équi-ressources
EMPLOIS – MÉTIERS – FORMATION
2014

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

Assistant et responsable d'élevage : les besoins de la filière en cadres intermédiaires

ÉTUDE DE BILAN ET PERSPECTIVES D'AVENIR
Sous maîtrise d'ouvrage de la Région Basse-Normandie

ifce institut français du cheval et de l'équitation
pôle hippolia RECHERCHE ET INNOVATION ÉQUINE
pôle emploi
RÉGION BASSE NORMANDIE
UNION EUROPÉENNE
l'Europe s'engage en Basse-Normandie avec le FSE

COORDINATION

Equi-ressources-IFCE
Claire Cordilhac

Jumenterie du Pin-IFCE
Frédérique Cuir

Observatoire des métiers d'Equi-ressources
Elodie Farman
Chloé Abellan

RÉDACTION

Alizée Chouteau

REMERCIEMENTS

Geneviève Ardaens – Direction des formations de l'ENPH- IFCE

Pascale Heydemann – Observatoire économique et social du cheval- IFCE

Toutes les personnes qui ont accepté de répondre
aux questions d'Alizée Chouteau et notamment les responsables de Haras.

équi-ressources
EMPLOIS – MÉTIERS – FORMATION

SOMMAIRE

INTRODUCTION ..... p. 5

I L'ÉLEVAGE ÉQUIN EN FRANCE ..... p. 7
1. Présentation des filières de l'élevage équin ..... p. 7
2. Dynamique économique de l'élevage ..... p. 8
3. Le marché du travail dans l'élevage équin ..... p. 10

II L'ENQUÊTE : MÉTHODOLOGIE ET ÉCHANTILLON ..... p. 15
1. L'échantillon des offres déposées auprès d'Equi-ressources ..... p. 15
2. Localisation et spécialisation des employeurs ..... p. 15
3. Évolution et contenu des offres d'assistants et de responsables d'élevage ..... p. 16

III LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE TERRAIN ..... p. 19
1. Les éleveurs ayant répondu : localisation et caractéristiques des élevages ..... p. 19
2. Des profils d'éleveurs très variables ..... p. 20
3. Assistant d'élevage, un métier mal défini ..... p. 21
4. Formations et expérience ..... p. 23
5. Des difficultés de recrutement générales ..... p. 25

CONCLUSION ..... p. 27

équi-ressources
EMPLOIS – MÉTIERS – FORMATION

INTRODUCTION

Secteur transversal de la filière équine, l'élevage emploie deux catégories de salariés : des palefreniers/agents d'entretien/ouvriers agricoles disposant de formations de niveau V (CAPA), et des assistants d'élevage/responsables d'élevage dont les compétences vont du niveau IV (bac pro) au niveau III (BTSA).

Si les palefreniers et travailleurs assimilés sont les plus massivement représentés dans l'élevage équin, la demande en assistants et responsables d'élevage concerne des élevages de taille plus importante où les besoins en gestion (activité d'ensemble, équipe, gestion financière) sont réels.

Ces élevages éprouvent parfois des difficultés à recruter des personnes disposant des compétences, de l'autonomie et de la polyvalence recherchées.

L'enquête vise à dresser un état des lieux des besoins en personnel de niveau assistant ou responsable d'élevage, à mieux cerner les compétences recherchées et à élaborer des propositions afin d'améliorer la relation emploi-formation dans ce secteur.

Après une présentation générale de l'élevage dans la filière équine, les besoins des éleveurs en matière de personnel ont été analysés à travers les offres gérées depuis cinq ans par Equi-ressources. Cette analyse a ensuite été complétée par une enquête qualitative, menée auprès des professionnels.

1 L'ÉLEVAGE ÉQUIN EN FRANCE

1 - Présentation des filières de l'élevage équin

A. Les trois segments de la filière équine

L'élevage équin français est dispersé sur l'ensemble du territoire national. Culturellement très ancré, il concerne de nombreuses races de chevaux de course ou de selle, de poneys, de chevaux de trait et d'ânes. Chaque production se distingue par le volume de son cheptel, sa répartition géographique et les techniques de reproduction employées. La filière équine comporte trois segments principaux :

- les courses ;
- le sport/loisir/travail ;
- la viande.

Chacun de ces segments regroupe une multitude d'acteurs.

Figure 1 : Représentation de la filière équine

		Segment				
		Courses		Sport loisir	Travail	Viande
Les clients	Profil	Parieurs Propriétaires Spectateurs		Pratiquants (propriétaires et/ou cavaliers)	Collectivités territoriales Entrepreneurs	Prescripteurs Exportateurs Consommateurs
	Attentes	Profit Émotions du jeu		Plaisir de monter à cheval ou d'être en contact avec le cheval Épanouissement Émotion du spectacle	Respect de l'environnement, image sympathique	Conformité des modèles à un standard (boucher ou de race)
Les produits		Jeux, paris Spectacles de courses		Pratique équestre (prestation de service) Chevaux (en tant que produit final) Spectacle	Force motrice	Biodiversité (races, territoires) Poulains viande (traditions)
Les équidés	Utilisation	Courses de trot attelées ou montées	Courses de galop plat ou obstacles	Sport, loisir et spectacles équestres	Travail (police montée, ramassage des ordures)	Export viande (pratiques traditionnelles)
	Races	Trotteur	PS, AQPS, Arabe	Chevaux de selle	Chevaux de trait Ânes	Chevaux de trait Ânes

Panorama économique de la filière équine, éditions Haras nationaux, 2011.

équi-ressources
EMPLOIS – MÉTIERS – FORMATION

L'élevage est un secteur transversal de la filière : les éleveurs sont présents dans chacun de ces segments, et un éleveur peut avoir une activité dans plusieurs domaines (élevage de chevaux de sport et de galopeurs par exemple).

B. Les six types de production en élevage

Il est possible de distinguer six types de productions en élevage équin :

- trotteurs et galopeurs (courses, 25 %) ;
- chevaux de selle et poneys (loisir et sport, 41 %) ;
- chevaux de trait (viande ainsi que travail et traction, 32 %) ;
- ânes et mulets (2 %).

Il faut cependant noter que la répartition par type d'élevages n'est pas révélatrice de la répartition des races d'équidés présents sur le territoire (les chevaux de trait ne représentent en effet que 10 % de la population d'équidés).

Ces six catégories d'équidés sont destinées à des usages spécifiques. En conséquence, les équidés sont élevés de façon différente selon les besoins des catégories et des élevages en **main-d'œuvre**.

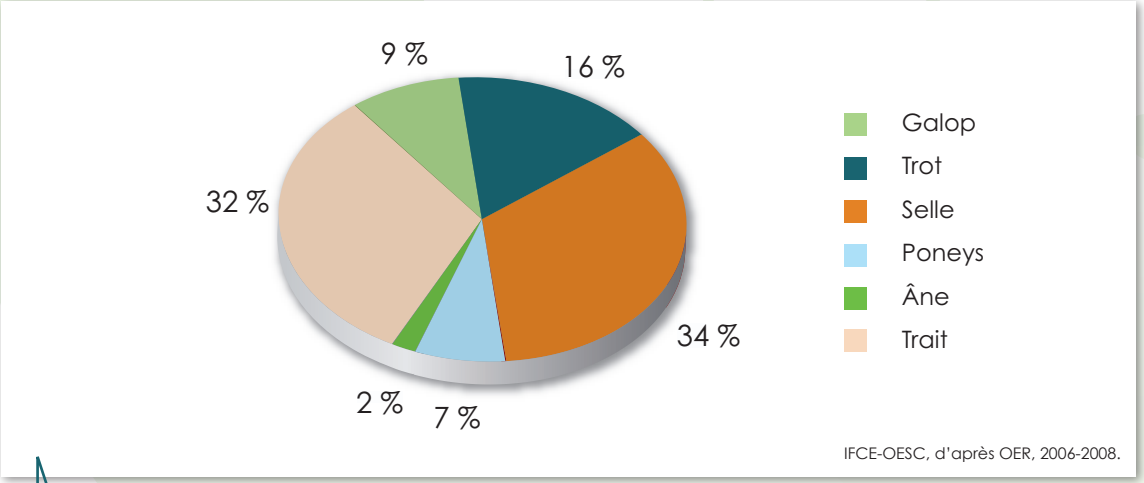


Figure 2 : Orientation de production de l'élevage en France

2. Dynamique économique de l'élevage

A. Nombre d'élevages et évolution

42 700 élevages étaient recensés en 2010 dans l'annuaire ECUS, référence économique et statistique du cheval en France. Est considéré comme éleveur le propriétaire ayant fait saillir au moins une jument dans l'année 2010 (ce qui représente environ 35 000 structures d'élevage, étant donné que certains élevages sont groupés sur le même site)[1].

