'élevage des chevaux.

L'identification des entreprises et des établissements de la filière équine nécessite donc l'utilisation de plusieurs sources de données : d'une part, les bases de données administratives liées aux activités équines, d'autre part des enquêtes complémentaires.

Les sources utilisées et leurs limites

L'Observatoire métiers, emploi et formation filière équine (OMEFFE) s'appuie notamment sur les données de la base de la Caisse centrale mutualité sociale agricole (CCMSA) et de la base gérée par équi-ressources, complétées par des enquêtes menées en région ou au niveau national par l'OMEFFE lui-même ou par ses partenaires (OESC, Conseils des chevaux, etc.).

La nature des données disponibles et leurs limites sont présentées dans le tableau ci-dessous :

Tableau 1 : Les différentes sources permettant de comptabiliser l'emploi équin et leurs limites

Organismes	Données disponibles	Limites
MSA	- Caractérisation des individus salariés et dirigeants - 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 Concerne plus de 80% de l'emploi salarié agricole.	Ne concerne que les emplois agricoles. Il n'existe pas d'approche par métier. Les élevages d'équidés, souvent couplés à une autre activité agricole principale, n'apparaissent pas. Il est impossible de distinguer, dans les fichiers dirigeants, les entreprises du secteur courses de celles du secteur sport-loisir.
Ifce (Observatoires)	- Observatoires Économiques Régionaux : enquêtes tous les 5 ans auprès de familles d'entreprises (établissements équestres, élevages, centres d'entraînement de chevaux de courses, cavaliers professionnels, sociétés de course, maréchaux-ferrants, entreprises industrielles et de services, vétérinaires). - Unité de comptage : nombre de personnes - SIRE : Recensement des élevages - Organismes institutionnels et professionnels : FFE, France Galop, Société d'encouragement du cheval français, AFASEC, Ifce, PMU, Garde républicaine... Estimations et comptages Concerne les salariés et les indépendants.	Les synthèses statistiques sont menées à partir de sources de données multiples et les estimateurs d'emploi ne peuvent être actualisés que tous les 5 ans. Enquêtes ponctuelles Dernière estimation : 2012 Prochaine estimation : 2017
Service emploi d'équi-ressources	Offres d'emploi et candidatures permettant une analyse qualitative et quantitative par métier de la dynamique du marché de l'emploi salarié équin. - Caractérisation des offres d'emploi et des candidatures dans la filière équine. Comptage Caractérise le dynamisme de l'emploi salarié.	Représentativité limitée à une partie de l'emploi équin salarié. Service néanmoins de plus en plus représentatif (+34% d'offres d'emploi déposées sur équi-ressources entre 2013 et 2015, 2026 offres en 2015). Suivi dans le temps.

Source : OMEFFE, 2016

2. Les chiffres de l'emploi équin dans l'emploi total

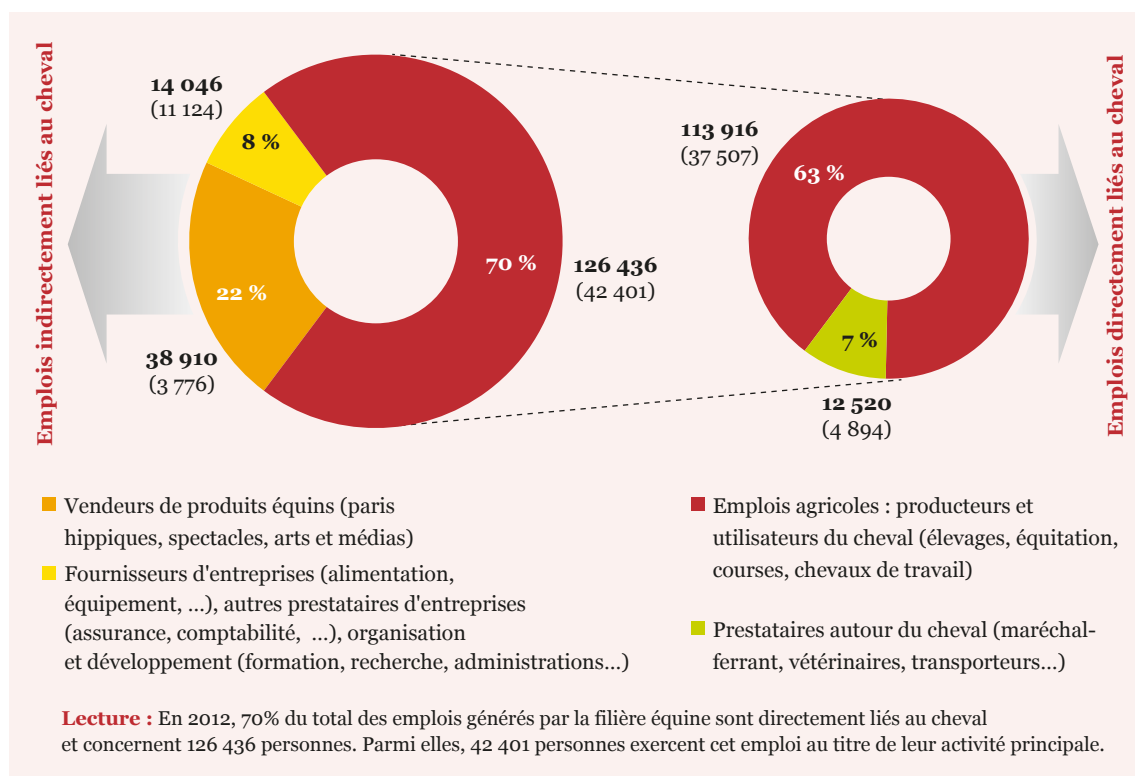
En 2012, l'Observatoire économique et social du cheval (OESC) estimait les emplois dans la filière équine à 180 000 dont 57 000 en activité principale¹ ce qui représente 0,2% de l'emploi total en France selon la définition retenue (population active au sens de l'INSEE et du BIT)².

Comparée aux grandes branches d'activité comme l'automobile (3 millions d'emplois salariés en 2012) ou l'agriculture au sens large³ (655.2 milliers d'emplois salariés et non-salariés en 2012), la filière équine représente une niche d'emplois et se rapproche plutôt de la filière de l'élevage de bovins viande. Cette dernière génère 138 000 emplois directs⁴ sachant qu'ils sont sûrement majoritairement exercés à titre d'activité principale.

En effet, dans la filière équine, seuls 57 000 de ces 180 000 emplois constituent, pour leur titulaire, une activité principale, soit environ 1/3 de la population active de la filière équine. Ce secteur est donc fortement marqué par la pluriactivité de ses acteurs. Le domaine de l'élevage est singulièrement concerné car à peine 12% des emplois sont exercés en activité principale. L'élevage est en effet souvent associé à d'autres prestations type pension, reproduction et étalonnage. Aussi, il s'agit d'une activité « passion » que beaucoup préfèrent pratiquer pour leur plaisir personnel et s'assurer une sécurité financière avec un autre métier. Selon les enquêtes réalisées par les Observatoires économiques régionaux (OER) auprès des éleveurs équins, environ un tiers d'entre eux exerce cette activité sans avoir d'objectif économique⁵.

Sur les 180 000 emplois qui constituent la filière équine française, 70% sont en lien direct avec les équidés (Cf. figure 1).

Figure 1 : Répartition des emplois dans la filière équine en 2012



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

1 Annuaire Ecus, REFERENCES Réseau Économique de la Filière Équine, Ifce, 2015

Sur la base des données 2012 de la Mutualité sociale agricole et des enquêtes réalisées par les OER

2 Emploi salarié et non salarié par secteur d'activité en 2014, données 2012, INSEE, 2014

3 Emploi salarié et non salarié par secteur d'activité en 2014, données 2012, INSEE, 2014

4 L'emploi dans notre filière française : le dynamisme de nos territoires !, Interveb, octobre 2015

5 Enquêtes régionales OER 2014-2016, 1 015 éleveurs produisant en galop, trot, selle et poneys, selon données au 20/06/2016

L'emploi agricole, en 2012, se décompose entre :

- les dirigeants : 48 000 personnes sont chefs d'exploitation. Il s'agit majoritairement de dirigeants d'élevage ; ces derniers exercent leur activité principalement à titre secondaire contrairement aux dirigeants des secteurs équitation et course.
- les salariés : 33 000 dont 22 000 occupés à titre principal.
- les non-salariés : 32 500 autres personnes non-salariées sont actives dans la filière (aides familiaux, conjoints collaborateurs et bénévoles exerçant dans les associations)⁶.

La filière équine repose sur une grande diversité d'acteurs professionnels ou amateurs, avec des activités courses/sport/viande plus ou moins dynamiques selon les pays, et une organisation différant très largement d'un pays à l'autre. Il est donc difficile d'avoir des références cohérentes au niveau européen. Un projet actuellement en cours au niveau européen, auquel contribue l'Ifce, vise à harmoniser les méthodes d'estimation de l'emploi entre pays et ainsi consolider les indicateurs produits.

À retenir :

- Total emploi national : 180 000 en 2012.
- 57 000 emplois exercés en activité principale soit 0.2% de l'emploi total en France.
- Une filière marquée par la pluriactivité de ses acteurs, surtout en élevage.
- 70% des emplois sont pratiqués en contact direct avec des équidés.
- 4 emplois agricoles sur 10 sont occupés par des chefs d'exploitation.

6 Annuaire Ecus, REFErences, Réseau Économique de la Filière Équine, Ifce, 2015

II L'emploi dans la filière équine : focus sur la population salariée

Les données de la MSA peuvent être regroupées par secteur d'activité (Cf. tableau 2) permettant de situer les établissements dans l'espace institutionnel de la filière équine, sur la base de la nature de leur activité principale.

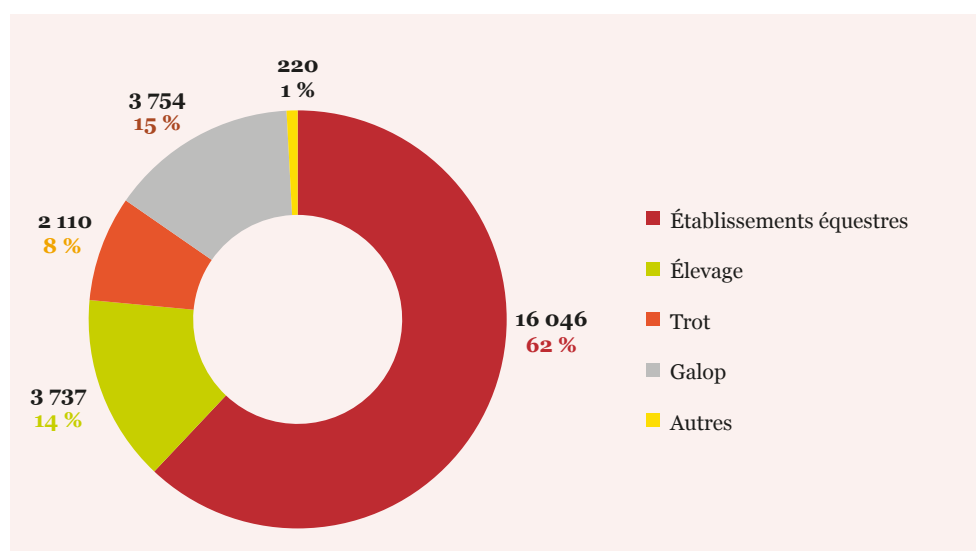
Tableau 2 : Les secteurs d'activité catégorisés par la MSA

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

Source : Les emplois agricoles dans la filière cheval en France : analyse secondaire des données sociales recueillies par la Mutualité Sociale Agricole, Véréne Chevalier et Marie-Odile Lebeaux, Juin 2006

En 2015, la MSA recense 25 867 salariés dont l'activité principale est exercée dans la filière équine. Le secteur des établissements équestres est le principal employeur de main d'œuvre (Cf. figure 2).

Figure 2 : Répartition des salariés cotisant à la MSA par secteur d'activité en 2015



Source : Ifce-OMEFFE, d'après CCMSA

1. Une population salariée jeune

La population salariée est jeune : 32 ans en moyenne (Cf. tableau 3). Tous secteurs d'activité confondus, en 2015, les femmes ont une moyenne d'âge inférieure de 7 points à celle des hommes.

Tableau 3 : Âges moyens des salariés cotisant à la MSA en 2015 par secteur d'activité

Secteur d'activité	Âge moyen	Âge moyen Homme	Âge moyen Femme
Établissements équestres	31 ans	35 ans	28 ans
Élevage	34 ans	38 ans	30 ans
Galop	33 ans	35 ans	28 ans
Trot	32 ans	34 ans	28 ans
Tous secteurs confondus	32 ans	35 ans	28 ans

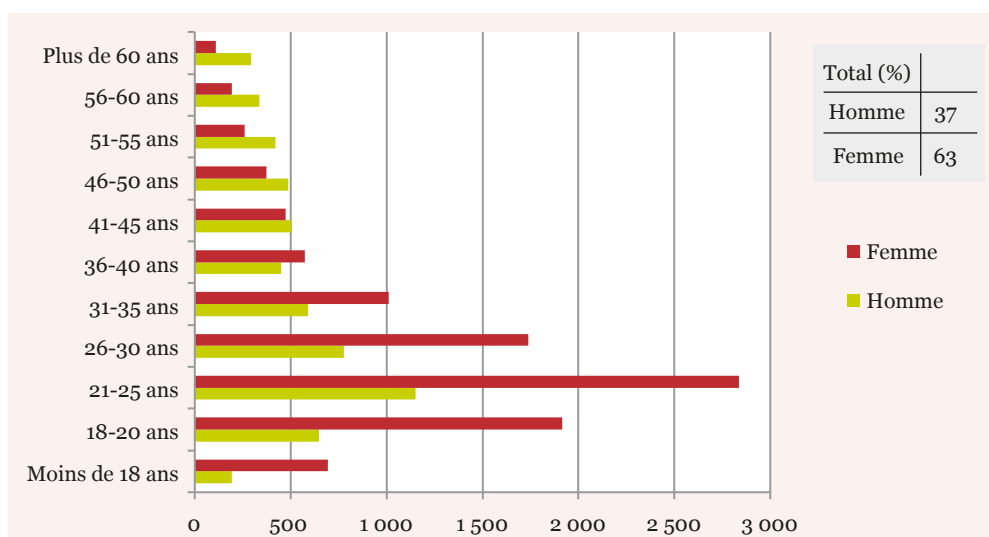
Source: Ifce-OMEFFE, d'après CCMSA

Les femmes restent moins longtemps dans la filière même si elles sont majoritaires entre 18 et 35 ans. Elles y sont souvent entrées par passion pour le cheval mais leurs capacités physiques et la création d'une famille sont des limites à la poursuite de leur carrière dans ce milieu.

Les femmes sont plus attirées par l'équitation (au sens large) (Cf. figure 3) que par les courses hippiques (Cf. figure 5), milieu qui reste largement masculin malgré une féminisation croissante de ses salariés ces dernières années⁷. L'enseignement et la prise en charge du public équitant sont des missions qui motivent davantage les femmes comparés au débouillage et à l'entraînement de chevaux de courses.

En élevage, faire reproduire, faire naître, éduquer et valoriser les poulains sont des compétences qui séduisent autant les femmes que les hommes (Cf. figure 4). Aussi, la moyenne d'âge est plus élevée dans ce secteur, surtout chez les hommes.

Figure 3 : Pyramide des âges des salariés du secteur Établissements équestres cotisant à la MSA en 2015 (en nombre)



Source : Ifce-OMEFFE, d'après CCMSA

⁷ Depuis 2005, les effectifs de femmes dans la population salariée ont quasiment doublé en Galop et augmenté de moitié en Trot (source : L'emploi et les formations dans le secteur Courses, OMEFFE, à paraître fin 2016)

Figure 4 : Pyramide des âges des salariés du secteur Elevage cotisant à la MSA en 2015 (en nombre)

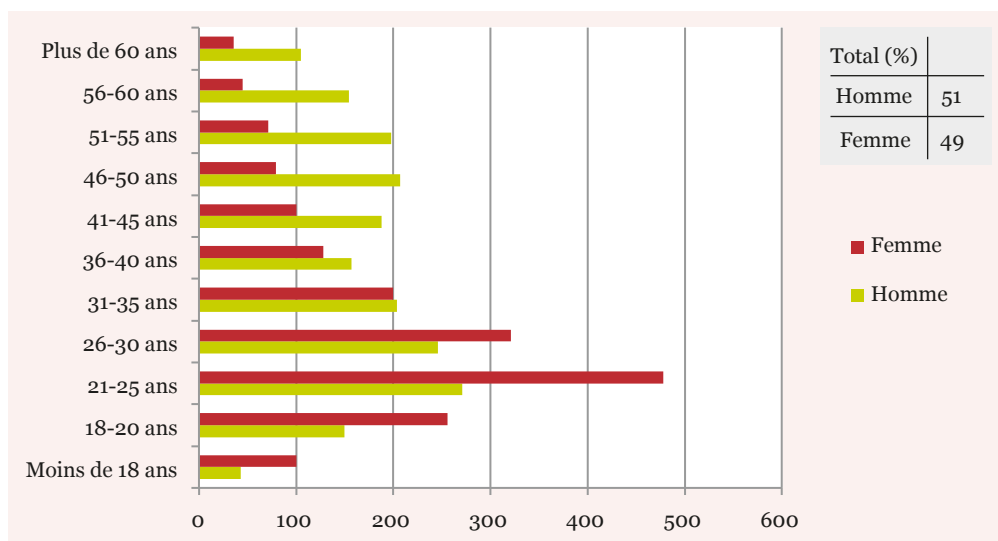
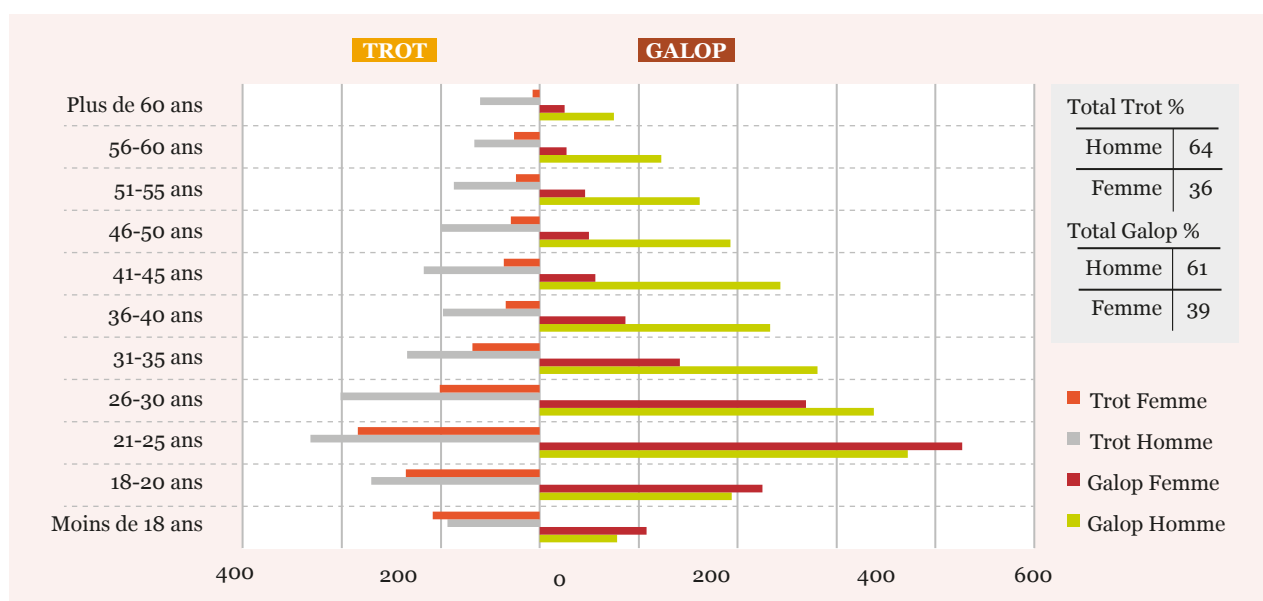


Figure 5 : Pyramide des âges des salariés des secteurs Galop et Trot cotisant à la MSA en 2015 (en nombre)



2. Une féminisation de l'emploi équin inscrite dans le contexte d'une féminisation globale de l'emploi français

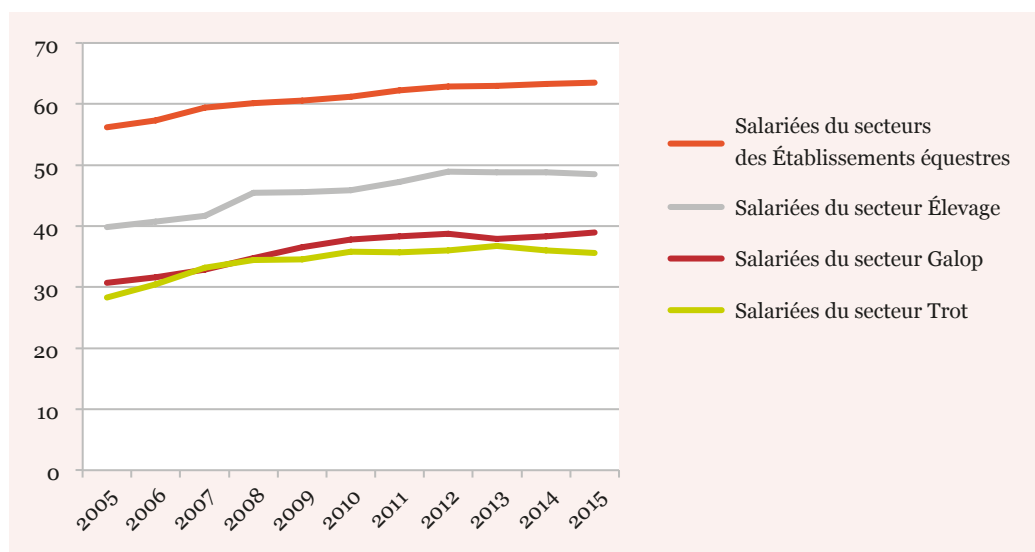
L'entrée des femmes sur le marché du travail est l'un des traits majeurs de l'évolution de l'emploi global depuis la Seconde Guerre mondiale. Les femmes représentaient en 1962 un emploi sur trois, toutes filières confondues. En 2014, elles représentent un emploi sur deux. Les femmes sont majoritaires dans le secteur tertiaire (55% des emplois occupés) et minoritaires dans l'industrie et la construction⁸.

En France, les femmes assurent une part importante de l'emploi en agriculture. En 2014, la population active agricole féminine comprend 113 200 femmes cheffes d'exploitation ou d'entreprise agricole, 31 000 collaboratrices d'exploitation et 394 000 (93 700 ETP) salariées dans la production agricole, soit plus d'un demi-million de personnes. L'âge moyen des femmes salariées de la production agricole est de 39 ans⁹.

La présence des femmes est particulièrement marquée dans la production canine et équine¹⁰.

Aujourd'hui, la féminisation de l'emploi dans la filière équine croît légèrement. La part des femmes salariées est passée de 53% en 2010 à 55% en 2015. Les femmes sont majoritaires dans le secteur des Établissements équestres contrairement au secteur des Courses hippiques (Cf. figure 6). Le point de vue des professionnels sur la présence des femmes dans le secteur des Courses hippiques est mitigé. Si la mécanisation rend le travail moins physique et plus accessible aux femmes et qu'elles apparaissent motivées et soigneuses dans leur travail, ils estiment majoritairement que les horaires atypiques mettent plus particulièrement les femmes en difficulté et demanderaient des adaptations pour la vie familiale (création de crèches par exemple).

Figure 6 : Évolution de la part des femmes salariées par secteur d'activité cotisant à la MSA depuis 2005 (en %)



Source : Ifce-OMEFFE, d'après CCMSA

On observe la même tendance chez les dirigeants agricoles de la filière équine où en 2015, les femmes représentaient 44% de la population totale cotisant à la MSA.

⁸ Femmes et Hommes, INSEE Références, édition 2016

⁹ Population active féminine en agriculture en 2014, MSA, mars 2016

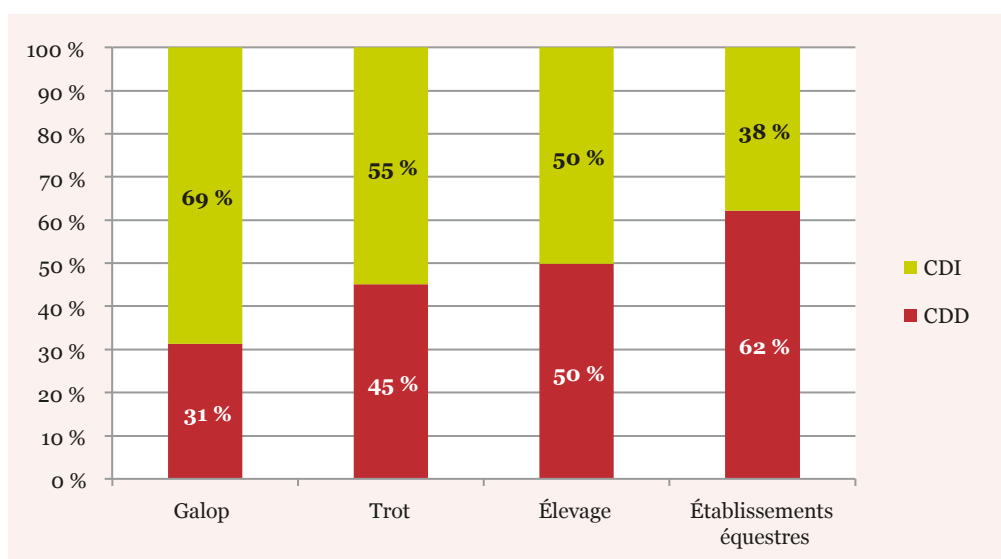
¹⁰ Analyse, Centres d'études et de prospective, n°38, mars 2012

3. Des contrats à durée déterminée moins fréquents qu'en agriculture mais en légère hausse

En 2015, 54% des salariés de la filière équine cotisant à la MSA étaient en contrat à durée déterminée (CDD) contre 46% en contrat à durée indéterminée (CDI). La filière équine apparaît moins précaire que l'ensemble de la filière agricole. En effet, en considérant l'ensemble des contrats salariés 2014 de la MSA, 71% des contrats sont des CDD¹¹.

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

Figure 7 : Répartition des salariés cotisant à la MSA en 2015 par type de contrat (en %)



Source : Ifce-OMEFFE, d'après CCMSA

Si le CDD est principalement utilisé pour faire face aux pointes d'activité ou aux activités saisonnières, il l'est aussi pour remplacer des salariés absents et sert également de période d'essai préalable à une embauche en CDI, d'autant plus que la population salariée est jeune dans la filière. C'est la polyvalence de ce type de contrat qui semble intéresser les entreprises en particulier celles du secteur Établissements équestres, soumises à de nombreuses activités saisonnières (randonnées équestres estivales, saison de compétition printanière, ...). Le recours aux CDD ne constitue donc pas seulement un indicateur de précarité d'une partie de la population mais une véritable pratique de gestion de la main-d'œuvre des entreprises.

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

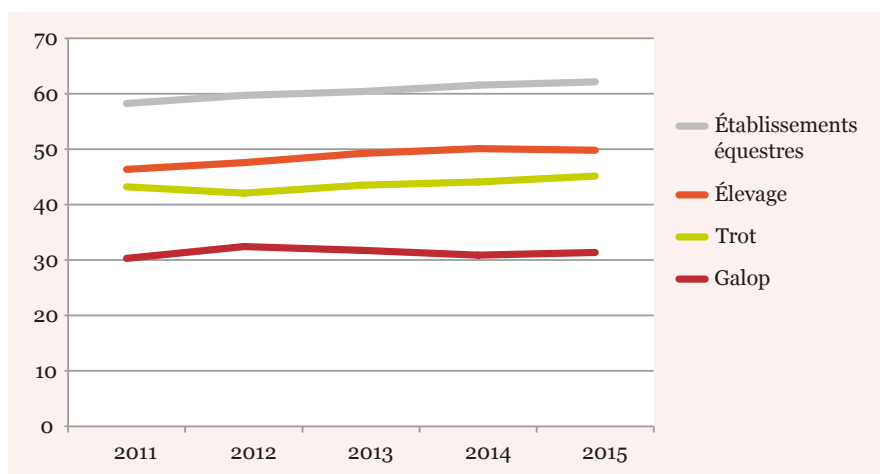
Depuis 2011, la part des CDD est en légère hausse (+3%) tous secteurs d'activité confondus. Cette hausse concerne davantage les secteurs Établissements équestres (58% de CDD en 2011 contre 62% en 2015) et Élevage (46% de CDD en 2011 contre 50% en 2015)¹² (Cf. figure 8).

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

¹¹ Chiffres Utiles de la MSA, Édition 2016

¹² Données MSA, 2016

Figure 8 : Évolution de la part de CDD des salariés cotisant à la MSA par secteur d'activité (en %)

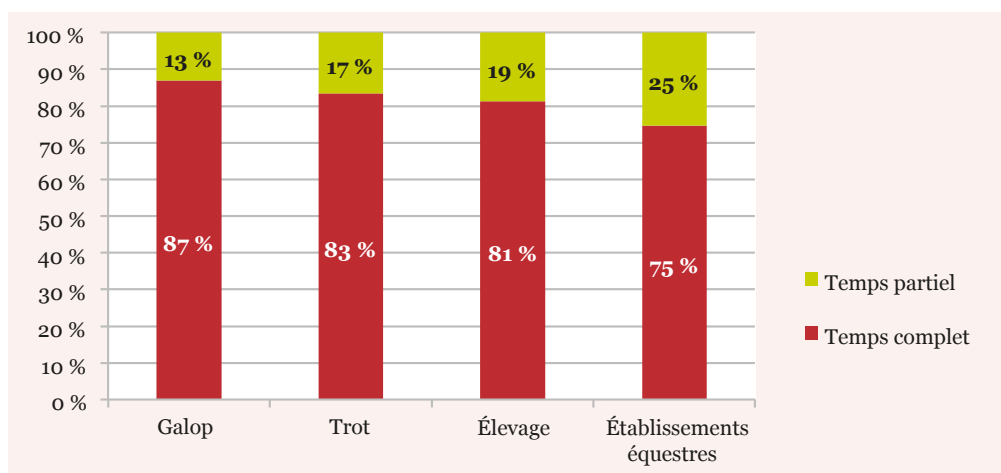


Source: Ifce-OMEFFE, d'après CCMSA

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

Le secteur du Galop présente le plus de salariés à temps complet. Les activités des centres d'entraînement sont toutes rythmées par le quotidien des chevaux et régulières dans l'année (soins, entraînement, sortie en courses). En Établissements équestres, les activités d'enseignement sont beaucoup plus ponctuelles en semaine (enseignement les mercredis et samedis essentiellement), ce qui peut expliquer le recours à plus d'emplois à temps partiel (Cf. figure 9).

Figure 9 : Répartition des salariés cotisant à la MSA par quotité de travail et par secteur d'activité en 2015 (en %)



Source: Ifce-OMEFFE, d'après CCMSA

La part des temps partiel est en légère hausse depuis 2011 (+2.5%). Le secteur le plus touché est celui des Établissements équestres (+3%)¹³.

En France, en général, les femmes occupent 3 emplois sur 5 en CDD, il en est de même dans la filière équine, et 4 emplois sur 5 à temps partiel¹⁴, contre 3 sur 5 dans la filière équine. Les femmes sont donc dans les situations les plus précaires, également dans cette filière.

¹³ Données MSA, 2016

¹⁴ Femmes et Hommes, INSEE Références, édition 2016

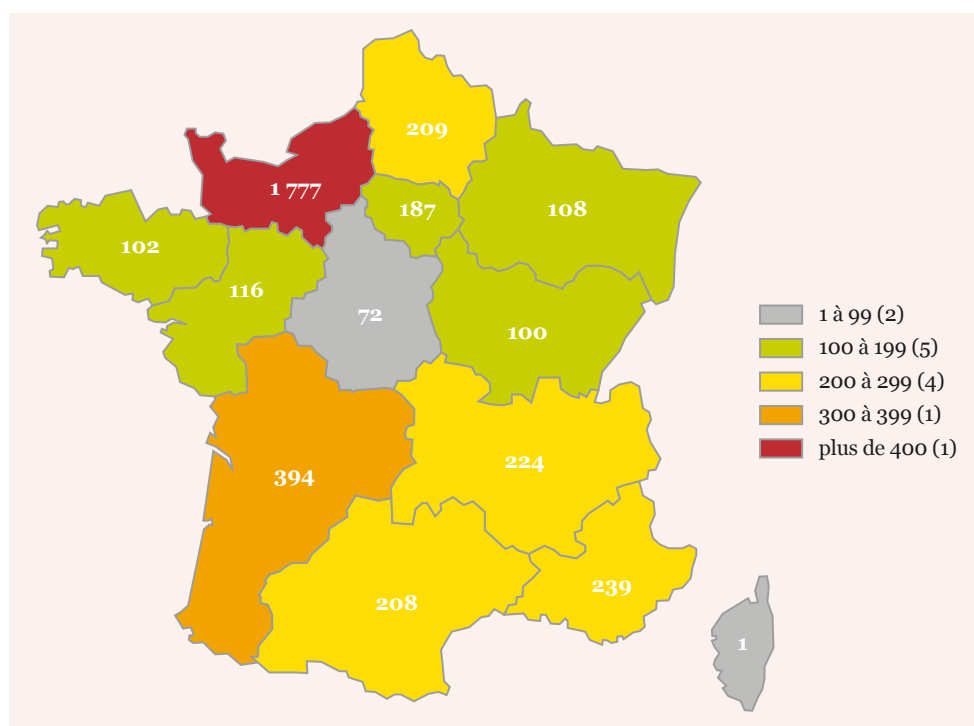
4. Répartition géographique des salariés cotisant à la MSA

Les salariés cotisant à la MSA se concentrent principalement en Normandie et en Île-de-France (Cf. figures 10 à 12).

