



équi-ressources
emplois, métiers, formations

Observatoire métiers,
emploi, formations,
filière équine



Groom : un métier à reconnaître ?





Groom : un métier à reconnaître ?

COORDINATION

équi-ressources

Tiphaine Drouot

Carole Troy

Université de Caen Normandie

Maude Hatano-Chalvidan

RÉDACTION

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

Charlène Lourd

Charlène Marcq

Mathilde Rihouey

Institut français du cheval et de l'équitation

Anne-Laure Antonin-Busnel

PHOTOGRAPHIE

Séverine Moronval

Table des matières

Édito	5
Introduction	6
I Méthodologie et données globales	7
I.1 Une enquête qualitative menée auprès des professionnels employés et employeurs	7
I.2 La valorisation de la base de données d'équi-ressources	8
II Groom : un métier peu visible bien qu'indispensable	11
II.1 Emplois visés	11
II.1.1 Prémisses de définition	11
II.1.2 Spécificités du métier	12
II.1.3 Typologie des grooms professionnels dans le secteur équestre	15
II.1.4 Évolutions et reconversions possibles	18
II.2 Distinctions avec les autres métiers	20
II.3 Visibilité du métier	22
III Dynamique du marché du travail	25
III.1 La demande des employeurs : analyse d'un panel d'offres	26
III.1.1 Les offres d'emplois d'équi-ressources : un premier indicateur de la dynamique du marché du travail	26
III.1.2 Une localisation marquée dans le quart nord-ouest de la France	28
III.1.3 Le CDI : un type de contrat majoritaire	29
III.1.4 Le profil recherché	29
III.2 Les candidats : analyse de différents profils	32
III.2.1 Généralités	32
III.2.2 Spécificités	32
III.2.3 Les compétences transversales	33
IV Les difficultés de recrutement	35
V La formation des grooms professionnels	37
V.1 Les formations françaises	37
Le Baccalauréat Professionnel Conduite et Gestion de l'Entreprise Hippique (CGEH)	37

V.2 Les formations étrangères	40
En Angleterre, une formation essentiellement en apprentissage	40
En Belgique, une formation hippique généraliste	40
Aux États-Unis, des formations impulsées par le secteur de courses	40
V.3 La formation : une solution pour un meilleur recrutement ?	41

 Conclusion : le métier de groom : une nécessaire reconnaissance ?	43
Consolider l'offre de formation existante	43
Pour une reconnaissance statutaire du métier de groom	44
En pratique	44

Glossaire	47
------------------	----

Bibliographie	47
----------------------	----

Édito

La région Normandie possède une expertise solide et reconnue sur le plan international dans le secteur équin. L'accueil en 2014 des championnats mondiaux équestres en est l'illustration. Cette manifestation a éclairé et valorisé le temps d'une compétition, l'ensemble des professionnels de la filière qui de près ou de loin, chaque jour, œuvrent auprès de chevaux que ce soit de manière sportive, touristique, ludique, agricole, éducative, voire même thérapeutique ...

Cette expertise s'adosse à de nombreuses formations et centres de formation régionaux, dispositifs et établissements d'orientation, de conseil comme équi-ressources, qui permettent d'observer les évolutions et transformations de ce secteur avec un degré fin de précision.

Pourtant, il reste encore des îlots de savoirs professionnels, savoir-faire et compétences cachés qui pourraient, à condition d'être connus et reconnus, participer à la professionnalisation du secteur. Cette étude, issue d'un travail de mémoire du master professionnel Education Formation Mutations sociales : Ingénierie et Professionnalité, à l'université de Caen, en est un exemple. Elle est le fruit d'une alchimie réussie entre une démarche de recherche universitaire et une expérience, des connaissances professionnelles riches et denses.

Les nouveaux savoirs produits ainsi que le dispositif de formation qui en découle, attestent de la pertinence et de la solidité de ce type d'alliage quand il s'opère dans de bonnes conditions et au service des besoins professionnels. Aujourd'hui, de nouvelles perspectives de formation se sont ouvertes, dévoilant des réalités professionnelles méconnues et pourtant de très haut niveau. Plus qu'une simple évolution observée dans ce secteur, voici une pierre de plus apportée à l'édifice de son développement.



Maude Hatano Chalvidan
Maître de conférences
Université de Caen Normandie



Introduction

Travailleur de l'ombre, le groom exerce une fonction mal connue du grand public. Si le cœur de son métier repose sur la prise en charge du bien-être physique et psychique de l'animal, d'autres tâches sont connexes à cette activité telles qu'assurer les déplacements du cheval-athlète en France et à l'étranger ou encore planifier son travail en tenant compte des temps forts de l'écurie.