Sur ces 42 700 élevages, environ 80 % possèdent 1 à 2 juments saillies dans l'année. **2 707 élevages seulement comptaient plus de 5 juments saillies**, soit 6 % des éleveurs. Seuls 3 % des élevages détiennent plus de 10 juments saillies par an.

1 *Annuaire ECUS et Panorama économique de la filière équine*, 2011.

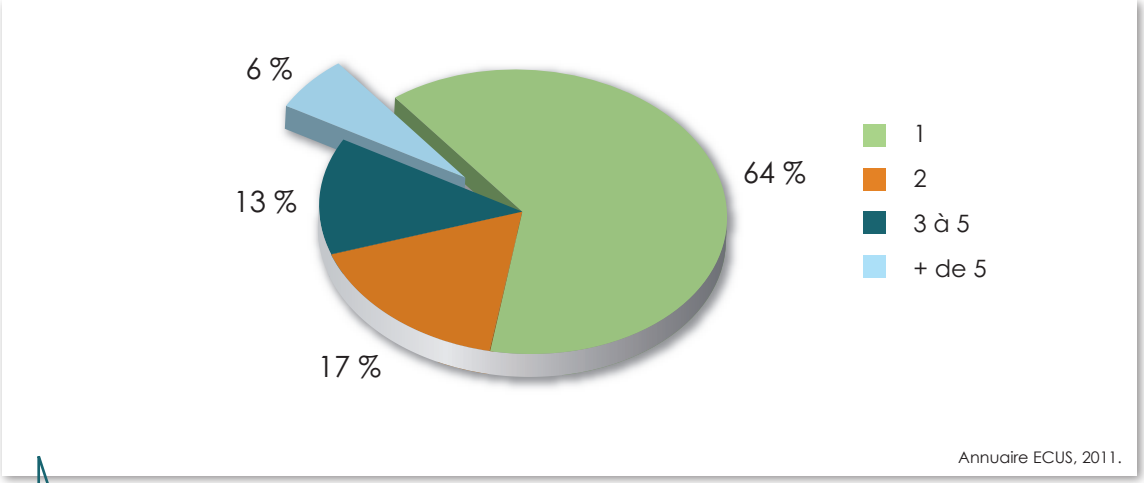


Figure 3 : Nombre de juments saillies par éleveur en 2010

Le nombre d'élevages est en baisse de 4 % depuis 2010, avec des variations plus ou moins importantes selon les régions (la baisse la plus importante étant enregistrée en région Alsace). Le nombre d'élevages est en hausse uniquement dans les régions de Haute-Normandie et Corse.

Si le nombre d'élevages diminue effectivement depuis 2008, le nombre d'élevages de plus de 5 juments saillies reste relativement stable. Finalement, les plus touchés par cette diminution sont les petits et moyens élevages (moins de 5 juments), et la **demande en cadres intermédiaires de l'élevage devrait être stable** (les élevages concernés sont de grande taille).

B. Typologie des élevages

Les élevages sont généralement de petite taille : seuls **3 % d'entre eux détiennent plus de 10 juments saillies par an**.

La répartition des élevages est très inégale sur le territoire français. En effet, 4 élevages sur 10 sont situés dans l'Ouest (Basse-Normandie, Bretagne et Pays de la Loire), et 3 poulinières sur 10 stationnées en Basse-Normandie et Pays de la Loire. **35 % des élevages de plus de 10 juments se trouvent en Basse-Normandie et en Aquitaine**.

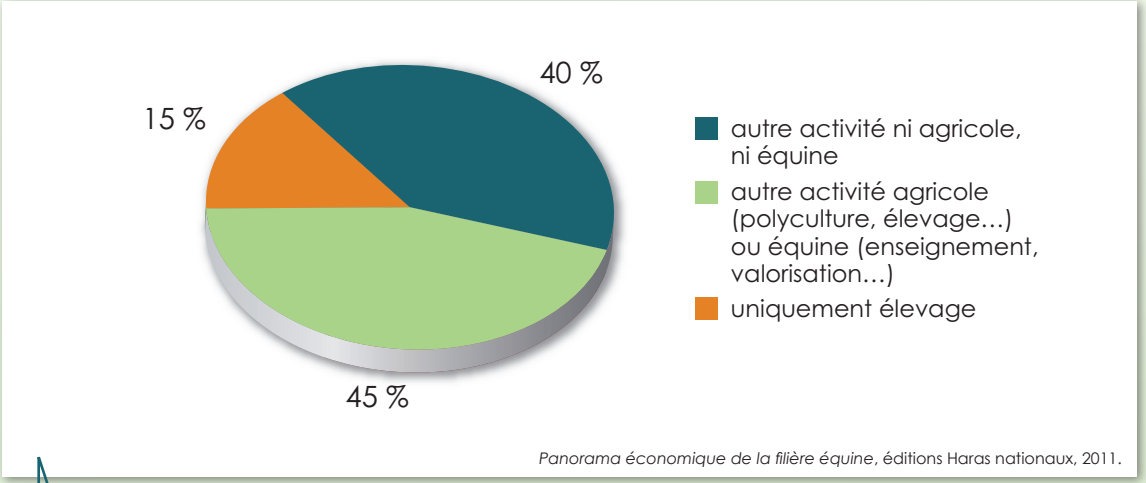


Figure 4 : Pluri-activité des éleveurs

Seul 15 % des élevages sont spécialisés en équidés. Les autres associent à l'élevage du cheval d'autres activités liées au cheval (entraînement, valorisation, enseignement), à l'agriculture (élevage bovins) ou encore d'autres activités non agricoles (professions tertiaires ou libérales). Il est rare que l'élevage permette de dégager un chiffre d'affaires suffisant pour faire vivre à lui seul une exploitation.

3. Le marché du travail dans l'élevage équin

L'emploi équin est divisé en deux principales catégories : les **emplois directs** (au contact de l'animal) et les **emplois indirects** (sans contact avec l'animal). Les emplois du secteur de l'élevage appartiennent pour leur grande majorité à l'emploi direct. Ils ont le statut d'**emplois agricoles**.

A. Répartition des emplois agricoles

Panorama économique de la filière équine, éditions Haras nationaux, 2011.

Figure 5 : Classification des emplois dans la filière équine

En France les emplois agricoles du cheval (pas uniquement liés à l'élevage) sont répartis de façon très inégale sur le territoire, suivant la population d'équidés des départements concernés.

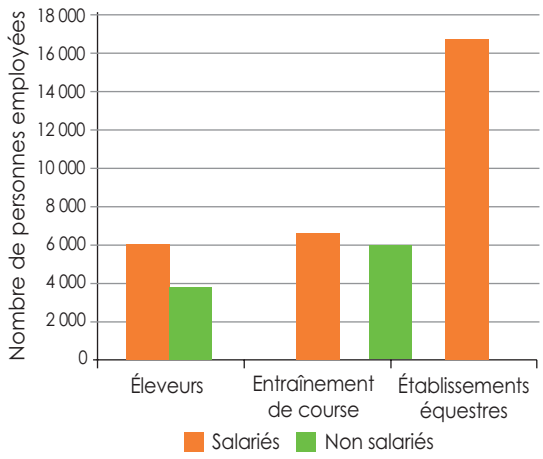
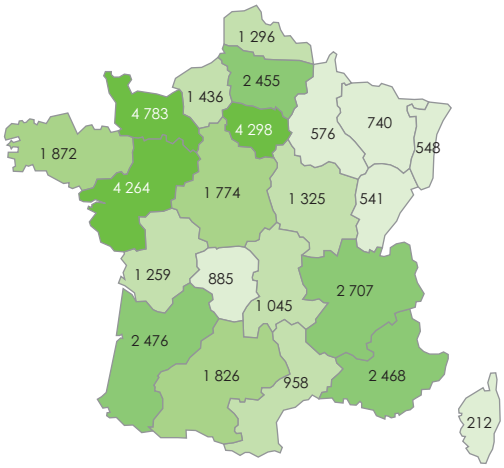


Figure 6 : Répartition des emplois agricoles cheval selon les secteurs



Panorama économique de la filière équine, éditions Haras nationaux, 2011.

Figure 7 : Répartition des emplois agricoles cheval selon les régions

équi-ressources
EMPLOIS – MÉTIERS – FORMATION

B. Les métiers de l'élevage

Les métiers de l'élevage sont répartis en trois secteurs d'activités distincts :

- Maintenance de la structure : les **ouvriers agricoles.** Leur sont confiés l'entretien des bâtiments, des box, des pâtures, des clôtures ainsi que la réalisation des travaux agricoles (fenaison…).

- Soins aux chevaux : Les **palefreniers soigneurs.** Ils ont pour mission d'assurer les soins quotidien aux chevaux (curage des boxes, distribution de la nourriture, manipulation des chevaux lors de la mise au paddock, etc.).