Cette répartition est liée à la répartition géographique des élevages, des établissements équestres et des centres d'entraînement de chevaux de courses :

- Les régions Normandie et Nouvelle-Aquitaine comptent en 2014 plus de 300 élevages de plus de 5 juments.
- Les centres d'entraînements de chevaux de courses gravitent autour des régions où se situent les hippodromes les plus actifs. Les régions Normandie, Pays de la Loire, Nouvelle-Aquitaine et Hauts-De-France ont organisé en 2014 plus de 150 réunions de courses.
- Le tiers des établissements équestres¹⁵ est situé en Nouvelle Aquitaine, Occitanie et Rhône-Alpes-Auvergne ; la région Ile-de-France se classe au 1^{er} rang du nombre d'établissements équestres par millier d'habitants.

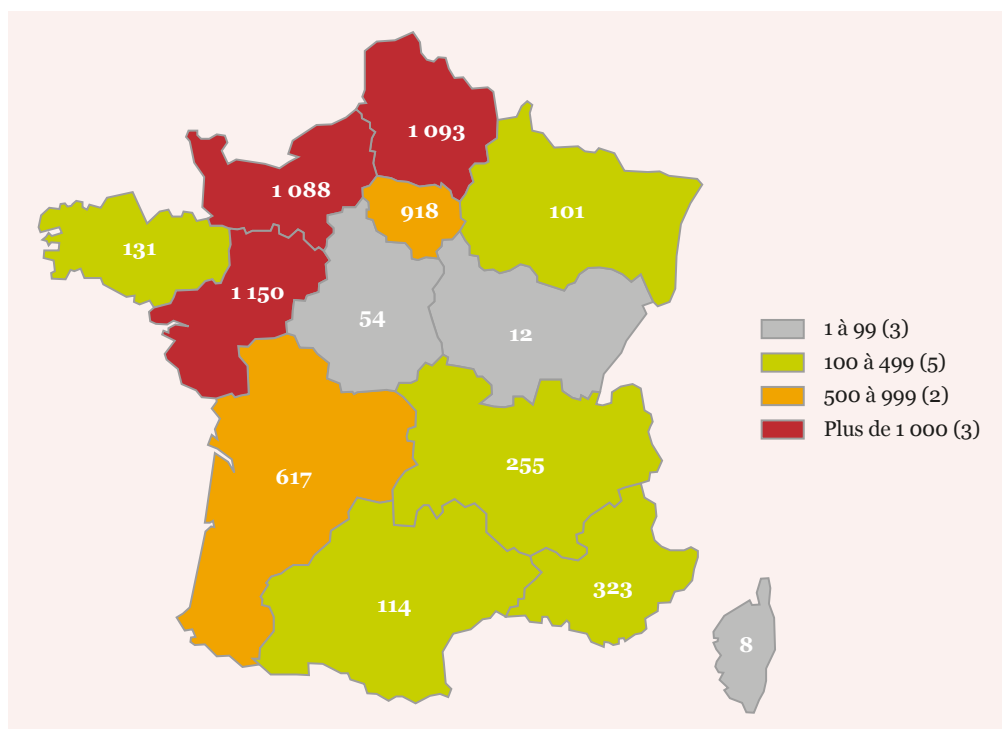
Figure 10 : Répartition géographique des salariés en Élevage cotisant à la MSA en 2015



Source : Ifce-OMEFFE, d'après CCMSA

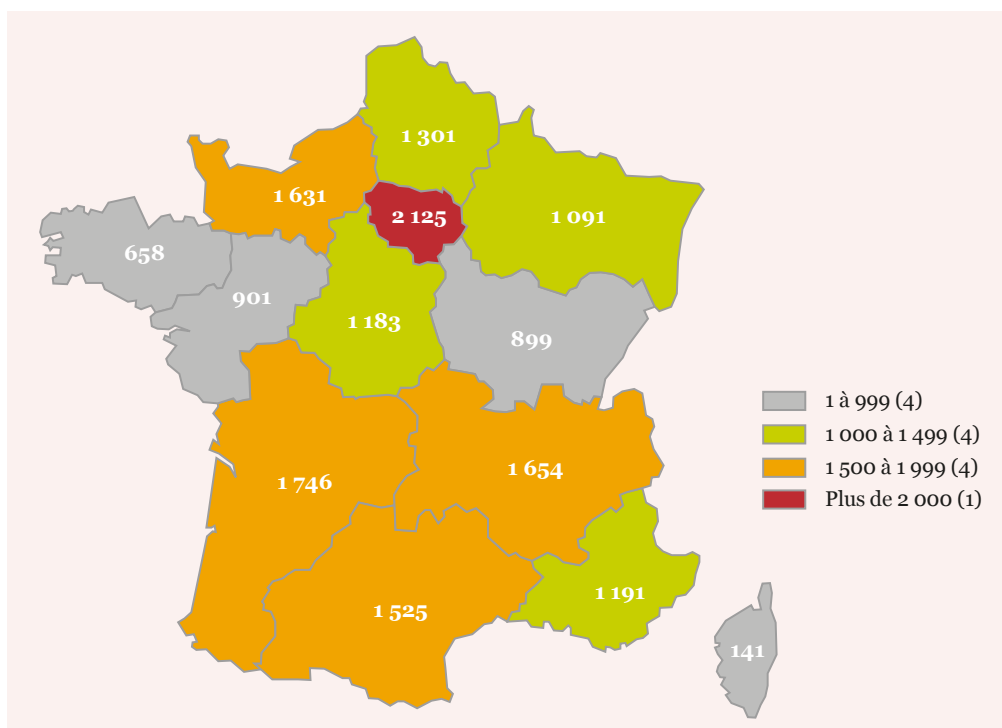
¹⁵ Établissements affiliés à la Fédération Française d'Équitation en 2015

Figure 11 : Répartition géographique des salariés des centres d'entraînement de Courses cotisant à la MSA en 2015



Source : Ifce-OMEFFE, d'après CCMSA

Figure 12 : Répartition géographique des salariés d'Établissements équestres cotisant à la MSA en 2015



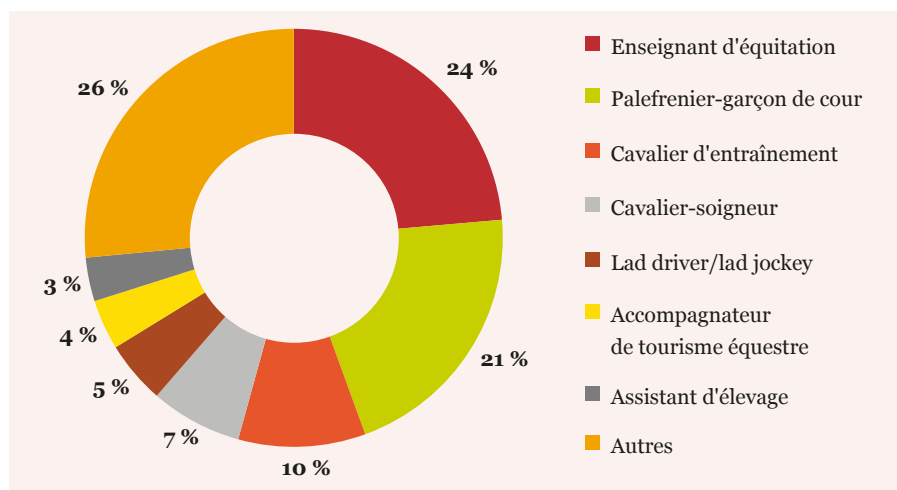
Source : Ifce-OMEFFE, d'après CCMSA

5. 7 métiers structurent le marché de l'emploi

La répartition sectorielle des offres d'emplois gérées par équi-ressources suit les proportions de la MSA. Le secteur Sport/loisir est le premier recruteur. Viennent ensuite les secteurs du Galop et du Trot qui englobent ici les stades élevage et valorisation.

Depuis 2013, 7 métiers totalisent 75% du total des offres d'emploi : l'enseignant d'équitation et le palefrenier-garçon de cour arrivent en tête (Cf. figure 13).

Figure 13 : Répartition de la part des 7 premiers métiers demandés par les employeurs sur équi-ressources, cumul des années 2013-2014-2015 (4 797 offres d'emplois)



Source : équi-ressources, 2016

Ces métiers font appel essentiellement à des formations de niveaux¹⁶ V (palefrenier-soigneur, cavalier-soigneur...) ou IV (enseignant d'équitation, accompagnateur de tourisme équestre...) (Cf. annexes 1 et 2).

À retenir :

- 62% des salariés de la filière équine travaillent dans des établissements équestres.
- Les salariés sont plutôt jeunes tous secteurs d'activité confondus (moyenne d'âge = 32 ans).
- Les femmes sont plus présentes en établissements équestres qu'en centres d'entraînement de chevaux de courses.
- 54% des salariés de la filière équine sont en contrat à durée déterminée.
- 78% des salariés travaillent à temps complet.
- Les femmes occupent les emplois les plus précaires.
- L'enseignant d'équitation et le palefrenier-garçon de cour sont très recherchés par les employeurs.

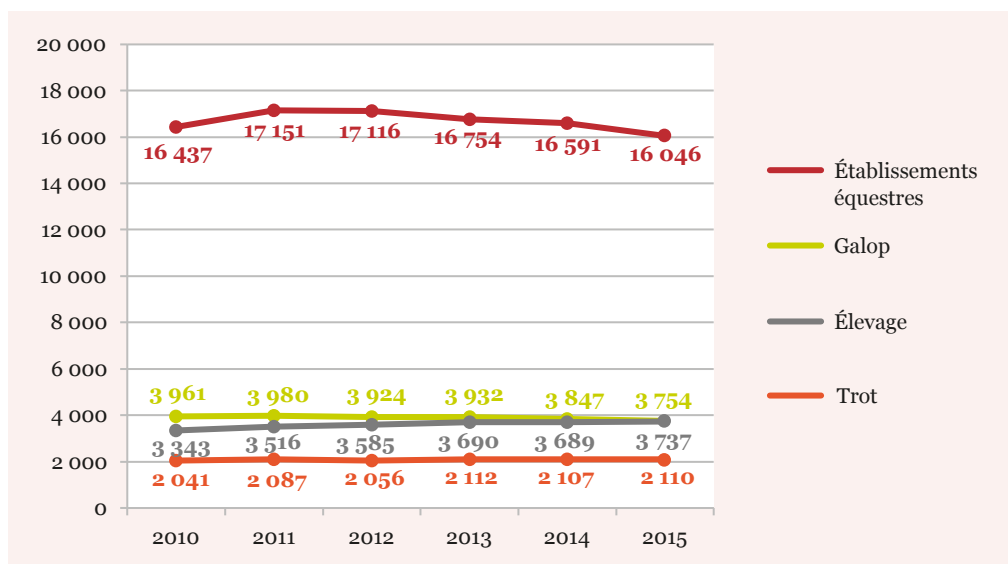
¹⁶ Les formations s'échelonnent du niveau VI (sans diplôme, 4^e), au niveau I (bac +5 et plus). Le niveau V est celui du CAPA (< bac) et le niveau IV est celui du baccalauréat.

III Une filière d'emploi dynamique ?

1. Un volume d'emplois salariés agricoles en décroissance depuis 2013

Après plusieurs années de croissance, l'effectif salarié agricole tous secteurs équins confondus (élevage, établissements équestres, courses) décroît depuis 2012 (Cf. figure 14).

Figure 14 : Évolution des effectifs salariés cotisant à la MSA par secteur d'activité (en nombre)



Source : Ifce-OMEFE, d'après CCMSA

Secteur Établissements équestres

Selon les enquêtes réalisées par les Observatoires économiques régionaux (OER) auprès des dirigeants d'établissements équestres, plus de 40% d'entre eux déclarent que leur situation économique s'est dégradée au cours des 3 dernières années¹⁷.

En 2015, le nombre de cavaliers licenciés à la FFE a régressé pour la 3^{ème} année consécutive (-2%). Le contexte économique, la modification des rythmes scolaires, les attentes des équitants qui évoluent peuvent expliquer cette tendance. Les établissements équestres sont, quant à eux, toujours plus nombreux (+14% entre 2010 et 2014) et le nombre d'emplois salariés n'augmente que de 1% sur cette même période¹⁸. La création d'établissements équestres génère donc essentiellement des emplois non-salariés. Dans certaines régions, les jeunes enseignants d'équitation diplômés qui restent dans la filière privilégient en effet de manière non négligeable l'installation au salariat¹⁹.

Secteur Galop

Le secteur du Galop est marqué par une baisse des effectifs salariés. Ces tendances sont corrélées au nombre de chevaux de courses mis à l'entraînement²⁰. En 2015, la production de galopeurs augmente (+7% entre 2014 et 2015²¹), ainsi que le nombre de chevaux à l'entraînement. Ces évolutions pourraient impacter l'emploi salarié dans ce secteur à court terme.

¹⁷ Ifce-OESC, Note de conjoncture Filière Cheval N°22, Mars 2016, d'après 1069 enquêtes régionales OER menées en 2014-2015 auprès de dirigeants d'établissements équestres

¹⁸ Annuaire ECUS, Institut français du cheval et de l'équitation, 2015, p 53

¹⁹ Le métier d'enseignant d'activités équestres sur le territoire Languedoc-Roussillon : adéquation emploi/formation, équi-ressources, 2016

²⁰ Annuaire ECUS, Institut français du cheval et de l'équitation, 2015, p 40

²¹ Annuaire ECUS, Institut français du cheval et de l'équitation, 2015, p 59

Comparaison avec l'emploi agricole

A titre de comparaison avec la filière agricole, en France métropolitaine, le nombre de salariés permanents²² et leur charge de travail s'accroissent légèrement entre 2010 et 2013 avec le développement des formes sociétaires (+5%) et la baisse du nombre des exploitations individuelles (-13%). Le recours à la main d'œuvre occasionnelle²³ ou employée par des tiers se renforce (+10% de 2010 à 2013)²⁴.

2. Un turnover élevé chez les salariés agricoles équins

En 2014, le turnover est estimé à 28% soit plus d'1 salarié sur 4 qui a été remplacé. Ce pourcentage est relativement stable depuis 2006 (entre 27% et 29%). A titre de comparaison, en France, en 2015, le turnover dans les établissements de 1 salarié ou plus s'élève à 17%²⁵.

Le turnover élevé dans la filière équine peut s'expliquer par :

- des conditions de travail difficiles (horaires atypiques, travail physique en extérieur, précarité des contrats, ...),
- d'autres blocages comme les évolutions de carrière ou l'augmentation des salaires,

mais aussi par :

- l'importance du travail saisonnier qui offre des avantages (salaires souvent à la hauteur, changements de cadre professionnel et de mode de vie réguliers, formation express à un métier, travaux d'étudiant, etc.).

Le turnover est plus élevé chez les femmes (31% en 2014) que chez les hommes (25% en 2014), en lien peut-être avec leur situation plus précaire (Cf. Partie 1]II]3) page 17).

Les secteurs du Trot et du Galop possèdent les turnover les plus bas (26% et 25% en 2014) tandis que les secteurs de l'Élevage et des Établissements équestres ont les taux les plus élevés (32% et 34% en 2014). Une étude qualitative approfondie serait nécessaire pour creuser les raisons de ce turnover, distinguer les emplois saisonniers des permanents et travailler sur la fidélisation des salariés.

En 2013 et 2014, tous secteurs confondus, et contrairement aux années antérieures, les salariés agricoles qui partent de la filière équine sont plus nombreux que ceux qui y entrent. Une étude sur la reconversion professionnelle hors filière équine est en cours par l'OMEFFE pour mieux identifier ce phénomène.

À retenir :

- En 2015, baisse de l'effectif salarié dans les centres d'entraînement de galopeurs (-2%) et les établissements équestres (-3%).
- Un turnover des salariés élevé en 2014 (28%), notamment dans le secteur des Établissements équestres (34%).

22 Main d'œuvre permanente = actifs qui travaillent de manière régulière sur l'exploitation, à temps plein ou partiel

23 Main d'œuvre occasionnelle = actifs qui interviennent de manière irrégulière dans les exploitations ou qui n'est pas directement employé par l'exploitation

24 Enquête sur la structure des exploitations agricoles en 2013, Agreste Primeur n°327, novembre 2015

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

PARTIE 2

Les formations aux métiers du cheval

Les formations aux métiers du cheval s'échelonnent du niveau V au niveau I (Cf. annexe 2) et se caractérisent par une grande diversité, touchant à la fois aux organismes de tutelle, aux types d'établissements, aux contenus et aux modes de formation (initiale, apprentissage, continue, validation des acquis de l'expérience).

Si la formation diplômante est validée par un diplôme défini par arrêté ministériel et permet l'accès à un diplôme supérieur, la formation qualifiante, elle, a un objectif professionnel ou fonctionnel et vise l'acquisition d'une compétence spécifique (par exemple en insémination artificielle, pour la licence d'inséminateur équin).

Deux grandes familles de formations se partagent le secteur « filière équine » : les formations agricoles, sous tutelle du ministère de l'Agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt (MAAF) (65% des effectifs en 2014/2015²⁶, tous niveaux confondus) et les formations non agricoles (dépendantes des ministères de la Ville, de la jeunesse et des sports (MVJS), de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (MENESR), de la Fédération française d'équitation...).

En lien avec un marché du travail dont les emplois requièrent, pour plus de 80% d'entre eux, des qualifications de niveau V ou IV, les apprenants « filière équine » sont majoritairement concentrés dans ces niveaux de formation (94% en 2014/2015²⁷).

Toutefois, la spécificité du cheval, être vivant au cœur d'un dispositif de formation, et la relation affective qu'établissent avec lui de nombreux jeunes, confèrent aux formations de la filière équine une dimension spécifique. Ces formations sont souvent intégrées par « passion », sans que l'élève ne mesure véritablement les implications professionnelles de son choix.

Ainsi, au contact de la réalité, de nombreux jeunes poursuivent leurs études ou optent, rapidement après leur entrée sur le marché du travail, pour une réorientation professionnelle. Ceci contribue à un turnover important, à l'origine de difficultés d'ajustement sur le marché du travail. Il n'en reste pas moins que ces formations peuvent être des instruments d'insertion scolaire et professionnelle, pour des publics particulièrement jeunes et qui ne trouvent pas toujours leur voie dans l'enseignement général.

Cette partie abordera successivement l'organisation des formations « filière équine », les effectifs en formation en 2014/2015 ainsi que leurs évolutions depuis 2010, l'apprentissage et enfin, les réformes récentes des formations agricoles et sportives.

Dans cette partie, les années évoquées correspondent aux années scolaires. Par exemple, l'année 2014 correspond à l'année scolaire qui s'étend de septembre 2014 à août 2015.

²⁶ Ministère de l'Agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, données 2016

²⁷ Ministère de l'Agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, données 2016

I État des lieux des effectifs en formations « filière équine » en 2014

1. Le périmètre des formations « filière équine »

La diversité des formations (Cf. annexes 3 à 6) et la place plus ou moins grande qu'y tient le cheval nécessitent la définition du périmètre retenu ici.

L'objectif du rapport étant d'éclairer la relation entre formation et emploi, le périmètre d'étude retenu sera, en principe, celui des formations inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) (Cf. annexes 7 et 8). Toutefois, il pourra être fait mention de formations non référencées au RNCP si celles-ci, en raison de leur forte spécialisation équine, ont un lien évident avec l'emploi du secteur cheval. À titre d'exemple, le mastère « Sciences et management de la filière équine » non référencé au RNCP (l'inscription est en cours), a pour unique vocation de former des cadres de la filière équine. De même, le Certificat d'aptitude à l'insémination artificielle ou le Certificat d'aptitude Chef de centre de reproduction équine, ont tous deux vocation à former des professionnels destinés à exercer sur le marché de l'emploi équin.

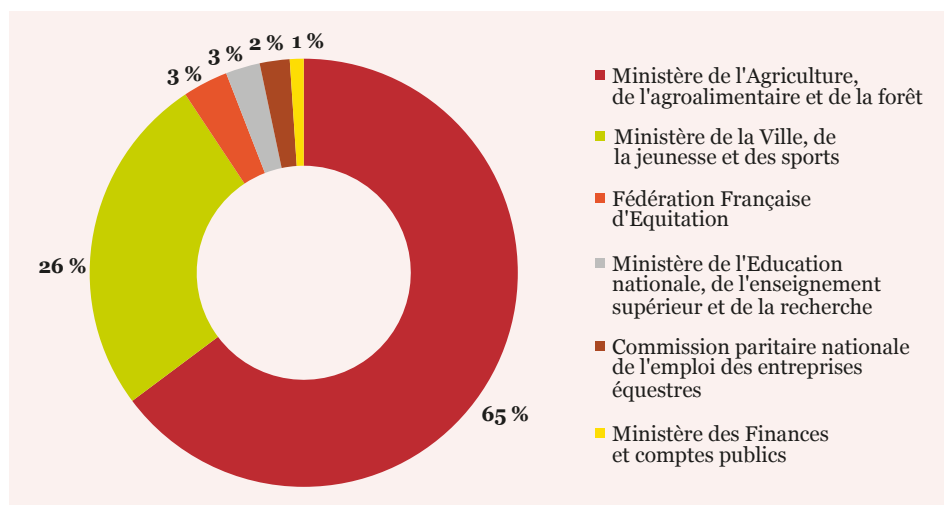
Certaines formations diplômantes, comme les BTS agricoles, les formations d'ingénieurs agricoles/agronomes ou de vétérinaires, ont une relation moins systématique à l'emploi équin. La majeure partie de leurs effectifs n'intègre pas le secteur du cheval. Dès lors, établir une relation entre les effectifs en formation dans ces filières et l'emploi équin n'apparaît pas pertinent. Ces formations ne seront donc pas intégrées dans le présent périmètre d'étude.

2. Le MAAF, principale tutelle des formations de la filière

6 institutions principales exercent leur tutelle sur l'ensemble des formations « filière équine » qualifiantes ou diplômantes, selon le secteur ou le niveau (Cf. figure 15):

- Le MAAF organise divers cursus de formations agricoles « équines » à vocation professionnelle, répartis du niveau V au niveau III. Ces formations concentrent 65% des effectifs.
- En 2^e position avec près de 26% des effectifs, le MVJS partage, avec la Fédération française d'équitation (3%) et la Commission paritaire nationale de l'emploi des entreprises équestres (2%), les formations sportives équestres. Elles s'échelonnent du niveau V au niveau II.
- Le MENESR exerce sa tutelle sur un diplôme de niveau V, le CAP sellier-harnacheur, un diplôme de niveau III, le diplôme d'université « Éthologie du cheval » et six diplômes de niveau II (licences et licences professionnelles). En tout, il réunit 3% des effectifs.
- Le ministère des Finances et des comptes publics, via les Chambres de métiers et de l'artisanat, est responsable du BTM maréchalerie (niveau IV).

Figure 15 : Part des effectifs en formations « filière équine » en 2014 par organisme de tutelle



Source : Ifce-OMEFFE, d'après ministères, FFE, CPNE-EE, Organismes de formations, 2016

3. 7 apprenants sur 10 suivent une formation de niveau équivalent au bac

8 360 apprenants en formations « filière équine » sont inscrits en 2014 dont 98% en formations diplômantes.

Le champ de la formation « filière équine » se structure autour des :

- diplômes, délivrés par les ministères
- titres à finalité professionnelle (notamment issus du mouvement sportif)
- certifications (issues de la branche professionnelle)

Un **diplôme** (exemple : licence, bac professionnel, CAPA ...) est un document écrit établissant des droits. Il émane d'une autorité compétente sous le contrôle de l'Etat. Il conditionne l'accès à certaines professions et à certaines formations ou concours. Il reconnaît au titulaire un niveau de capacité vérifié.

Un **titre** atteste que son titulaire maîtrise les compétences, aptitudes et connaissances permettant l'exercice d'activités professionnelles.

Une **certification professionnelle** atteste d'une « qualification » c'est-à-dire de capacités à réaliser des activités professionnelles dans le cadre de plusieurs situations de travail, à des degrés de responsabilités définis dans un « référentiel ». On y distingue le certificat de qualification professionnelle (CQP), mis en place par une branche professionnelle pour répondre à ses besoins spécifiques.

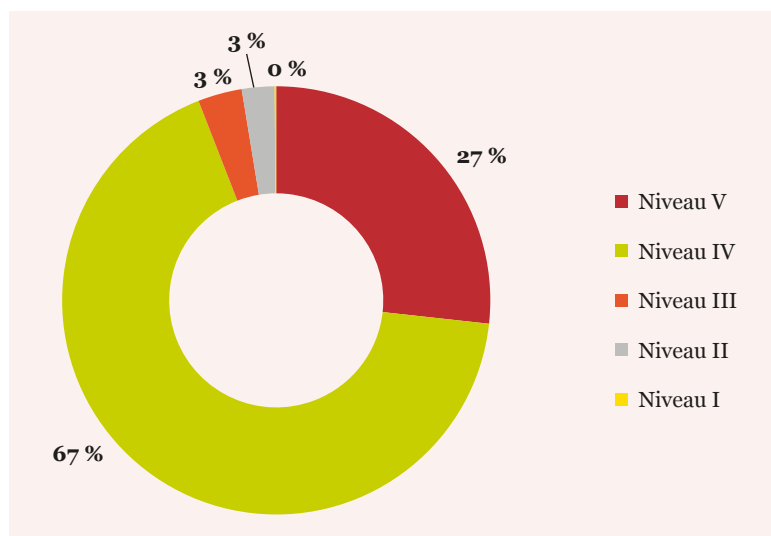
Les **certificats de spécialisation** (CS) sanctionnent un complément spécifique de formation dont le contenu s'appuie sur des référentiels de diplômes professionnels ou technologiques. Ils peuvent se faire après un CAP, un Bac professionnel ou un BTS.

Les certifications, les diplômes et les titres sont positionnés en fonction de niveaux permettant de situer la qualification d'une personne. Ces niveaux s'échelonnent de I à V, dans un ordre décroissant ; le niveau I correspondant au niveau de qualification le plus élevé (Cf. annexe 2)

Ces effectifs se répartissent comme suit (Cf. figure 16) :

- 2 235 élèves en formation de niveau V
- 5 629 élèves en formation niveau IV
- 278 étudiants en formation de niveau III
- 206 étudiants en formation de niveau II
- 10 étudiants en formations de niveau I

Figure 16 : Part des effectifs en formations « filière équine » par niveaux de formation en 2014



Source : Ifce-OMEFFE, d'après ministères, FFE, CPNE-EE, Organismes de formations, 2016

Les formations de niveaux équivalents ou inférieurs au baccalauréat réunissent 94% des apprenants.

Au-delà du bac, presque aucun diplôme de niveau III ne dispose d'une spécialisation équine réelle. Il est donc difficile d'établir un lien entre les formations de niveau III et le marché de l'emploi équin même si, de toute évidence, ce lien existe puisque certains candidats à un emploi « équin » sont en possession d'un diplôme de niveau III et certains centres de formation se prévalent d'utiliser un « support équin » dans leur cursus. Seul le Diplôme d'Etat de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport (DEJEPS) perfectionnement sportif (mention dressage, concours complet d'équitation, concours de saut d'obstacle et polo) est destiné exclusivement au marché de l'emploi équin.

À partir du niveau II, 4 licences professionnelles, 2 licences (Cf. annexe 8) et le DESJEPS sont clairement destinés au marché du travail de la filière cheval, ainsi que le mastère « Sciences et management de la filière équine » (MESB).

4. Un taux de féminisation des effectifs en formation qui continue de croître

Même si toutes les données n'ont pu être obtenues de façon systématique par genre, les formations « filière équine » touchent un public largement féminin (Cf. tableau 4).

8 apprenants sur 10 sont des femmes dans les formations de niveau IV (Bac professionnel, BPJEPS activités équestres). Il semblerait qu'elles soient moins nombreuses à suivre le MESB (niveau I).

Tableau 4 : Répartition des femmes en formations « filière équine » selon les niveaux de formation en 2014

	Part des femmes (%)
Niveau V	67
Niveau IV	82
Niveau III	68
Niveau II	73
Niveau I	25

Source : Ministères, FFE, CPNE-EE, Organismes de formations, 2016

Depuis 2013, la part des femmes dans l'effectif global de formation a augmenté de 3 points. Ce taux varie très fortement en fonction de la formation considérée : en 2014, le CAPA Soigneur d'équidés (SE) et le bac professionnel « conduite et gestion de l'entreprise hippique » (CGEH) font état de taux respectifs de 78 et 83% de femmes alors que le CAPA Maréchal-Ferrant regroupe principalement des hommes (seuls 17% des apprenants sont des femmes).

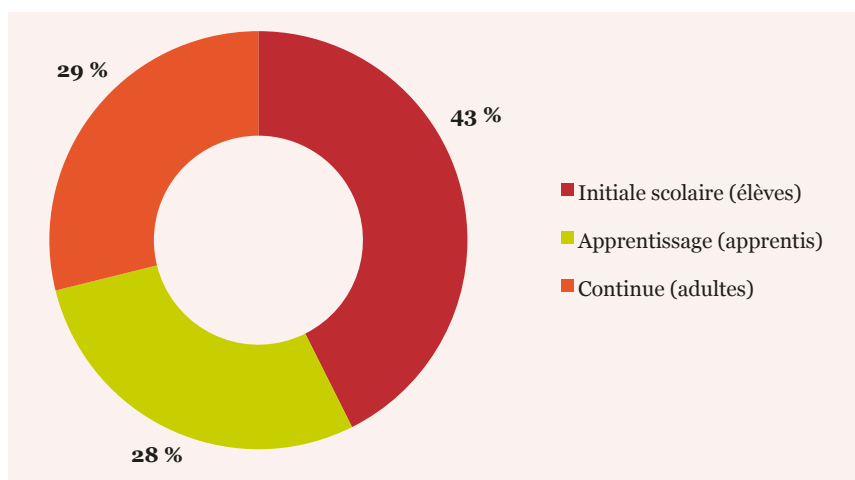
5. La formation initiale scolaire, principale voie de formation choisie

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

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

Dans la filière équine, la formation initiale scolaire est la voie la plus suivie par les apprenants (Cf. figure 17). 30% des formations sont ensuite suivies par voie continue et 30% par apprentissage.

Figure 17 : Part des différentes voies de formation en 2014 (tous niveaux confondus)*



Source : Ifce-OMEFFE, d'après ministères, FFE, CPNE-EE, Organismes de formations, 2016

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

Les formations suivies principalement par la voie continue sont :

- les formations qualifiantes,
- les formations délivrées par la FFE et la CPNE-EE,
- les formations du MVJS,
- le brevet professionnel de responsable d'entreprise hippique (BPREH) et
- le mastère science et management de la filière équine (MESB).

Les licences et licences professionnelles sont essentiellement suivies par voie initiale scolaire.

Les formations du MAAF sont surtout suivies par voie initiale scolaire puis par apprentissage.

6. Des formations de niveaux V et IV accessibles sur l'ensemble du territoire

Les formations « filière équine » englobent à première vue tout le territoire métropolitain (Cf. figures 18 à 22). Cette situation résulte vraisemblablement de la logique « de service public » et du principe d'égalité d'accès à la formation qui l'accompagne.

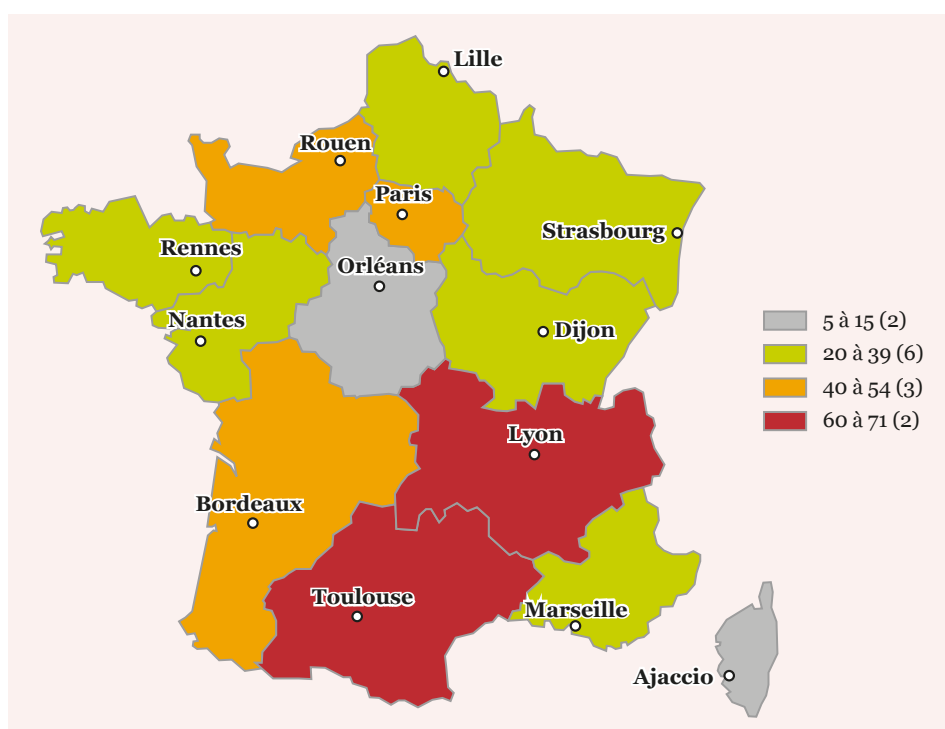
La région Centre-Val de Loire présente cependant la plus faible offre de formation.

La répartition géographique des formations BPJEPS activités équestres rejoint celle des établissements équestres avec une très forte concentration des formations en Île-de-France et très peu en Centre-Val de Loire.

Les régions de l'ouest de la France présentent l'offre de formation la plus diversifiée avec, en Normandie et en Pays de la Loire, 4 niveaux de formation représentés sur 5 (II à V) et une forte concentration des formations qualifiantes (certificats et titres). Ceci s'explique par la concentration des besoins spécifiques de cette zone dans les pratiques équestres et du besoin en main-d'œuvre qualifiée. La présence des deux sites de l'Ecole supérieure du cheval et de l'équitation (Ifce - Sites de Saumur et du Pin) peut également être un facteur de diversité des formations en Normandie et en Pays de la Loire. L'offre géographique de formation tend à se rapprocher de la réalité du marché de l'emploi équin.