Le groom est responsable des soins, prépare le cheval pour son cavalier et peut même participer au travail quotidien de l'équidé. Très peu cité dans les publications et manquant de visibilité, il contribue pleinement à la réussite du couple cavalier-cheval. Il est défini comme le bras droit du binôme précédemment cité.

Bien que le rôle et les compétences du groom soient reconnus au sein de la filière « sport », les formations professionnelles pour exercer le métier sont peu nombreuses et peinent à obtenir la reconnaissance des professionnels. En effet, les professionnels peinent toujours à trouver des grooms compétents et motivés. En outre, aucune fiche emploi ou métier du Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME), répertoire créé par le Pôle Emploi, ne peut être mis en correspondance avec le métier de groom. Ce métier n'est donc pas reconnu en France.

Cette étude émane des travaux d'Anne-Laure Antonin-Busnel, étudiante en master2 professionnel « Éducation, formation et mutations sociales : Ingénierie et professionnalité » en 2015 à l'Université de Caen en Normandie.

L'étude présente deux objectifs :

- Décrire les activités et les champs de compétences du groom
- Identifier et définir les besoins des professionnels en termes de compétences recherchées

Le travail mené entre l'Université de Caen et l'Observatoire des métiers, de l'emploi et des formations de la filière équine (OMEFFE) résulte d'une approche quantitative à partir de statistiques extraites du service équi-ressources et d'une approche qualitative issue des recherches de Anne-Laure Antonin-Busnel.



Méthodologie et données globales

À ce jour, le métier de groom n'est pas répertorié auprès des institutions telles que la MSA et l'INSEE. De cette absence de reconnaissance découle une impossibilité de chiffrer les professionnels et d'identifier leurs compétences. Aucune étude ne permet donc de dresser les contours du métier de groom. Seuls les témoignages des professionnels permettent de cerner les missions qui lui sont confiées.

Cette situation engendre, d'une part, une connaissance approximative de leur profil par les professionnels du cheval et d'autre part, une totale méconnaissance pour les non avertis. L'objectif de l'OMEFFE est ici de décrire la réalité sociale globale de groom professionnel en vue d'appuyer son inscription dans le contexte économique de la filière et dans les dispositifs de formation.

Force est de constater que les données en termes d'emplois sur le métier de groom sont peu nombreuses et difficiles à récolter. Pour réaliser une étude plus poussée sur ce métier de l'ombre, nous aurions eu besoin de connaître le nombre de personnes exerçant une activité salariée de groom sur le territoire français, le nombre de candidats grooms arrivant sur le marché du travail face à celui des grooms arrêtant leur profession mais également la proportion pour chacun des types de groom précédemment cités.

Malgré ce manque d'informations disponibles, la base de données d'équi-ressources permet toutefois d'obtenir quelques éléments quantitatifs sur ce métier. La période étudiée couvre trois années : 2013, 2014 et 2015.

I-1 Une enquête qualitative menée auprès des professionnels employés et employeurs

Les ressources bibliographiques traitant des grooms sont rares. Une enquête qualitative auprès de grooms professionnels s'est avérée nécessaire pour collecter de nouveaux éléments. Les entretiens se sont déroulés sous la forme de récit de vie permettant aux personnes interrogées de se dévoiler. Une trame d'entretien a été constituée afin de limiter l'échange aux activités, aux responsabilités et aux liens entretenus par les grooms à l'interne (salariés, supérieurs hiérarchiques) comme à l'externe (partenaires). Les itinéraires de vie des grooms ont permis de répondre aux questions suivantes :

- Quelles sont les activités des grooms ?
- Comment les exercent-ils ?

Neuf personnes ont donc été interviewées sur la période de décembre 2014 à mars 2015 sur la région Normandie, quatre femmes et cinq hommes âgés de 26 à 55 ans. Des extraits de ces interviews illustrent cette étude. Pour garantir l'anonymat, les prénoms des personnes rencontrées ont été changés.

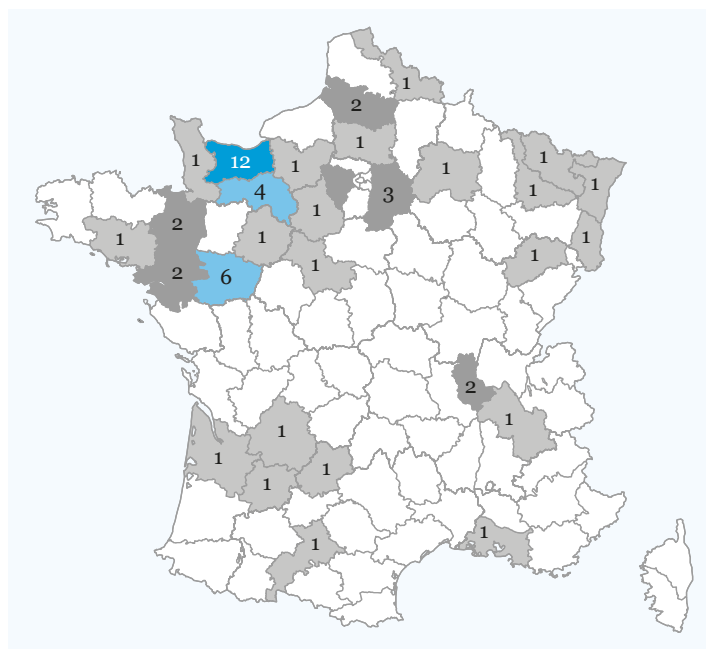
I-2 La valorisation de la base de données d'équi-ressources