- Reproduction :
  - L'**étalonnier** est chargé de la manipulation des étalons de l'élevage, de la planification des saillies ou de la récolte de la semence.
  - L'**inséminateur** collecte le semence, confectionne les doses et pratique les inséminations artificielles en frais, réfrigéré ou congelé.
  - Le **veilleur de nuit** est chargé de la surveillance nocturne des animaux et des bâtiments. Il doit pouvoir appeler en temps et en heure les personnes capables d'assister le poulinage, c'est-à-dire le responsable d'élevage, ou le vétérinaire en cas de problème.

Ces métiers de terrain sont, dans les grosses structures, exercés sous la responsabilité d'un encadrant dont les compétences et les missions sont transversales. Les cadres de l'élevage sont des **assistants ou responsables d'élevage**. Ils sont chargés de la manipulation des chevaux d'élevage, du suivi de la reproduction, de la gestion pratique de l'élevage et des équipes de salariés.

Seule une partie de ces emplois peut être qualifiée de postes de niveau « cadre intermédiaire ».

Environ 20 % des assistants d'élevage possèdent des compétences leur permettant de participer à l'élaboration et à la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise.

Par ailleurs, ils sont positionnés entre le sommet et la base de la hiérarchie de l'entreprise, lorsque celle-ci existe en intégralité. L'assistant est en effet placé entre l'éleveur (propriétaire ou gérant de la structure) et le ou les palefreniers exécutants. Dans cette position typique du cadre intermédiaire, il joue un rôle de médiateur entre le sommet et la base.

Peu d'élevages proposent cette catégorie de poste. Il s'agit principalement d'élevages de grande taille, présents surtout dans le secteur des courses.

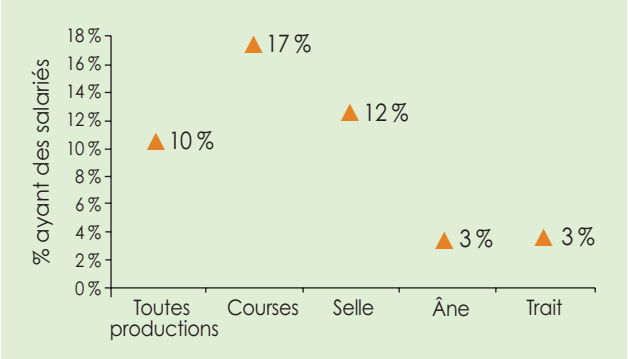
C. Variation d'emplois dans l'élevage

L'élevage est particulièrement peu employeur. Une structure sur 10 emploie au moins un salarié et seulement 3 % des élevages emploient plus d'un salarié.

Le nombre d'employés moyen varie fortement selon le domaine d'orientation de l'élevage.

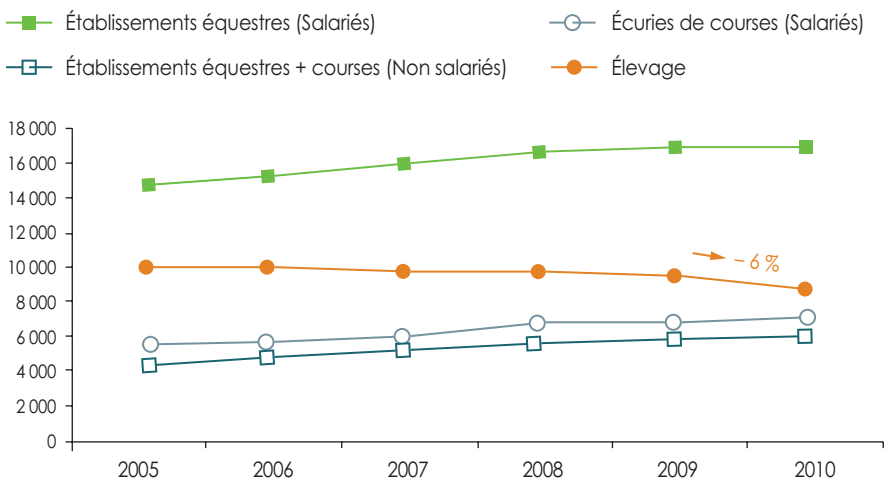
Depuis plusieurs années, les emplois agricoles dans la filière équine augmentent (notamment grâce au développement de la filière sport et loisir). Toutefois, cette dynamique ne

concerne pas l'élevage, secteur où l'emploi salarié baisse depuis 2005[1]. Cette chute s'est accentuée en 2009, avec une diminution de **6 % du nombre de salariés dans l'élevage** sur cette seule année.



Panorama économique de la filière équine, éditions Haras nationaux, 2011.

Figure 8 : Main-d'œuvre salariée en élevage



Annuaire ECUS, 2011.

Figure 9 : Évolution des emplois agricoles cheval

Depuis 2010, la décroissance de l'emploi dans l'élevage touche également les non salariés et les récentes évolutions réglementaires (hausse de la TVA) ne laisse pas augurer un retournement de situation, bien au contraire.

1 *Annuaire ECUS*, 2011.

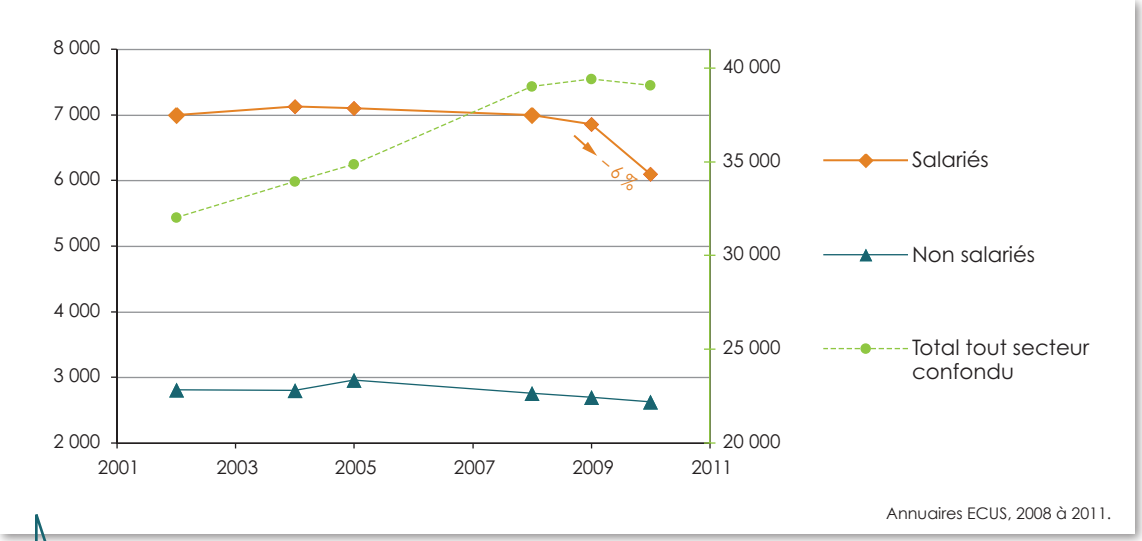


Figure 10 : Évolution des emplois agricoles cheval dans le domaine de l'élevage

D. Féminisation de la population salariée

La répartition homme/femme est globalement symétrique, mais masque des disparités entre les différents secteurs (moins de femmes dans les courses, plus dans les élevages de poneys…).

En résumé, l'élevage équin est un secteur où l'activité se contracte, entraînant une baisse de l'emploi salarié. En dépit de ce contexte, les employeurs des moyennes et grandes structures connaissent des difficultés de recrutement pour les profils encadrant.

II L'ENQUÊTE : MÉTHODOLOGIE ET ÉCHANTILLON

L'enquête a été conduite en deux temps, à partir de deux sources distinctes. Dans un premier temps, l'analyse des offres de cadres intermédiaires de l'élevage (assistants et responsables) gérées par Equi-ressources depuis cinq ans a permis de dégager des éléments d'information sur les structures employeuses, sur le profil des salariés recherchés et sur l'évolution de la demande de salariés.

Dans un second temps, une enquête qualitative, menée auprès des professionnels sur la base d'un questionnaire complété par des entretiens téléphoniques, a permis d'affiner la connaissance des besoins en recrutement des employeurs.

1. L'échantillon des offres déposées auprès d'Equi-ressources

Entre 2006 et 2011, les services d'Equi-ressources ont géré 208 offres de cadres intermédiaires dans l'élevage, 144 offres d'assistants d'élevage et 64 offres de responsables d'élevage. L'analyse a porté sur l'ensemble de ces offres, offrant une vision plus précise du secteur employeur et permettant de dégager une typologie des profils professionnels recherchés.

2. Localisation et spécialisation des employeurs

Parmi les régions employeuses de cadres de l'élevage, la Basse-Normandie arrive de très loin en première position.