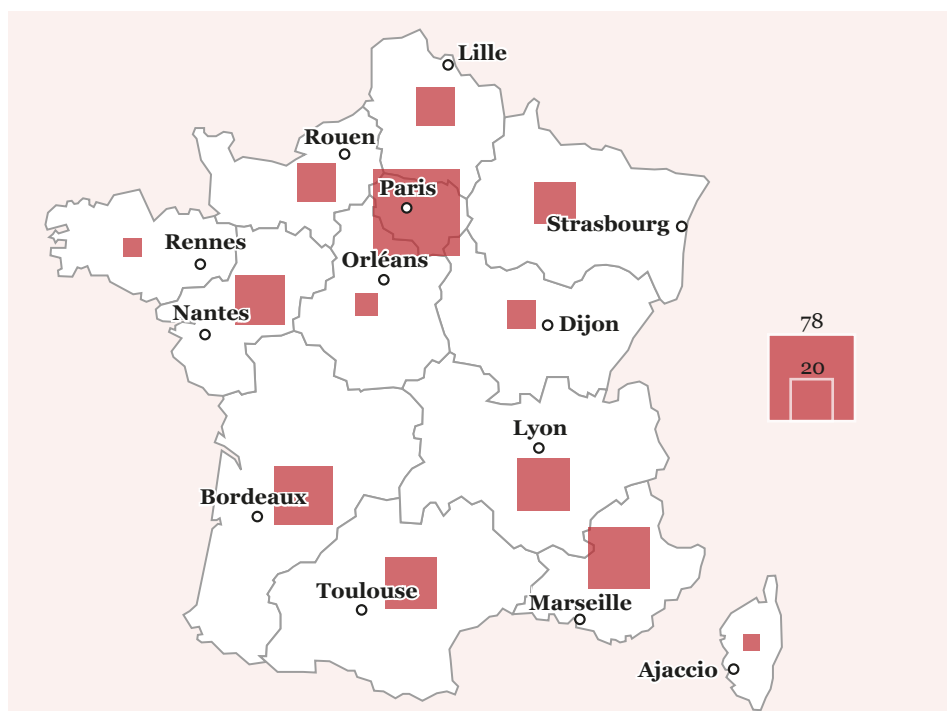
Concernant les diplômes et titres de la FFE et de la CPNE-EE, les centres agréés ATE/AAE sont moins représentés dans les régions Centre-Val de Loire, Bourgogne-Franche-Comté et PACA. Les régions Auvergne-Rhône-Alpes et Nouvelle-Aquitaine concentrent le plus grand nombre d'organismes de formation délivrant les CQP.

Figure 18 : Répartition géographique de l'offre de formation : niveaux I à V
(hors BPJEPS, DEJEPS, DESJEPS, CQP ASA Tourisme équestre, AAE Cheval, AAE Équitation d'extérieur, CQP ORE) (en nombre d'établissements)



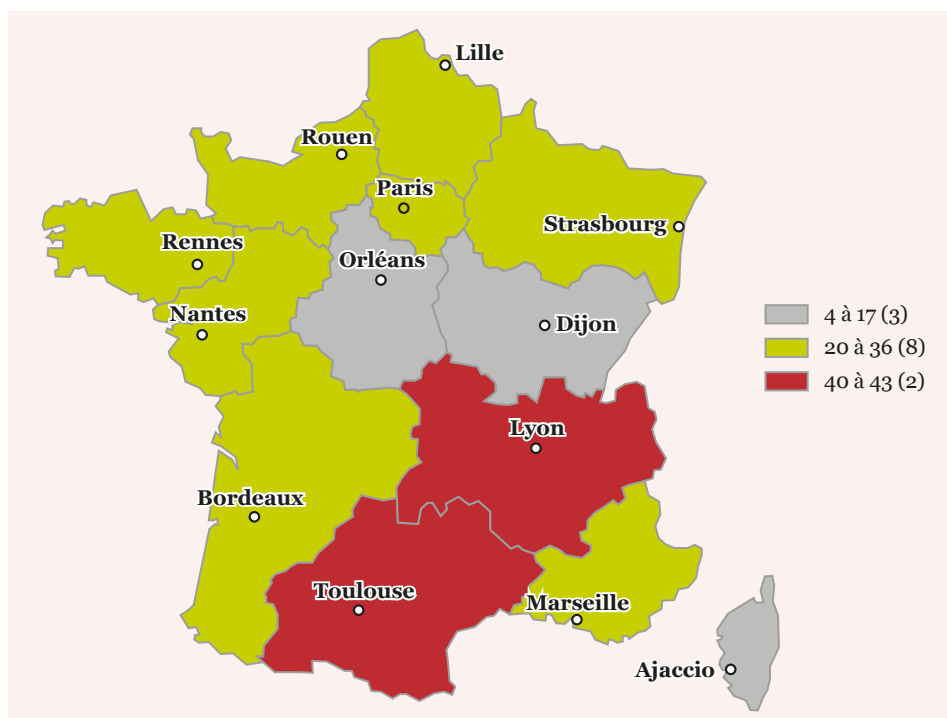
Source : équi-ressources, FFE, CPNE-EE, 2016

Figure 19 : Répartition géographique des formations BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS
(en nombre de formations)



Source : équi-ressources, MVJS, 2016

Figure 20 : Répartition géographique des établissements délivrant des formations de niveau V
(hors CQP ASA Tourisme équestre et AAE Cheval et Équitation d'extérieur) (en nombre d'établissements)



Source : équi-ressources, FFE, CPNE-EE, 2016

Figure 21 : Répartition géographique des établissements délivrant des formations de niveau IV (hors CQP ORE et BPJEPS) (en nombre d'établissements)

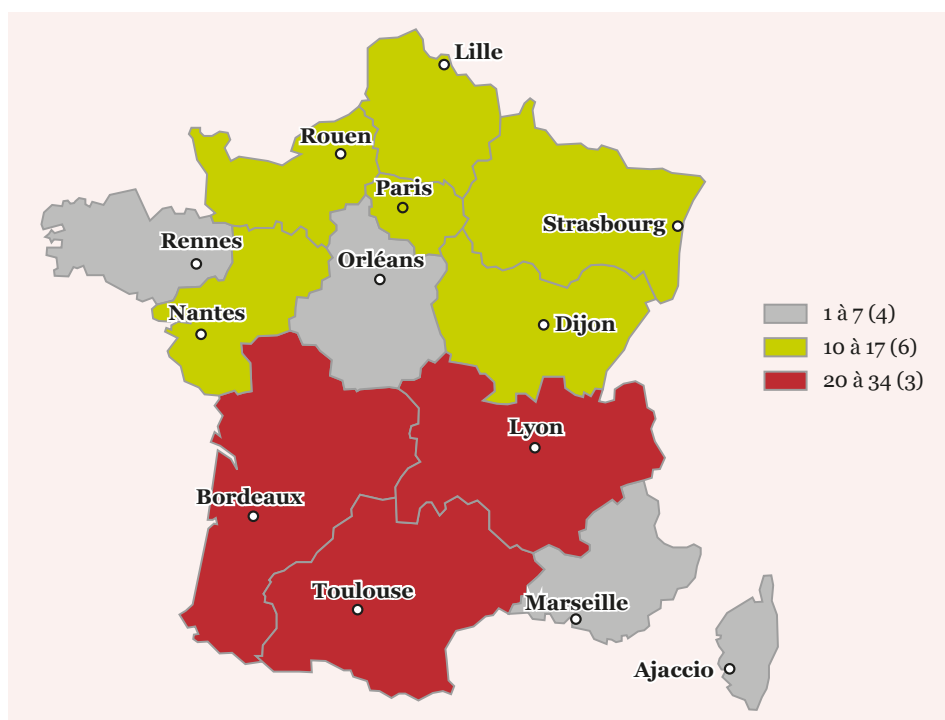
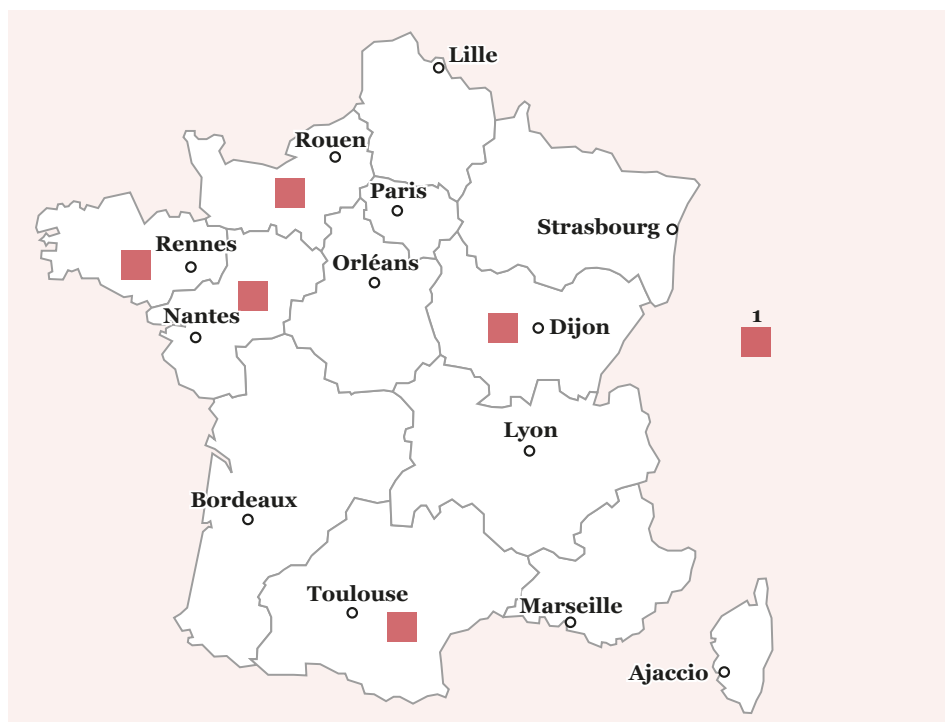


Figure 22 : Répartition géographique des établissements délivrant des formations de niveaux I à III (hors DEJEPS et DESJEPS) (en nombre d'établissements)



À retenir :

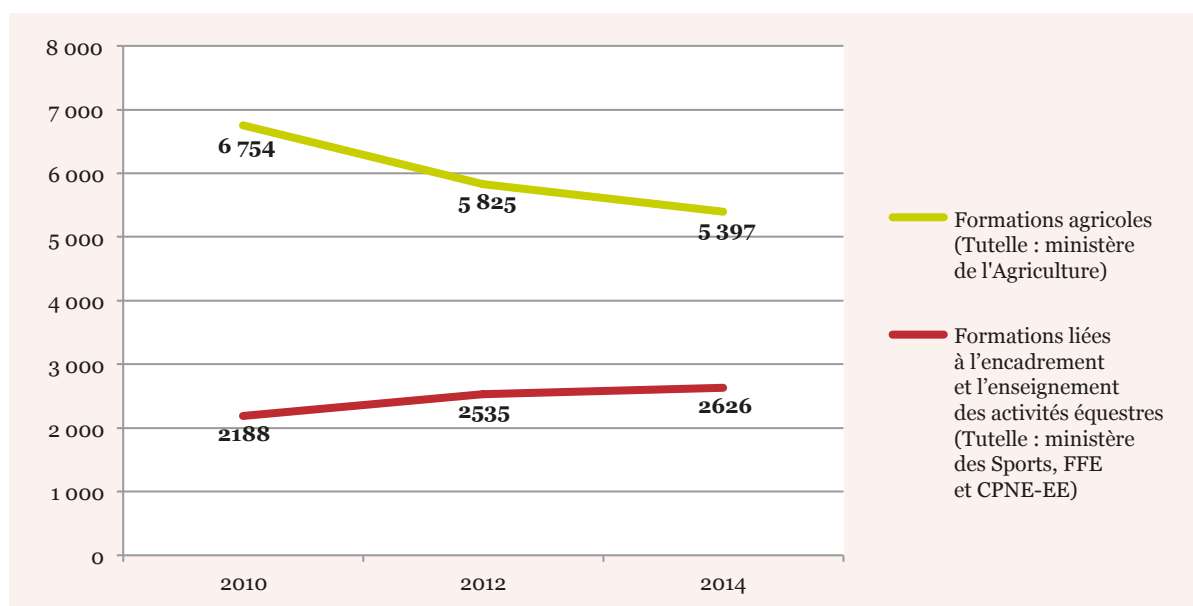
- 8 360 apprenants ont suivi une formation « filière équine » en France en 2014.
- 6 organismes ou institutions dont 4 ministères exercent leur tutelle sur l'ensemble des formations.
- Le ministère de l'Agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt rassemble 65% des effectifs.
- 94% des effectifs s'inscrivent dans des formations de niveaux inférieur ou équivalent au bac (niveaux V et IV).
- 8 apprenants sur 10 sont des femmes.
- Les régions de l'ouest de la France présentent l'offre de formations la plus diversifiée.
- Les formations de niveaux V et IV sont accessibles sur l'ensemble du territoire.

II L'évolution des effectifs en formations « filière équine » toutes voies de formation confondues (2010-2014)

1. Évolution des effectifs nationaux 2010-2014

Depuis 2010, on compte -10% d'apprenants en formations « filière équine ». Cette baisse affecte principalement les formations agricoles car elle est due à la disparition du BEPA Activités hippiques en 2011 et à celle du Bac professionnel Conduite et Gestion de l'Exploitation Agricole (CGEA) option élevage et valorisation du cheval en 2013. Cependant, les formations sportives, elles, ont été beaucoup plus suivies (+20% d'effectifs entre 2010 et 2014).

Figure 23 : Évolution des effectifs en formations agricoles et sportives dans la filière équine



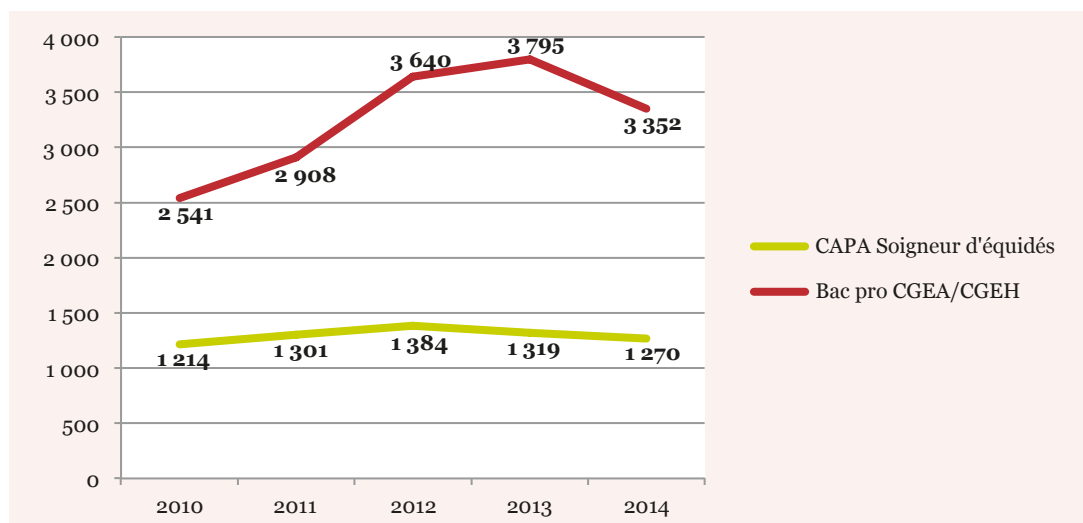
Source : Ministères, CPNE-EE, FFE, 2016

Les formations agricoles

Le CAPA Soigneur d'équidés et le Bac professionnel CGEH sont les piliers des formations agricoles. Ils comptabilisent à eux seuls 86% des effectifs en formations agricoles équines à la rentrée 2014. Depuis 2012, leur fréquentation chute chacune de 8% en termes d'effectifs (Cf. figure 24).

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

Figure 24 : Évolution des effectifs en formation CAPA Soigneur d'équidés et Bac professionnel CGEH



Source : MAAF, 2016

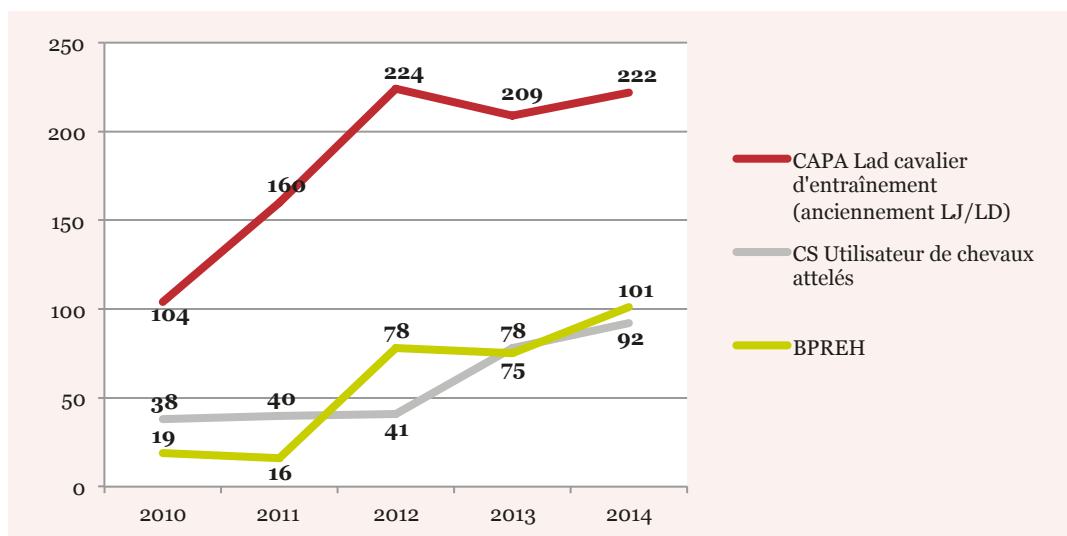
Ces deux formations phares ne sont pas les seules à voir leurs effectifs diminuer entre 2012 et 2014 :

- Les jeunes semblent également rencontrer des difficultés à trouver des maîtres d'apprentissage en **CAPA Maréchal-ferrant** (-16% d'effectifs)
- Les effectifs en **CS « Education et travail des jeunes chevaux »** chutent de 41%. Le coût de mise en œuvre élevé des formations proposées (besoins en chevaux importants) freine leur développement. La création en 2011 du DEJEPS Perfectionnement sportif et son succès pourrait être à l'origine de cette tendance à la baisse. En effet, en plus d'avoir un très bon niveau technique équestre, le titulaire du DEJEPS Perfectionnement sportif peut entraîner des couples cavaliers-chevaux, compétence souvent demandée à des cavaliers en activité.
- Les effectifs en **certificats d'aptitude en reproduction équine** diminuent de 30 à 45%. Après 3 années de hausse artificielle des effectifs liée à la reprise des centres techniques des Haras nationaux, la demande de formations retrouve son niveau habituel. La conjoncture en élevage est marquée, depuis 2011, par la baisse du nombre de naissances dans la plupart des races d'équidés²⁸. Ces tendances traduisent les difficultés que rencontrent les professionnels de ce secteur, qui sont de moins en moins disponibles pour suivre ces formations. En revanche, le nombre de personnes attirées par une reconversion éventuelle dans ce domaine reste en hausse sensible.

Entre 2012 et 2014, c'est le **CS Utilisateur de Chevaux Attelés (UCA)** qui connaît la plus forte augmentation de ses effectifs (Cf. figure 25). Cette tendance peut s'expliquer par l'engouement de la population pour le retour aux utilisations du cheval en ville et en milieu agricole. Aussi, ces formations agricoles de niveau V attirent un public extérieur à la filière souhaitant se reconverter car en quête d'un changement dans leur quotidien professionnel.

²⁸ Ifce-OESC, Note de conjoncture Filière Cheval N°22, Mars 2016

Figure 25 : Évolution des effectifs en formation CAPA Lad cavalier d'entraînement, CS Utilisateurs de chevaux attelés et BPREH



Source : MAAF, 2016

Les effectifs en BPREH ne cessent également de croître régulièrement depuis 2010. En plus de l'apprentissage et contrairement au Bac professionnel CGEH, le BPREH est accessible en formation continue.

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

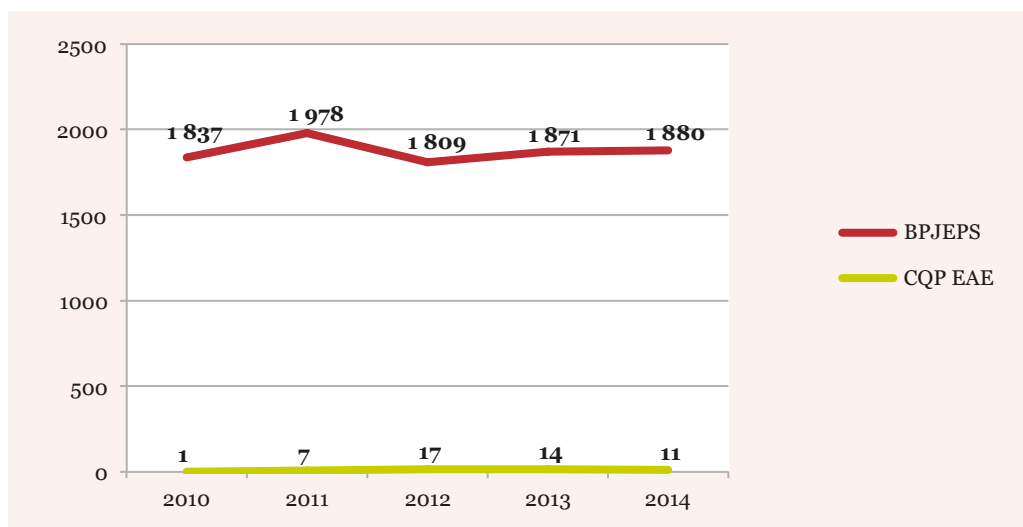
Pour finir, même si non rattaché au MAAF, le CAP sellier-harnacheur se maintient autour de 40 élèves par an.

Les formations liées à l'encadrement et l'enseignement des activités équestres

Les formations **d'enseignant d'activités équestres** et particulièrement, le BPJEPS Activités équestres, est le pilier de ce domaine. Diplôme d'Etat de référence, il comptabilise à lui seul 72% des effectifs en formations sportives en 2014.

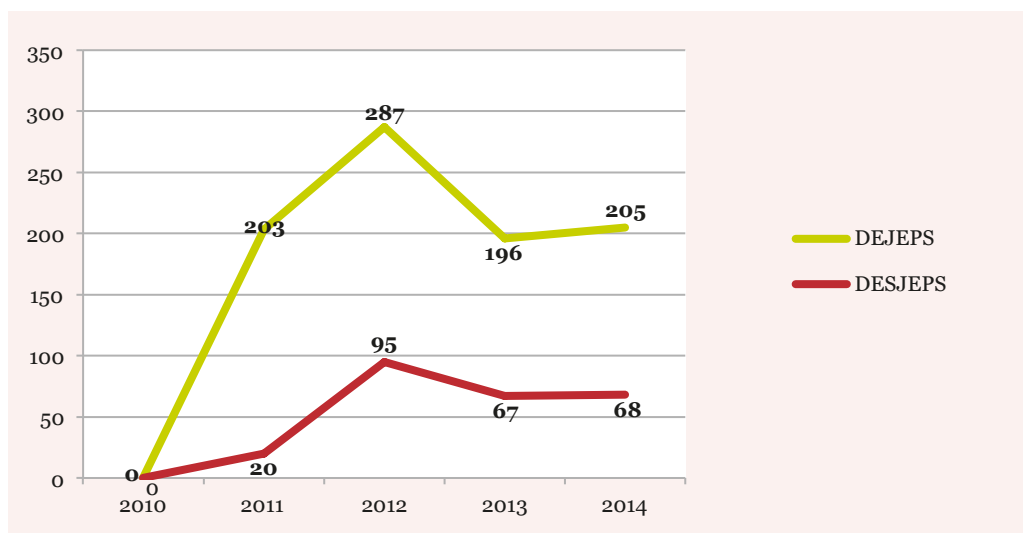
Mis à part un pic en 2011, les effectifs en BPJEPS se stabilisent autour de 1 850 apprenants par an (Cf. figure 26). La baisse des effectifs ressentie en 2012 peut être la conséquence de la création du DEJEPS et du DESJEPS Perfectionnement sportif dont les effectifs explosent cette même année (Cf. figure 27).

Les effectifs en CQP EAE sont irréguliers et diminuent de 35% entre 2012 et 2014. Le BPJEPS Activités équestres et le CQP EAE sont complémentaires en termes d'organismes de formations. Le CQP EAE est une certification simplifiée qui a permis à certains établissements équestres sans ingénierie de formation développée de maintenir la maîtrise d'œuvre lors du passage du BEES au BPJEPS.

Figure 26 : Évolution des effectifs en formation BPJEPS activités équestres et CQP EAE

Source : MVJS, 2016

Les formations **d'entraîneurs et d'instructeurs**, après une envolée de leurs effectifs suite à la création des diplômes du DEJEPS et DESJEPS perfectionnement sportif en 2011, voient leurs effectifs diminuer sur la période 2012-2014 (Cf. figure 27). Le DEJEPS est orienté vers la compétition. Il est rattaché à une discipline ce qui donne à son titulaire des prérogatives quant à l'encadrement des couples cavaliers-chevaux. Des passerelles descendantes du DEJEPS vers le BPJEPS n'existent pas à ce jour, bien qu'il existe une réflexion en cours à ce sujet au vu des besoins potentiels de diversification d'un diplômé DEJEPS vers des logiques d'animation et/ou enseignement à des pratiquants de « petit niveau », il s'agit d'un vrai besoin identifié par la filière.

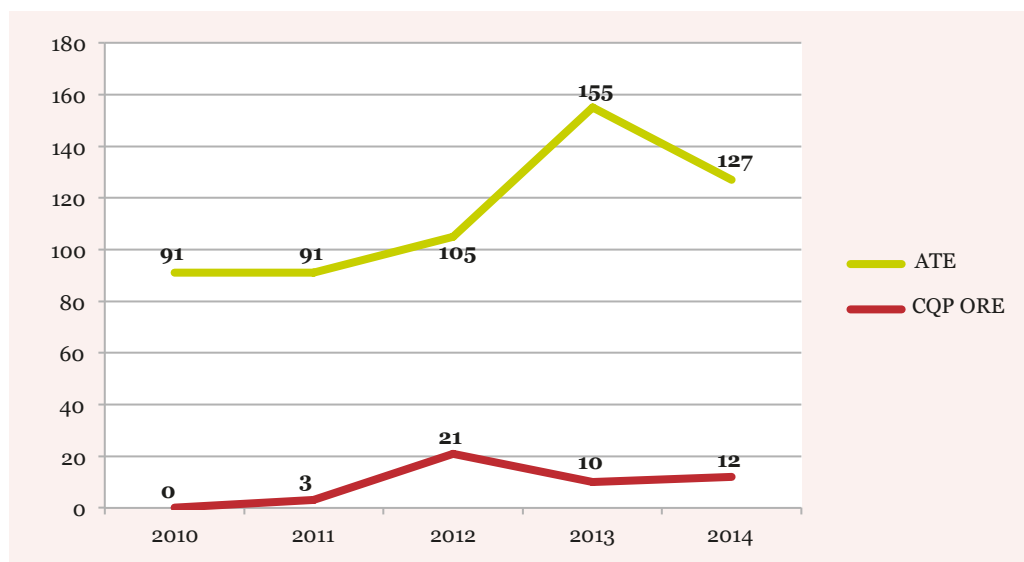
Figure 27 : Évolution des effectifs en formation DEJEPS et DESJEPS perfectionnement sportif

Source : MVJS, 2016

Pour les formations destinées à l'**encadrement du tourisme équestre**, alors que les effectifs baissent en BPJEPS mention Tourisme Équestre, ceux de l'ATE ont augmenté de 21% entre 2012 et 2014 malgré une baisse en 2014 (Cf. figure 28). Cette tendance peut s'expliquer par le fait que les compétences apportées dans le BPJEPS Tourisme Équestre ne semblent pas suffisantes aux personnes qui veulent réellement s'orienter vers ce métier : la place prise par les contenus liés à l'enseignement et l'approche pédagogique est importante, au détriment d'approfondissements liés à la randonnée et au tourisme (notamment l'organisation de randonnées-bivouac sur plusieurs jours). D'ailleurs, des équivalences existent afin de compléter les savoirs acquis dans l'une ou l'autre des formations.

Le CQP Organisateur de randonnées équestres (ORE) peut initier aux bases de l'équitation permettant une pratique de la promenade et de la randonnée équestre. Les effectifs se maintiennent autour d'une dizaine d'apprenants par an.

Figure 28 : Évolution des effectifs en formation CQP ORE et ATE

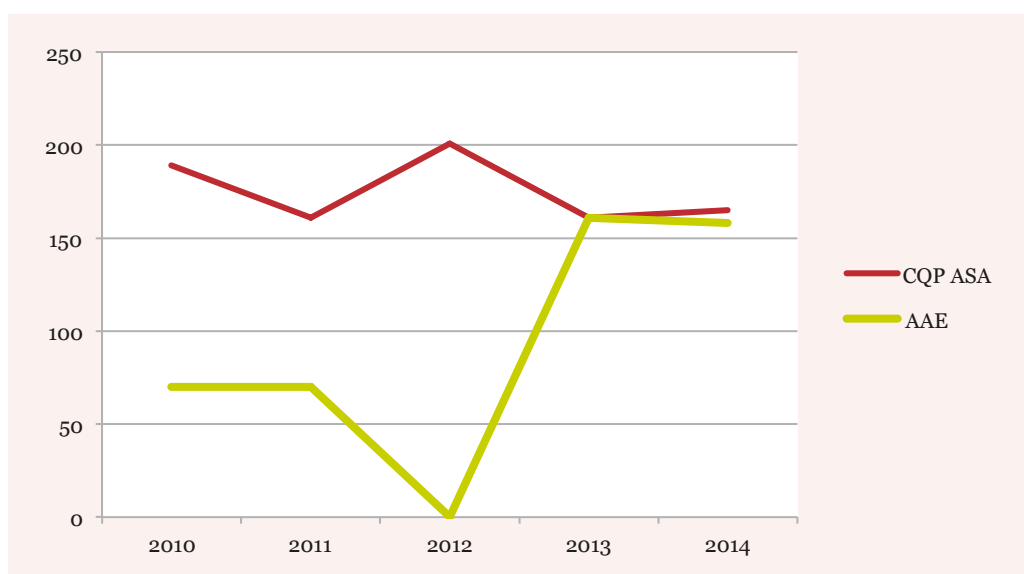


Source : CPNE-EE, FFE, 2016

Concernant les formations destinées au **métier d'animateur**, les effectifs de la FFE sont en hausse régulière depuis 2010. Le titre d'Animateur poney a été remplacé en 2012 par le titre d'Animateur Assistant d'Equitation (AAE). En 4 ans, la formation AAE s'est révélée être attractive grâce à son côté généraliste et accessible (1^{er} niveau de compétence), à prérogatives ouvertes. Les formés sont plus polyvalents qu'avec la formation précédente d'Animateur poney. Cette formation est actuellement en renouvellement d'habilitation et devrait s'adapter à la nouvelle réforme du BPJEPS. Elle peut désormais être suivie par la voie de l'apprentissage.

Les effectifs en CQP ASA (Animateur Soigneur Assistant) atteignent leur pic en 2012 puis diminuent.

Figure 29 : Évolution des effectifs en formation CQP ASA et AAE



Source : CPNE-EE, FFE, 2016

Les formations de l'animation et de l'enseignement des sports équestres sont complémentaires des formations agricoles, qui permettent d'acquérir les connaissances liées au cheval et à la gestion des entreprises équines.

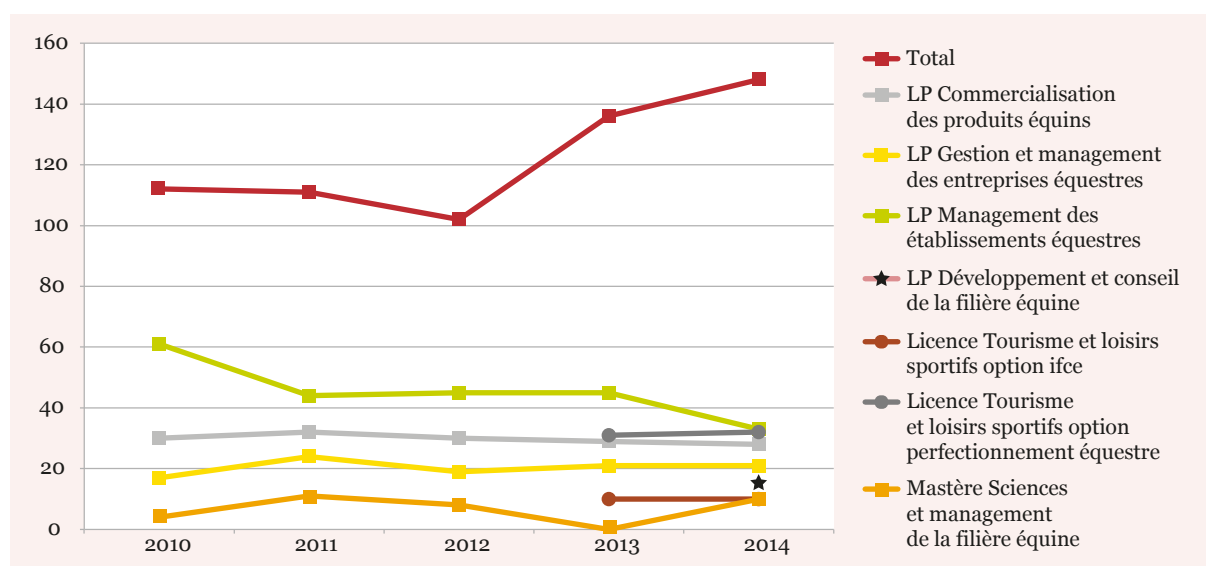
Les formations supérieures en stratégie, gestion de projet et direction

Les formations débouchant sur des métiers liés à la stratégie, la gestion de projet et/ou la direction d'entreprises équines ou d'organismes socio-professionnels sont des formations de niveaux II (licences et licences professionnelles) et I (mastère). Les effectifs qui suivent ces formations augmentent de 45% entre 2012 et 2014 (Cf. figure 30).