L'enquête qualitative a été complétée par :

– l'analyse d'offres d'emplois et de candidatures déposées sur la plate-forme d'équi-ressources. Elle a permis de cerner avec plus de précisions les attentes des employeurs et le profil des candidats (période étudiée : années 2013, 2014, 2015). La principale difficulté a été de repérer la totalité des offres d'emploi de groom du secteur sport puisque certains employeurs ont mentionné leur recherche de groom dans la catégorie palefrenier-soigneur ou cavalier soigneur. C'est à partir de ces offres d'emplois qu'ont été analysés les profils des postulants pour mettre en lumière des préférences éventuelles de recrutement de la part des employeurs.

– l'envoi d'un questionnaire en décembre 2015 à 803 employeurs du secteur sport issus de la base de données d'équi-ressources sur l'ensemble du territoire français. 63 employeurs y ont répondu soit un taux de retour de 8%. Ce questionnaire en ligne, composé d'une douzaine de questions, abordait les qualités et les domaines de compétences recherchés par les employeurs, les éventuels problèmes d'embauche rencontrés ainsi que l'employabilité des salariés recrutés à ces postes.

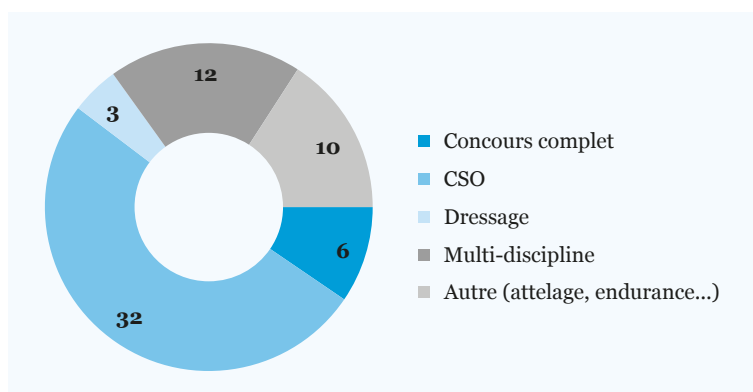
Répartition des employeurs ayant répondu à l'étude Groom de 2015



Anne-Laure Antonin-Busnel, *La construction de l'identité professionnelle : l'exemple du groupe professionnel émergent des grooms*, 2015

Si cette première étude a le mérite de renseigner sur le métier de groom, il faut cependant souligner qu'elle ne s'appuie que sur les employeurs utilisant le service d'équi-ressources.

Répartition des employeurs du questionnaire Groom



Anne-Laure Antonin-Busnel,
La construction de l'identité professionnelle :
l'exemple du groupe professionnel émergent des grooms, 2015

Les employeurs ayant répondu au questionnaire sont majoritairement responsables de structures excédant rarement 20 chevaux et pratiquant le saut d'obstacles. Les structures de taille plus importante ainsi que les particuliers, amateurs de concours, embauchant des grooms n'ont donc pas contribué à cette enquête.



Groom : un métier peu visible bien qu'indispensable

Les sports équestres ont vu le jour dans l'antiquité. Indispensable au couple cavalier-cheval, nous pouvons supposer que le métier du groom a émergé à cette même période. L'évolution de l'usage du cheval et de l'équitation implique des changements pour les professionnels et leur organisation de travail. Pourtant, à ce jour, le métier de groom n'est ni défini, ni reconnu. Et pour cause, la diversité des tâches, la polyvalence et la multitude de compétences nécessaires en font un métier difficile à cerner.

Le groom évolue au sein d'écuries de sport pratiquant la compétition. Entre 2006 et 2016, les compétitions de niveau Amateur et Pro ne cessent de se développer (+10%)¹. Les premières tendances 2017 restent favorables avec une légère hausse de +0,2% de licenciés en catégorie Amateur et +1,2% en catégorie Pro². Ce métier existe dans un contexte qui lui est donc plutôt favorable.

II-1 Emplois visés

II.1.1 Prémisses de définition

D'un point de vue lexical, le terme « groom » est un anglicisme qui provient du verbe « to groom » signifiant panser, toiletter. Ainsi, par extension, celui qui s'occupe du cheval est dit « groom ».