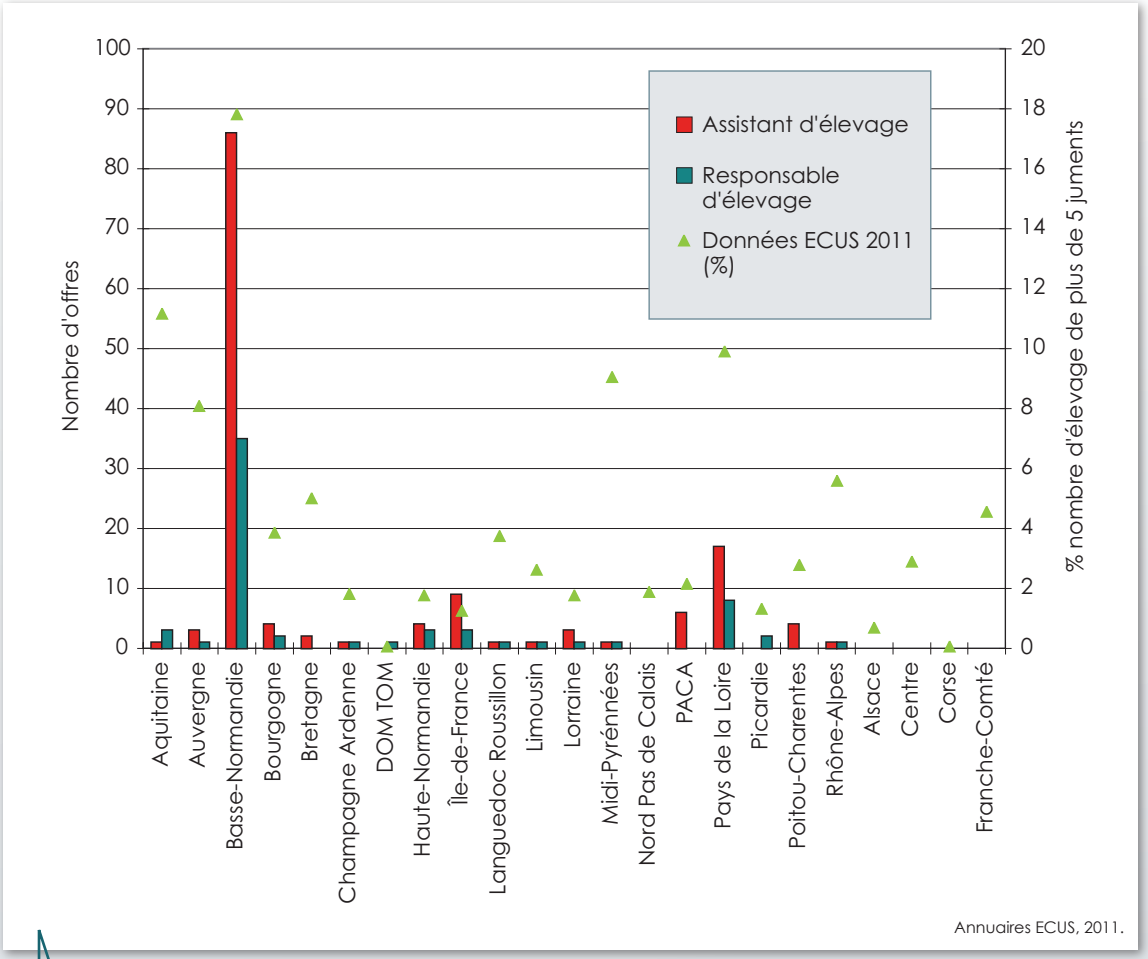


Figure 11 : Répartition des offres par région

Trois raisons à cette domination :

- l'importance de l'activité d'élevage équin en Basse-Normandie (première région de France en matière d'économie du cheval) ;
- la prédominance des élevages de chevaux de courses, plus souvent employeurs sur cette catégorie de postes ;
- le biais introduit par la localisation des service d'Equi-ressources au Haras du Pin, dans l'Orne.

Les offres d'**assistant d'élevage** sont réparties de façon égale entre les élevages de trot, de galop et de sport (un tiers chacun environ). Pour les postes de **responsable d'élevage**, la répartition dans les élevages de courses change : en effet les élevages du domaine du galop recrutent davantage de responsables que ceux du trot.

3. Évolution et contenu des offres d'assistants et de responsables d'élevage

A. Évolution moyenne du nombre d'offres déposées mensuellement

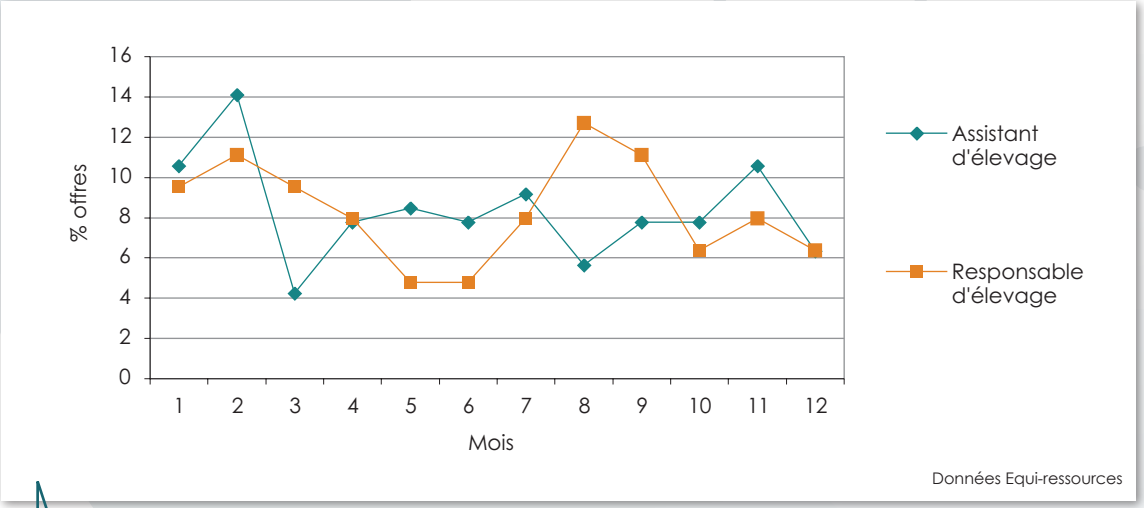


Figure 12 : Nombre d'offres mises en ligne par mois, obtenu à partir des offres déposées entre juin 2007 et septembre 2012

L'analyse du nombre d'offres par mois entre 2007 et 2012 fait apparaître des variations récurrentes. Le mois de février (début de la saison de reproduction) constitue un pic de recrutement avec, pour les deux profils – assistant et responsable d'élevage – entre dix et quinze offres déposées par mois.

Le pic de recrutement des responsables d'élevage observé en août et septembre est plus difficilement explicable. L'une des causes peut résider dans les difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs et le niveau de responsabilité du futur salarié. Craignant de ne pas trouver le bon profil, les employeurs déposent leur offre très en amont de la saison afin d'avoir le temps d'étudier de nombreuses candidatures et de permettre à la personne recrutée d'avoir une bonne maîtrise de son poste avant le début de la saison. Six mois d'exercice dans une structure permet d'en bien maîtriser le fonctionnement.

B. Contenu des offres : les profils recherchés

L'analyse des offres permet de distinguer un profil unique de responsable d'élevage mais quatre profils distincts d'assistants d'élevage. La typologie des assistants d'élevage a été élaborée en tenant compte des compétences demandées par les employeurs et du niveau de responsabilité du poste proposé.