En 2010, seules 3 licences professionnelles étaient orientées « filière équine ». En 2014, on en compte 6. Le développement de ces formations peut s'expliquer par un facteur politique au niveau européen : les pays membres de l'Union Européenne ont fait de la professionnalisation des études supérieures une des priorités de leur politique éducative avec deux perspectives : permettre une bonne insertion professionnelle et satisfaire les besoins des entreprises. Ainsi, l'un des objectifs de la réforme Licence-Master-Doctorat (LMD)²⁹ est le développement de la professionnalisation des études supérieures.

De manière générale, les effectifs sont assez stables au cours des années. Cette tendance est due à la sélection réalisée à l'entrée de formation afin de limiter les effectifs des promotions. Seule la licence professionnelle (LP) Management des établissements équestres voit ses effectifs baisser en 2014 suite à l'arrêt du partenariat entre l'université d'Angers et la cité du cheval de Tarascon.

Figure 30 : Évolution des effectifs en licences, licences professionnelles et MESB



Source : Organismes de formation habilités, 2016

À l'heure où la mondialisation se généralise dans tous les domaines, le développement du tourisme équestre, du commerce d'équidés ou encore des compétitions internationales (trot, galop, sport) nécessite des compétences managériales (conduite opérationnelle de projets, gestion des ressources humaines, législation, fiscalité, marketing, négociation, ...) et une maîtrise de l'anglais. Créé en 2008, le mastère spécialisé « science et management de la filière équine » (label de la Conférence des Grandes Ecoles de niveau Bac+6) est la seule formation de niveau I spécifiquement dédiée à la filière équine en France. La formation de cadres généralistes et polyvalents ayant une connaissance fine de la filière a été conçue comme un levier pour la structuration, le développement et la croissance de l'activité économique dans ces domaines. Le MS® MESB, créé par Agrosup Dijon, est réalisé en partenariat avec l'Université de Caen Normandie (IAE) et l'Université du Kentucky, apportant ainsi l'ouverture à international. A visée professionnelle (60% de stage), le diplôme répond à un réel besoin de la filière. Les promotions comptent en moyenne 10 apprenants. Cette régulation des effectifs vise à assurer en sortie de formation, un emploi en adéquation avec les compétences acquises, dans la filière.

²⁹ Mesure mise en place en 2004, modifiant le système d'enseignement supérieur français pour l'adapter aux standards européens

2. Déperdition d'étudiants en cours d'année scolaire et réussite aux examens dans les formations équestres agricoles

Dans certaines formations, l'abandon en cours d'année scolaire est relativement fréquent. Les CAPA 1^{ère} année d'étude sont fortement touchés par ce phénomène d'érosion alors que la 2^e année est moins impactée (Cf. tableau 5). Cela met en exergue une probable difficulté d'orientation des apprenants.

Tableau 5 : Déperdition du nombre d'étudiants dans les diplômes délivrés par le ministère de l'Agriculture sur l'année scolaire 2014/2015

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

Source : MAAF, 2016

C'est dans les formations de Sellier-harnacheur et Lad-cavalier d'entraînement qu'il y a le plus de déperdition, surtout chez les femmes. Pour le CAPA Lad-cavalier d'entraînement, les exigences mentales et physiques de la formation et du métier auxquelles les jeunes issus de centres équestres ne sont pas forcément préparés peuvent être à l'origine de ces abandons. Ce CAPA présente pour autant le plus fort taux de réussite aux examens (Cf. tableau 6).

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

En maréchalerie, peu de jeunes abandonnent leur formation, que ce soit en 1^{re} ou 2^e année. Le taux de réussite à l'examen est cependant faible. Ce niveau V donne la capacité à l'installation pour les jeunes qui l'obtiennent. Aussi, depuis la suppression du BEPA Maréchalerie, la durée de formation s'est réduite à 2 ans, diminuant d'autant l'expérience des apprenants à l'exercice de leur futur métier. Le jury d'examen, constitué de professionnels en activité, ne fait qu'attester, par ses décisions, le niveau trop insuffisant des apprenants en fin de cycle.

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

Tableau 6 : Les résultats aux examens 2015

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

Source : MAAF, 2016

À retenir :

- Entre 2012 et 2014
 - Baisse de 7% des effectifs en formations équines agricoles (touche essentiellement le CAPA soigneur d'équidés et le bac professionnel CGEH)
 - Augmentation de 4% des effectifs en formations sportives équestres (fréquentation en hausse du BPJEPS Activités équestres)
 - Augmentation de 45% des effectifs en formations supérieures débouchant sur des métiers en stratégie, gestion de projet et direction (création de 3 licences supplémentaires depuis 2013 :
 - Licence professionnelle Production Animale / Parcours développement et conseil de la filière équine, Saint-Affrique (12)
 - Licence Tourisme et Loisirs sportifs Option Ifce, Angers (49)
 - Licence Tourisme et Loisirs sportifs Option Perfectionnement équestre, Angers (49))
- Les secteurs les plus en développement : cheval utilitaire et animation d'activités équestres.
- Les secteurs les plus en baisse : reproduction et éducation et travail des jeunes chevaux.
- Les formations de sellier-harnacheur et de lad-cavalier d'entraînement ont le plus de déperdition d'effectifs en cours de formation surtout chez les femmes.
- Les taux de réussite aux examens du CAPA Maréchal-ferrant sont les plus faibles.

III L'apprentissage

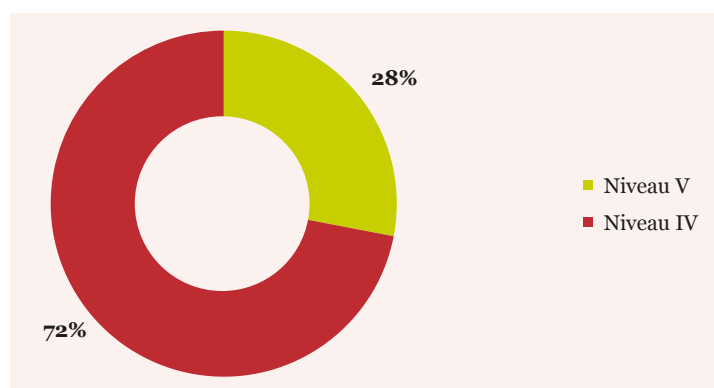
En France, toutes formations confondues, en 2014, 265 000 nouveaux contrats d'apprentissage ont été comptabilisés dans le secteur privé, soit une baisse de 3% par rapport à 2013, moindre par rapport aux -8% observés l'année précédente. Les entrées en apprentissage dans le secteur public reculent également de 4%. La baisse concerne uniquement les formations de niveaux IV et V alors que la tendance est à la hausse dans le supérieur. D'un point de vue sectoriel, ce sont les très faibles recrutements dans le secteur de la construction qui expliquent le recul des entrées en apprentissage en 2014³⁰.

Dans l'enseignement agricole, 37 000 apprentis, dont 36% en CAPA/BPA, 38% en Bac professionnel/BP, 23% en BTSA et 3% en ingénieurs/licences, sont formés³¹.

1. De moins en moins d'apprentis en formation de niveau V

En formations « filière équine », on compte 2 384 apprentis en 2014³². Ils suivent majoritairement des formations de niveau IV (Cf. figure 31).

Figure 31 : Répartition des apprentis par niveau de formation en 2014



Source : MAAF, organismes de formation, équi-ressources, 2016

Entre 2012 et 2014, le nombre d'apprentis dans les formations de niveau V est en chute libre (-31%). Le nombre d'apprentis en formations de niveaux IV baissent également (-16%).

Les effectifs dans les filières soigneurs d'équidés et maréchal-ferrant sont principalement impactés (Cf. figure 32). Le CAPA Soigneur d'équidés ne bénéficie en effet plus d'une reconnaissance unanime par les professionnels qui recherchent davantage des ouvriers agricoles que des jeunes soigneurs, passionnés de cheval. Aussi, le contexte économique et la prise en charge de mineurs, peu mobiles, font que les maîtres d'apprentissage sont également plus rares en maréchalerie.

Dans ce domaine, deux diplômes existent :

- le CAPA Maréchal-Ferrant est une formation agricole de niveau V. Les débouchés ciblés sont ceux d'ouvriers qualifiés sachant maîtriser les techniques de fabrication et pose de fers et assurant les soins de premières urgences des sabots.
- le BTM Maréchal-ferrant est une formation de niveau IV, rattachée aux Chambres des métiers et de l'artisanat, accessible uniquement après un CAPA. Les débouchés ciblés sont ceux de chefs de fabrication ou chefs d'atelier³³. La gestion de pathologie, l'orthopédie et le travail du fer sont notamment approfondis.

30 L'apprentissage en 2014. Une moindre baisse qu'en 2013, Dares Analyses, 2015

31 L'apprentissage une voie de réussite dans l'enseignement agricole, Ministère de l'Agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, janvier 2016, Agriculture.gouv.fr (DGER, données 2012)

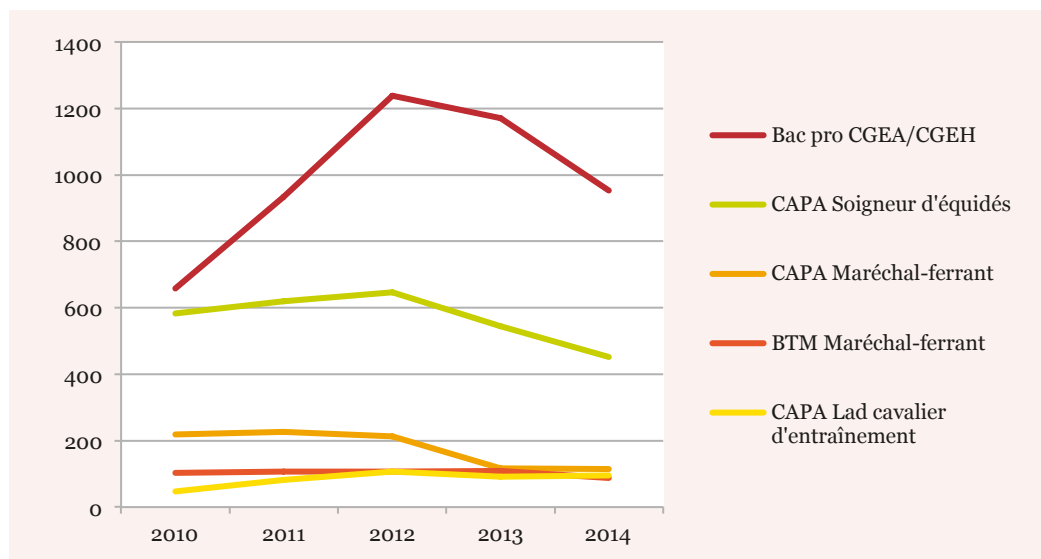
32 Les effectifs en apprentissage en BPJEPS activités équestres n'ayant pas été transmis par le ministère, nous les avons estimés à 1/3 des effectifs totaux

33 Fiche formation CAPA Maréchal-Ferrant, équi-ressources, www.equioresources.fr
Les parcours et les diplômes, Chambre de Métiers et de l'artisanat, <http://www.artisanat.fr>

Il est légalement possible de s'installer après un CAPA mais il est vivement conseillé de poursuivre avec le BTM ou d'avoir quelques années d'expérience avant de se lancer.

Comme le montre la figure 32, les apprentis en bac professionnel CGEH, CAPA Lad cavalier d'entraînement et BTM Maréchal-ferrant chutent également entre 2012 et 2014.

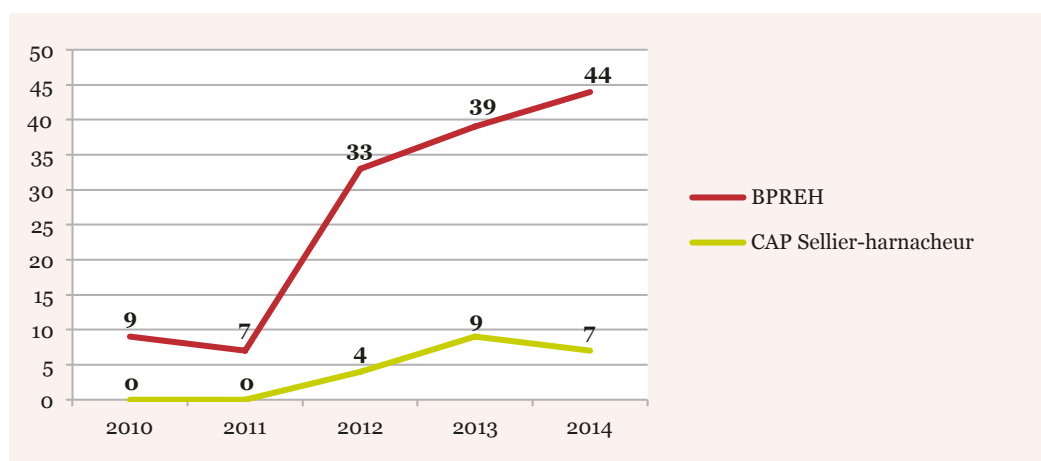
Figure 32 : Les formations « filière équine » qui voient leurs effectifs d'apprentis diminuer entre 2012 et 2014



Source : Ministères, organismes de formation habilités, 2016

Seuls les effectifs apprentis en BPREH et en CAP Sellier-harnacheur sont en nette progression à partir de la rentrée 2012 (Cf. figure 33).

Figure 33 : Les formations « filière équine » qui voient leurs effectifs d'apprentis augmenter entre 2012 et 2014



Source : Ministères, 2016

2. La féminisation se développe dans l'apprentissage

En 2014, les femmes représentent 69% des effectifs en apprentissage³⁴, soit un taux global de féminisation inférieur de 14 points à celui de la voie initiale scolaire. Les difficultés rencontrées par les jeunes filles pour trouver un contrat d'apprentissage expliquent vraisemblablement ce décalage. Toutefois, la présence des femmes apprenties en filière équine est nettement supérieure à celle de l'ensemble des filières agricoles où le taux de féminisation est de 16%³⁵.

Les évolutions 2010-2014 montrent une augmentation de la féminisation dans l'apprentissage (+4% de femmes en apprentissage entre 2010 et 2014). La présence des femmes augmente dans les effectifs déjà très fortement féminisés comme en Bac professionnel. Le fait marquant de ces dernières années est la féminisation des filières masculines, comme la formation de cavalier d'entraînement (+13% de femmes entre 2011 et 2014). Après une forte progression de la présence féminine en maréchalerie au niveau CAPA, le nombre de femmes se réduit à partir de 2011. Sur la même période, la féminisation des apprentis en BTM Maréchal-ferrant est en progression (7% de femmes en 2010 contre 22% en 2013) mais cet effectif chute en 2014 (8%).

Le BPREH subit une forte féminisation (56% en 2010 contre 73% en 2014).

À retenir :

- 7 apprentis sur 10 suivent une formation de niveau IV.
- Entre 2012 et 2014, le nombre d'apprentis dans les formations de niveau V chute de 31%.
- Les filières palefrenier-soigneur et maréchal-ferrant sont les plus touchées par cette chute.
- Une féminisation croissante des effectifs d'apprentis, particulièrement spectaculaire chez les cavaliers d'entraînement et en BPREH.

³⁴ En 2014/2015, les effectifs en apprentissage en BPJEPS sont estimés à 1/3 des effectifs totaux par extrapolation.

³⁵ Repères et références statistiques, les apprentis, Ministère de l'éducation nationale, système d'information sur la formation des apprentis (SIFA), 2010

IV Les réformes et nouveautés

1. La réforme du BPJEPS activités équestres

Le décret concernant le nouveau BPJEPS entre en vigueur le 1^{er} septembre 2016. L'arrêté spécifique concernant les activités équestres devrait paraître courant 2017 pour une mise en application à la rentrée suivante.

La réforme a pour objectif de simplifier et rénover l'architecture du BPJEPS et de mieux l'articuler avec les autres certifications délivrées dans les champs des métiers du sport et de l'animation.

Pour cela, le nombre d'Unités Capitalisables (UC) sera réduit de 10 à 4 dont 2 sont transversales, quelle que soit la spécialité, et 2 spécifiques à la mention choisie par l'apprenant. Cet allègement permettra d'aligner la structuration du BPJEPS sur celle du DEJEPS et du DESJEPS et d'harmoniser les modalités de certification au niveau national. Cette réduction du nombre d'UC devrait également permettre de réduire la charge d'activité de coordination administrative générée par la gestion du BPJEPS.

Le BPJEPS Activités équestres spécialité « éducateur sportif » proposera une formation généraliste au travers d'un « tronc commun pédagogique » et des prérogatives harmonisées pour une meilleure employabilité.

Dans le cadre de l'UC4, une option mettra en valeur un domaine de compétence particulier non restrictif en termes de prérogatives : « initiation poney et cheval », « approfondissement technique » ou « équitation d'extérieur ». Ces options remplaceront les cinq mentions actuelles (équitation, tourisme équestre, attelage, western et équitation de travail et de tradition).

Le niveau technique à l'entrée va être revalorisé.

Les unités capitalisables complémentaires et les certificats de spécialisation seront remplacés par des certificats complémentaires qui attestent de compétences professionnelles répondant à un besoin spécifique et respectant les mêmes exigences que celles fixées pour le diplôme. Ces certificats complémentaires pourront être associés au BPJEPS et délivrés dans les mêmes conditions que celles qui figurent dans le diplôme³⁶.

2. La rénovation des CAPA

La rénovation des CAPA a été mise en application à la rentrée 2015 excepté pour le CAPA palefrenier-soigneur et métiers de l'agriculture support équin, remise à la rentrée 2016.

Les principaux changements :

- des niveaux d'exigence adaptés,
- un horaire hebdomadaire de 28 heures,
- des périodes de formation en milieu professionnel obligatoires d'une durée de 12 semaines ; jusqu'à 6 semaines supplémentaires de stage individuel en milieu professionnel peuvent être proposées à certains élèves, selon le choix de l'équipe pédagogique pour tenir compte de leurs projets de formation et/ou d'orientation,
- un stage collectif d'une durée équivalente à une semaine pour aborder, entre autres, les thématiques d'éducation à la santé, la sécurité, et au développement durable,
- une forte proportion d'évaluations en cours de formation.

La rénovation prend en compte les facteurs d'évolution pour mieux s'adapter aux besoins professionnels (hausse de la TVA, ouverture des droits aux aides de la PAC, hygiène et sécurité, agro-écologie, bien-être animal, mécanisation, numérique, développement durable).

Compte tenu du référentiel professionnel des CAPA, les nouveaux éléments introduits répondent plus à un besoin de formation en vue de poursuite d'études (puisque le CAPA s'inscrit aujourd'hui dans un cursus possible CAPA - Bac professionnel) qu'à des besoins professionnels.

³⁶ Décret n° 2016-527 du 27 avril 2016 relatif au brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport « Mission relative à l'évaluation de la politique ministérielle de formation et de certification aux métiers du sport et de l'animation-Scénarios de réforme », Gérard BESSIERE, Catherine CROISSET, Patrick LAVAURE, INSPECTION GÉNÉRALE DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS, MINISTÈRE DES SPORTS, DE LA JEUNESSE, DE L'ÉDUCATION POPULAIRE ET DE LA VIE ASSOCIATIVE, février 2014

Certains CAPA vont changer de nom. Ainsi, le CAPA Maréchalerie sera désormais appelé CAPA Maréchal-ferrant, le CAPA Soigneur d'équidés change de nom au profit de Palefrenier-soigneur. Un nouveau CAPA dans la filière équine voit le jour : le CAPA Métiers de l'agriculture comportant maintenant un support équin et valorisation du cheval.

Le CAPA Palefrenier-soigneur est davantage orienté vers les emplois dans les centres équestres, écuries de propriétaires... qui nécessitent un entretien physique des chevaux (longes, marcheur...). Le CAPA Métiers de l'agriculture support équin est plus orienté vers l'élevage (conduite de la reproduction et soins aux jeunes, conduite des cultures ou de pâturage). Ce dernier devrait permettre de trouver des emplois en dehors de la filière équine³⁷.

3. Inscription de nouvelles formations au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

De nouvelles formations de la filière équine ont été inscrites au RNCP ces dernières années. Elles s'inscrivent dans l'émergence de nouvelles utilisations du cheval à des fins thérapeutiques ou de réinsertion sociale ainsi que dans l'attrait de la population pour le bien-être animal.

En 2014, la formation d'équicien (Autorité responsable de la certification : Association Equit'aide handi-cheval Lorraine) a été inscrite au RNCP (niveau III). Ce métier s'inscrit dans le cadre des actions à médiation animale. L'équicien rassemble des compétences médico-sociales et équines, c'est un spécialiste de la relation. La formation est accessible par la voie continue, la validation des acquis de l'expérience et depuis 2015, par la voie initiale³⁸. La demande pour la formation d'équicien ne cesse d'augmenter depuis 2010.

Les formations d'ostéopathe animalier (dont équin) des quatre écoles françaises : l'IFOA (Institut de Formation d'Ostéopathe Animalier), l'EOA (Ecole d'Ostéopathie Animale), le NIAO (Institut Supérieur de Formation à l'Ostéopathie Animale) et l'ESOAA (Ecole Supérieure d'Ostéopathie Animale d'Annecy) ont également été inscrites au RNCP (Autorité responsable de la certification : Syndicat des formations en ostéopathie animale exclusive SFOAE (Syndicat des formations en ostéopathie animale exclusive)) en novembre 2015. L'ostéopathe animalier intervient, en première intention, dans le traitement d'animaux en relation et en collaboration avec les vétérinaires, maréchaux-ferrant et autres professionnels de la santé animale. L'ostéopathie est fondée sur le principe de capacité d'auto-guérison du corps. Ce métier est en perpétuelle évolution, la recherche clinique étant utilisée pour progresser dans l'exercice de cette activité professionnelle³⁹.

Les formations en cours d'inscription au RNCP :

- le mastère spécialisé MESB (Agrosup Dijon)
- le titre professionnel de technicien dentaire équin (Fédération Française des Techniciens Dentaires Equins)
- le brevet d'artisan sellier-harnacheur (ESCE Site du Pin)
- la formation Cavalier préparateur de jeunes chevaux de CSO (ESCE Site du Pin)

L'inscription au RNCP apporte une garantie pour les étudiants et les futurs recruteurs de l'adaptation de la formation à l'évolution des besoins du marché du travail.

À retenir :

- La rénovation en cours du BPJEPS activités équestres pour une mise en application à la rentrée 2017, au plus tôt.
- La rénovation des CAPA Maréchalerie, Lad-Cavalier d'entraînement et Soigneur d'équidés.
- La création d'un nouveau CAPA dans la filière équine : le CAPA Métiers de l'agriculture support équin et valorisation du cheval.
- L'inscription au RNCP des formations d'équicien et d'ostéopathe animalier.

³⁷ Certificat d'aptitude professionnelle agricole Spécialité « Palefrenier soigneur » -Référentiel de formation, MAAF/DGER, janvier 2016

³⁸ <http://www.equitaide.com>

³⁹ Ostéopathe animalier, RNCP, <http://www.rncp.cncp.gouv.fr>

PARTIE
3

L'adéquation formation- emploi

L'emploi et la formation entretiennent des relations complexes et l'évaluation d'un dispositif de formation, au regard de l'emploi, présente deux dimensions : l'une quantitative et l'autre qualitative.

L'analyse de l'adéquation quantitative formation/emploi se heurte à deux difficultés qui en limitent l'intérêt.

D'une part, il est impossible de suivre les apprenants de la filière équine tout au long de leur carrière professionnelle et de quantifier la perte ou l'apport que constitue leur présence ou leur absence de la filière. D'autre part, des personnes en provenance d'autres formations que celles de la filière équine abondent également le marché de l'emploi équin. Il faudrait donc pouvoir faire une évaluation quantitative et qualitative de cet apport.

En revanche, s'interroger sur la pertinence d'une formation, au regard de l'insertion professionnelle ou scolaire (poursuite d'étude) des jeunes qui en bénéficient, semble avoir davantage de sens.

De ces éléments préalables découlent deux questions majeures : les formations « filière équine » ont-elles un effet marginalisant ou au contraire intégrateur et de quelle manière ? Ces formations répondent-elles aux besoins des entreprises de la filière ?

Pour répondre à ces questions, cette troisième partie abordera successivement l'insertion des diplômés, les besoins du marché du travail tels que dessinés par la demande des employeurs, la « réponse » des candidats à l'emploi à travers l'analyse de leur profil et les métiers en tension.

I De la formation à l'emploi : l'insertion des diplômés

1. Le CAPA, loin d'être une fin en soi

Comme tous les 3 ans, des enquêtes sur l'insertion des diplômés ont été réalisées en 2014 par le ministère de l'Agriculture. Elles concernent les diplômés de 2011 en CAPA Soigneur d'équidés, Lad jockey/lad driver et Maréchal-ferrant⁴⁰.

Excepté pour le CAPA Lad jockey/lad driver où les populations enquêtées sont trop faibles pour que les réponses soient réellement significatives :

- le tableau 7 démontre que la majorité des diplômés poursuivent ou reprennent leurs études au cours des 33 mois qui suivent l'obtention de leur diplôme ;

Tableau 7 : Les poursuites et reprises d'études des diplômés en CAPA dans les 33 mois après la sortie de formation (en % de la population enquêtée)

Élèves issus de :	Formation initiale scolaire	Formation par apprentissage
CAPA Lad jockey/Lad driver	16%	82%
CAPA Maréchal-ferrant	61%	61%
CAPA Soigneur d'équidés	75%	58%

Source: Le cheminement scolaire et professionnel des diplômés de l'enseignement technique agricole (insertion à 33 mois), Enquête 2014, Eduter/DGER-MAAF

Lecture : les diplômés de 2011 en CAPA Soigneur d'équidés ont été 75%, par voie initiale, et 58% par la voie de l'apprentissage, à poursuivre ou reprendre leurs études dans les 33 mois après leur sortie de formation.

- le tableau 8 confirme que :
 - l'apprentissage conduit à une insertion professionnelle plus rapide, tous secteurs d'emploi confondus, que la formation initiale scolaire,
 - quelle que soit la voie de formation suivie, les titulaires du CAPA Soigneur d'équidés ont plus de difficultés à trouver un emploi. Le grand nombre de candidats sur le marché du travail peut être à l'origine de cette difficulté d'insertion (sur équi-ressources, 2 900 candidats recherchent un emploi de palefrenier-garçon de cour en 2015).

Tableau 8 : L'entrée dans la vie active des diplômés en CAPA dans les 33 mois après la sortie de formation (Taux net d'emploi⁴¹)

Élèves issus de :	Formation initiale scolaire	Formation par apprentissage
CAPA Lad jockey/Lad driver	88%	75%
CAPA Maréchal-ferrant	69%	100%
CAPA Soigneur d'équidés	60%	66%

Source: Le cheminement scolaire et professionnel des diplômés de l'enseignement technique agricole (insertion à 33 mois), Enquête 2014, Eduter/DGER-MAAF

Lecture : Hormis les apprenants ayant directement poursuivi leurs études en sortie de formation, les diplômés de 2011 en CAPA Soigneur d'équidés sont 60%, par voie initiale, et 66% par la voie de l'apprentissage, à être en emploi dans les 33 mois après leur sortie de formation

⁴⁰ Nombre de répondants :

CAPA SE : voie initiale : 108/240, apprentissage : 123/210

CAPA LCE : voie initiale : 14/50, apprentissage : 9/22

CAPA Maréchal-ferrant : voie initiale : 24/44, apprentissage : 23/51

⁴¹ Seuls sont concernés par le calcul du TNE les diplômés entrés dans la vie active immédiatement après l'obtention de leur diplôme et qui n'ont pas obtenu, en cas de reprise d'études, de diplôme de niveau supérieur au moment de l'enquête.

- le tableau 9 prouve que
 - les titulaires du CAPA Lad jockey/lad driver semblent plus facilement accéder à un emploi stable,
 - les titulaires du CAPA Maréchal-ferrant ont le plus tendance à s'installer à leur compte.

Tableau 9 : Les types de contrat des diplômés en CAPA en emploi 33 mois après la sortie de formation

Élèves issus de :	Formation initiale scolaire			Formation par apprentissage		
Type de contrat :	CDI	CDD	Indépendant ou aide familial	CDI	CDD	Indépendant ou aide familial
CAPA Lad jockey/ Lad driver	100%	0%	0%	100%	0%	0%
CAPA Maréchal-ferrant	52%	22%	26%	22%	11%	67%
CAPA Soigneur d'équidés	59%	29%	12%	45%	19%	8%

Source: Le cheminement scolaire et professionnel des diplômés de l'enseignement technique agricole (insertion à 33 mois), Enquête 2014, Edufer/DGER-MAAF

Lecture : Parmi les diplômés de 2011 en CAPA Soigneur d'équidés en emploi 33 mois après leur sortie de formation et ayant suivi leur cursus par la voie initiale, 59% ont un CDI, 29% un CDD et 12% sont indépendants ou aides familiaux.

2. Les enseignants d'activités équestres : une bonne insertion mais des disparités régionales

Des enquêtes régionales (Île-de-France, Picardie, Pays de la Loire, Auvergne, Languedoc-Roussillon) ont été menées sous la directive des directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS) sur l'insertion des BPJEPS activités équestres. Ces enquêtes ont été réalisées auprès des diplômés des années 2010 à 2014 et informent sur leur situation dans l'emploi 1 an minimum après l'obtention de leur diplôme.

En moyenne, au moment des enquêtes, 8 diplômés sur 10 sont en emploi, tous secteurs confondus, sauf pour la région Auvergne où ils sont 5 sur 10. Ces résultats reflètent la disparité qui peut exister entre régions sachant que l'insertion est meilleure dans les aires géographiques denses en établissements équestres.

L'emploi est stable. Plus de 5 diplômés sur 10 en général sont employés en CDI et les temps complet sont majoritaires.

Chez les jeunes enseignants d'équitation diplômés qui restent dans la filière, le phénomène d'installation se vérifie en Languedoc-Roussillon où ils privilégient de manière non négligeable la création d'entreprise au salariat⁴².

⁴² Le métier d'enseignant d'activités équestres sur le territoire Languedoc-Roussillon : adéquation emploi/formation, équi-ressources, 2016

FOCUS sur les enseignants d'activités équestres en activité⁴³

Les enseignants d'activités équestres sont considérés comme des éducateurs sportifs de nature. 13 740 éducateurs possédant au moins un diplôme d'encadrement des activités équestres se sont déclarés auprès du ministère des sports en 2015. Ils représentent 25% des éducateurs de sports de nature et 10% des éducateurs tous secteurs confondus en France. Ils détiennent pour la majorité d'entre eux un diplôme du ministère de la ville, de la jeunesse et des sports (40% ont un BPJEPS, 33% un BEES).

La part des femmes parmi les enseignants d'activités équestres est de 70% contre 32% tous sports confondus et 31% pour les éducateurs sportifs de nature.

Comparée aux deux premières fédérations sportives en France que sont le football (sport collectif) et le tennis (sport d'opposition), l'équitation compte 2,5 fois plus d'enseignants professionnels que les éducateurs de football ou de tennis pour un nombre de licenciés bien inférieur (Cf. tableau ci-dessous). Aussi, l'équitation comprend la plus grande part des éducateurs professionnels possédant un BPJEPS.

L'équitation comparée au football et au tennis

Données 2015	Nombre de licenciés	Nombre d'éducateurs	Diplômes détenus par les éducateurs	Ratio : Licenciés/Éducateur
Équitation	673 026	13 740	40% BPJEPS 33% BEES 20% diplômes fédéraux homologués	49
Football	2 135 000	5 692	95% BEES 3% BPJEPS	375
Tennis	1 052 117	5 844	49% BEES 27% DEJEPS 23% CQP	180

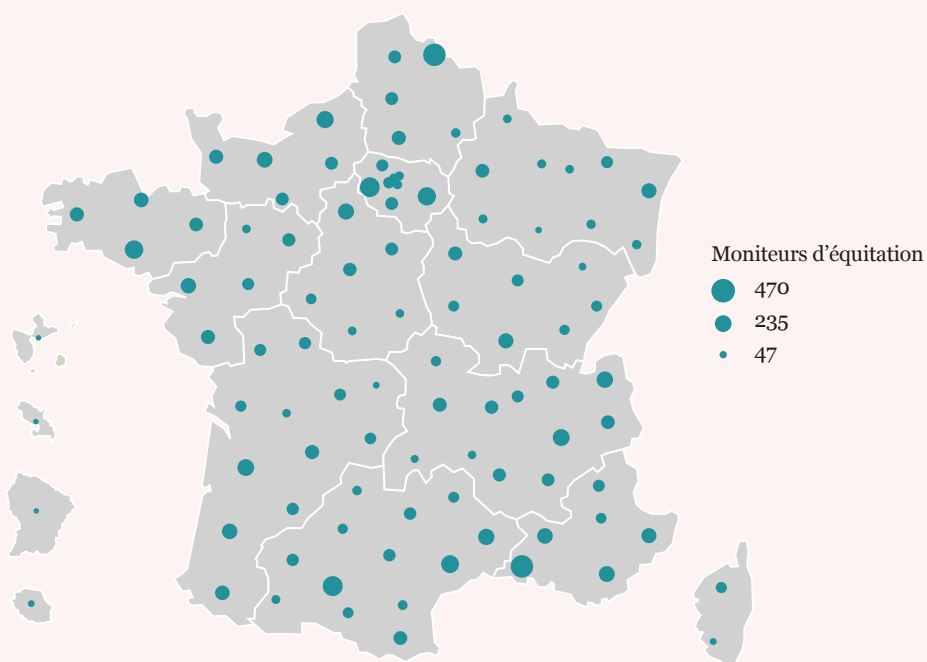
Source : Fichier des Établissements d'Activités Physiques et Sportives [EAPS], Données Ministère des sports, avril 2015

Sur les 23 800 éducateurs déclarés possédant au moins un BPJEPS, 26% possèdent un BPJEPS activités équestres (6 204).

Les enseignants d'équitation sont répartis de manière relativement homogène sur le territoire national. Ils sont particulièrement présents en Provence-Alpes-Côte d'Azur, Rhône-Alpes, Île-de-France et Midi-Pyrénées (Cf. figure 34). Ils sont particulièrement nombreux dans 11 départements français (en bleu foncé sur la figure 35).