Le groom travaille dans une écurie de compétition de sports équestres où il assure le bien-être du cheval-athlète, tant sur un plan physique que sur un plan moral. Pour cela, il évalue l'état de santé des chevaux sous sa responsabilité, il organise et dispense des soins quotidiens de nature préventive et/ou curative visant à maintenir ou rétablir la bonne santé de l'animal. Il peut être amené à suivre les approvisionnements de l'écurie. Il est aussi en charge des transports des équidés sur le territoire national et international et en organise la logistique inhérente. Souvent, il participe à l'entraînement des chevaux en assurant l'échauffement et la récupération du cheval à pied et/ou monté sous la responsabilité du

¹ Source : OMEFFE d'après données FFE 2016.

² Source : Conjoncture filière cheval n°27 – juin 2017, OESC-Ifce.



cavalier. Enfin, il peut également gérer tout ou partie du planning des écuries pour organiser les rendez-vous de santé (maréchalerie, dentiste, ostéopathe...). A travers ses différentes activités, le groom rencontre de nombreux professionnels dans tous les domaines et ainsi s'enrichit de solides connaissances tout au long de sa carrière.

« Il y a le vétérinaire, le maréchal ferrant, le dentiste, l'ostéo., le nutritionniste, des intervenants professionnels avec lesquels on échange. C'est un métier fermé mais en même temps ouvert ! On échange beaucoup entre professionnels, les astuces... En plus, ils travaillent dans d'autres écuries, ils peuvent nous donner des techniques : « si ton cheval est délicat, tu devrais essayer ça... »

Mélanie, groom maison depuis 14 ans.

« On est aussi bien assistant véto, que chauffeur, gestionnaire. Souvent le groom gère ses stocks, le suivi véto., les ferrures... »

Margot, groom freelance, 15 ans d'expérience.



Lors d'un concours, un groom assiste le maréchal ferrant car son cheval s'est déferré lors de sa détente.

II.1.2 Spécificités du métier

• Sa place hiérarchique

Le groom peut être placé soit sous l'autorité du chef d'entreprise soit directement sous celle du cavalier. La première situation arrive plutôt dans des écuries de taille modeste où les salariés sont peu nombreux. Dans de plus grandes structures, l'autorité peut se « décentraliser » et ainsi créer des intermédiaires entre le chef d'entreprise et les salariés. Le cavalier professionnel peut alors avoir à sa charge les grooms qui travaillent pour lui et sa cavalerie.



Hiérarchie courses



Hiérarchie sport



* Selon les écuries et la fonction occupée par le groom, ce dernier peut se situer entre le cavalier maison et le cavalier concours.

• Ses conditions d'exercice

Le groom exerce un emploi au contact des chevaux. Il se doit de respecter strictement les consignes de sécurité liées à l'exercice de son activité afin de limiter les accidents au sein de son environnement de travail.

Le travail des écuries reste peu mécanisé même si le marché connaît des innovations en termes de curage de boxes. Il requiert une excellente forme physique de la part du travailleur afin d'effectuer quotidiennement l'entretien des litières, la manipulation des chevaux ou encore la préparation du camion les veilles de concours. Même si les équipementiers travaillent de plus en plus sur l'ergonomie du matériel, les tâches du groom restent répétitives et épuisantes. S'ajoute à cela une amplitude horaire très élevée, la journée étant rythmée par les soins aux chevaux matin, midi et soir ainsi que par l'activité de valorisation. C'est donc un métier très physique combiné à un rythme de travail soutenu qui peut être compliqué à suivre.

En outre, l'activité de groom demande une grande disponibilité : il est amené à travailler les week-ends, jours fériés et vacances scolaires en fonction du calendrier des compétitions nationales et internationales. Les déplacements en France, voire à l'étranger sont fréquents. Il n'est pas rare que le groom aït à découcher plusieurs jours de suite de chez lui.

« Il y a eu les trente-cinq heures. Il faut savoir que quand on est groom, la législation du travail ne nous touche pas ! Alors oui, il y a la législation du transport qui dit que l'on n'a pas le droit de rouler plus de huit heures par jour. Sauf qu'effectivement, quand on part en concours à Madrid, il y a dix-sept heures de voyage pour l'aller, plus le retour et on n'a pas fait le concours ! Alors, vous voyez bien que les trente-cinq heures ne sont pas possibles ! » Guillaume, groom international pendant 6 ans

Les nombreux déplacements obligent le groom à posséder son permis poids-lourd pour amener les chevaux sur les terrains de concours. Véritable routier, le groom est un passionné qui est habitué à vivre dans son camion.