Quatre catégories d'assistants d'élevage

Comme il a été dit précédemment, le métier d'assistant d'élevage regroupe un nombre important de postes différents, avec des qualifications, des responsabilités et des rôles variables. Selon ces rôles, les attentes des employeurs peuvent être différentes. Avant d'étudier ces attentes, les offres d'assistants d'élevage ont été classées en quatre catégories :

Figure 13 : Catégories et critères de classification du métier d'assistant d'élevage

Catégorie	Métier semblable	Critère de classification	Nb
I	Ouvrier agricole	Travaux agricoles, peu ou pas de contact avec les chevaux	14
II	Palefrenier soigneur	Travaux agricoles et manipulation des chevaux d'élevage, préparation à la vente	60
III	Assistant d'élevage	Responsabilités lors de la reproduction, capacités d'inséminateur, assistance au poulinage, soin aux nouveau-nés	20
IV	Responsable d'élevage		1

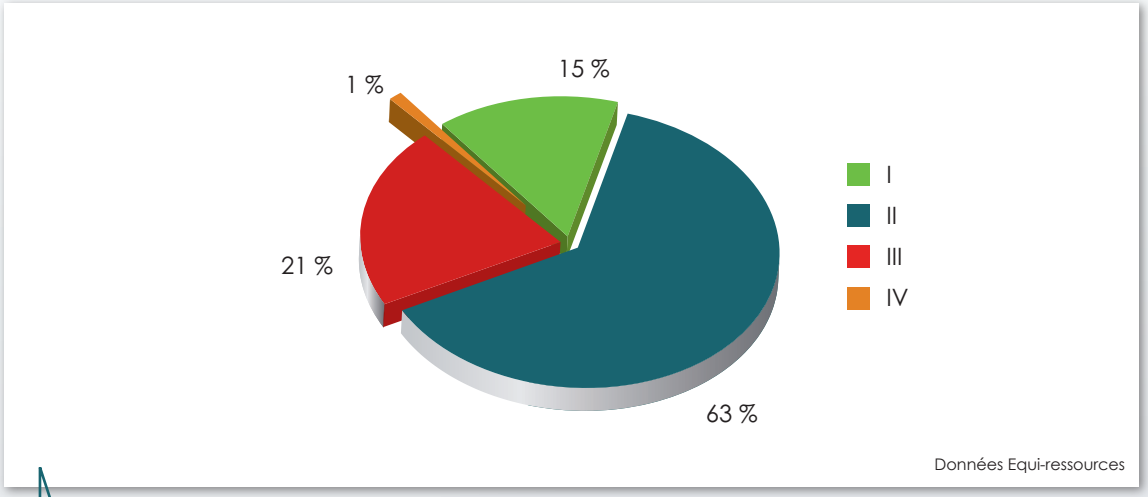


Figure 14 : Répartition des types d'offres d'assistant d'élevage

On remarque que seul 20 % des offres correspondent à la description conventionnelle du métier d'assistant d'élevage. La plupart des postes proposés sont des postes de palefrenier-soigneur dont le travail est adapté à une structure d'élevage. Une seule offre correspondait à la description d'un poste de responsable d'élevage.

Le profil des salariés recherchés

Le premier critère mis en avant dans les offres, avant même le niveau de formation, le diplôme ou encore le niveau d'équitation, est l'expérience.

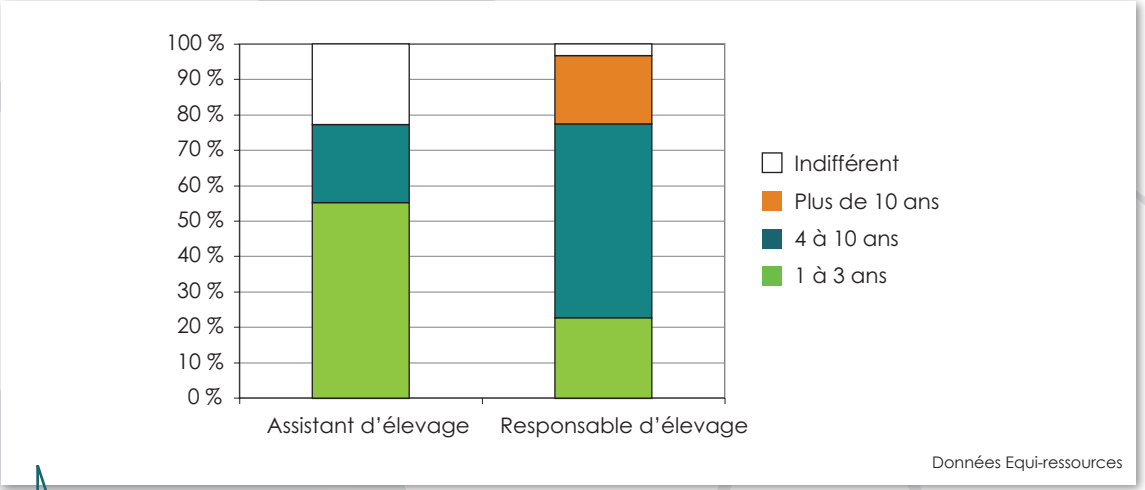


Figure 15 : Demande en expérience
(réalisé à partir des offres déposées entre juillet 2007 et septembre 2012)

Pour les deux postes, un minimum d'expérience est demandé, mais plus les responsabilités augmentent, plus l'expérience demandée est importante.

Cela pose donc la question de l'accession à ces fonctions par des jeunes diplômés (principalement pour les assistants).

Le profil des candidats recrutés

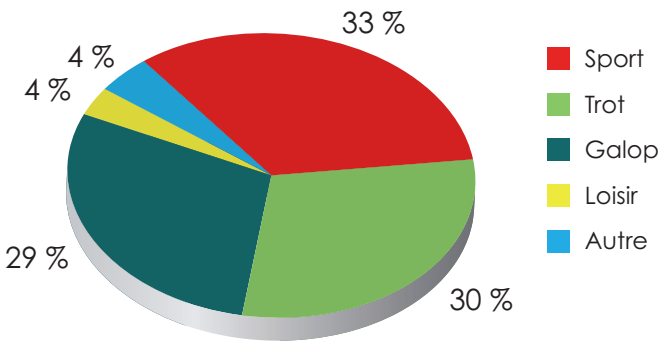
La moitié des assistants d'élevage sont titulaires d'un BAC PRO CGEA ou d'un BEPA. Les responsables d'élevage possèdent, pour 50 % d'entre eux, ces mêmes diplômes. Les 50 % restant sont titulaires d'un BTSA PA et/ou d'une licence d'inséminateur.

Sur cet échantillon, **la moitié des candidatures retenues sont des femmes**. Deux tiers des postes à responsabilité (assistant d'élevage de niveau 1 et responsable d'élevage) ont été pourvus par des femmes. Plus de la moitié d'entre elles a un niveau intermédiaire ou supérieur en anglais.

III LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE TERRAIN

1. Les éleveurs ayant répondu : localisation et caractéristiques des élevages

Les réponses enregistrées viennent de 31 départements différents. Une grande majorité des éleveurs ayant répondu est située dans le département de l'Orne (21 %) et du Calvados (14 %).



Enquête de terrain, Alizée Chouteau, Observatoire d'Equi-ressources, automne 2012.

Figure 16 : Domaines d'activités des éleveurs ayant répondu

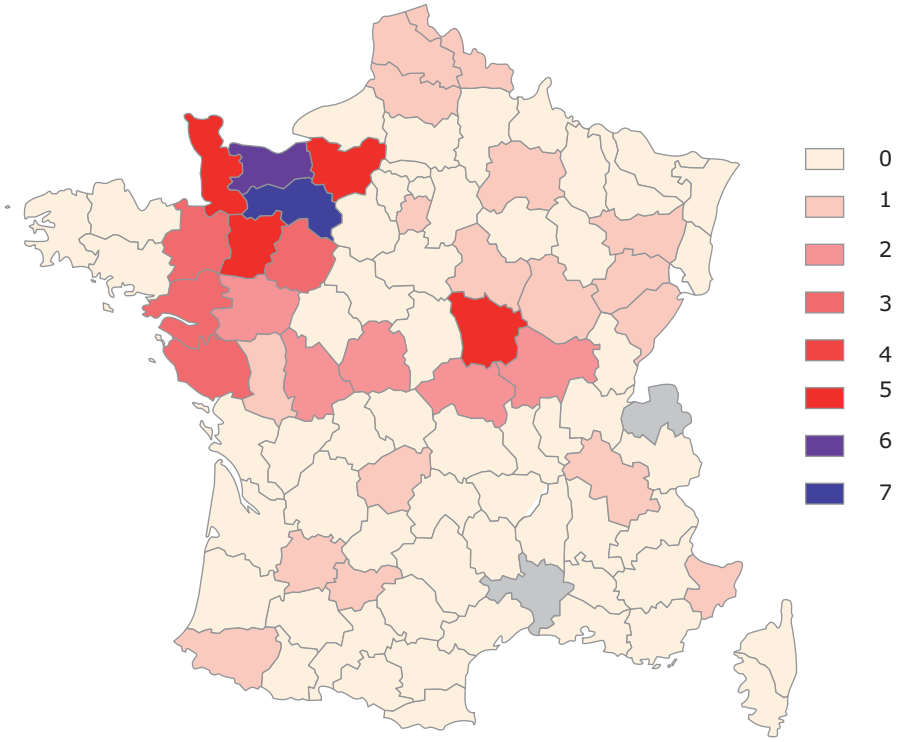


Figure 17 : Localisation des éleveurs ayant répondu

Les domaines les plus représentés sont le sport, le trot et le galop. Les élevages de loisirs sont rarement amenés à engager des assistants d'élevage.

Le nombre d'entreprises de l'échantillon employant un ou des assistants d'élevage s'élève à 67 et 25 entreprises de l'échantillon emploient des responsables d'élevage.