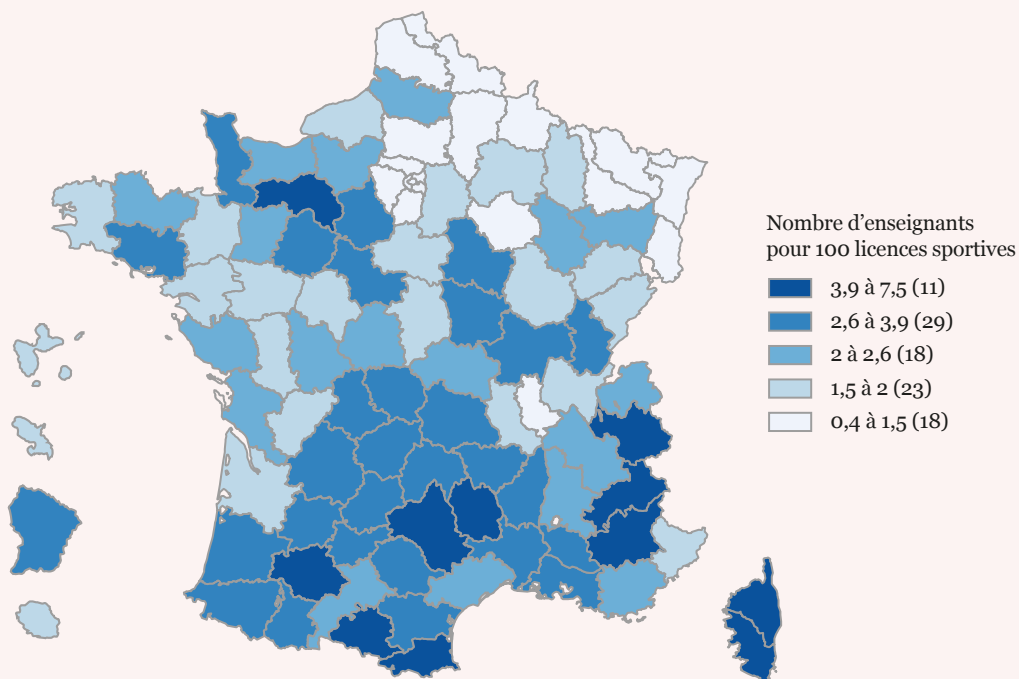
⁴³ Atlas des éducateurs sportifs déclarés, Ministère de la ville, de la jeunesse et des sports, Edition 2015
Données Ministère des sports, fichier des Etablissements d'Activités Physiques et Sportives [EAPS], avril 2015

Figure 34 : Répartition des enseignants d'activités équestres en activité en France en 2015



Données ministère des Sports, fichier des Établissements d'Activités Physiques et Sportives (EAPS), avril 2015

Figure 35 : Répartition du nombre d'enseignants d'activités équestres en activité pour 100 licences sportives en 2015



Données ministère des Sports, EAPS, 2015 et licences sportives 2014, PRNSN

3. Des formations de niveaux III à I qui remplissent leur objectif de professionnalisation

Seules 2 licences professionnelles (Angers) sur les 6 dispensées en 2015 ainsi que le MESB ont bien voulu communiquer sur l'insertion professionnelle de leurs promotions.

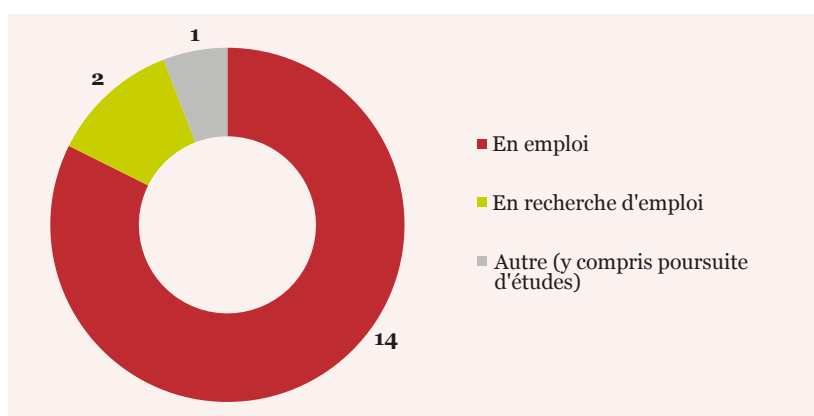
L'université d'Angers a réalisé le suivi de ses promotions 2011/2012 en :

- licence professionnelle « Management des établissements équestres »⁴⁴
- licence professionnelle « Commercialisation des produits équins »⁴⁵
- 30 mois après leur sortie de formation.

Pour ces deux licences, 8 répondants sur 10 sont en emploi (Cf. figures 36 et 37), majoritairement en CDI (80%), et ont un statut de cadre ou de profession intermédiaire dans le secteur privé.

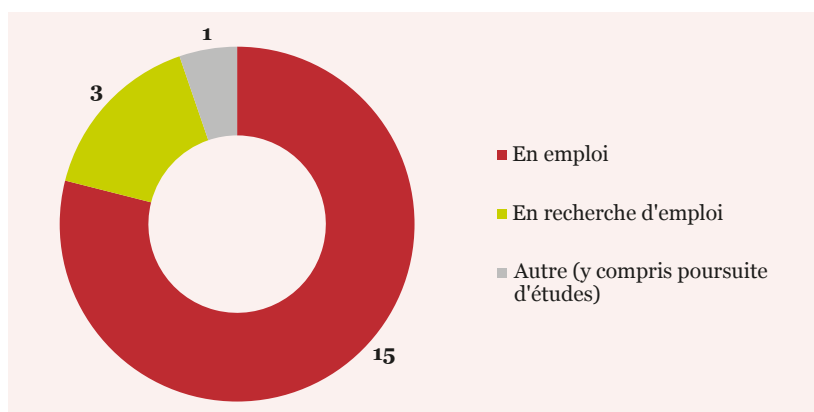
Ces licences professionnelles répondent donc à leur objectif de professionnalisation. Les enquêtes réalisées ne permettent cependant pas de savoir s'ils travaillent hors ou dans la filière équine.

Figure 36 : Situation vis-à-vis de l'emploi des titulaires de licence professionnelle « Management des établissements équestres » d'Angers – promotion 2011-2012 – 30 mois après leur sortie de formation



Source : Enquête ministérielle, Université Angers, UFR Esthua tourisme et culture, 2014

Figure 37 : Situation vis-à-vis de l'emploi des titulaires de licence professionnelle « Commercialisation des produits équins » d'Angers – promotion 2011-2012 – 30 mois après leur sortie de formation



Source : Enquête ministérielle, Université Angers, UFR Esthua tourisme et culture, 2014

44 Sur les 35 diplômés enquêtés, 17 ont répondu à l'enquête, soit un taux de réponse de 50%.

45 Sur les 24 diplômés enquêtés, 19 ont répondu à l'enquête, soit un taux de réponse de 80%.

L'enquête menée par Agrosup Dijon en 2016 sur 30 diplômés du **MESB** (promotions 2008/2009 à 2012/2013) révèle une excellente insertion professionnelle : 100 % trouvent un emploi dans les 6 mois après leur sortie et occupent un poste en lien avec les fonctions et les secteurs visés par le MESB (chargé de mission dans une association de race, chef d'entreprise dans la filière équine ...).

À retenir :

- CAPA :
 - Une majorité d'apprenants poursuivent leurs études.
 - La formation par apprentissage permet une insertion professionnelle rapide dans le monde du travail.
 - Les diplômés du CAPA Maréchal-Ferrant sont ceux qui s'installent le plus à leur compte une fois diplômés.
- BPJEPS : des taux d'insertion plus élevés dans les régions à forte densité d'établissements équestres.
- Licences professionnelles : que ce soit hors ou dans la filière équine, une majorité de diplômés trouvent un emploi de cadres ou professions intermédiaire à l'issue de leur formation.
- MESB : des emplois systématiques en lien avec les fonctions et les secteurs visés par la formation.

II La demande des employeurs : analyse d'un panel d'offres d'emploi

L'analyse des offres d'emplois déposées sur la plate-forme d'équi-ressources permet de cerner avec plus de précisions les attentes des employeurs. Ces derniers saisissent en effet des critères précis de recrutement lors du dépôt de leur offre d'emploi.

Les données traitées dans cette partie concernent les 7 premiers métiers demandés sur la plate-forme : enseignant d'équitation, palefrenier-garçon de cour, cavalier d'entraînement, cavalier-soigneur, lad jockey/lad driver, accompagnateur de tourisme équestre, assistant d'élevage (Cf. tableau 10).

Tableau 10 : Le panel d'offres d'emploi analysé (en nombre)

Métier	2014	2015
Enseignant d'équitation	367	435
Palefrenier-garçon de cour	330	421
Cavalier d'entraînement	176	147
Cavalier soigneur	125	130
Lad jockey/lad driver	114	67
Accompagnateur de tourisme équestre	60	63
Assistant d'élevage	38	63

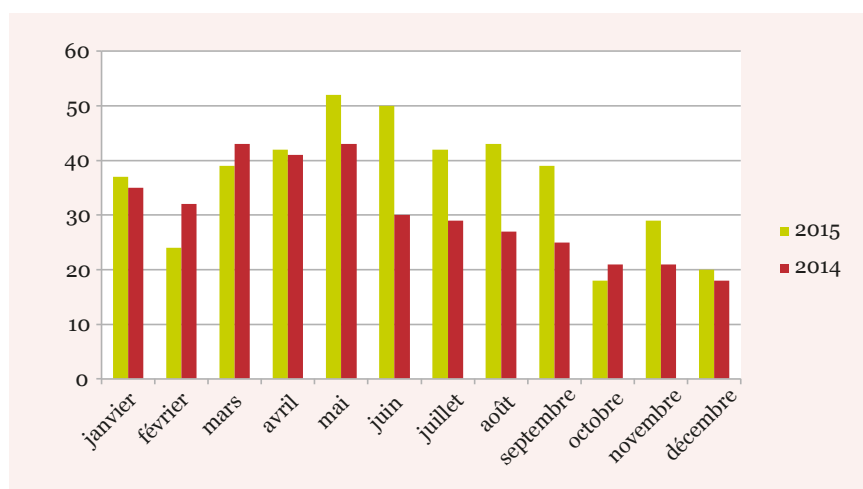
Source : équi-ressources, 2016

1. Des calendriers de recrutement identifiables

Pour les offres d'emploi d'**enseignant d'équitation**, la demande des employeurs augmente de façon régulière de février à juin puis diminue progressivement jusqu'en décembre (Cf. figure 38). Les employeurs commencent leurs recherches tôt dans l'année pour préparer la saison estivale et leur rentrée. Les formations d'enseignant d'équitation calées sur l'année civile offrent donc à leurs diplômés de plus grandes possibilités d'emploi en sortie de formation.

En cours d'année scolaire (octobre à février), la part des contrats en CDD est plus forte, certainement due à un besoin plus élevé de remplacer temporairement de la main-d'œuvre (arrêts maladie...).

Figure 38 : Nombre d'offres d'emploi d'enseignant d'équitation déposées par mois pour les années 2014 et 2015



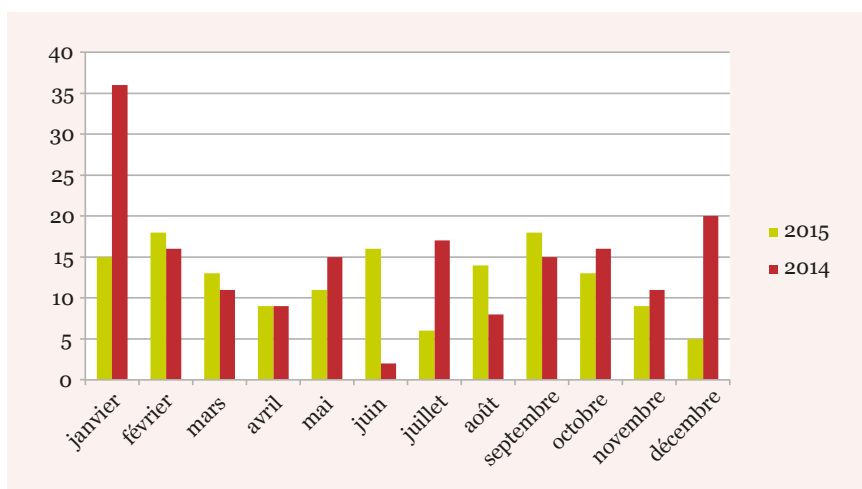
Source : équi-ressources, 2016

Les recrutements de **palefrenier-garçon de cour** et d'**assistant d'élevage** semblent rester relativement stables tout au long de l'année. Une demande légèrement plus forte en assistant d'élevage est toutefois observée en août, certainement pour la vente des yearlings ; les postes d'assistant d'élevage étant en effet majoritairement demandés dans le secteur des courses hippiques (63% en 2015).

Les **cavaliers d'entraînement** sont plus recherchés en hiver (décembre-janvier-février) et en début d'année scolaire (septembre-octobre) (Cf. figure 39).

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

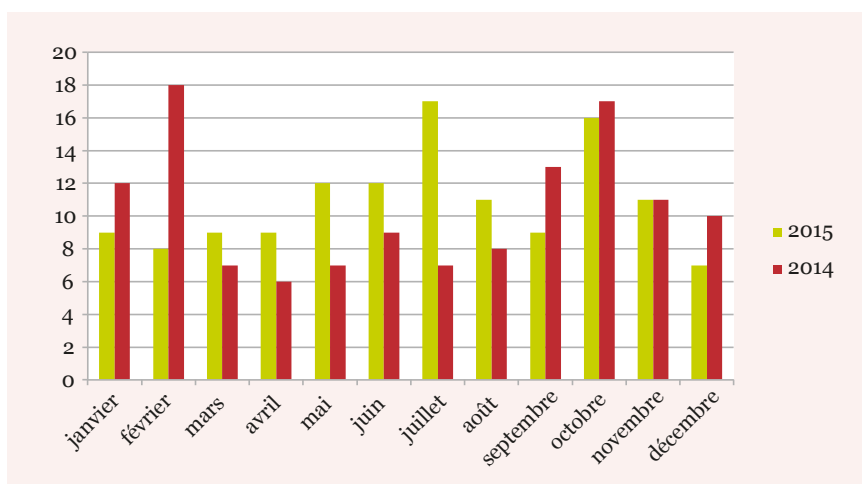
Figure 39 : Nombre d'offres d'emploi de cavalier d'entraînement déposées par mois pour les années 2014 et 2015



Source : équi-ressources, 2016

Les **cavaliers-soigneurs** semblent eux, plutôt recherchés à l'automne pour préparer les déboussages et la saison de valorisation des jeunes chevaux. Cependant, les mois de janvier, février, juin et juillet se démarquent également (Cf. figure 40). En 2015, les offres en CDD plus nombreuses en juillet et août traduisent un besoin accru en personnel pendant la période estivale.

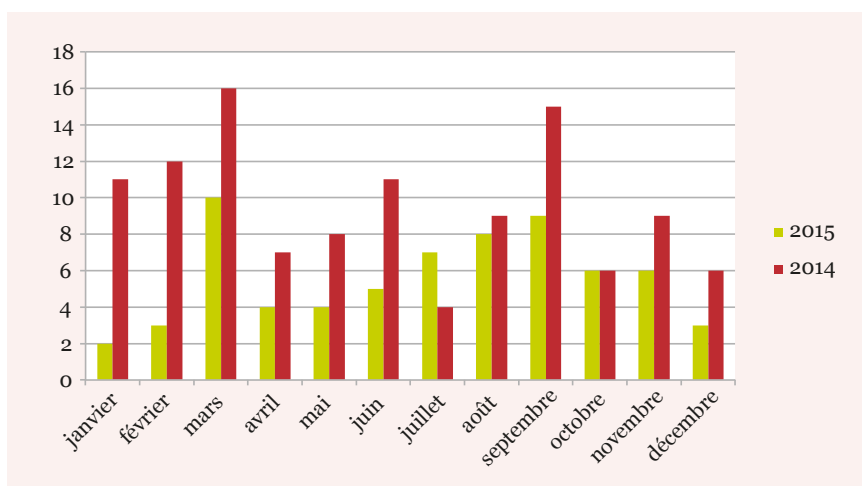
Figure 40 : Nombre d'offres d'emploi de cavalier-soigneur déposées par mois pour les années 2014 et 2015



Source : équi-ressources, 2016

Les offres d'emplois de **lad jockey/lad driver** semblent se concentrer en mars et en septembre. Le reste de l'année, la demande est relativement homogène (Cf. figure 41). En 2015, la part des CDD est plus importante en juin et juillet.

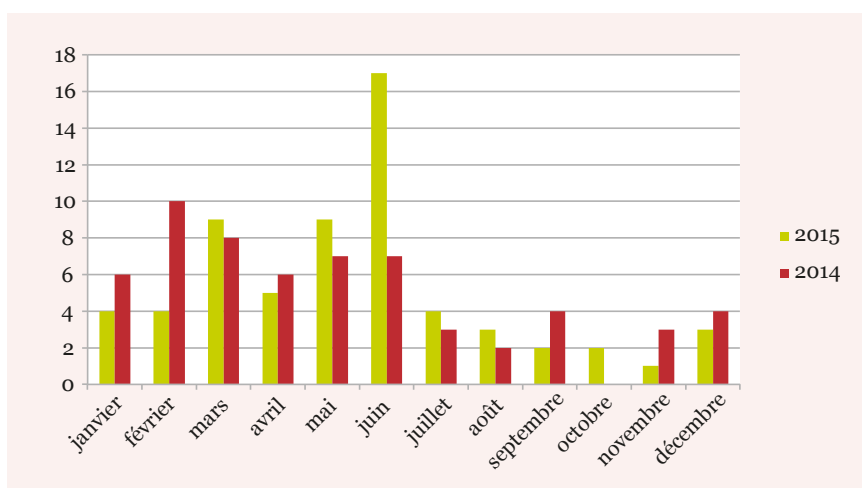
Figure 41 : Nombre d'offres d'emploi de lad jockey/lad driver déposées par mois pour les années 2014 et 2015



Source : équi-ressources, 2016

La première moitié de l'année est la période la plus dynamique en termes de recherche d'**accompagnateurs de tourisme équestre**. Le pic est atteint en juin, juste avant les vacances scolaires d'été (Cf. figure 42).

Figure 42 : Nombre d'offres d'emploi d'accompagnateur de tourisme équestre déposées par mois pour les années 2014 et 2015



Source : équi-ressources, 2016

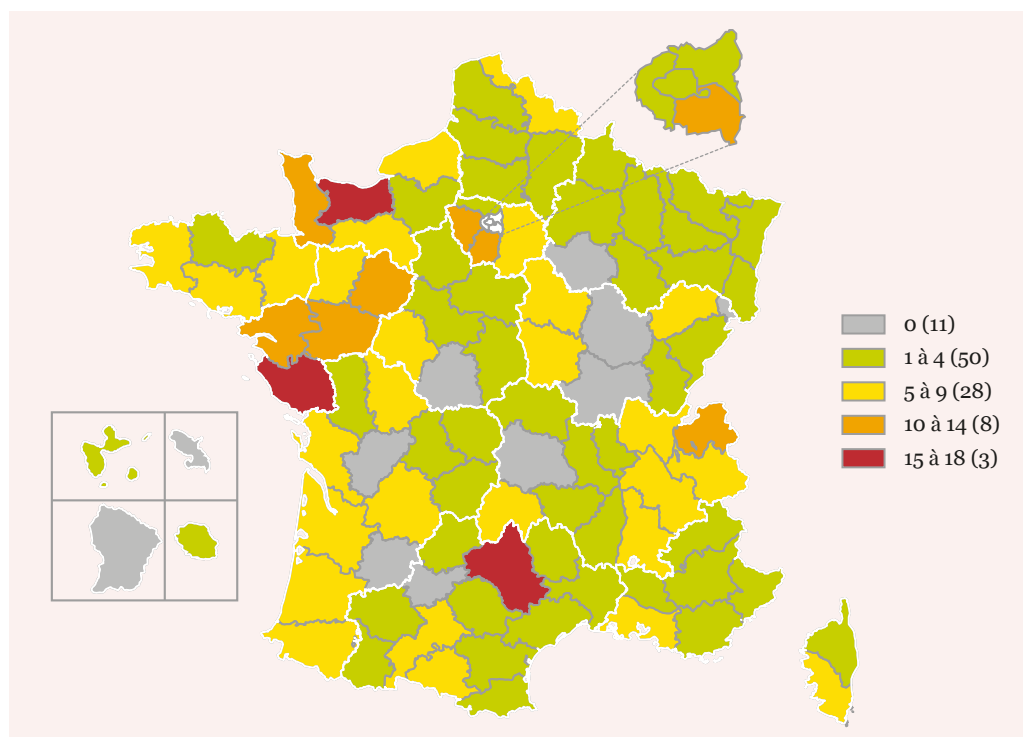
Il semble qu'il existe donc des périodes plus propices que d'autres pour trouver un emploi dans la filière équine sauf pour les palefreniers-garçons de cour.

2. Des bassins d'emploi qui suivent la régionalisation des secteurs d'activité

Le Nord-Ouest de la France et plus particulièrement la Normandie sont des régions qui recrutent (Cf. figures 43 à 49). Seules les offres d'emploi d'enseignant d'équitation sont déposées pour l'ensemble du territoire français.

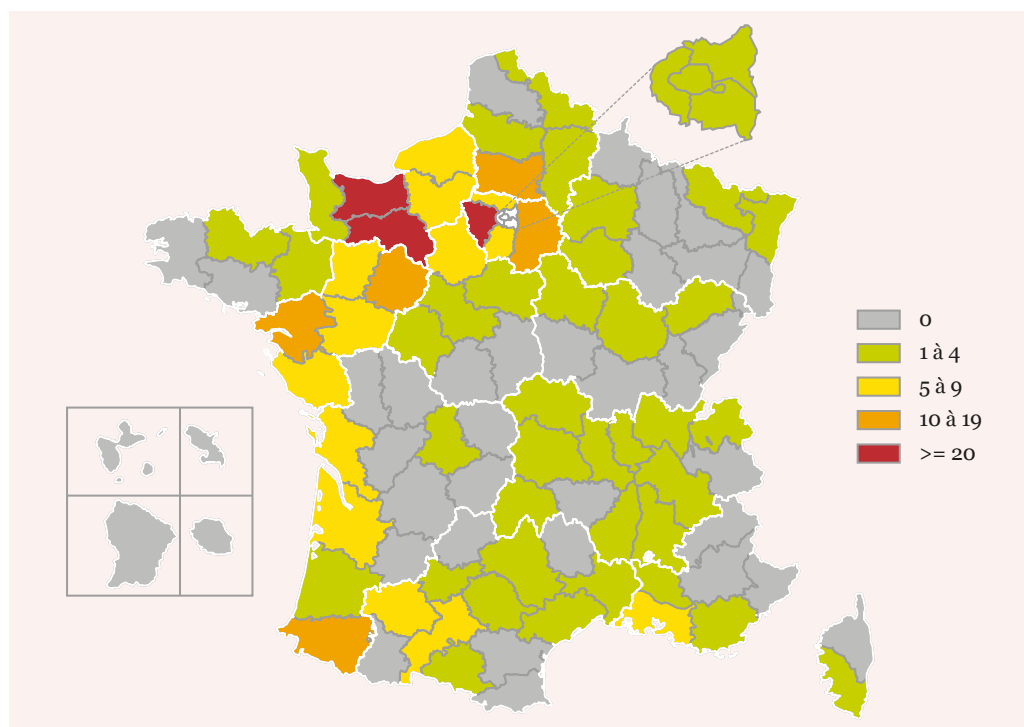
Les accompagnateurs de tourisme équestre sont demandés dans le Sud-Est de la France, les garçons de cour (secteur des courses hippiques) en Normandie et Pays de la Loire, les palefreniers-soigneurs (secteur sport/loisir) en Normandie et Ile de France, les assistants d'élevage (secteur des courses hippiques) en Normandie. Cette répartition rejoint celle des salariés cotisant à la MSA (Cf. Partie I]II]4] page 18).

Figure 43 : Répartition géographique des offres d'emploi d'enseignant d'équitation déposées en 2015 sur équi-ressources



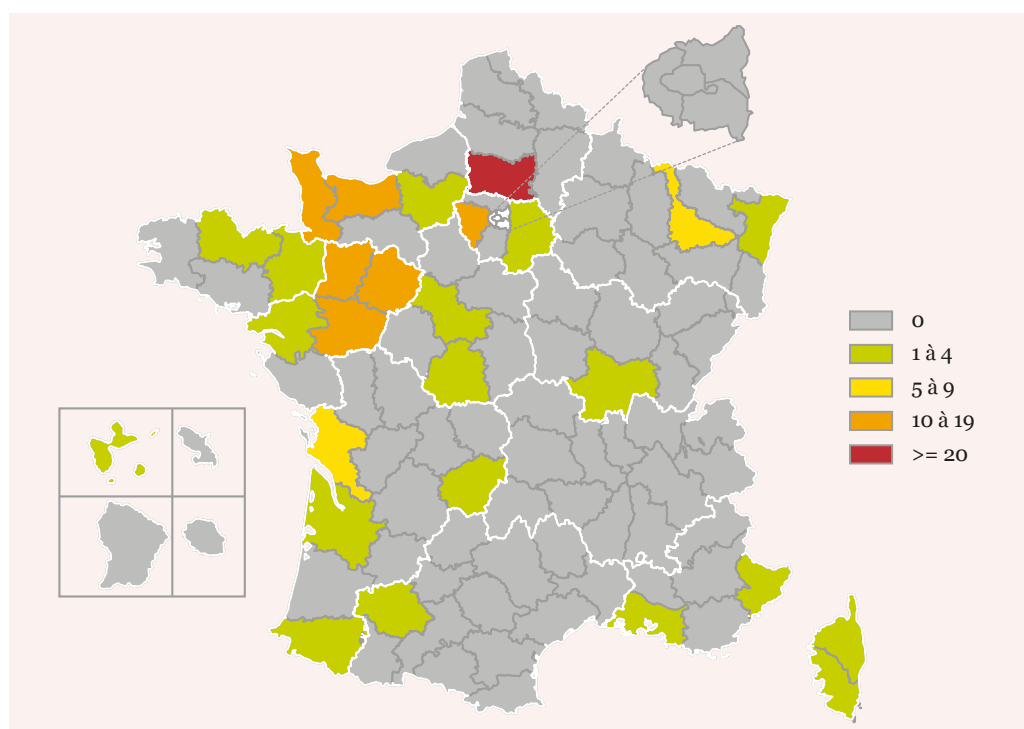
Source : équi-ressources, 2016

Figure 44 : Répartition géographique des offres d'emploi de palefrenier-garçon de cour déposées en 2015 sur équi-ressources



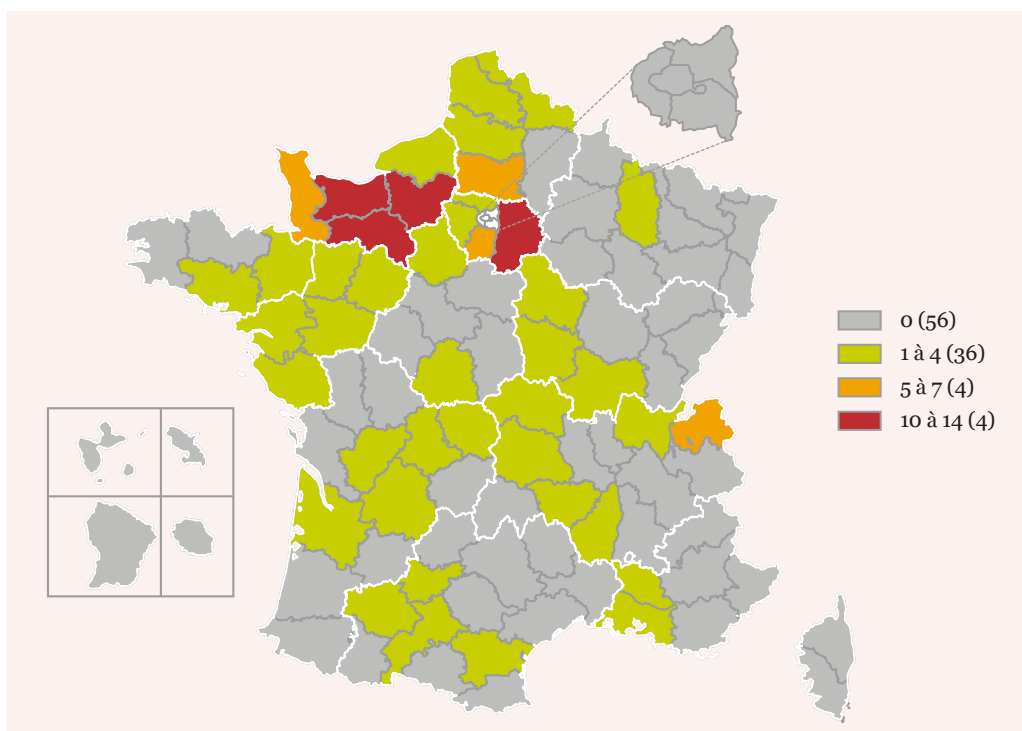
Source : équi-ressources, 2016

Figure 45 : Répartition géographique des offres d'emploi de cavalier d'entraînement déposées en 2015 sur équi-ressources



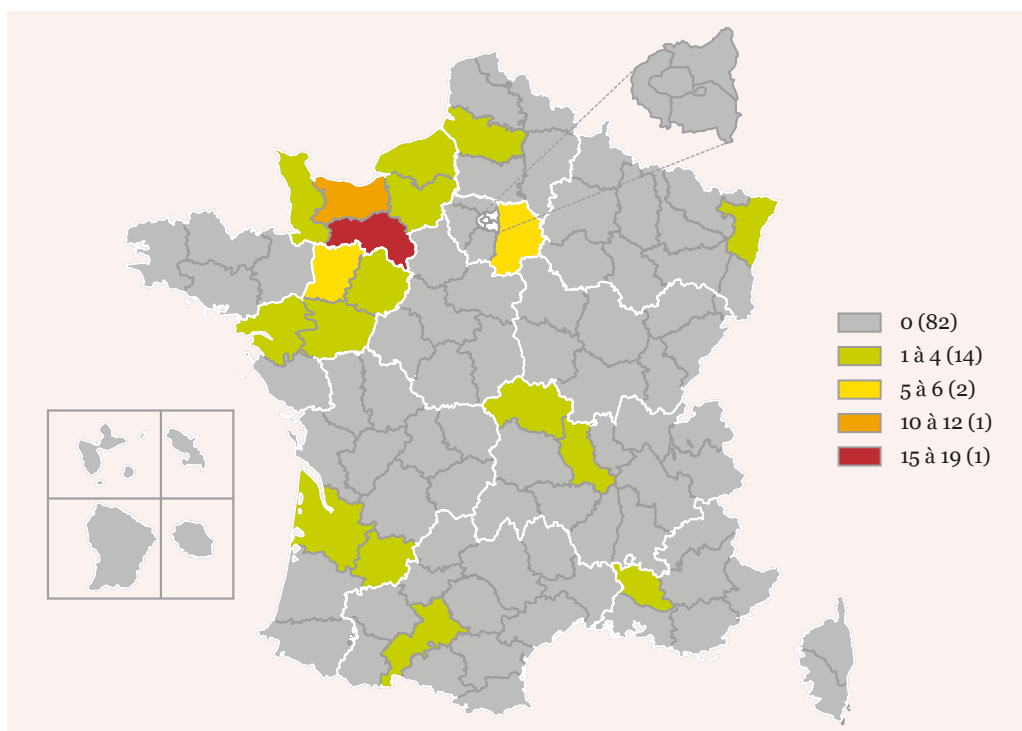
Source : équi-ressources, 2016

Figure 46 : Répartition géographique des offres d'emploi de cavalier soigneur déposées en 2015 sur équi-ressources



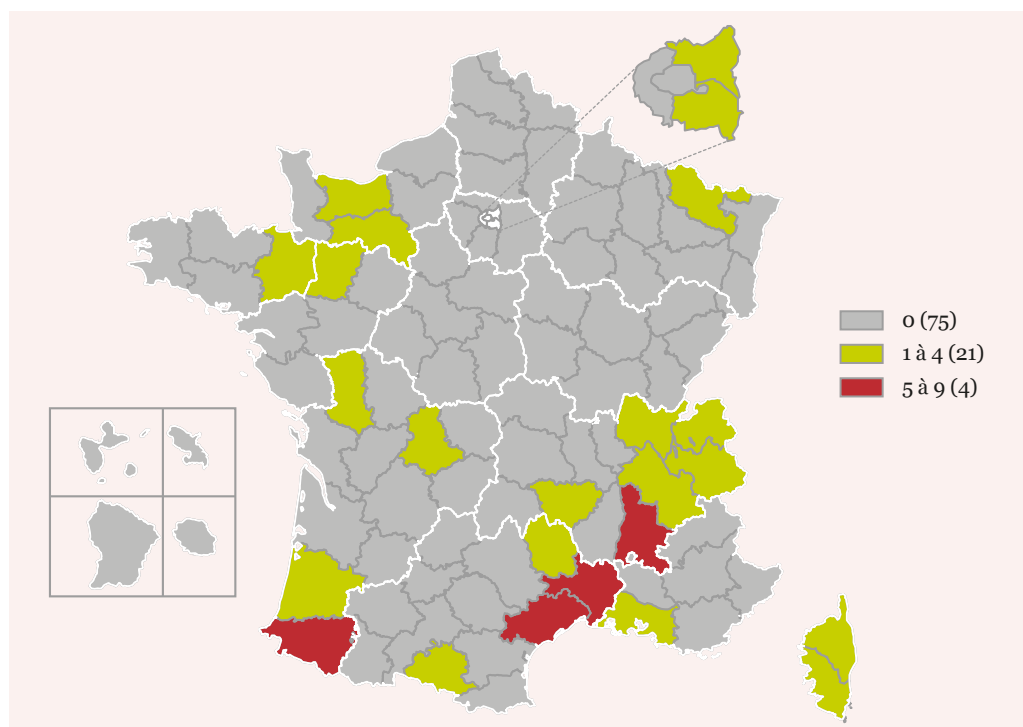
Source : équi-ressources, 2016

Figure 47 : Répartition géographique des offres d'emploi de lad jockey/lad driver déposées en 2015 sur équi-ressources



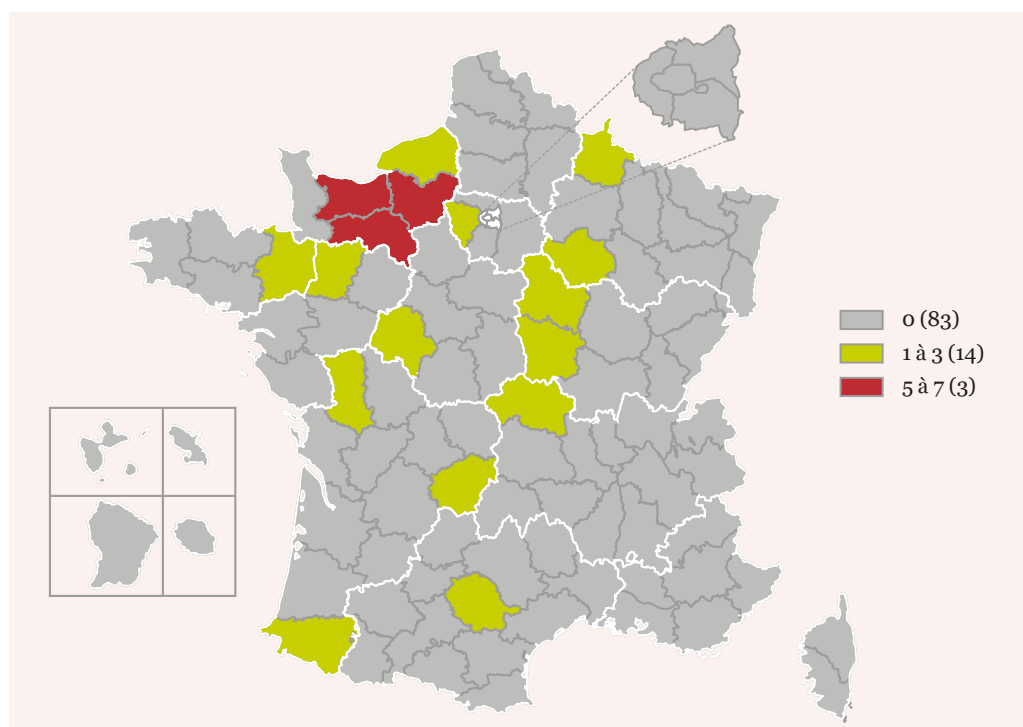
Source : équi-ressources, 2016

Figure 48 : Répartition géographique des offres d'emploi d'accompagnateur de tourisme équestre déposées en 2015 sur équi-ressources



Source : équi-ressources, 2016

Figure 49 : Répartition géographique des offres d'emploi d'assistant d'élevage déposées en 2015 sur équi-ressources



Source : équi-ressources, 2016

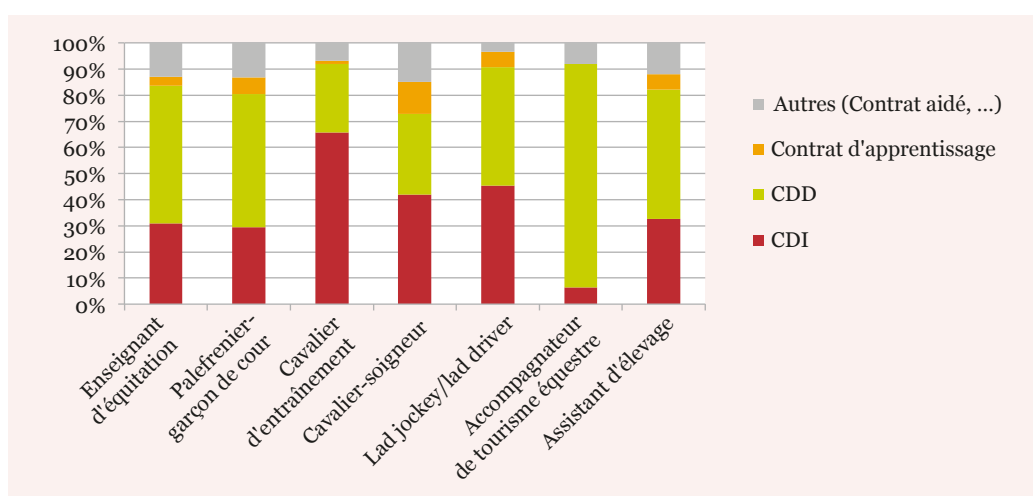
3. Une minorité de CDI proposés, sauf dans le secteur des courses hippiques

Parmi les 7 métiers étudiés, 5 offres d'emplois sur 10 proposent des postes en contrat à durée déterminée (y compris contrats d'apprentissage). Ces proportions correspondent à la caractérisation des contrats issue des fichiers salariés de la MSA (Cf. Partie 1]II]3] page 16).