• Sa responsabilité

Groom est un métier épanouissant pour celui qui l'exerce avec passion. Toutefois, il a de lourdes responsabilités. En effet, il est le bras droit du cavalier et, par conséquent sa responsabilité en cas d'accident peut être engagée. Le cavalier et son groom sont à ce titre très proches pour pouvoir échanger sur l'état physique et mental des chevaux.

Le groom est chargé d'un piquet de chevaux. Il doit savoir faire preuve d'attention, d'observation et également savoir adapter son travail au comportement du cheval. Le groom est une personne capable d'adopter une attitude calme et respectueuse envers les animaux afin d'assurer leur bien-être.

Il doit organiser de façon autonome le travail d'écurie et les déplacements des chevaux. Il faut qu'il sache expliquer les éventuels problèmes constatés sur les équidés du point de vue de leur santé et de leur comportement. Ainsi, le groom doit connaître le vocabulaire médical et expliquer avec précision aux vétérinaires les signes inquiétants qu'il a pu remarquer sur le cheval. Par cette tâche, le groom s'apparente à l'auxiliaire vétérinaire spécialisé dans le milieu équin. Il doit être capable d'établir un premier bilan avant de confier l'animal au spécialiste.

Il est important que le groom sache s'adapter au rythme soutenu des journées de compétition où le départ s'effectue tôt et le retour souvent très tard. Les soins doivent être millimétrés en conséquence : le groom doit nourrir ses chevaux à des horaires stratégiques pour que le cheval puisse manger la ration qui lui correspond tout en étant disponible dans le travail qu'il a à effectuer. Il doit également respecter un planning serré afin de préparer le cheval au moment opportun (ni trop tôt ni trop tard) mais également réfléchir à quel moment le longer avant les épreuves et combien de temps le faire afin que le cheval soit dans son état de forme optimal lors de son passage avec son cavalier.

Ajoutons à cela la nécessité de s'adapter aux exigences et aux habitudes du cavalier. Le groom adaptera son travail selon les exigences de son cavalier et des habitudes de l'écurie. Le cavalier peut avoir besoin d'un temps variable de préparation avant de se mettre à cheval. Il peut également avoir certaines habitudes que le groom doit conserver : par exemple donner une récompense au cheval immédiatement après l'effort. Le groom doit donc faire preuve d'une adaptabilité hors pair afin de convenir au mieux aux besoins de l'équidé tout en respectant les exigences du cavalier.

Les salariés sont responsabilisés dans l'exercice de leurs activités au quotidien. Le degré de spécialisation dépend avant tout de la taille de l'entreprise. Le groom intervient dans le cadre d'une équipe pluridisciplinaire (vétérinaire, maréchal, nutritionniste...) à la fois de manière autonome et en collaboration, dans le respect des règles de sécurité et sanitaires.

Enfin, le groom subit une importante pression en termes de gestion du temps. Il doit faire en sorte que tout soit prêt au bon moment : les chevaux doivent être préparés au moment exact où le cavalier en a besoin. Aucun retard ne peut être toléré car tout délai non respecté entraîne une désorganisation notable notamment dans le sport de haut niveau qui pourrait nuire à la réalisation de la performance.

Le degré de responsabilité doit être mis en rapport avec le degré d'autonomie du groom. Un groom maison travaillera rarement seul. Le responsable d'écurie ou le cavalier maison pourra l'aider en cas de besoin. Ses responsabilités sont alors moindres car il n'est pas amené à prendre de décision seul. En revanche, dès lors qu'un groom déplace les chevaux sur un terrain de concours pour son cavalier, sa responsabilité évolue car il voyage seul avec du matériel onéreux et des chevaux à forte valeur. Il se retrouve donc seul avec les chevaux sur la route et sur le terrain de concours à gérer les imprévus en attendant l'arrivée du cavalier.