2. Des profils d'éleveurs très variables

A. Des petits élevages avec un dirigeant responsable, éventuellement secondé d'un salarié

Dans le cas le plus fréquent, l'entreprise comprend un dirigeant responsable, éventuellement secondé par un salarié. L'éleveur, qui participe pleinement à la vie de son élevage, emploie parfois un salarié pour l'aider à accomplir l'ensemble des tâches.

Le propriétaire peut alors être désigné sous le nom de « responsable d'élevage ». Il exerce le pouvoir décisionnel. Toutefois, **les deux personnes effectuent exactement les mêmes tâches**, depuis les travaux d'entretien quotidien de l'élevage (curage des boxes, entretien des pâtures, déplacements des chevaux…) jusqu'aux tâches liées à la reproduction (passages à la barre, sevrages…). Une exception à cela : le poulinage que le dirigeant/responsable d'élevage préfère, en général, assurer seul.

Parfois, l'employé est embauché en CDD pour la période de monte uniquement, afin de soulager l'éleveur. Toutefois, la difficulté qu'éprouvent les dirigeants à trouver du personnel qualifié les conduit souvent à embaucher en CDI afin de ne pas perdre un employé de qualité.

Dans d'autres cas, l'éleveur recherche uniquement une personne destinée à accomplir les tâches répétitives d'entretien. Il peut alors lui-même se consacrer entièrement à ses chevaux. Dans ce cas, les profils recherchés sont plus proches de ceux de palefreniers et ouvriers agricoles.

B. Le nombre d'employés grandit avec l'élevage et la valeur des chevaux manipulés

Lorsque la taille de l'élevage augmente, les éleveurs embauchent un nombre de salariés plus important. Mais les chiffres ne sont pas identiques d'un secteur à l'autre de la filière. En effet dans les haras de courses (galopeurs notamment), il est fréquent de trouver deux employés pour un faible nombre d'animaux, contrairement aux élevages de sport.

Quand le propriétaire n'est pas éleveur lui-même, il embauche un responsable pour diriger son élevage. Le responsable est souvent en autonomie complète, car il arrive que le propriétaire habite à l'étranger ou soit peu présent.

Dans ce cas, le responsable doit posséder suffisamment d'expérience et de savoir-faire pour gérer le haras, des tâches quotidiennes à la gestion logistique et la direction des équipes.

C. La spécialisation des employés augmente avec la taille de l'élevage

Lorsque l'élevage atteint une taille très importante, il peut y avoir embauche de plusieurs responsables d'élevage. Chacun est alors chargé d'une catégorie spécifique d'animaux (poulinières, étalons, yearling, etc.) ou d'une activité spécifique (insémination, préparation aux ventes, etc).

Les trois modes de fonctionnement évoqués ci-dessus appellent, s'agissant de métiers *a priori* identiques, des besoins en compétences et en expériences divers.

3. Assistant d'élevage, un métier mal défini

A. Des appellations multiples

Peu d'éleveurs utilisent l'appellation « assistant d'élevage » pour évoquer le personnel qui, sans être à proprement parlé palefrenier, effectue des tâches qui relève de ce métier auxquelles viennent s'ajouter des responsabilités et un niveau d'autonomie supérieur. Les termes les plus utilisés sont « salarié polyvalent de l'élevage » et « palefrenier de haras ». Dans les élevages de chevaux de courses, l'appellation « groom » puis « stud-groom » pour les responsables d'élevage est la plus fréquente.

Il faut aussi noter que certains salariés, cavaliers par exemple, sont parfois amenés à exercer des fonctions d'assistants d'élevage pendant la saison de monte pour retourner ensuite à leurs activités habituelles, une fois cette période passée.

B. Des définitions multiples

Selon la taille

Si l'élevage est de petite taille, le salarié devra prendre part à toutes les tâches, du curage des boxes à la manipulation des chevaux, en passant par l'entretien des clôtures. Il pourra être amené à aider lors des poulinages, mais ceux-ci lui sont rarement confiés en autonomie.

Il faut noter que, dans l'enquête précédemment menée par Equi-ressources (*Palefrenier soigneur : un métier en mutation ?*), 16 % des palefreniers interrogés désignaient leur poste comme un poste d'« assistant d'élevage ».

Selon le domaine

Dans les élevages de sport, il est parfois demandé aux assistants d'élevage de participer au travail des chevaux voire même au débourrage, surtout dans le cas des élevages des chevaux de sport qui valorisent leurs jeunes chevaux sur place.

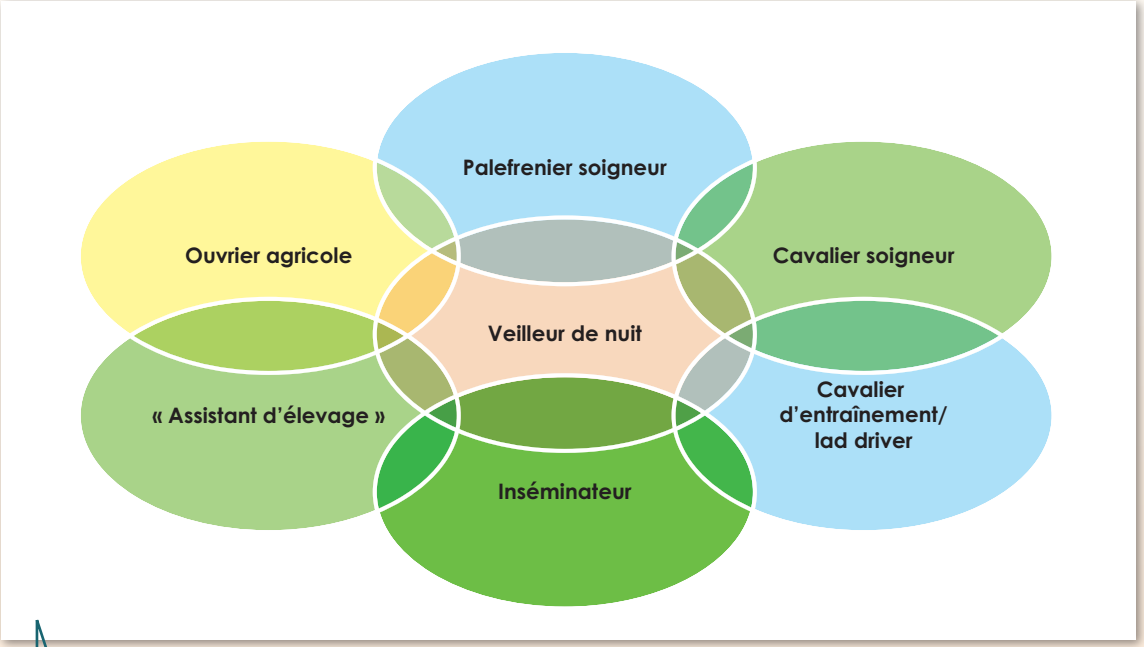


Figure 18 : Différentes appellations de l'assistant d'élevage

Dans les haras de courses en revanche, les chevaux sont rarement débourrés sur place mais sont le plus souvent envoyés en centre de pré-entraînement pour le débourrage.

Dans les écuries de galop, il ne sera jamais demandé de compétences en insémination car l'insémination artificielle est interdite pour les pur-sang.

Selon les attentes de l'employeur

Tous les éleveurs n'ont pas la même vision du métier et les mêmes attentes vis-à-vis de leurs employés. Certains préfèrent mettre l'accent sur la dimension technique du métier, d'autres sont avant tout sensibles aux qualités humaines de la personne.

Les profils recherchés sont alors très différents : expérimenté et bien formé, ou passionné et motivé.

Les salaires

Les salaires annoncés pour les assistants d'élevage sont le plus souvent compris entre 1 et 1,5 SMIC, et entre 1,5 et 2 SMIC pour les responsables. On note que les variations de salaires ne correspondent pas forcément aux responsabilités du poste, mais sont liées au domaine d'emploi. En effet les salaires sont en général plus faibles dans le secteur du sport, et plus élevés dans le secteur du galop.