Ce rapport varie en fonction du métier (Cf. figure 50). Les employeurs de cavaliers d'entraînement cherchent à fidéliser leurs équipes pour travailler leurs lots de chevaux. Ils proposent donc majoritairement des emplois en CDI. En revanche, même si certains accompagnateurs de tourisme équestre ont du travail toute l'année sur leur structure, la saisonnalité de ce métier induit une proportion forte d'offres d'emploi en CDD.

Les emplois de cavalier-soigneur, palefrenier et assistant d'élevage sont ceux qui se voient proposer le plus grand nombre de contrats d'apprentissage.

Figure 50 : Les types de contrats proposés par métier sur la période 2014-2015



Source : équi-ressources, 2016

4. L'expérience plus que la formation... à première vue !

Tout comme en 2013, pour les années 2014 et 2015, une expérience de 1 à 3 ans est fréquemment demandée (61% des offres d'emploi de lad jockey/lad driver, 59% des offres d'emploi de cavalier d'entraînement, 54% des offres d'emploi de palefrenier-garçon de cour, 54% des offres d'emploi d'assistant d'élevage, 49% des offres d'emploi de cavalier-soigneur).

Toutefois, les employeurs d'enseignants d'équitation et d'accompagnateurs de tourisme équestre sont ceux qui paraissent les plus détachés de ce critère.

Pour 6 employeurs sur 10, tous métiers confondus, la formation à détenir par le candidat n'est pas précisée. L'absence de référence n'est pas forcément synonyme de désintérêt pour la formation (Cf. Partie 3]III]2] page 67).

Les métiers d'enseignants d'équitation et d'accompagnateurs de tourisme équestre se distinguent en termes d'exigence de diplôme. En effet, 30% des employeurs d'enseignant d'équitation souhaitent que le candidat soit titulaire d'un BPJEPS et 54% l'exigent. Concernant les offres d'emploi d'accompagnateur de tourisme équestre, 57% des employeurs exigent un titre d'ATE ou un BPJEPS. Il est cependant évident que les candidats doivent avoir l'un de ces diplômes pour pouvoir enseigner ou encadrer légalement.

5. Des compétences recherchées très spécifiques selon les métiers

Malgré une absence d'exigence manifeste des employeurs sur les qualifications à détenir par leur futur salarié, les compétences, elles, sont plus précises (Cf. tableau 11). C'est notamment le cas pour les offres d'emploi d'assistant d'élevage, cavalier-soigneur, palefrenier-garçon de cour et enseignant d'équitation.

Tableau 11 : Les principales compétences souhaitées/exigées par les employeurs d'équi-ressources en 2014 et 2015

	Compétence principale	Compétence secondaire	Compétence tertiaire
Enseignant d'équitation	>= Galop 7	Travail à la longe	Permis BE
Palefrenier-garçon de cour	Conduite de tracteur	Utilisation et entretien du matériel agricole	Bricolage
Cavalier d'entraînement	>= Galop 7	Débourrage	
Cavalier soigneur	>= Galop 7	Travail à la longe	Débourrage
Lad jockey/lad driver	Débourrage	Conduite de tracteur	Permis BE
Accompagnateur de tourisme équestre	Anglais	Galop 5-6	
Assistant d'élevage	Techniques d'élevage	Conduite de tracteur	Poulinage

Source : équi-ressources, 2016

Pour le métier de lad driver/lad jockey, la polyvalence semble primordiale : capacité à travailler les chevaux mais aussi à utiliser le matériel agricole.

La possession du permis B est largement souhaitée pour chacun de ces métiers. Le permis BE est de plus en plus demandé, particulièrement chez les lad jockey/lad driver et les assistants d'élevage.

Les besoins en compétences linguistiques, notamment la maîtrise de l'anglais, concernent seulement les accompagnateurs de tourisme équestre.

Seul le métier d'enseignant d'équitation précise, dès le recrutement, le besoin en compétences informatiques (15% des employeurs en souhaitent), certainement afin d'être en mesure d'enregistrer les licences, de réaliser les engagements en concours, d'établir les factures, d'alimenter un site web, etc.

Les compétences en débourrage sont demandées dans les métiers des courses hippiques (cavalier d'entraînement, lad jockey/lad driver) et de cavalier-soigneur.

Le galop 7 est réclamé pour les enseignants d'équitation (obligatoire), les cavaliers-soigneurs et les cavaliers d'entraînement.

À retenir :

	Calendrier de recrutement	Principales zones de recrutement	Contrats majoritaires proposés	Expérience	Formation	Compétences recherchées
Enseignant d'équitation	Fév. à juin	Territoire national	CDD	Indifférent	BPJEPS souvent exigé	>= Galop 7 Longe Permis BE
Palefrenier-garçon de cour	Toute l'année	Île-de-France Normandie	CDD	1-3 ans	Indifférent	Conduite de tracteur Utilisation du matériel agricole Bricolage
Cavalier d'entraînement	Déc. – janv. – fév. et Sept. – oct.	Pays de la Loire Normandie Picardie	CDI	1-3 ans	Indifférent	>= Galop 7 Débourrage
Cavalier soigneur	Automne	Île-de-France Normandie	CDI	1-3 ans	Indifférent	>= Galop 7 Longe Débourrage
Lad jockey-lad driver	Mars Sept.	Normandie	CDD/CDI	1-3 ans	Indifférent	Débourrage Conduite de tracteur Permis BE
Accompagnateur de tourisme équestre	Jan. à juin	Sud-Est	CDD	Indifférent	ATE ou BPJEPS	Anglais Galop 5-6
Assistant d'élevage	Toute l'année + Août (secteur courses hippiques)	Normandie	CDD	1-3 ans	Indifférent	Technique d'élevage Conduite de tracteur Poulinage



III

Le profil des candidats

L'analyse suivante a été établie à partir d'une sélection d'offres d'emploi déposées en 2014 et 2015 concernant les 7 premiers métiers demandés par les employeurs. Elle vise à analyser les profils des postulants (Cf. tableau 12) et des candidats recrutés (Cf. tableau 13) afin d'identifier d'éventuelles carences en termes d'adéquation entre demande des employeurs et profils des candidats, ou encore de mettre en lumière des préférences de recrutement de la part des employeurs.

Tableau 12 : Le panel de candidats étudié – années 2014 et 2015 (en nombre)

Métier	
Enseignant d'équitation	3 501
Palefrenier-garçon de cour	5 132
Cavalier d'entraînement	2 095
Cavalier soigneur	3 624
Lad jockey/lad driver	967
Accompagnateur de tourisme équestre	871
Assistant d'élevage	1 509

Source : équi-ressources, 2016

Tableau 13 : Le panel de candidats retenus étudié – années 2014 et 2015 (en nombre)

Métier	
Enseignant d'équitation	301
Palefrenier-garçon de cour	334
Cavalier d'entraînement	159
Cavalier soigneur	131
Lad jockey/lad driver	61
Accompagnateur de tourisme équestre	63
Assistant d'élevage	42

Source : équi-ressources, 2016

1. Le candidat-type : une femme résidant dans le Nord-Ouest de la France dont le profil est en adéquation avec les exigences des employeurs

Une majorité de femmes parmi les candidats ...

7 candidats sur 10 ayant postulé à une offre d'emploi sont des femmes.

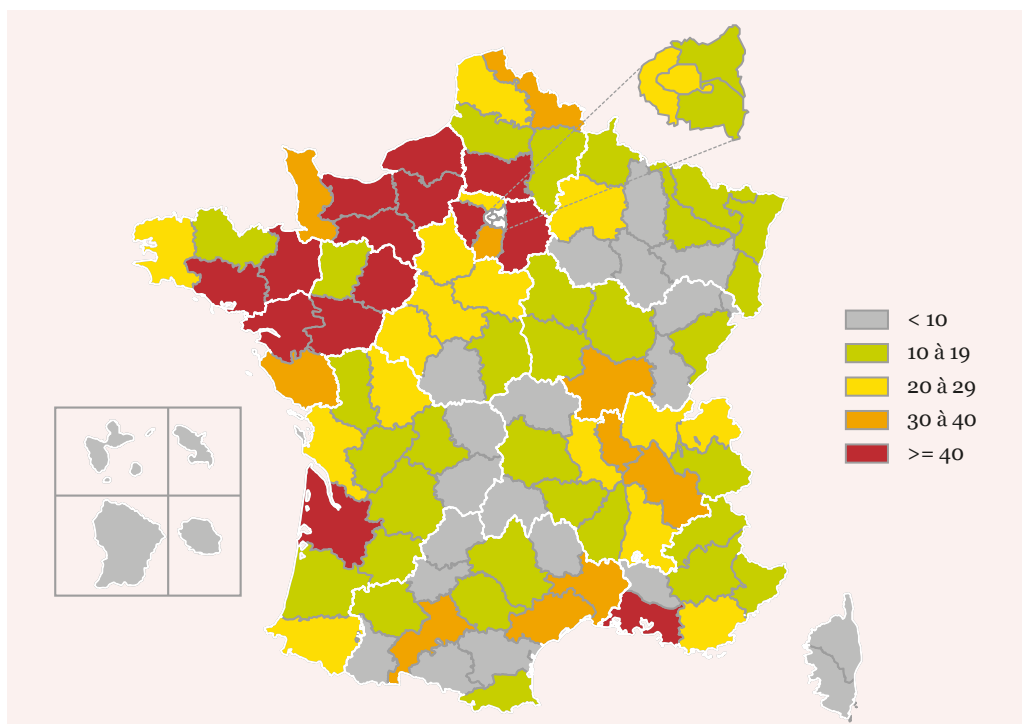
Les métiers d'accompagnateur de tourisme équestre et d'enseignant d'équitation sont les plus visés par ce public. Aussi, la moitié des postulants au métier de lad jockey/lad driver sont des femmes.

... localisés dans le Nord-Ouest de la France

La majorité des candidats est originaire du Nord-Ouest de la France. Cependant, leur répartition géographique est plus homogène que celle des offres d'emploi. L'attractivité de la filière équine est ici à nouveau démontrée : des candidats en recherche d'emploi sont présents dans chaque département (Cf. figures 51 à 57).

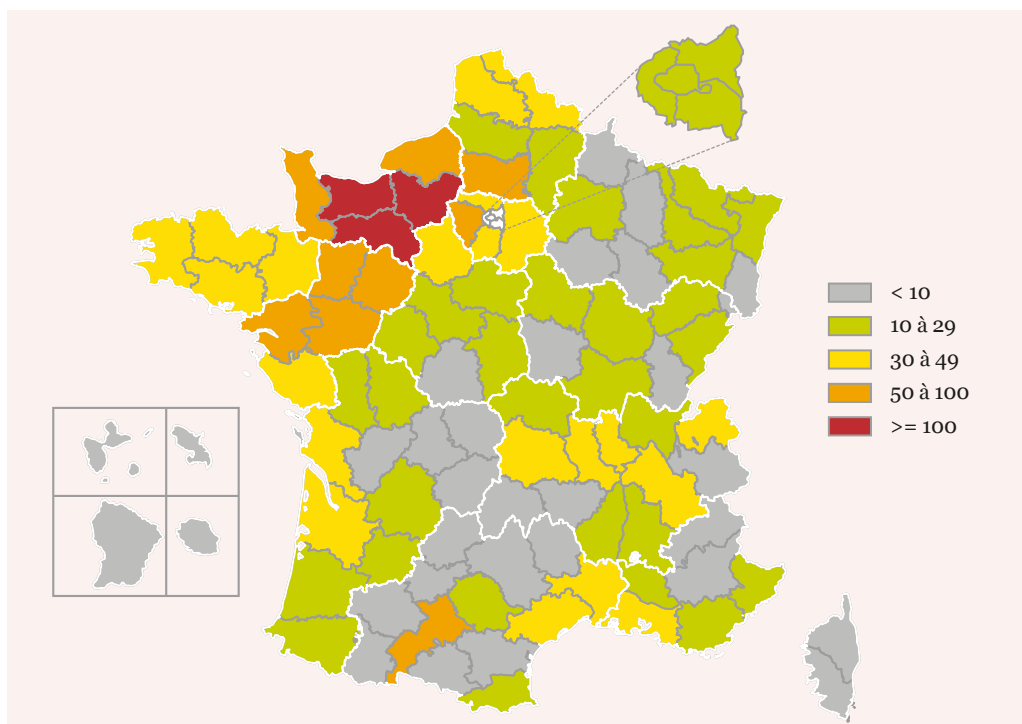
Tout comme pour les offres d'emploi, de nombreux candidats aux postes d'accompagnateur de tourisme équestre vivent dans le Sud-Est de la France.

Figure 51 : Répartition géographique des candidats aux postes d'enseignant d'équitation en 2015



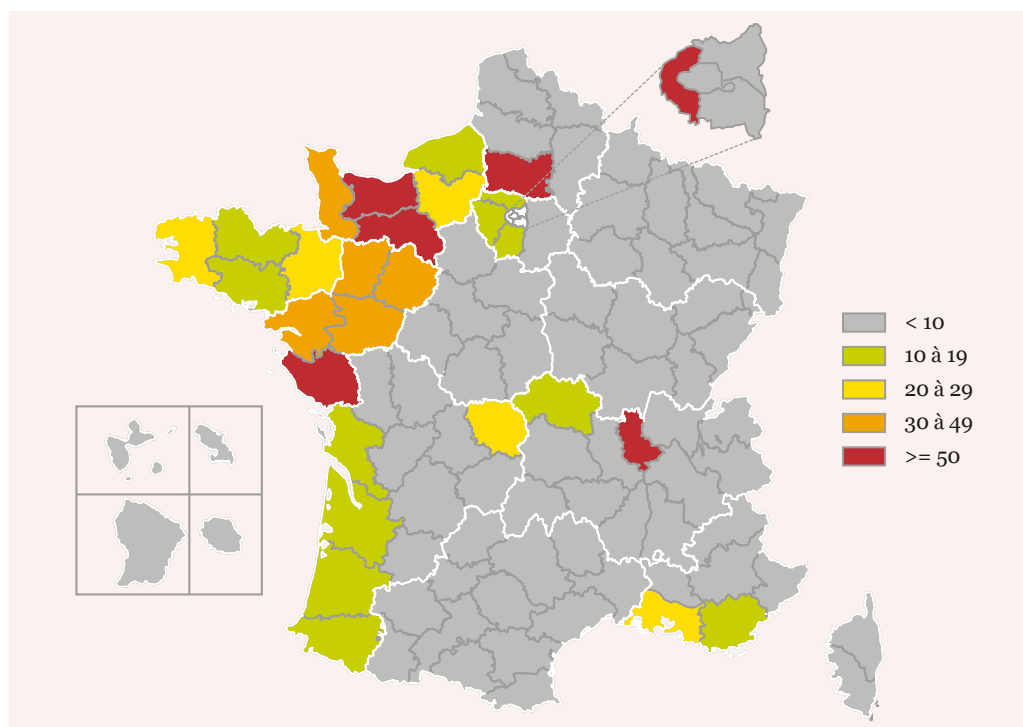
Source : équi-ressources, 2016

Figure 52 : Répartition géographique des candidats aux postes de palefrenier-garçon de cour en 2015



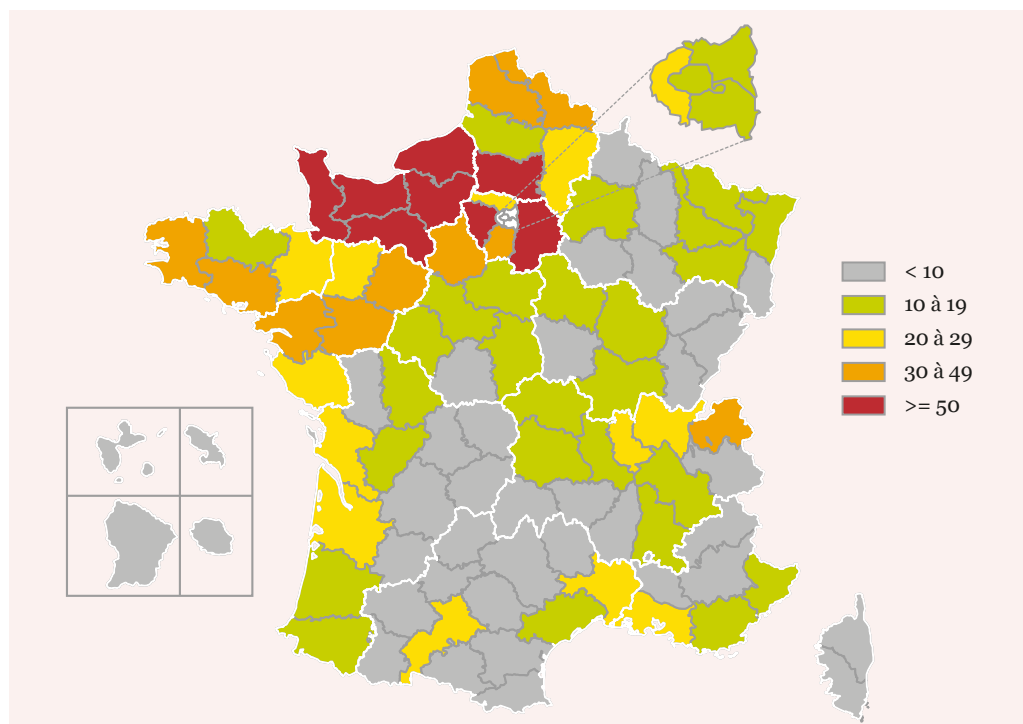
Source : équi-ressources, 2016

Figure 53 : Répartition géographique des candidats aux postes de cavalier d'entraînement en 2015



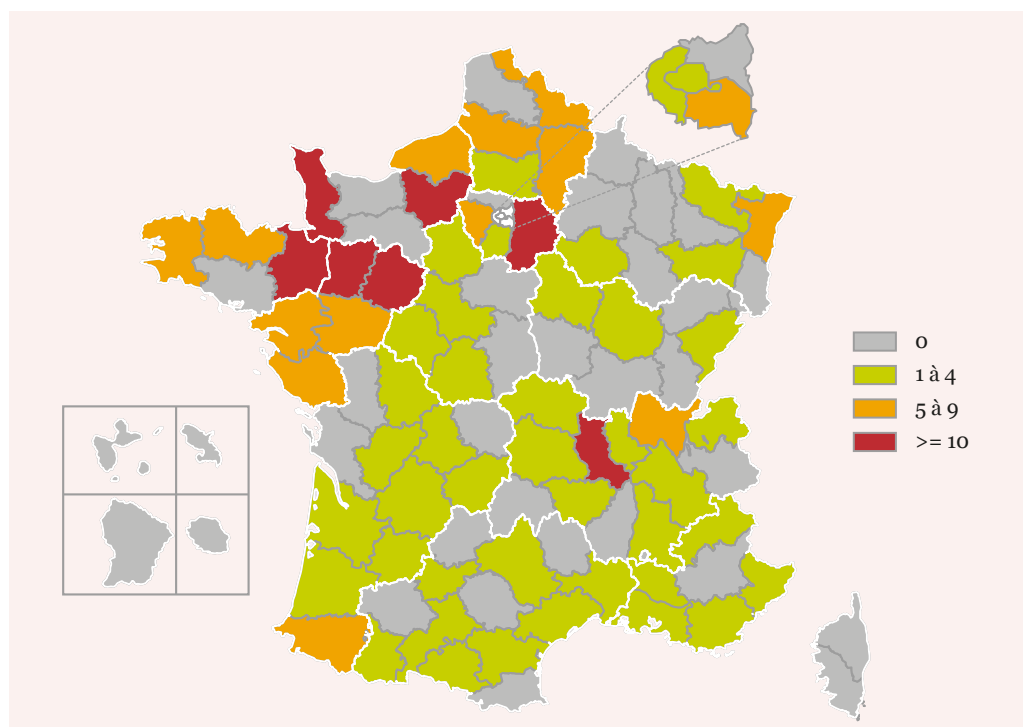
Source : équi-ressources, 2016

Figure 54 : Répartition géographique des candidats aux postes de cavalier-soigneur en 2015



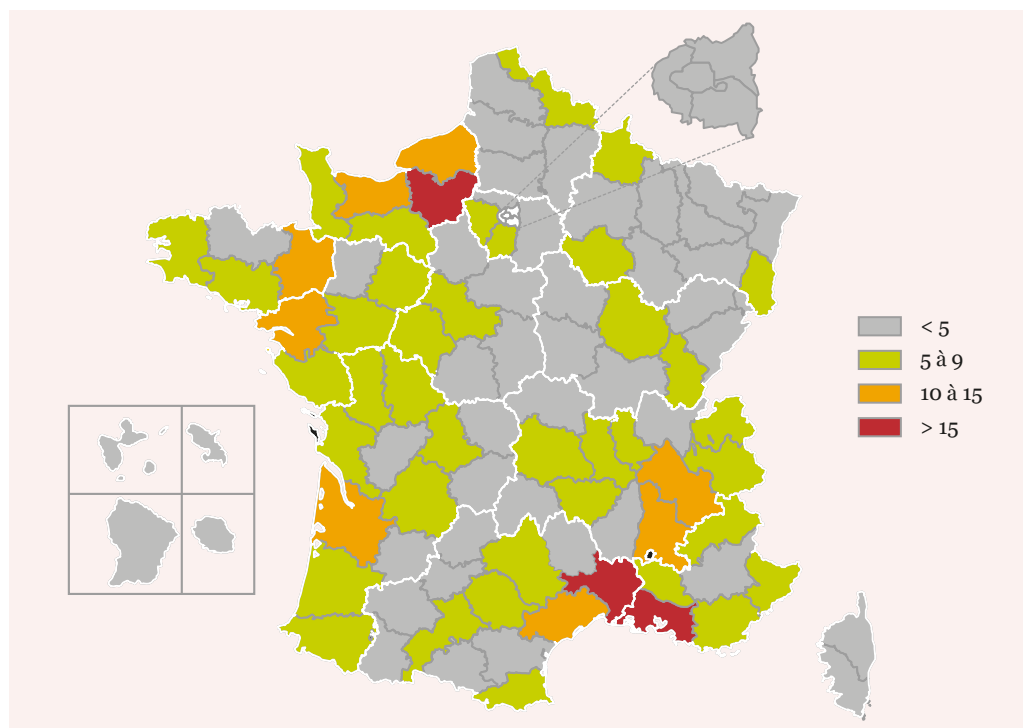
Source : équi-ressources, 2016

Figure 55 : Répartition géographique des candidats aux postes de lad jockey/lad driver en 2015



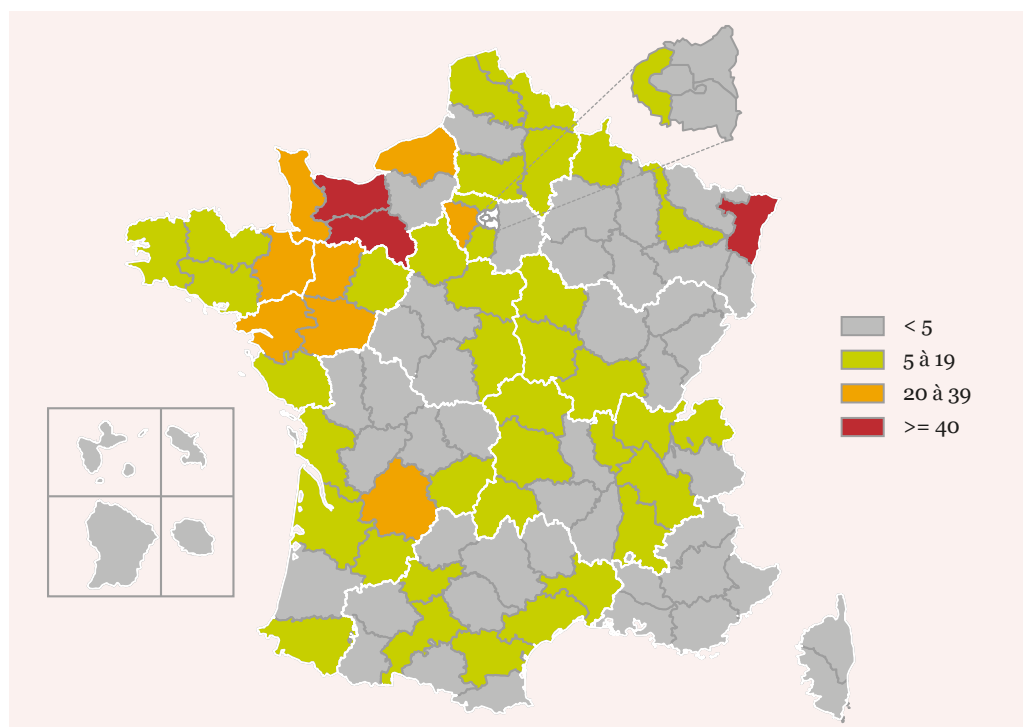
Source : équi-ressources, 2016

Figure 56 : Répartition géographique des candidats aux postes d'accompagnateur de tourisme équestre en 2015



Source : équi-ressources, 2016

Figure 57 : Répartition géographique des candidats aux postes d'assistant d'élevage en 2015



Source : équi-ressources, 2016

Des candidats systématiquement titulaires de titres et/ou diplômes spécifiques à la filière équine

Concernant les métiers pour lesquels il existe des obligations de diplômes, la demande des employeurs semble être satisfaite :

- parmi les candidats aux postes d'enseignant d'équitation mentionnant leurs diplômes, 80% possèdent le BPJEPS ;
- parmi les candidats aux postes d'accompagnateur de tourisme équestre mentionnant leurs diplômes, 39% possèdent le BPJEPS et 28% l'ATE (un candidat pouvant posséder les deux diplômes).

Concernant les 5 autres métiers pour lesquels la demande des employeurs est moins précise, les candidats possèdent essentiellement des diplômes de niveaux V et IV : CAPA, BEPA, Bac professionnels et/ou BPJEPS pour la plupart.

Des compétences en adéquation avec la demande des employeurs

Les compétences en informatique, anglais et niveau d'équitation semblent concorder entre la demande des employeurs et le profil des candidats (Cf. tableau 14). Cependant, les compétences techniques jugées par les examens fédéraux (galops) ne correspondent pas aux compétences techniques recherchées par les employeurs (autonomie, travail des jeunes chevaux...). Ce critère est donc à nuancer dans cette analyse.

Les candidats du secteur sport/loisir (enseignant d'équitation, cavalier-soigneur) sont pour la moitié d'entre eux détenteurs du permis BE. La détention de ce permis est beaucoup plus rare chez les candidats aux métiers de lad jockey/lad driver et d'assistant d'élevage.

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

	Informatique		Anglais		Galop 5/6-7		Permis BE	
	employeurs	candidats	employeurs	candidats	employeurs	candidats	employeurs	candidats
Enseignant d'équitation	15%	80%			51%	84 %	26%	41%
Cavalier d'entraînement					36%	43 %		
Cavalier soigneur					64%	64 %	27%	54%
Lad jockey/Lad driver							25%	13%
Accompagnateur de tourisme équestre			43%	75%	27%	64 %		
Assistant d'élevage							31%	25%

Source : équi-ressources, 2016

Lecture : pour les postes d'enseignant d'équitation en 2014 et 2015, 15% des employeurs souhaitent des compétences en informatique pour leur futur salarié et 80% des candidats postulant les détiennent.

2. Les candidats retenus : la formation, un critère finalement important pour les employeurs

Une majorité de femmes retenues sauf dans le secteur des courses hippiques

6 candidats retenus sur 10 sont des femmes. On constate cependant que le pourcentage de femmes recrutées est inférieur de 7 points au pourcentage de femmes postulant. Les taux d'embauche des femmes les plus bas concernent les offres d'emploi de cavalier d'entraînement (47%) et de lad driver/lad jockey (28%). Les employeurs semblent davantage s'orienter vers un public masculin. Au contraire, pour les postes d'enseignant d'équitation et d'accompagnateur de tourisme équestre, les profils féminins correspondent aux attentes des employeurs.

De jeunes recrutés

La moyenne d'âge des candidats recrutés est de 29 ans. Les accompagnateurs de tourisme équestre recrutés sont les plus âgés (32 ans) contrairement aux cavaliers-soigneurs, qui sont les plus jeunes (26 ans).

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

La majorité des candidats ayant pourvu une offre d'emploi et mentionnant leur diplôme sur leur CV disposent au minimum de la formation correspondant à l'emploi (Cf. tableau 15). Malgré le fort taux d'indifférence des employeurs à ce critère (Cf. Partie 3][1][4] page 59), la formation est une donnée importante sur laquelle les recruteurs s'appuient.



Tableau 15 : Les niveaux de formation des candidats recrutés

	Niveau V	Niveau IV	Niveau III	Niveau II	Niveau I	Non renseigné	Aucun
Enseignant d'équitation	2%	57%	13%	5%	10%	12%	1%
Palefrenier-soigneur	27%	35%	9%	1%	3%	23%	2%
Cavalier d'entraînement	30%	31%	8%	1%	1%	25%	4%
Cavalier-soigneur	9%	46%	14%	6%	3%	17%	5%
Lad jockey/Lad driver	54%	30%	3%	2%	0%	11%	0%
Accompagnateur de tourisme équestre	3%	57%	3%	13%	2%	22%	0%
Assistant d'élevage	28%	31%	38%	3%	0%	0%	0%

Source : équi-ressources, 2016

Lecture : Parmi les candidats 2014 et 2015 retenus à un poste d'enseignant d'équitation, 2% ont le niveau V, 57% le niveau IV, 13% le niveau III, 5% le niveau II, 10% le niveau I, 12% n'ont pas renseigné le niveau de formation acquis et 1% sont sans niveau de qualification

Les candidats retenus dans les métiers des courses hippiques (cavalier d'entraînement et lad jockey/lad driver) sont majoritairement titulaires d'une formation de niveau V. Les candidats retenus aux postes d'assistant d'élevage ont, pour la plus grande part d'entre eux, un diplôme de niveau III (BTS Productions animales/Analyse et conduite des systèmes d'exploitation). Les palefreniers-soigneurs sont souvent surdiplômés à leur poste, sûrement du fait de l'entrée par le bas de l'échelle encore d'usage dans la filière équine.