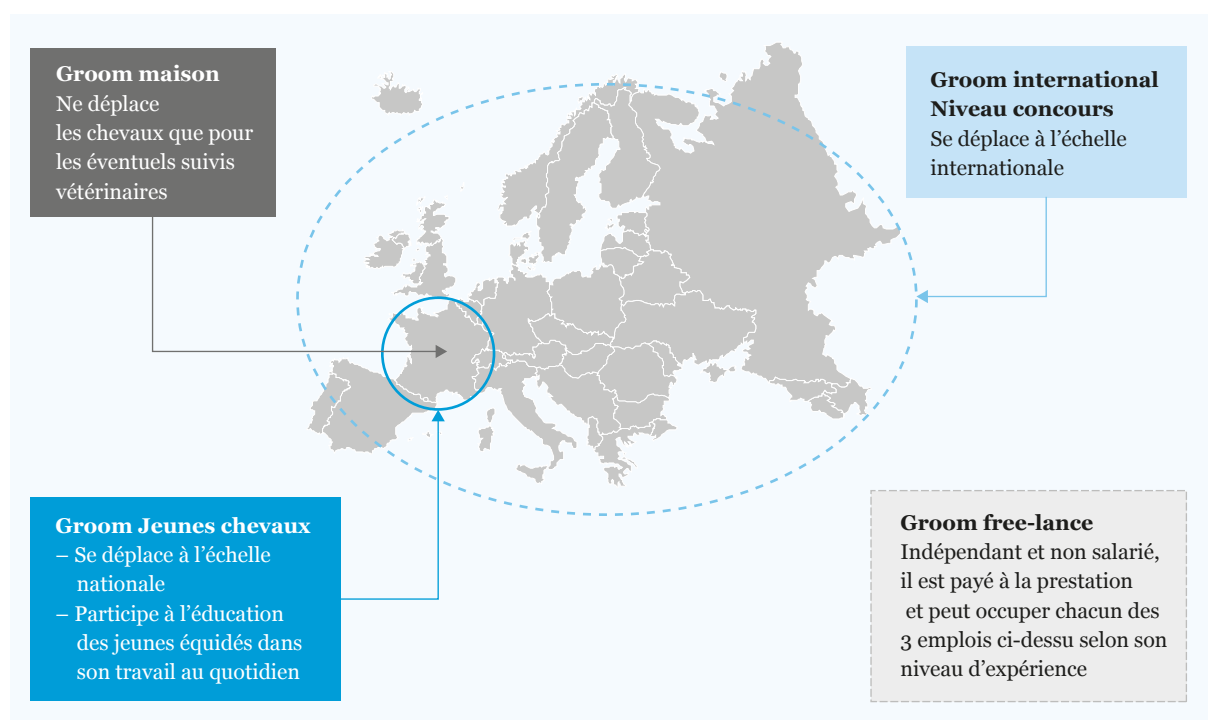


II.1.3 Typologie des grooms professionnels dans le secteur équestre

Le métier de « groom » peut s'exercer à différents niveaux selon les distances de transport qu'il doit effectuer (régionale, nationale, internationale). De ces périmètres de travail découlent des compétences spécifiques adossées à un socle de compétences de base.

Liste des tâches généralement confiées au groom

Catégories	Tâches
Soins	• Nourrir • Effectuer les soins quotidiens • Effectuer les premiers soins vétérinaires • Panser • Doucher • Tondre • Toiletter • Prendre les rendez-vous vétérinaires • Appliquer les mesures préventives et curatives
Entretien	• Entretien des boxes • Entretien des écuries • Entretien du matériel (nettoyage des cuirs, des véhicules de transport)
Travail du cheval	• Échauffer le cheval (à pied ou monté) • Faire récupérer le cheval après l'effort (à pied ou monté) • Participer au maintien en condition du cheval (Trotting)
Compétition (sauf groom-maison)	<u>Avant le déplacement :</u> • Préparer les documents nécessaires (passeports, certificats, ...) • Préparer le camion • Préparer les chevaux (soins, protections,) • Établir le plan de route <u>Pendant le déplacement :</u> • Embarquer /débarquer les chevaux • Conduire le camion <u>Sur le lieu du concours :</u> • Récupérer le matériel nécessaire (numéros de têtes,) Vérifier les horaires • Réaliser le pansage complet et le nattage • Préparer les affaires du cheval selon la demande du cavalier et la situation (choisir le bon type de mors, ...) • Préparer les affaires du cavalier • Gérer le temps du couple athlète avant leur entrée en piste • Présenter en main le cheval lors d'une visite vétérinaire



Déplacement des grooms

En fonction de la structure et/ou du cavalier, le groom peut être amené à effectuer des tâches supplémentaires et spécifiques en plus des missions communes du métier (travail monté du cheval par exemple).

• Le groom maison

Le groom maison est le plus sédentaire. En effet, il passe la majorité de son temps (voire la totalité) dans l'écurie de compétition à laquelle il est rattaché. Cependant, il peut être amené à transporter les chevaux dans le cadre de suivis vétérinaires réguliers. Ainsi, il peut être, tout comme les autres catégories de grooms, l'interlocuteur-interface des professionnels qui gravitent autour du cheval (vétérinaire, dentiste, maréchal-ferrant, ...).

Il est en charge de la gestion et de l'administration des soins des chevaux restés à l'écurie lorsque tout ou partie de son équipe est en concours.

Pour les présenter au mieux, le groom veille à la propreté des chevaux.



• Le groom jeunes chevaux

En plus des activités communes à l'ensemble des grooms, il gère les déplacements des jeunes chevaux (4, 5 et 6 ans) sur des concours qui leur sont réservés, tout en assurant leur bien-être. Souvent, il est chargé d'un piquet d'une dizaine de chevaux dont il assure l'éducation. Majoritairement, les concours jeunes chevaux se déroulent sur des jours de semaine et s'effectuent le plus souvent sur des terrains peu éloignés de l'écurie.