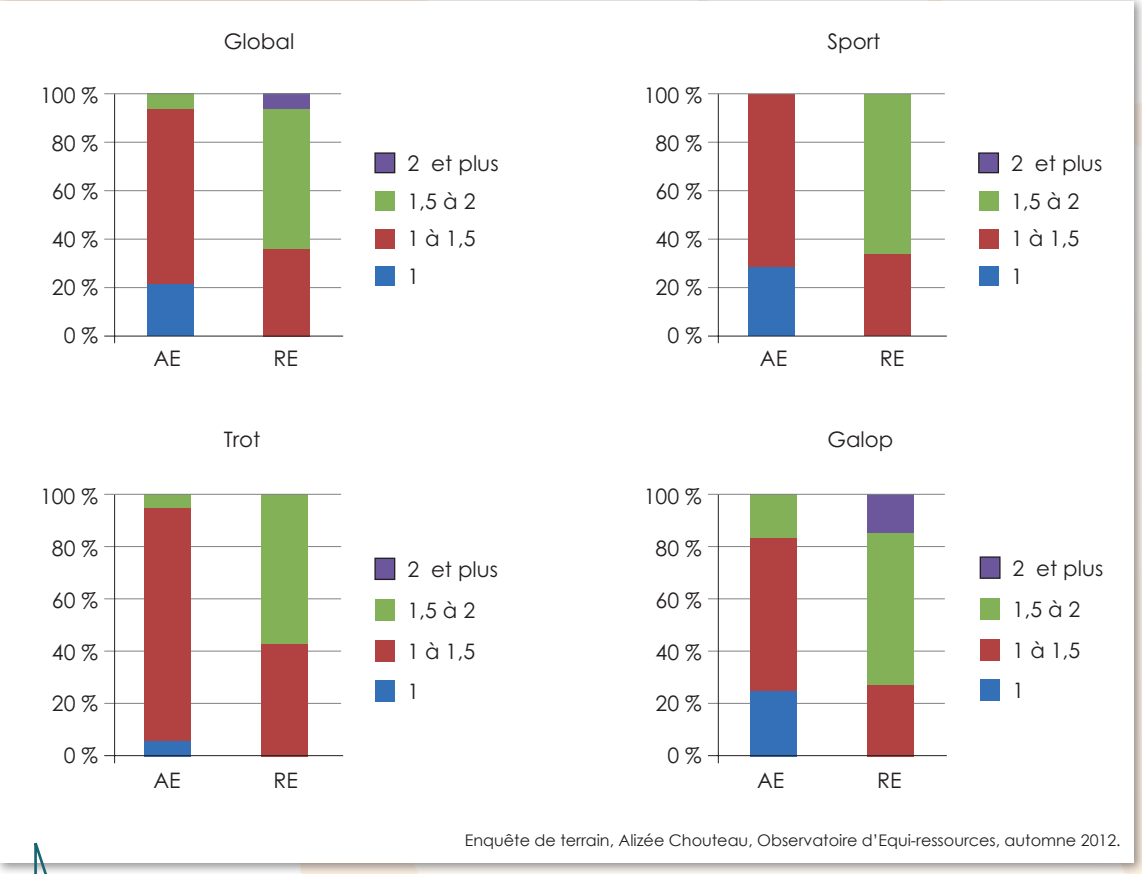


Figure 19 : Salaires par secteur de l'assistant d'élevage

4. Formations et expérience

A. L'expérience, une valeur plus sûre que la formation selon les employeurs

Le choix de l'expérience avant tout

À la question « Quelle est pour vous la formation initiale la plus adaptée aux métiers d'assistant et de responsable d'élevage », la réponse la plus souvent entendue est : « le terrain ! ». Les formations type CAPA, Bac pro, BTSA, etc., ne sont pas la première préoccupation des éleveurs lorsqu'ils regardent une candidature. Ils recherchent surtout des personnes ayant appris sur le tas, avec un « bon sens du cheval », et éventuellement, une formation pour la base théorique.

Le choix du candidat jeune et sans expérience pour le former « sur mesure »

Lorsque les candidats expérimentés se font rares, les éleveurs privilégient plutôt les jeunes avec ou sans formation mais passionnés et motivés. L'employeur souhaitera alors former son candidat selon ses besoins et ses attentes.

Un éleveur confie : « les gens que j'ai gardé le plus longtemps sont ceux que j'ai formés. Lorsqu'ils m'ont quitté ça a été pour s'installer en tant qu'éleveurs. » Le temps consacré à la formation des salariés n'est pas perçu comme une perte de temps, tant que l'employé reçoit positivement cette formation.

B. Des formations initiales adaptées d'un point de vue théorique, mais manquant de travaux pratiques

Les formations souhaitées par les éleveurs

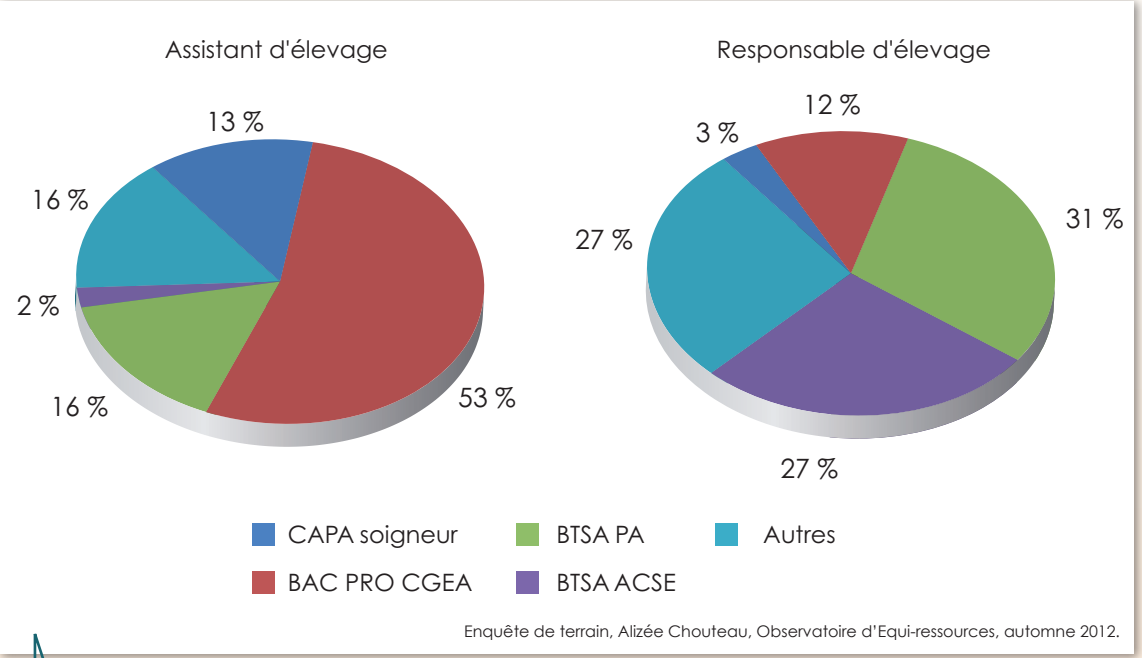


Figure 20 : Formations souhaitées par les recruteurs

En règle générale, les éleveurs ne souhaitent pas engager des personnes sur-diplômées pour les postes d'assistants. Ils estiment que la formation est utile pour les connaissances théoriques, mais pas pour la pratique (sauf formations par alternance).

La pratique pas assez mise en avant

Les éleveurs soulignent le manque de travaux pratiques intégrés dans les formations. Ils sont nombreux à souligner que les animaux utilisés dans les écoles sont beaucoup trop dociles : confrontés à des animaux d'élevages souvent vifs et imprévisibles, les jeunes sont vite dépassés et ne savent pas gérer les chevaux.

Le nombre limité de chevaux en centre de formation ne permet pas à chaque étudiant de se mettre en situation concrète avec plusieurs animaux dédiés. Certains éleveurs soulignent également les difficultés rencontrés par les étudiants pour appliquer des techniques complexes de façon juste (calcul de ration, etc.).

Les bases sont souvent mal assimilées, notamment au niveau du comportement et de la sécurité lors de la manipulation des chevaux. Autre point faible des jeunes diplômés selon les employeurs : le domaine de la santé et des soins. Peu sont capables de reconnaître les problèmes de santé courants (coliques, coup de sang…), et peu connaissent les premiers gestes à réaliser dans l'attente du vétérinaire.

Les limites des stages et de l'apprentissage

Cependant même si les éleveurs soulignent le manque de pratique, ils notent aussi des difficultés croissantes à l'emploi de stagiaires et apprentis.

La législation du travail ne permet pas de donner accès à certaines expériences comme les poulinages qui, souvent, surviennent de nuit.

L'idéalisation du métier

Les jeunes diplômés, en sortant de formation, ont souvent une image du métier très éloignée de la réalité. Cet écart entre un métier idéalisé et la réalité quotidienne concrète est souvent à l'origine de déceptions importantes tant pour l'employé que pour l'employeur.

La licence d'insémination : importante pour les postes de responsable d'élevage

La licence d'inséminateur est actuellement délivrée par l'école nationale professionnelle des Haras, à la jumenterie du Pin, dans l'Orne ainsi que par la CEZ de Rambouillet, à l'issue d'une formation de 5 semaines. Pour intégrer la formation, il faut justifier d'un niveau d'étude minimal (BAC PRO CGEA, diplôme agricole supérieur, ou certificat d'inséminateur pour une autre espèce), ou d'une expérience d'au moins 5 ans dans l'élevage, ainsi que d'un projet professionnel valable.