Des compétences en adéquation avec les besoins des employeurs

Le galop 7 étant obligatoire pour enseigner et le galop 6 pour être accompagnateur de tourisme équestre, le niveau d'équitation est bien une priorité pour les employeurs. En revanche, concernant le permis BE, les employeurs semblent abaisser leurs exigences sauf pour les postes d'enseignant d'équitation (Cf. tableau 16).

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

Métiers	Galop 5-6			Galop 7 et plus			Permis BE		
	Employeurs	Candidats retenus	Candidats	Employeurs	Candidats retenus	Candidats	Employeurs	Candidats retenus	Candidats
Enseignant d'équitation				51%	87%	84%	26%	39%	41%
Cavalier d'entraînement				35%	43%	43%			
Cavalier-soigneur				64%	76%	64%	27%	25 %	54%
Accompagnateur de tourisme équestre	27%	78%	64 %						
Lad jockey/Lad driver							25%	18%	13%
Assistant d'élevage							31%	17%	25%

Source : équi-ressources, 2016

Lecture : pour les postes d'enseignant d'équitation en 2014 et 2015, 51% des employeurs souhaitent la détention du Galop 7 voire plus pour leur futur salarié, 87% des candidats retenus le détiennent alors que 84% des candidats postulant le détenaient.

À retenir :

- Une filière attractive qui compte des candidats sur tout le territoire français, en majorité des femmes, détenant des diplômes et titres spécifiques équins et dont les compétences correspondent à la demande des employeurs, exceptées en termes de détention de permis BE surtout chez les lad driver/lad jockey et les assistants d'élevage.
- Le taux d'embauche des femmes postulant dans le secteur des courses hippiques est faible, contrairement au secteur sport/loisir.
- Malgré le fort taux d'indifférence des employeurs sur le niveau de formation à avoir lors du dépôt de leur offre d'emploi, le diplôme détenu par les candidats est une donnée importante sur laquelle ils s'appuient lors du recrutement.
- 4 palefreniers-soigneur sur 10 sont surdiplômés.
- Les assistants d'élevage sont souvent détenteurs d'un diplôme de niveau III (BTS Productions animales/Analyse et conduite des systèmes d'exploitation).
- Le permis BE est un argument important pour les enseignants d'équitation en recherche d'emploi.



IV Les tensions sur le marché du travail dans la filière équine

Le rapprochement entre offres d'emploi et candidatures traitées par équi-ressources permet une première visualisation des tensions de ce marché, complétée par les informations que font remonter les employeurs auprès des conseillers d'équi-ressources.

Deux critères peuvent être retenus :

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

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

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

1. Une filière attractive où les candidats ne manquent pas

Pour tous les métiers présentés sur la base de données d'équi-ressources, il y a plus de candidatures que d'offres d'emploi (**taux de tension < 0,8**). Les employeurs ont un large choix de candidats selon la méthode d'interprétation de Pôle emploi⁴⁶. L'insuffisance quantitative de main d'œuvre ne concerne pas la filière qu'on peut qualifier d'attractive.

Parmi les 7 métiers vus précédemment, le métier d'assistant d'élevage arrive en tête avec 40 candidatures/offre en moyenne en 2015. Le métier de cavalier-soigneur arrive en 2^e position avec 37 candidatures/offre.

Quelques offres d'emploi reçoivent moins de 5 candidatures voire aucune. Dans la majorité des cas, le recrutement est urgent, les candidats sont réactifs et les employeurs trouvent parmi les premières candidatures reçues (ATE, enseignant d'équitation, animateur). Des offres spécifiques peuvent être victimes de tensions notamment lorsqu'elles exigent une compétence singulière (enseignement de l'équitation western, encadrement de personnes relevant d'un handicap, ski-joëring, ...), lorsqu'elles sont situées dans des départements ou pays pouvant être jugés peu attractifs et/ou demandant une mobilité des candidats (Ariège, Corse, DOM-TOM, Égypte, ...) ou que les employeurs sont à la recherche de candidats éligibles à des contrats ou types de prestations particuliers (contrat aidé, ...).

Le métier de maréchal-ferrant se distingue par le fait que 2/3 des offres d'emploi reçoivent moins de 5 candidatures. Les emplois salariés dans ce métier se font cependant rares et cette analyse porte sur 23 offres d'emploi déposées en 2015. En maréchalerie, l'objectif premier des sortants de formation reste l'installation et les candidats au salariat, comme les offres d'emploi, se font rares.

Face à ces nombreuses candidatures, les employeurs recrutent-ils pour autant un salarié suite à la parution de leur offre ? Même s'il y a toujours des employeurs qui ne trouvent pas le candidat adéquat (**taux de satisfaction < 1**), en moyenne, sur équi-ressources, 7 offres d'emploi sur 10 aboutissent à un recrutement dans les 6 semaines (tous métiers confondus). Ce délai moyen de recrutement est à relativiser dans le sens où de plus en plus d'employeurs s'y prennent à l'avance pour trouver leurs salariés ; il en est du coup d'autant plus rallongé. Le tableau 17 reprend ces délais de recrutement par métier ainsi que la proportion de candidats équi-ressources retenus.

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

Tableau 17 : Les délais moyens de recrutement et la proportion de candidats équi-ressources retenus par métier en 2014 et 2015

Métier	Délai de recrutement (en semaines)	Part de candidats équi-ressources parmi les candidats retenus (%)
Lad jockey-Lad driver	6	54
Palefrenier-garçon de cour	5	59
Cavalier professionnel de sport équestre	6,5	62
Responsable d'écurie	6	56
Accompagnateur de tourisme équestre	6	51
Enseignant d'équitation	6	57
Agent d'entretien-ouvrier agricole	7	47
Assistant d'élevage	7	61
Cavalier d'entraînement/débourrage-pré entraînement	7	60
Groom-garçon de voyage	9	41
Animateur soigneur	5	41
Responsable d'élevage	6	67
Cocher meneur	9	50
Maréchal-ferrant	7	29

Source : équi-ressources, 2016

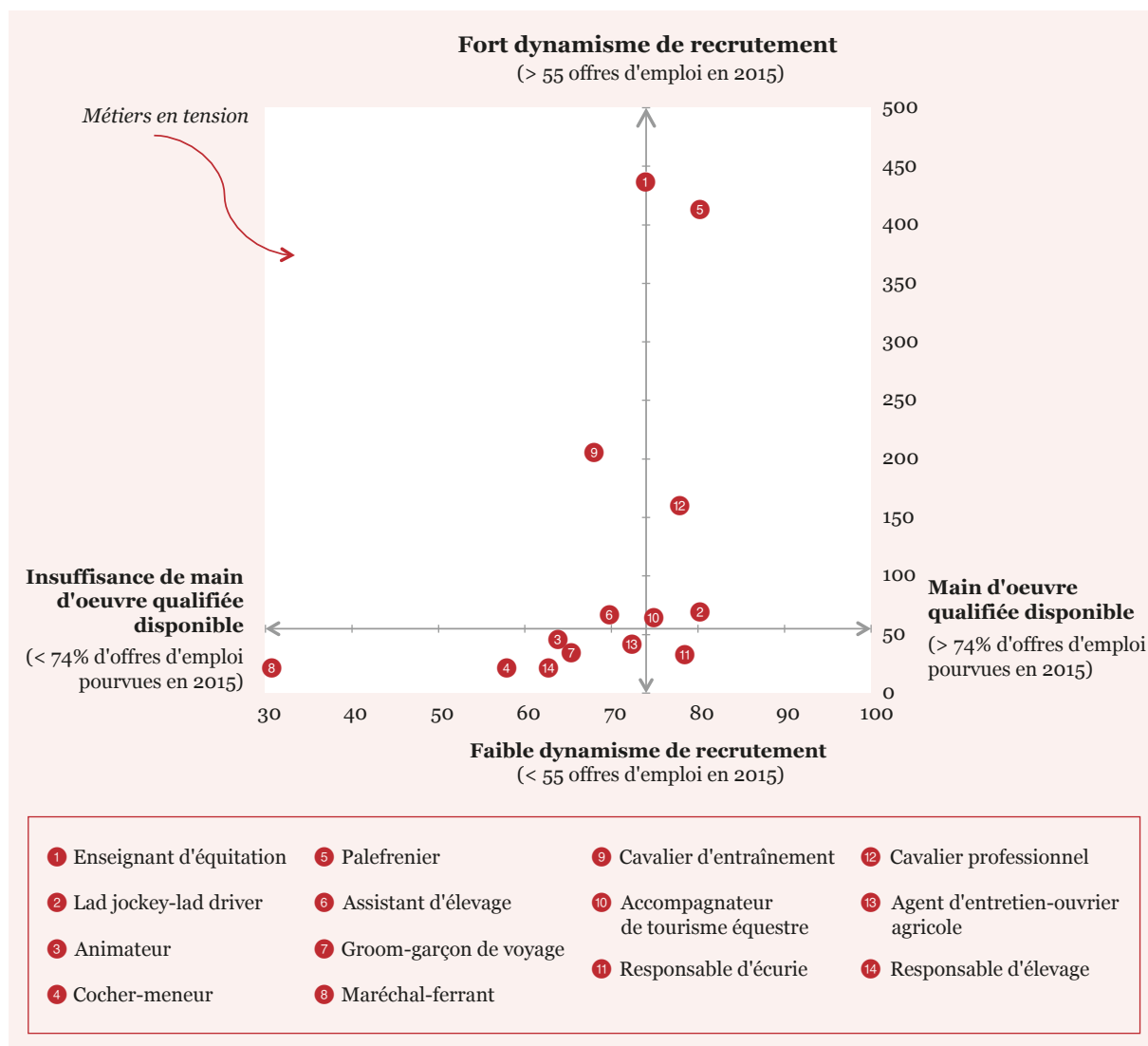
A titre de comparaison, en France, en 2015, tous secteurs d'activité confondus, sur les 1 739 300 projets de recrutement⁴⁷, 190 000 offres d'emploi n'ont pas été pourvues soit environ 9 offres d'emploi sur 10 qui aboutissent à un recrutement. Les employeurs renoncent à recruter soit parce que le besoin de recruter a disparu (34%), soit car ils ne trouvent pas de candidat(e)s adéquat(e)s (50%) ou soit faute de budget (16%)⁴⁸.

Parmi les 14 métiers les plus demandés sur équi-ressources, les offres d'emploi de lad jockey/lad driver sont les mieux satisfaites : 8 offres d'emploi sur 10 ont été pourvues, que ce soit par un candidat équi-ressources ou par un candidat autre (bouche-à-oreille, réseau, pôle emploi, ...) (Cf. figure 58).

47 Enquête Besoin en Main-d'œuvre 2015-Présentation de l'enquête, Pôle Emploi, 2015

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

Figure 58 : Classement des 14 premiers métiers demandés en 2015 selon le taux de satisfaction des offres d'emploi et leur dynamisme de recrutement



Source : OMEFFE, 2016

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

D'après les remontées terrain, en plus des 3 métiers évoqués plus haut, 4 autres rencontrent des difficultés de recrutement même s'ils ne sont pas en tension : maréchal-ferrant, cocher-meneur, groom-garçon de voyage et cavalier de sport.

2. Des tensions qualitatives néanmoins ressenties pour 7 métiers

Cavalier de débouillage-pré-entraînement et entraînement de chevaux de courses : des niveaux en équitation trop faibles par rapport aux exigences des employeurs

En 2015, la moyenne du nombre de candidatures par offre d'emploi est de 27 candidats. Or, 6 offres d'emploi sur 10 aboutissent à un recrutement.

Pour ces métiers, la situation se dégrade. Les employeurs, malgré les candidatures reçues, rencontrent des difficultés de recrutement.

La première est de trouver des jeunes attirés par le milieu des courses hippiques. Les candidats motivés font de plus en plus défaut en nombre à certains endroits (Pays de la Loire par exemple).

La deuxième difficulté concerne le manque de compétences des candidats en équitation classique. Davantage de pratique à cheval s'avère toujours nécessaire dans les cursus de formation ainsi que des approfondissements en travail des jeunes chevaux/débouillage/pré-entraînement.

Le débouillage/pré-entraînement n'est toujours pas reconnu officiellement dans le secteur des courses hippiques mais rentre de plus en plus dans les mœurs : l'activité s'est beaucoup développée et une réelle demande se fait sentir chez les entraîneurs. Quelques formations spécifiques voient le jour mais connaissent des difficultés à se développer (financement, recherche de partenaires...).

Pour finir, les candidats aux postes sont souvent des femmes (tendance confortée par la forte féminisation des apprentis, ces dernières années, en formation de cavalier d'entraînement (+13% de femmes entre 2011 et 2014)). Or, le taux d'embauche des femmes dans ce secteur est faible, contrairement au secteur sport/loisir.

Les métiers de l'élevage : des formations trop théoriques et pas assez spécifiques

D'après l'enquête « Assistant et responsable d'élevage : les besoins de la filière en cadres intermédiaires » réalisée en 2014 par équi-ressources⁴⁹, les éleveurs interrogés relèvent une grande hétérogénéité des candidatures : font défaut soit les compétences (permis BE en particulier), soit l'expérience, soit les qualités de sérieux et de motivation indispensables aux postes (idéalisations du métier).

Ils considèrent que les formations CAPA Palefrenier-soigneur, Baccalauréat Professionnel CGEH, BTS Productions Animales sont utiles pour la connaissance théorique mais insuffisantes pour la pratique (manque de travaux en situation réelle, nombre limité de chevaux en centre de formation, législation du travail qui ne donne pas accès à certaines expériences comme les veilles de poulins lors des stages...). Les jeunes diplômés ont alors des compétences trop faibles en matière de manipulation des animaux en toute sécurité et en premiers soins.

Aussi, les candidats retenus sont souvent détenteurs d'un diplôme de niveau III (BTS Productions animales/Analyse et conduite des systèmes d'exploitation). Or, selon les employeurs, cette formation est trop faiblement spécialisée « équine ».

Cavalier professionnel de sport équestre⁵⁰ : des performances en compétition primordiales

L'enquête « Cavalier professionnel : emploi, métiers et formations » réalisée en 2014 par équi-ressources⁵¹ ciblait les employeurs potentiels de cavaliers professionnels de sports. Les formations nécessaires les plus citées sont le BPJEPS, le DEJEPS, le DESJEPS et le CS « Education et travail des jeunes équidés ». L'enseignement peut-être présent dans la vie du cavalier professionnel (coaching) ou lors d'une reconversion. Cependant, le cavalier de sport doit avant tout posséder un très bon niveau d'équitation. 65% des employeurs enquêtés considèrent l'expérience en compétition et le classement régulier en cycle classique jeunes chevaux comme indispensables.

49 Échantillon : 67 entreprises employant un ou des assistants d'élevage, 25 entreprises employant des responsables d'élevage.

50 Le cavalier professionnel de sport équestre est la personne qui valorise les chevaux et jeunes chevaux en compétition

51 Échantillon : 350 employeurs ayant déposé une offre d'emploi de « cavalier sport » sur la plateforme équi-ressources, 150 gérants d'écuries labélisées compétition, 60 adhérents de la chambre syndicale du commerce des chevaux de sport (CSCCS), 40 professionnels. Taux de réponse : 12%.

Les employeurs recherchent également de la polyvalence : performance en compétition, dressage et valorisation des jeunes chevaux, débouillage mais aussi entretien des écuries, enseignement, gestion du personnel, permis BE, etc.

Les principales inadéquations entre le profil des candidats et la demande des employeurs sont un niveau d'équitation insuffisant, un manque de compétences en travail de jeunes chevaux et en marketing-communication et sens du commerce.

Au cours de ces deux dernières années, des nouvelles formations ont vu le jour. Elles devraient permettre de relever le niveau équestre des candidats pour mieux répondre aux demandes des employeurs de cavaliers de sport (dont jeunes chevaux), cependant leur coût élevé freine leur mise en œuvre.

Les tensions décrites ci-dessous concernent des métiers à faible dynamisme de recrutement. Elles sont donc à relativiser quant au marché du travail équin **salarié**.

Maréchal-ferrant : des parcours de formation trop courts pour acquérir l'expérience minimum nécessaire à la satisfaction des clients

En 2015, la moyenne du nombre de candidatures par offre d'emploi est de 8 candidats. Or, seules 3 offres d'emploi sur 10 aboutissent à un recrutement. En cumulant 2014 et 2015, 38% des offres d'emploi concernent des emplois en CDI et 29% des contrats en apprentissage.

Une inadéquation entre la demande des employeurs et le profil des candidats est observée. 58% des candidats possèdent le CAPA Maréchal-Ferrant et 20% le BEPA option maréchalerie (un candidat pouvant posséder les deux diplômes). Or, les temps de formation pour l'obtention de ces titres (1 à 2 ans) ne suffisent pas à rendre autonome et fiable un jeune salarié. Le niveau d'exigence étant important aussi bien de la part de la clientèle que des employeurs, ces derniers ne se risquent pas à embaucher un candidat n'ayant pas suffisamment d'expérience. 4 organismes de formation, le CFA de Saint-Hilaire du Harcouët, de Comminges, de Contamine sur Arve et de Laval proposent le CAPA Maréchal-ferrant en 3 ans, une année de plus d'expérience qui fait nettement la différence.

Aussi, ces derniers temps, l'embauche d'apprentis s'atténue pour limiter les coûts de l'entreprise et la prise en charge de mineurs, peu mobiles, peut être un problème pour certaines d'entre elles. Cela peut expliquer le changement de décision amenant certains employeurs à retirer leur offre d'emploi sans avoir trouvé de salarié.

Du côté des professionnels, le secteur du Galop manque de maréchaux-ferrants spécialisés. Seuls 2 établissements, le CFA de Laval et l'école des courses de l'AFASEC à Cabriès, proposent un module d'insertion professionnelle « Courses » d'une centaine d'heures.

Aujourd'hui, avec les nouvelles connaissances en biomécanique, les nouvelles technologies (imprimante 3D par exemple) et les nouvelles façons de travailler (ergonomie au travail, associations d'artisans), la maréchalerie devrait connaître un véritable tournant. Face à ces évolutions, une formation de niveau III ou II pourrait s'avérer nécessaire.

Cocher-meneur⁵² : des employeurs attentifs à la détention du CS UCA

En 2015, la moyenne du nombre de candidatures par offre d'emploi est de 13 candidats. Or, 6 offres d'emploi sur 10 aboutissent à un recrutement.

3 formations existent à ce jour sans pour autant donner l'exclusivité de la pratique à ses détenteurs : le CS Utilisateurs de chevaux attelés, le CS Débardage à traction animale et le CS Attelage de loisir ; les deux dernières étant quasiment inexistantes dans le paysage des formations équines.

Le CS Utilisateurs de chevaux attelés est demandé par 60% des employeurs équi-ressources (années 2014 et 2015). Seulement en 2015, parmi les candidats aux emplois de cocher-meneur, 38% seulement sont titulaires du CS UCA et 17% du BPJEPS (un candidat pouvant détenir les deux diplômes). Les employeurs

52 Le cocher meneur conduit un attelage et transporte des personnes, des biens ou des marchandises. Il peut aussi être débardeur.

priorisent largement dans leur recrutement la détention du CS UCA ou s'ils ne détiennent pas le diplôme, l'expérience aux mêmes types de postes.

Aussi, les personnes proposant leurs services dans ce domaine d'activité sont souvent à leur compte. Le statut des utilisateurs de chevaux attelés est donc souvent incompatible avec les conditions d'emploi proposées.

Concernant les meneurs des secteurs agricole et forestier, l'étude « La traction animale en milieux agricoles et forestiers – enquête sur l'emploi et les formations » réalisée par équi-ressources en 2014, a mis en avant une inadéquation des formations à la réalité du terrain : l'enseignement lié aux activités agricoles ou forestières est insuffisant d'après les interviewés⁵³.

Les effectifs en progression en formation CS Utilisateurs de chevaux attelés devraient permettre l'arrivée sur le marché du travail de salariés qualifiés.

Groom-garçon de voyage : un métier non reconnu mais demandé, qui privilégie l'expérience et la détention de permis

En 2015, la moyenne du nombre de candidatures par offre d'emploi est de 31 candidats. Or, 6 offres d'emploi sur 10 aboutissent à un recrutement.

Le manque de formation spécifique dans ce domaine est caractéristique : le métier de groom fait partie de ces professions que l'on apprend globalement sur le terrain. Aucune formation n'est exigée pour le pratiquer et les employeurs regardent peu les diplômes des candidats. L'important est d'être efficace et de bien connaître les chevaux. Même si des formations ou stages s'orientent vers certaines compétences spécifiques à détenir pour exercer ce métier (Baccalauréat Professionnel CGEH, formation « groom » de la MFR de Balleroy, formation « Groom international » de l'Ecole supérieure du cheval et de l'équitation (Site du Pin), stages dans écuries privées, ...), elles restent peu demandées par les professionnels.

Beaucoup d'employeurs font appel à leur réseau pour pourvoir rapidement les postes vacants. Ainsi, ils privilégient le bouche-à-oreille qui leur permet de sélectionner un candidat dont ils soient sûrs des compétences et des motivations.

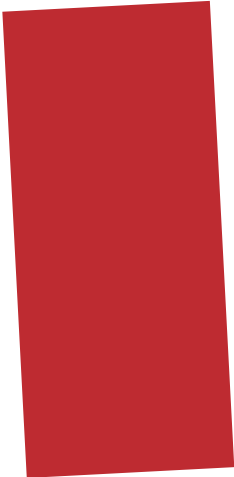
Quand les employeurs publient une offre d'emploi, l'expérience prime donc largement sur la formation. Une expérience de 1 à 3 ans est demandée par 55% d'entre eux. Les principales compétences demandées sont le toilettage et le travail à la longe et 38% des employeurs souhaitent ou exigent le permis BE.

Dans le secteur Sport, si les candidats annoncent une expérience de 1 à 3 ans minimum dans une discipline, seuls 27% d'entre eux possèdent le permis BE. Sans formation dédiée, il semblerait qu'à ces niveaux, les candidats ne soient pas à la hauteur des exigences des professionnels.

À retenir :

- Un large choix de candidats par offre d'emploi.
- 7 offres d'emploi sur 10 sont pourvues, en moyenne, sur équi-ressources.
- Le métier de lad jockey/lad driver est le mieux satisfait : 8 offres d'emploi sur 10 sont pourvues.
- Les métiers de cavalier d'entraînement (secteur Galop) et d'assistant d'élevage sont en tension.
- Les métiers de maréchal-ferrant et cocher-meneur, malgré un faible dynamisme de recrutement, sont les moins satisfaits.

⁵³ Échantillon : 95 utilisateurs de chevaux attelés, taux de réponse de 65%.



Conclusion

En 2012, l'Observatoire économique et social du cheval (OESC) estimait les emplois dans la filière équine à 180 000 dont 57 000 en activité principale ce qui représente 0,2% de l'emploi total en France. Comparée aux grandes branches d'activité comme l'automobile (3 millions d'emplois salariés en 2012) ou l'agriculture au sens large (655.2 milliers d'emplois salariés et non-salariés en 2012), la filière équine représente une niche d'emplois.

La filière équine s'est toutefois démarquée comme étant l'une des rares filières agricoles dont l'emploi salarié était en développement jusqu'en 2012. Mais la tendance semble s'inverser depuis 2012 et le volume en emploi équin salarié agricole tend à décroître, notamment dans le secteur des Etablissements équestres et du Galop.

Cependant, l'attractivité de la filière équine persiste toujours. Les effectifs en formation augmentent dans la filière sport même s'ils restent majoritaires dans la filière agricole. Les formations de niveaux IV et plus sont davantage suivies et l'insertion professionnelle reste possible à des niveaux de qualification variés et pour des publics diversifiés. 7 offres d'emploi gérées par équi-ressources sur 10 aboutissent, en moyenne, à un recrutement dans les 6 semaines après leur parution.

Mais certains métiers rencontrent des difficultés en termes d'adéquation emploi-formation malgré les nombreuses candidatures reçues par offre d'emploi. Ceux dont le dynamisme de recrutement est le plus fort sont : cavalier d'entraînement (y compris de débouillage/pré-entraînement) et assistant d'élevage.

Bien qu'à relativiser compte-tenu du marché restreint de l'emploi salarié dans ces domaines d'activité, il existe toutefois des opportunités à saisir dans les métiers de maréchal-ferrant et cocher-meneur.

Globalement, les employeurs reprochent de façon récurrente le manque d'expérience des jeunes diplômés. La formation scolaire et professionnelle ainsi que les périodes en entreprise incluses dans les cursus permettent d'acquérir des expériences de base mais ne peuvent conduire à elles seules à une parfaite maîtrise de tous les savoir-faire professionnels demandés ensuite. Les jeunes sortants doivent ainsi continuer à se former tout au long de leurs parcours. Mais il apparaît donc que les candidats ont tout intérêt à valoriser d'autres expériences personnelles antérieures et valoriser les immersions en entreprise proposées pendant les cursus de formation.

Par ailleurs, le turnover élevé dans la filière illustre la dynamique de l'emploi équin salarié et démultiplie ces difficultés de recrutement. Accompagner les embauches, travailler les parcours d'emploi et la gestion des ressources humaines dans la filière équine sont des besoins d'autant plus indispensables.

Enfin, l'émergence de nouvelles utilisations du cheval à des fins thérapeutiques, de réinsertion sociale ou de développement durable ainsi que l'attrait de la population pour le bien-être animal transparaissent dans l'évolution des cursus de formations, ce qui témoigne que les organismes s'adaptent aux nouvelles préoccupations des utilisateurs du monde du cheval.

Glossaire

AAE : animateur assistant d'équitation

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

ATE : Accompagnateur de tourisme équestre

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

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

BEPA : Brevet d'études professionnelles agricoles

BIT : Bureau international du travail

BPJEPS : Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport

BPREH : Brevet professionnel responsable d'entreprise hippique

BTM : Brevet technique des métiers

BTSA : Brevet de technicien supérieur agricole

CAPA : Certificat d'aptitude professionnelle agricole

CAPA LCE : Certificat d'aptitude professionnelle agricole lad cavalier d'entraînement

CAPA SE : Certificat d'aptitude professionnelle agricole soigneur d'équidés

CDD : Contrat à durée déterminée

CDI : Contrat à durée indéterminée

CPNE-EE : Commission paritaire nationale de l'emploi des entreprises équestres

CQP ASA : Certificat de qualification professionnelle animateur soigneur assistant

CQP EAE : Certificat de qualification professionnelle enseignant animateur d'équitation

CQP ORE : Certificat de qualification professionnelle organisateur de randonnées équestres

CS : Certificat de spécialisation

CS UCA : Certificat de spécialisation utilisateur de chevaux attelés

DEJEPS : Diplôme d'état de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport

DESJEPS : Diplôme d'état supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport

DU : Diplôme universitaire

DRJSCS : Direction régionale de la jeunesse des sports et de la cohésion sociale

EOA : École d'ostéopathie animale

ESCE : École supérieure du cheval et de l'équitation

FFE : Fédération française d'équitation

IFCE : Institut français du cheval et de l'équitation

IFOA : Institut de formation d'ostéopathe animalier

INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques

MAAF : Ministère de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt

MENESR : Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

MVJS : Ministère de la ville, de la jeunesse et des sports

MSA : Mutualité sociale agricole

NAF : Nomenclature d'activité française

NIAO : Institut supérieur de formation à l'ostéopathie animale

OESC : Observatoire économique et social du cheval

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

ROME : Répertoire opérationnel des métiers et des emplois

RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles

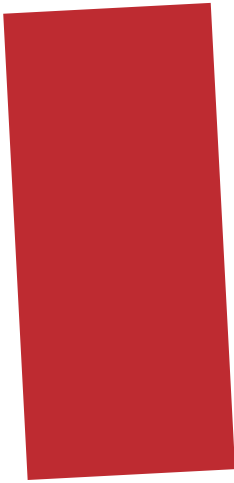
SFOAE : Syndicat des formations en ostéopathie animale exclusive

SIRE : Système d'information relatif aux équidés

TESA : Titre emploi saisonnier agricole

TNE : Taux net d'emploi

UC : Unité capitalisable



Annexes

Annexe 1 : Effectifs en formations « filière équine » (Année scolaire 2014/2015)

FORMATION	SPÉCIALITÉ
Formations diplômantes	
Niveau V	
CAPA	Lad cavalier d'entraînement
CAPA	Maréchal-ferrant
CAPA	Soigneur d'équidés
CAP	Sellier-harnacheur
CQP	Animateur soignant assistant
AAE	Poney
AAE	Cheval
AAE	Équitation d'extérieur
Niveau IV	
Bac pro CGEH	
BPJEPS	Activités équestres
BTM	Maréchal-ferrant
Accompagnateur de tourisme équestre	
CQP	Enseignant animateur d'équitation
CQP	Organisateur de randonnées équestres
BPREH	
Niveaux III et II	
Equicien	
DU	Éthologie
DESJEPS	Perfectionnement sportif
DEJEPS	Perfectionnement sportif
Licence pro (Angers)	Management des établissements équestres
Licence pro (Saint-Affrique)	Développement et Conseil de la filière équine
Licence Tourisme et loisirs sportifs (Angers)	Ifce
Licence Tourisme et loisirs sportifs (Angers)	Perfectionnement équestre
Licence pro (Angers)	Commercialisation des produits équins
Licence pro (Alençon)	Gestion et management des entreprises équestres
Niveau I	
Mastère	Sciences et management de la filière équine
Total général formations diplômantes	
Formations qualifiantes	
CS	Éducation et travail des jeunes chevaux
CS	Débardage
CS	Utilisateurs de chevaux attelés
Certificat d'aptitude	Insémination artificielle
Certificat d'aptitude	Chef de centre d'insémination
Total général formations qualifiantes	

	VOIE DE FORMATION SUIVIE									Total globalisé
	Formation initiale scolaire (en nombre d'élèves)			Formation par apprentissage (en nombre d'apprentis)			Formation continue (en nombre d'adultes)			
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
	768	260	1028	372	289	668	326	121	447	2143
	75	51	126	41	55	96			0	222
	31	93	124	11	103	114	5	39	44	282
	643	113	756	320	131	451	31	32	63	1270
	19	3	22	0	0	7	14	3	17	46
							141	24	165	165
							103	18	121	121
							15	1	16	16
							17	4	21	21
	2072	326	2398	1271	420	1716	1213	243	1456	5570
	2072	326	2398	710	244	954			0	3352
				521	106	627	1042	211	1253	1880
				5	57	87			0	87
							104	23	127	127
							11	0	11	11
							12	0	12	12
				35	13	48	44	9	53	101
	113	22	135	0	0	0	221	117	338	473
							29	1	30	30
							26	6	32	32
							36	32	68	68
							129	76	205	205
	23	8	31				1	1	2	33
	9	5	14							14
	8	2	10							10
	29	3	32							32
	26	1	27				0	1	1	28
	18	3	21							21
	0	0	0	0	0	0	2	8	10	10
							2	8	10	10
	2953	608	3561	1643	709	2384	1762	489	2251	8196
							20	7	27	27
							0	1	1	1
							40	52	92	92
							25	14	39	39
							5	6	11	11
	0	0	0	0	0	0	90	80	170	170