Le groom participe à l'éducation du jeune cheval à pied du fait des différents soins et manipulations.

En attendant le cavalier, le groom échauffe le jeune cheval pour le préparer à des efforts physiques.



• Le groom concours

Il est également appelé « groom de haut niveau » ou encore « groom international » du fait de ses déplacements fréquents sur les concours ayant lieu en France et à l'étranger. Une expérience significative et des références sont nécessaires pour atteindre ce niveau.

Il a en charge la logistique liée à ces transports dont les réglementations peuvent varier d'un pays à l'autre : les formalités administratives et sanitaires, la planification des itinéraires en respectant la réglementation des transports d'animaux vivants en vigueur.

Que ce soit en camion, en bateau ou en avion, le temps de transport des chevaux cumulé aux journées de concours oblige bien souvent le groom à s'absenter des écuries durant plusieurs jours, voire parfois plusieurs semaines. Ses journées sont longues. Elles démarrent avant l'aube et ne se terminent qu'en fin de soirée. C'est donc un emploi à réserver à une personne nomade ayant une très bonne capacité d'adaptation aux contraintes liées à un environnement étranger.



En cours de saut d'obstacles, le groom aide le cavalier à s'échauffer et lui règle ses obstacles.



Le groom « freelance »

Le groom doit savoir présenter les chevaux à pied pour qu'ils soient examinés par les vétérinaires.



Ce dernier type de groom se distingue par son statut. Indépendant et non salarié, il s'adapte encore plus rapidement aux habitudes d'une écurie et d'un cavalier car à son arrivée sur le concours le cheval lui est confié avec son carnet, il en devient responsable et gère seul la logistique du ou des chevaux sur le concours. Il travaille avec son réseau et peut être amené à revenir régulièrement chez les mêmes cavaliers.

Après plusieurs années d'expérience dans le métier, certains grooms décident d'exercer leur activité en tant qu'indépendants. Ils proposent alors leurs services à des employeurs professionnels ou amateurs afin de renforcer des équipes déjà existantes aux écuries ou bien en concours, en semaine et/ou en week-end. Souvent, les interventions sont ponctuelles (les périodes de travail sont réduites) et sont réalisées, en globalité, auprès des mêmes clients.

Les activités peuvent aussi bien consister à participer aux soins dans les écuries qu'assurer le transport des chevaux à l'étranger.

L'intérêt pour l'employeur est d'avoir recours à quelqu'un d'expérimenté uniquement lorsqu'il en a besoin. Par exemple, une écurie de 50 chevaux qui déciderait de réaliser la tonte de toutes ses montures en un seul jour ou encore une écurie de sport ayant besoin d'une personne pour charger le camion, le conduire et le décharger.

Ce type de groom nécessite une grande expérience dans les chevaux et dans le « grooming » car le travailleur doit s'adapter facilement à la cavalerie en présence, qu'il ne connaît pas, mais aussi à une équipe déjà en place. Enfin, il doit avoir acquis un large spectre de savoir-faire afin d'être en capacité de réaliser un maximum de missions (tonte, conduite, monte...).

II.1.4 Évolutions et reconversions possibles

Il existe des possibilités d'évolution pour les grooms. En général, un salarié débutant commencera en tant que « groom maison » ou encore « groom jeunes chevaux ». En accumulant des expériences, il pourra s'il le souhaite, devenir « groom concours ». Mais les horaires et les conditions de travail difficiles du métier font que certains grooms préféreront se tourner vers un statut de prestataire de services ou encore vers d'autres métiers, comme celui de responsable d'écurie afin d'avoir un emploi plus stable avec des horaires plus réguliers voire des horaires qu'il peut ajuster à ses besoins.

Grâce aux compétences acquises notamment en soins, manipulation des chevaux mais également en transport et logistique, des évolutions vers les six domaines professionnels suivant peuvent être envisagées :

- Le management (responsable d'écurie, d'élevage)
- L'élevage (technicien)



- La santé animale (auxiliaire vétérinaire)
- Le commerce (commercial spécialisé)
- Le transport (convoyeur)
- La formation (formateur en zootechnie...)