Chez les employeurs enquêtés, la demande de licence d'inséminateur concerne davantage les responsables d'élevage. Elle est importante dans le trot et considérée comme un plus dans le galop et le sport.

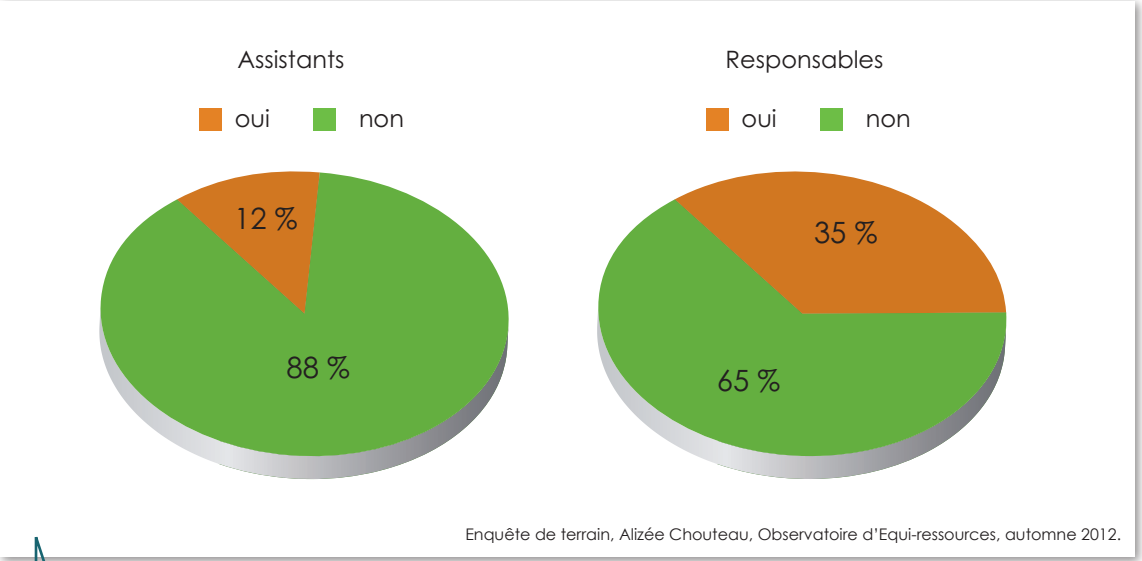


Figure 21 : Importance de la licence d'inséminateur lors du recrutement

5. Des difficultés de recrutement générales

A. Les difficultés constatées

Dans la majorité des cas, les éleveurs se trouvent confrontés à des difficultés de recrutement (70 % des employeurs d'assistants d'élevage). Ces difficultés peuvent avoir des origines diverses. Dans de rares cas, la localisation géographique de l'élevage, peu attrayante, pour les salariés, joue un rôle. Dans la majorité des autres cas, les difficultés de recrutement sont liés à l'hétérogénéité des candidatures, rarement en correspondance avec le profil recherché. Font défaut soit les compétences, soit l'expérience, soit les qualités de sérieux et de motivations indispensables au poste.

B. Les profils classiques des candidats

Le candidat qui n'a jamais côtoyé les chevaux

Le candidat n'est pas issu de la filière cheval. Demandeur d'emploi, il cherche à se reconvertir. Non seulement il ne se rend pas compte des contraintes et difficultés qu'impliquent le travail avec un être vivant, mais en plus il n'est pas compétent pour la majorité des tâches clé de l'élevage. Cependant si l'employeur peut lui accorder du temps et que le candidat est suffisamment passionné et motivé, il peut éventuellement se révéler efficace par la suite.

Il n'est pas rare, en effet, de croiser des éleveurs qui ne sont pas issus de la filière mais ont décidé de changer radicalement d'orientation… Un pari risqué, cependant.

Le candidat qui sort de l'école et idéalise le métier

Ce candidat est souvent une jeune femme (80 % des étudiants sortant d'école), qui tire sa passion du cheval de son expérience en centre équestre. Malheureusement, d'après les éleveurs, la formation pratique proposée aujourd'hui est insuffisante : malgré des connaissances théoriques *a priori* solides, ces personnes se retrouvent souvent perdues et peu aptes à réaliser les tâches pratiques, vite dépassées devant un cheval difficile…

De plus, ces candidats ont tendance à « idéaliser » le métier. Ils pensent pouvoir trouver une situation d'emploi classique avec des horaires réguliers et un salaire motivant. Ils sont souvent déçus, vivent mal les contraintes liées à l'entretien quotidien des chevaux et leur motivation, vive au début, s'amenuise rapidement, jusqu'à aboutir à un « réel manque de sérieux ».

Ceux qui sont recherchés mais étonnamment rares : les passionnés !

Lorsque l'on demande aux éleveurs quelle est la formation la plus adaptée aux métiers d'assistant et de responsable d'élevage, leur réponse est presque toujours : « le terrain ». Une grande partie précise aussi : « peu importe la formation, tant qu'il y a la passion et l'envie d'apprendre ».

Un éleveur est finalement assez peu regardant sur la formation suivie, mais cherche avant tout quelqu'un de sérieux, qui a la volonté de bien faire son travail.

C. Le candidat idéal

C'est une personne sérieuse, capable d'assimiler les consignes et de les appliquer. Elle est polyvalente, connaît bien les chevaux et sait observer et suivre leur état de santé. Elle est alors capable de réaliser les premiers soins en attendant le responsable ou le vétérinaire. Autonome, elle peut travailler seule et veiller sur l'exploitation en l'absence du responsable.

À défaut d'être très qualifié, ce candidat idéal est passionné, prêt à s'investir dans l'élevage sans compter ses heures. S'il n'a pas une grande expérience, il est suffisamment motivé et prêt à apprendre.

Son niveau d'équitation est en général indifférent, sauf dans certains élevages de sport où il pourra aussi être chargé du travail ou du débourrage des jeunes chevaux.

Pour accéder à un poste de responsable, il doit aussi savoir gérer du personnel, organiser le travail et la vie de l'élevage. Il doit pouvoir réaliser les poulinages en autonomie.

Au vu de ce profil, on comprend les difficultés de l'éleveur à trouver le candidat « parfait ». Mais une fois encore, tout dépend de l'élevage et des attentes de son dirigeant.

CONCLUSION

Les métiers d'assistant et de responsable d'élevage recouvrent une grande diversité de postes et de profils. Si le profil de responsable d'élevage est clairement identifiable, celui d'assistant, en revanche, correspond sous une appellation unique, à quatre profils professionnels différents. Les niveaux de responsabilités correspondant à ces quatre profils vont croissant, faisant appel à des compétences en reproduction de plus en plus élevées.

Toutefois, même en synthétisant ainsi les besoins du marché du travail, le contenu des postes varie aussi en fonction du domaine de production de l'élevage (galop, trot, sport/loisirs) et de sa taille.

Les formations existantes de niveau III (BTS) se révèlent trop faiblement spécialisées dans le domaine équin. À ceci s'ajoute une expérience jugée trop faible des candidats en matière de maniement des animaux, de diagnostic de leur état de santé et de premiers soins à leur apporter.

Ces lacunes concernent surtout les postes à niveau de responsabilité élevé. Il s'agit des responsables d'élevage et des assistants d'élevage faisant office de responsables dans les petites structures dirigées par un binôme : le propriétaire (éleveur ou non) et l'assistant d'élevage susceptible de faire office de responsable si le propriétaire n'est pas lui-même éleveur.

Les dernières évolutions du marché de l'emploi en 2013[1] laisse apparaître une tendance à la hausse des postes de responsables d'élevage et à la baisse de celles des assistants d'élevage, notamment ceux dont les profils professionnel se rapprochent de celui des palefreniers-soigneurs. La crise économique, dont les effets sur les chiffres de l'élevage sont sensibles (saillies, naissances, reproducteurs), tendrait ainsi à accroître les besoins en postes de responsables au détriment des postes de terrain. Si cette tendance se confirme en 2014, une évolution des formations destinée à répondre à cette demande en compétences pourrait favoriser l'employabilité des responsables d'élevage.

1 Évolution des offres gérées par Equi-ressources.

© Florie Marduel/IFCE

Découvrez toutes les synthèses publiées par Equi-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 : emploi et formations dans les milieux agricoles et forestiers.
- 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.

Les synthèses sont consultables et téléchargeables gratuitement dans la rubrique « Observatoire » du site d'Equi-ressources.

équi-ressources
EMPLOIS – MÉTIERS – FORMATION
Haras national du Pin
61310 Le Pin au Haras
téléphone : 02 33 39 58 57
info@equiressources.fr
www.equiressources.fr

ifce institut français du cheval et de l'équitation
pôle hippolia
pôle emploi
RÉGION BASSE NORMANDIE
UNION EUROPÉENNE
l'Europe s'engage en Basse-Normandie avec le FSE