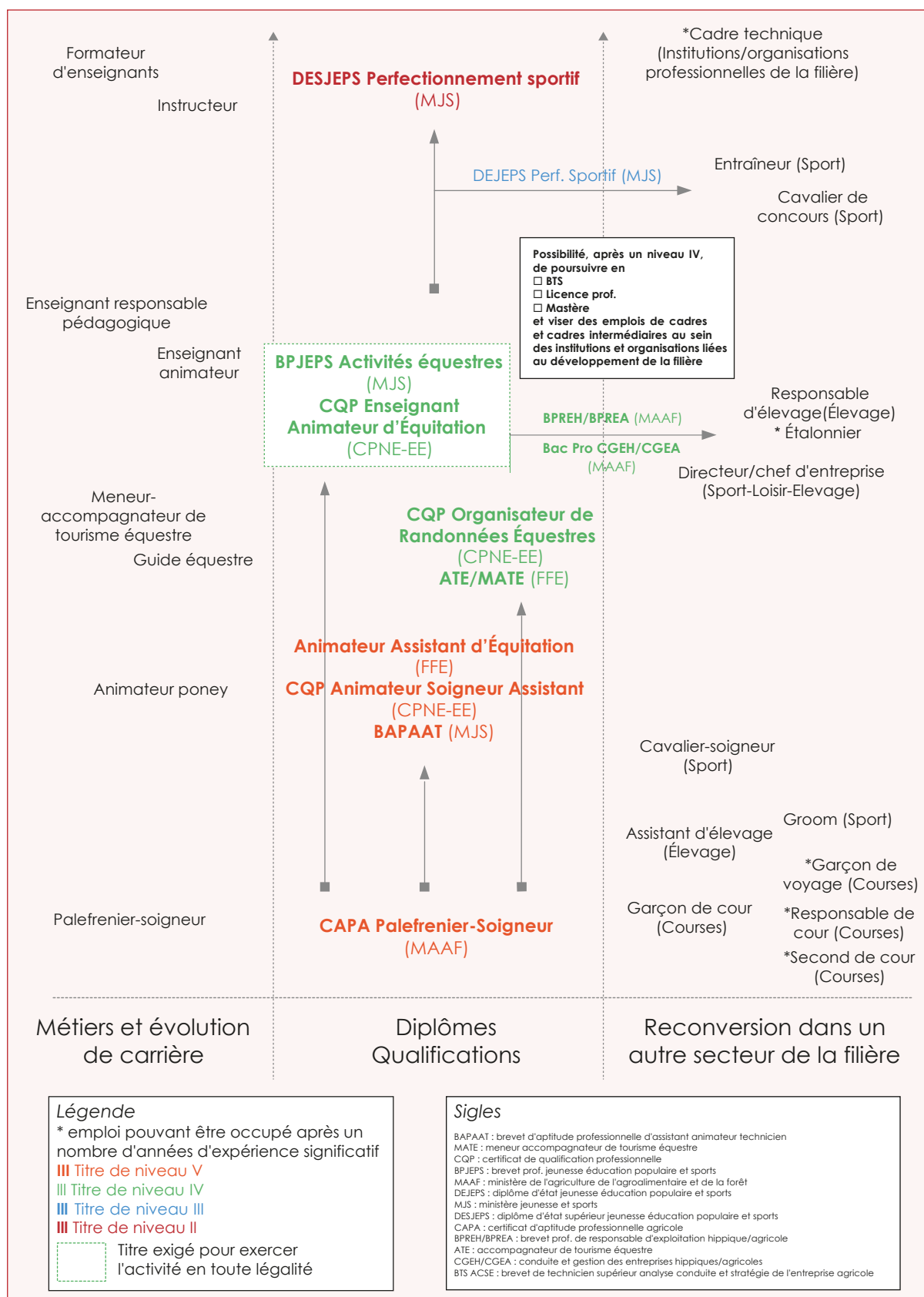


Annexe 2 : Nomenclature des niveaux de formation en France

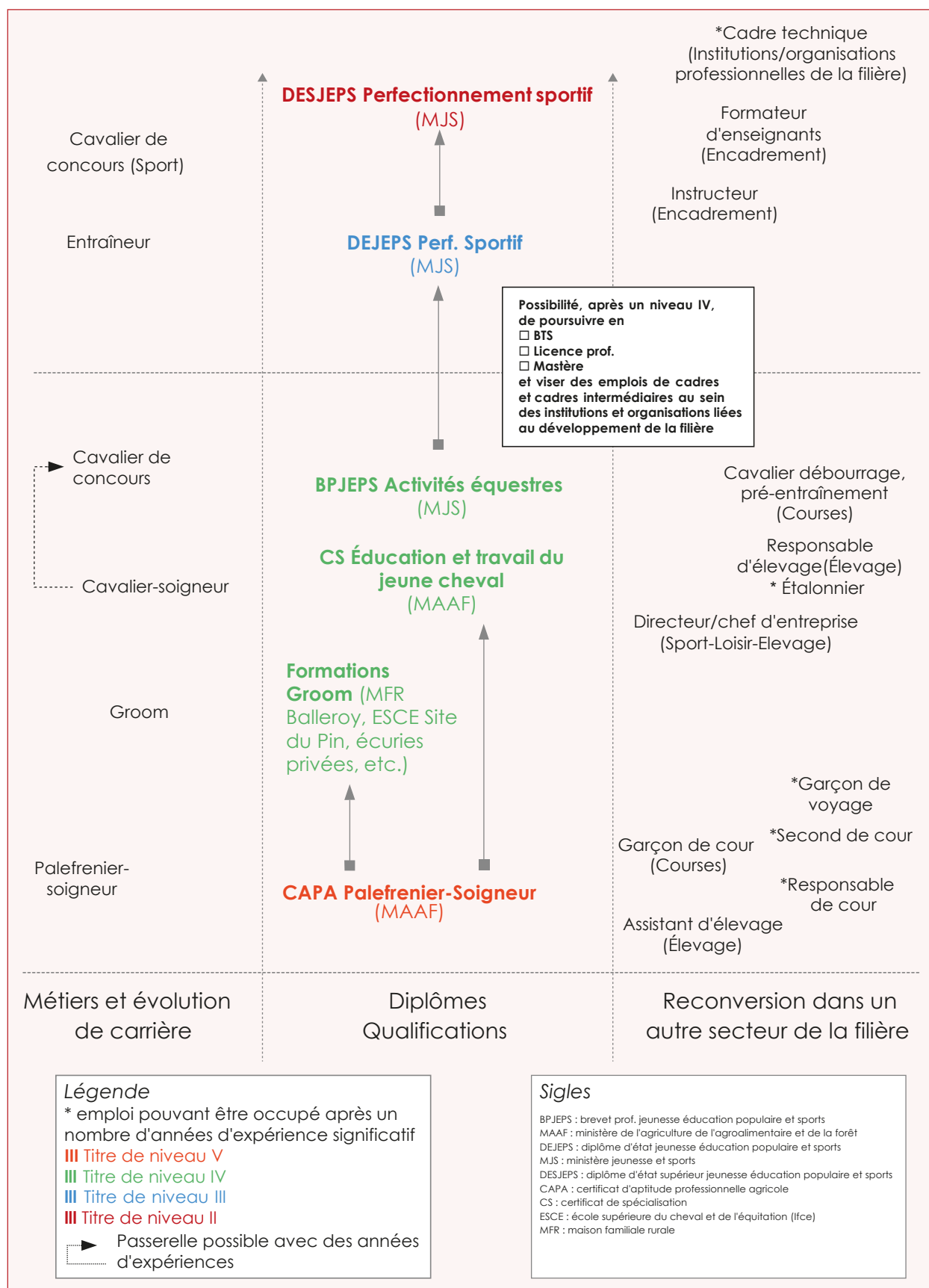
Niveaux de formation	Description
Niveau VI	- Sortie en cours de 1er cycle de l'enseignement secondaire (de la 6^e à la 3^e), - Abandon en cours de CAP ou BEP avant l'année terminale.
Niveau V (CAPA ou équivalent)	- Sortie de 2nd cycle général et technologique avant l'année terminale. - Ce niveau correspond 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, BAPAAAT, CQP, ...)
Niveau IV (bac ou équivalent)	- Niveau Bac ou équivalent - Une qualification de niveau IV 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, BTM, CS, Certificat d'aptitude, ...)
Niveau III (Bac +2)	- Diplôme de niveau bac+2 - La qualification de niveau III 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, DU, DEJEPS, Certificat d'aptitude, ...)
Niveau II (Bac +3)	- Diplôme de niveau bac+3 ou 4 - À 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 I (Bac +5 et plus)	- Diplôme de niveau égal et supérieur à bac+4 ou 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 (MESB, Diplôme d'Études Spécialisées Vétérinaires, Ingénieur agronome, ...)

Source : OMEFFE, d'après Onisep

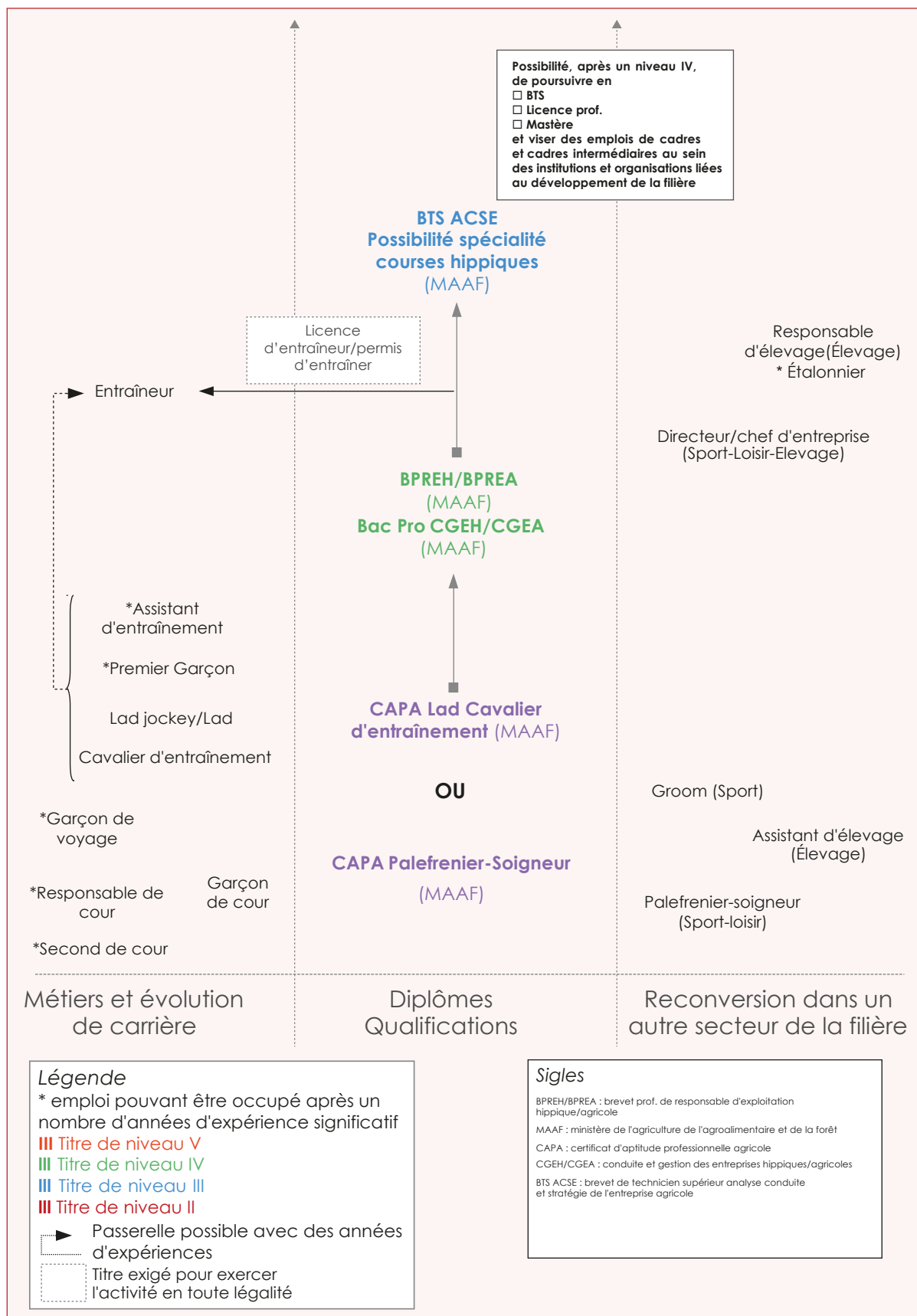
Annexe 3 : Parcours de formation dans l'encadrement des activités équestres



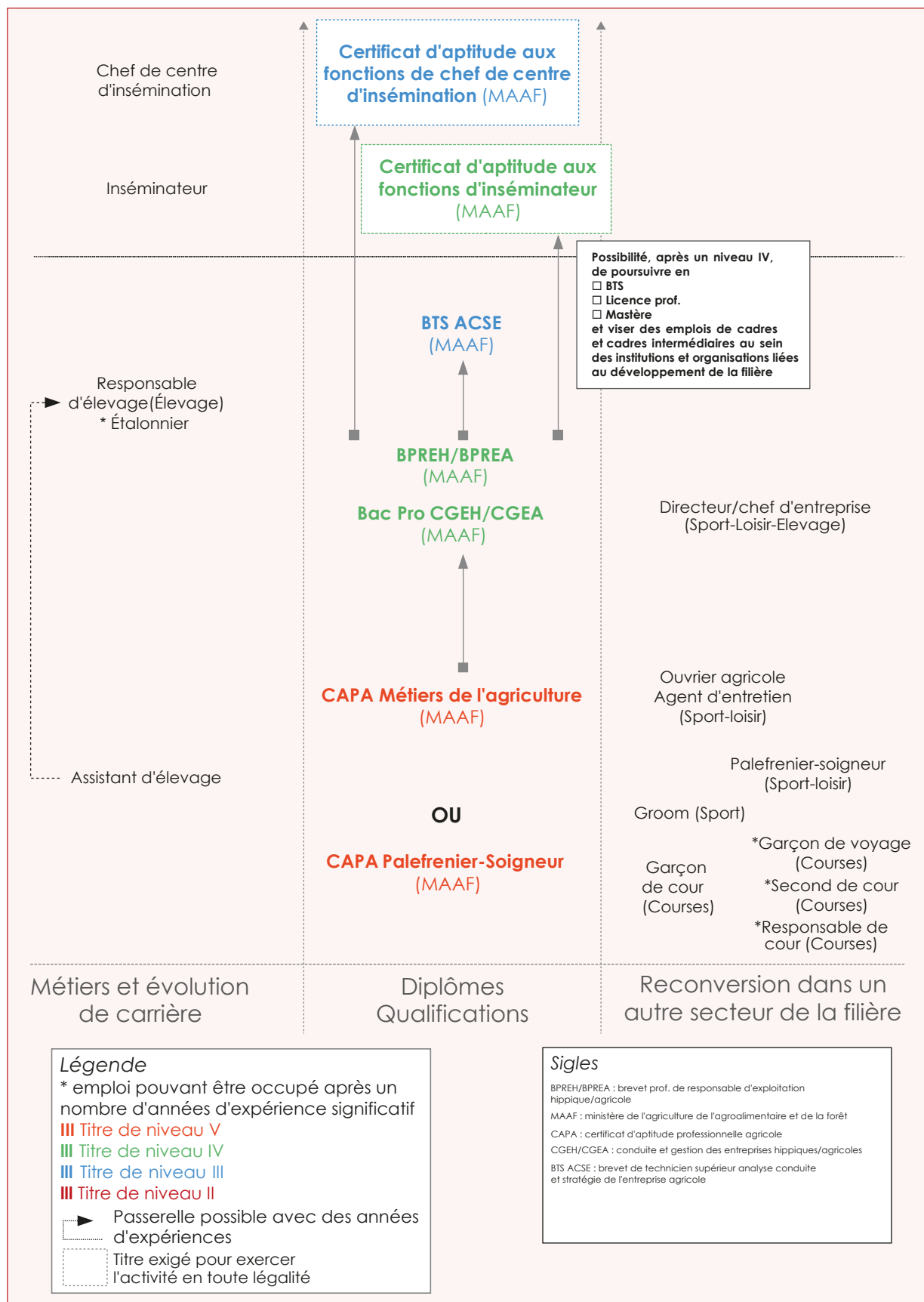
Annexe 4 : Parcours de formation dans le sport



Annexe 5 : Parcours de formation dans les courses



Annexe 6 : Parcours de formation dans l'élevage



Annexe 7 : Les différents organismes certificateurs selon les formations

Organismes Certificateurs	Diplômes de la filière équine concernés	
Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP)	Autorités responsables des certifications : – Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt – Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la recherche – Fédération Française d'Équitation – Commission Paritaire Nationale de l'Emploi des Entreprises Équestres (CPNE-EE) – Assemblée permanente de la chambre des métiers – Ministère de la ville, de la jeunesse et des sports – Equitaide – Syndicat des formations en ostéopathie animale exclusive (SFOAE)	Diplômes : - CAPA, Bac pro, BTSa, BPREH, CS, Diplôme d'Études Spécialisées Vétérinaires - CAP Sellier-harnacheur et les licences et licences pro - ATE, AAE - CQP ORE, ASA, EAE - BTM Maréchal-ferrant - BAPAAAT, BPJEPS, DEJEPS, DESJEPS - Equicien - Ostéopathe animalier
Conférence des Grandes Écoles	Mastère Sciences et Management de la filière équine (MESB) → en cours d'inscription au RNCP	
Fédération Européenne des Écoles	– Diplôme Européen de Compétences Professionnelles (DECP) Gestion de l'entreprise hippique – Diplôme Européen d'Études supérieures (DEES) Conduite et stratégie des entreprises équines	
Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt	– Certificat d'aptitude aux fonctions de chef de centre d'insémination Convention collective des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, d'élevages spécialisés, du 4 juin 1996 – Certificat d'aptitude aux fonctions d'inséminateur Convention collective des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, d'élevages spécialisés, du 4 juin 1996	
Universités	– DU éthologie du cheval – DU éthique, bien-être et droit du cheval	
Fédération Française des Techniciens dentaires équins (FFTDE)	– Titre professionnel de Technicien dentaire équin → en cours d'inscription au RNCP	

Source : OMEFFE, 2016

Annexes 8 : Tableau explicatif des licences de la filière équine

Conditions d'admission	Intitulé	Autorité responsable de la certification	Lieu(x) de formation	Durée de formation	Voie de formation	Contenus
Niveau III (Bac + 2) Après un BTS, DUT ou après une Licence 2 en économie-gestion, en langues ou en biologie	Licence professionnelle Management et gestion de la filière cheval	Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt	IUT d'Alençon Dampigny ESCE – site du Pin LEGTA de l'Orne (61)	10 mois	Initiale, Continue	- Zootechnie - RH - Installation d'entreprises - Economie - Technique commerciale - Management - Gestion - Langues et communication
Niveau III (Bac + 2) Après un BTS, DUT, Licence 2 <u>Pré-requis</u> : Justifier d'une expérience dans le domaine de l'équin que ce soit par la pratique sportive, par une expérience dans l'encadrement en structure équestre ou encore par une expérience agricole en lien avec l'élevage du cheval	Licence professionnelle Production Animale : Parcours développement et conseil pour la filière équine	Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche	Centre Universitaire Jean-François Champollion, site de Saint-Affrique (12)	10 mois	Initiale, Continue, VAE	- Gestion de structure et d'équipe - Commercialisation - marketing - Communication - Filière équine : connaissances des secteurs d'activité - Connaissance du cheval et techniques d'élevage (zootechnie, hippologie) - Environnement socio-économique et institutionnel - Droit du travail, de la fiscalité appliquée - Méthodologie de projet - Approche transversale de la filière équine : permettre de conseiller si on occupe un emploi dans un organisme ou d'envisager la pluriactivité si on souhaite créer ou développer une structure.
Niveau III (Bac + 2) BTS et IUT commerce (MUC, NRC, commerce international), BTS agricoles, Licence tourisme et loisirs sportifs, Licence LEA <u>Pré-requis</u> : Culture équestre en tant que cavalier depuis plusieurs années et une expérience dans le commerce ou la communication, maîtrise de l'anglais (B2/B1)	Licence professionnelle Commercialisation des produits équins	Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche	Université d'Angers ESCE – site de Saumur (49)	10 mois	Initiale, Continue	- Marketing - Communication et Négociation en français et anglais - Comptabilité, gestion - Droit - H7 Histoire de l'équitation - Stratégies commerciales (études de marché, prospection de marchés, commercialisation de produits) - Connaissance de l'organisation, des acteurs, du fonctionnement, des produits et services du secteur équin - Sciences sociales - Informatique
Niveau III (Bac + 2) <u>Pré-requis</u> : Culture équestre, le sens du service et la fibre commerciale, détention du galop 7, pré-requis en comptabilité exigé	Licence professionnelle Management des établissements équestres	Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche	Université d'Angers ESCE – site de Saumur (49)	10 mois	Initiale, Continue	- Double certification BPJEPS mention équitation ou DESJEPS ou Savoirs en éthologie (partenariat avec l'école Blondau) - Comptabilité - Gestion - Pédagogie et Technique équestre - Gestion et analyse financières - Droit du travail, droit des contrats, droit équin - Fiscalité, marketing, gestion des ressources humaines - Capacité à communiquer, connaissance et prise en compte de la demande de la clientèle - Financement du sport et rôle des collectivités territoriales anglaises
Niveau IV à II (Bac à Bac +3) Être titulaire d'un Bac général, professionnel ou agricole <u>Pré-requis</u> : Galop 7, résultats dans l'une des disciplines olympiques, cheval personnel	Licence Tourisme et loisirs sportifs Option ifce	Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche	Université d'Angers ESCE – site de Saumur (49)	3 ans	Initiale, Continue	- Double certification (BPJEPS mention équitation en 1re année, DEJEPS mention perfectionnement sportif en 2e année DESJEPS en 3e année) - Langues - Informations et communication - Economie et management des organisations - Projet individuel de formation - Pratique équestre - Pédagogie
Niveau IV à II (Bac à Bac +3) Être titulaire d'un Bac général, professionnel ou agricole	Licence Tourisme et Loisirs sportifs Option Perfectionnement équestre	Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche	Université d'Angers ESCE – site de Saumur (49)	1 à 3 ans (selon entrée à Bac ou Bac+2)	Initiale, Continue	- Langues - Informations et communication - Economie et management des organisations - Projet individuel de formation - Sciences sociales - Tourisme et loisirs sportifs

Débouchés	Financements possibles	Stages en entreprise	Effectifs par promotion	Coûts de la formation (2015-2016)	Contact
Cadre dans les sociétés de courses Organisateur et gestionnaire d'événements Responsable de pôles hippiques Régisseur de haras, chef d'exploitation Conseiller technique, nutrition, valorisation des chevaux, sélection génétique Gestionnaire d'écuries de propriétaires ou de haras Courtier Chef de projet Créateur ou repreneur d'entreprise Chargé de communication Conseiller en gestion, banque ou assurance	Région Pôle emploi Contrat de professionnalisation	15 semaines (possibilité de le réaliser à l'étranger)	20	Programme Régional Qualifiant Collectif : 3 370 € par stagiaire. Coût formation continue IUT : 4 732 €	Valérie GRAND-CHAVIN Tél : 02.33.80.85.34 iut.alencon.lpch@unicaen.fr http://iut-alencon.unicaen.fr
Chargé de mission, de projet ou d'études Directeur de centre équestre et/ou de tourisme Responsable d'écurie Responsable d'élevage Secrétaire comptable d'établissement hippique Agent commercial d'articles, produits et équipements équestres Responsable commercial, chef de produit, chef de distribution Organisateur d'événements sportifs Enseignant en zootechnie, hippologie	Région pour les demandeurs d'emploi Congé Individuel de Formation (CIF) Contrat de professionnalisation ou d'apprentissage Renseignement service formation continue : formation-continue@univ-jfc.fr	12 semaines	20	Formation continue : Droits d'inscription administrative : 184 euros (tarif national) Le coût de la formation diffère suivant le cas : - 200 euros pour un demandeur d'emploi - 1 500 euros pour un individuel payant - 6 000 euros dans le cas d'un financement par un OPCA ou une entreprise Renseignement service formation continue : formation-continue@univ-jfc.fr	Florence Soulé-Bourmeton Tel : 06.33.16.06.72 florence.soule-bourmeton@univ-jfc.fr www.univ-jfc.fr
Commercial Chef de produits Prospecteur Responsable marketing Responsable magasin Responsable communication Responsable événementiel Responsable import-export Dirigeant de sellerie Responsable site internet de vente Responsable éditorial presse spécialisée ...	Formation continue : Pour les salariés du secteur privé : - Plan de formation - Congé Individuel de Formation (CIF) - Compte Personnel de Formation (CPF) Pour les agents de l'État : - Congé de Formation Professionnel (CFP) Pour les demandeur d'emploi : - Indemnités par Pôle Emploi : Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi Formation (AREF) - Non indemnités : rémunération possible par la région des Pays de la Loire Renseignements service formation continue : http://www.univ-angers.fr/fr/acces-directs/facultes-et-instituts/esthuv/formation-continue-1.html	Stages facultatifs : Equita'Lyon (pendant vacances de la Toussaint) Salon du cheval d'Angers (novembre) Grande semaine de l'élevage (3e week-end de septembre) Stage court de vente au Salon du Cheval de Paris (1re semaine de décembre) Stage long dans une entreprise de la filière équine (un semestre)	30	Voie initiale : 404,10€ si non boursier 5,10€ si boursier Voie continue : 4 600 € + droits universitaires 1 530 € + droits universitaires (salariés non financés et demandeurs d'emploi financés) 200 € + droits universitaires (demandeurs d'emploi ou sans emploi non financés) Renseignements service formation continue : http://www.univ-angers.fr/fr/acces-directs/facultes-et-instituts/esthuv/formation-continue-1.html	Pickel Sylvine sylvine.chevalier@univ-angers.fr UFR ESTHUA - Campus SAUMUR Tél : 02 44 68 81 90 http://www.univ-angers.fr
Cavalier, enseignant d'équitation, responsable pédagogique, instructeur Fonctions à responsabilités (gestion du personnel, suivi comptable, définition d'une stratégie de développement, mise en place de nouvelles offres et de projets, suivi de la clientèle, réalisation d'une politique de communication, recherche de nouveaux marchés...) dans un établissement privé ou public ou en tant que chef d'entreprise	Formation continue : Pour les salariés du secteur privé : - Plan de formation - Congé Individuel de Formation (CIF) - Compte Personnel de Formation (CPF) Pour les agents de l'État : - Congé de Formation Professionnel (CFP) Pour les demandeur d'emploi : - Indemnités par Pôle Emploi : Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi Formation (AREF) - Non indemnités : rémunération possible par la région des Pays de la Loire Renseignements service formation continue : http://www.univ-angers.fr/fr/acces-directs/facultes-et-instituts/esthuv/formation-continue-1.html	16 semaines minimum	33	Voie initiale : Université : 404,10€ si non boursier 5,10€ si boursier Voie continue : 4 600 € + droits universitaires 1 530 € + droits universitaires (salariés non financés et demandeurs d'emploi financés) 200 € + droits universitaires (demandeurs d'emploi ou sans emploi non financés) Renseignements service formation continue : http://www.univ-angers.fr/fr/acces-directs/facultes-et-instituts/esthuv/formation-continue-1.html	Mondou Veronique monidou@univ-angers.fr UFR ESTHUA - Campus SAUMUR Tél : 02 44 68 81 90 http://www.univ-angers.fr
Cadre intermédiaire dans des structures de tourisme et sportives Montage de produits Événementiel sportif	Formation continue : Pour les salariés du secteur privé : - Plan de formation - Congé Individuel de Formation (CIF) - Compte Personnel de Formation (CPF) Pour les agents de l'État : - Congé de Formation Professionnel (CFP) Pour les demandeur d'emploi : - Indemnité par Pôle Emploi : Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi Formation (AREF) - Non indemnité : rémunération possible par la région des Pays de la Loire Renseignements service formation continue : http://www.univ-angers.fr/fr/acces-directs/facultes-et-instituts/esthuv/formation-continue-1.html	2 mois en 1e année 3 mois en 2e année dont au moins 1 mois à l'étranger + stage tout au long de l'année (2 après-midi par semaine) durant les 3 années	10	Voie initiale : Université : 404,10€ si non boursier 5,10€ si boursier ESCE : 6 500 euros Voie continue : 3 300 € + droits universitaires 1 100 € + droits universitaires (salariés non financés et demandeurs d'emploi financés) Renseignements service formation continue : http://www.univ-angers.fr/fr/acces-directs/facultes-et-instituts/esthuv/formation-continue-1.html	Mondou Veronique monidou@univ-angers.fr UFR ESTHUA - Campus SAUMUR Tél : 02 44 68 81 90 http://www.univ-angers.fr
Cadre intermédiaire dans des structures de tourisme et sportives Montage de produits Événementiel sportif	Formation continue : Pour les salariés du secteur privé : - Plan de formation - Congé Individuel de Formation (CIF) - Compte Personnel de Formation (CPF) Pour les agents de l'État : - Congé de Formation Professionnel (CFP) Pour les demandeurs d'emploi : - Indemnités par Pôle Emploi : Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi Formation (AREF) - Non indemnités : rémunération possible par la région des Pays de la Loire Renseignements service formation continue : http://www.univ-angers.fr/fr/acces-directs/facultes-et-instituts/esthuv/formation-continue-1.html	3 mois en 2e année 3 mois en 3e année	Pas de limitation	Voie initiale : 404,10€ si non boursier 5,10€ si boursier Voie continue : 3 300 € + droits universitaires 1 100 € + droits universitaires (salariés non financés et demandeurs d'emploi financés) Renseignements service formation continue : http://www.univ-angers.fr/fr/acces-directs/facultes-et-instituts/esthuv/formation-continue-1.html	Mondou Veronique monidou@univ-angers.fr UFR ESTHUA - Campus SAUMUR Tél : 02 44 68 81 90 http://www.univ-angers.fr



Annexe 9 : Les diplômes et qualifications de la filière équine en France en 2016

	Ministère de l'Agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	Ministère de la Ville, de la jeunesse et des sports	Ministère de l'Education nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
Niveau I Bac+5 et plus	Diplômes d'études spécialisées vétérinaires (DESV) en élevage et pathologie des équidés Diplômes des écoles d'ingénieurs spécialisées en agronomie/agriculture		
Niveau II Bac+3		Diplôme d'Etat Supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (DESJEPS) spécialité Performance sportive mentions : Concours complet d'équitation Concours de saut d'obstacles Dressage Equitation	Licences professionnelles : Commercialisation spécialisée produits équins Management et gestion des entreprises de la filière cheval Management des établissements équestre Développement et conseil pour la filière équine Licences : Tourisme et loisirs sportifs option ifce Tourisme et loisirs sportifs option perfectionnement équestre
Niveau III Bac+2	Brevet de technicien supérieur agricole (BTSA) options: Productions animales (PA) Analyse et conduite de système d'exploitation (ACSE) (11% minimum d'enseignement équin) Certificat d'aptitude aux fonctions de chef de centre d'insémination/Licence de chef de centre d'insémination	Diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (DEJEPS) spécialité Perfectionnement sportif mentions : Concours complet d'équitation Concours de saut d'obstacles Dressage Polo	Diplôme universitaire (DU) - Ethologie du cheval - Ethique, bien-être et droit du cheval
Niveau IV Bac	Bac professionnel Conduite et gestion de l'entreprise hippique (CGEH) Brevet professionnel Responsable d'entreprise hippique (BPREH) Responsable d'exploitation agricole (BPREA) (UC Élevage équin) Certificat de spécialisation (CS): Attelage de loisir Débardage à traction animale Education et travail des jeunes équidés Certificat d'aptitude aux fonctions d'inséminateur/licence d'insémination Titre Auxiliaire spécialisé vétérinaire	Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (BPJEPS) spécialité Activités équestres mentions : Equitation Tourisme équestre Attelage Western Equitation de tradition et de travail (en cours de rénovation)	
Niveau V CAP ou équivalent	Certificat d'aptitude professionnelle agricole (CAPA) Lad-cavalier d'entraînement Palefrenier-soigneur Maréchal-ferrant Certificat de spécialisation (CS) Utilisateur de chevaux attelés	Brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien (BAPAAT) Loisir de pleine nature	Certificat d'aptitude professionnelle (CAP) Sellier-harnacheur

(Suite)	Fédération française d'équitation (FFE)	Commission paritaire nationale de l'Emploi des entreprises équestres (CPNE-EE)	Ministère des Finances et des comptes publics	Autres
Niveau I Bac+5 et plus				Mastère spécialisé Sciences et management de la filière équine (Conférence des grandes écoles)
Niveau II Bac+3				Titre Ostéopathe animalier (Syndicat des formations en ostéopathie animale exclusive (SFOAE))
Niveau III Bac+2				Titre Equicien (Equit'aide) Gestionnaire de petite et moyenne structure (Ministère de l'Emploi)
Niveau IV Bac	Titre Accompagnateur de tourisme équestre (ATE) Meneur-Accompagnateur de tourisme équestre (MATE)	Certificat de qualification professionnelle (CQP) Organisateur de randonnées équestres (ORE) Enseignant animateur d'équitation (EAE)	Brevet technique des métiers (BTM) Maréchal-ferrant	
Niveau V CAP ou équivalent	Titre Animateur assistant d'équitation (AAE)	Certificat de qualification professionnelle (CQP) Animateur soigneur assistant (ASA)		

Source : équi-ressources, 2016

TOUTE L'INFORMATION EST À VOTRE DISPOSITION

www.haras-nationaux.fr
Rubrique Connaissances



Ne cherchez plus. Avec tous les outils et services de diffusion des connaissances disponibles, toutes les informations utiles à votre passion, sont accessibles sur un simple clic. Fiable, certifiée, ces différentes sources d'information, vous permettent d'accéder à un contenu technique riche et varié à la pointe de l'actualité.



les Haras
nationaux
ifce



le Cadre
noir Saumur
ifce

Recherchez de l'information

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

Recevez de l'information

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

Retrouvez ces informations et services sur :

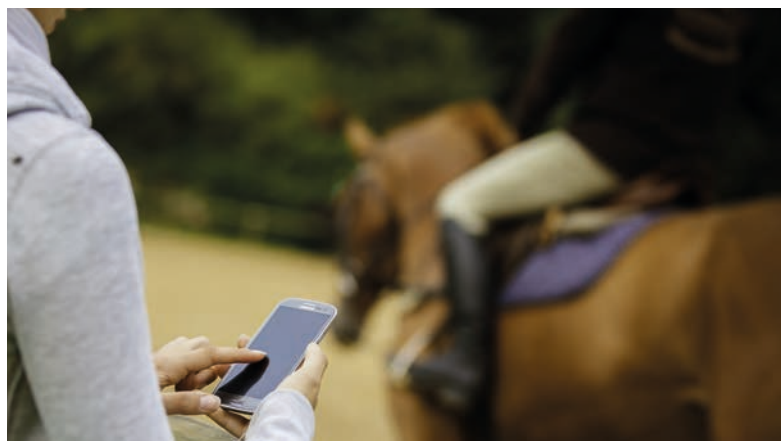
www.haras-nationaux.fr

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



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

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



les Haras
nationaux
ifce



le Cadre
noir Saumur
ifce

Découvrez toutes les synthèses métier publiées par équi-ressources



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



équi-ressources
emplois, métiers, formations

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



équi-ressources

emplois, métiers, formations

Votre solution emploi-formation dans la filière équine

**SERVICE
GRATUIT !**

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

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

www.equiressources.fr



équi-ressources
02.33.39.58.57 - info@equiressources.fr



Présentation

Ce rapport décrit les emplois liés à la filière équine et plus particulièrement les emplois salariés agricoles générés par les établissements équestres, les centres d'entraînement de chevaux de courses et les structures d'élevage. En plus de l'évolution des conditions d'emploi des travailleurs, les derniers éléments de conjoncture discernent les secteurs d'activité en croissance.

Grâce aux autorités de tutelle et organismes de formation habilités, les effectifs en formation « filière équine » sont aussi précisés. Leur évolution met en lumière les secteurs en développement, en stagnation et ceux qui ne bénéficient plus du même attrait qu'il y a quelques années. Des renseignements sur les réformes des certifications en cours sont également présentés.

Enfin, l'adéquation emploi-formation est envisagée sous différents angles :

- l'insertion professionnelle des diplômés,
- les tensions de recrutement recueillies via la plateforme équi-ressources, de plus en plus représentative du marché du travail salarié, et ses 7 conseillers en territoire,
- les études « métier » et « secteur » réalisées depuis 2014 par l'Observatoire métiers, emploi, formations filière équine (OMEFFE) d'équi-ressources.

Les analyses ont été formulées en concertation avec des représentants de la filière équine.

ISBN : 978-2-915250-54-1



équi-ressources

emplois, métiers, formations

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

www.equiressources.fr