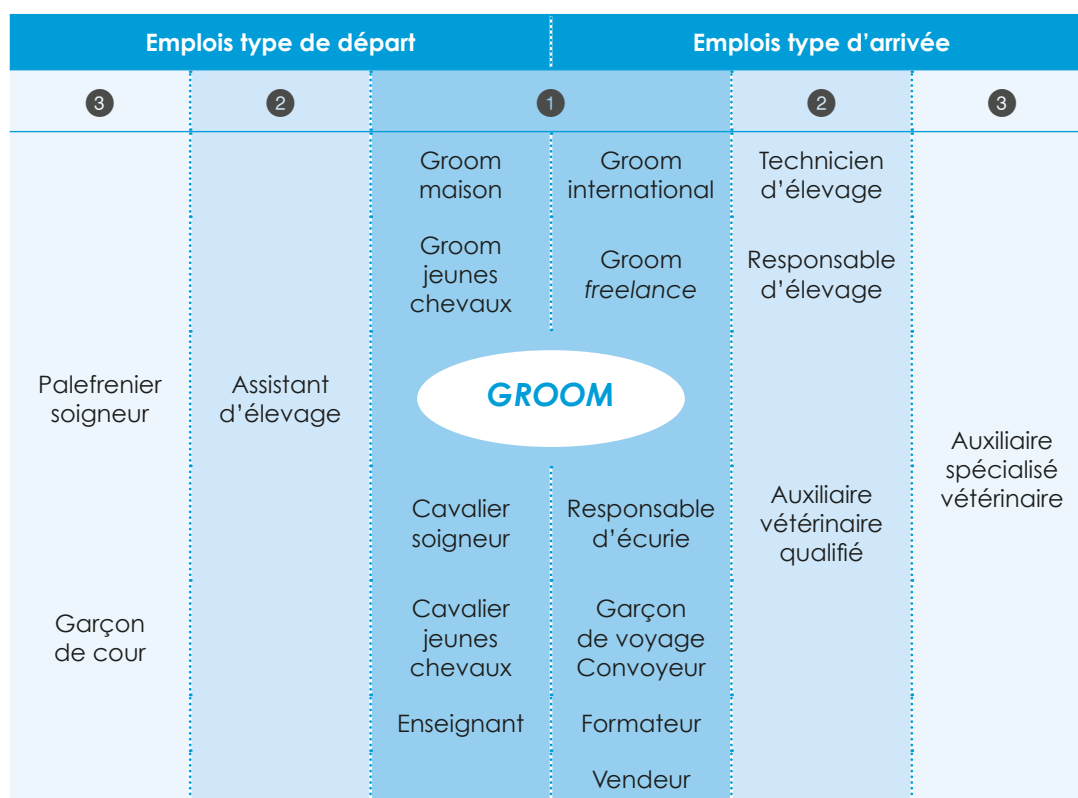
Selon le métier visé, la reconversion peut nécessiter un approfondissement des connaissances ou l'acquisition d'un ou plusieurs champs de compétences.

C'est le cas des métiers inscrits dans la zone 1 du schéma ci-dessous. Le groom pourra facilement accéder à ces professions sans avoir à élargir de manière trop importante son champ de compétences.

D'autres métiers, plus éloignés du métier de groom, peuvent nécessiter l'acquisition de champs professionnels nouveaux (zones 2 et 3 du schéma précité). Dans de tels cas, le groom a la possibilité de se former : formation professionnelle continue, validation des acquis de l'expérience (VAE). Ces dernières visent un objectif professionnel avec l'acquisition de compétences spécifiques (ex. : la licence d'inséminateur équin ou encore le titre professionnel d'assistant vétérinaire).

Du fait de son activité, le groom cherchera le plus souvent des postes à responsabilité offrant une autonomie d'action.

Les aires de mobilités professionnelles du groom



Niveau de proximité de compétences

- 1 Approfondissement des compétences
- 2 Acquisition d'un champ professionnel de compétences nouveau
- 3 Acquisition de plusieurs champs professionnels nouveaux

Anne-Laure Antonin-Busnel –
La construction de l'identité professionnelle :
L'exemple du groupe professionnel émergent des grooms, 2015



II-2 Distinctions avec les autres métiers

« Groom » est un métier à part entière qui se distingue du cavalier-soigneur et du palefrenier-soigneur, métiers qui ont fait l'objet de nombreuses publications. Il est l'homologue du garçon de voyage dans le secteur des courses : leurs tâches sont similaires mais leurs environnements de travail en font deux métiers que l'on peut dissocier.

En 2015, sur un total de 2026 offres d'emploi diffusées, le site internet d'équi-ressources, recense :

- 36 offres d'emploi de « Groom » soit 2% du total des offres
- 150 offres d'emploi de cavalier-soigneur soit 7 % du total des offres (concentrées sur le quart nord-ouest de la France)
- 466 offres d'emploi de palefrenier-soigneur/garçon de cour dont 129 concernant uniquement le secteur Sport soit respectivement 23 % et 6% du total des offres

Même si dans la plupart des cas, les salariés sont amenés à faire des tâches incombant à différents emplois, il est aussi parfois difficile pour les employeurs de distinguer les compétences et missions de chaque métier. Le tableau suivant répertorie les similitudes et les différences entre les métiers de groom, de palefrenier-soigneur et de cavalier-soigneur.

Éléments de comparaison entre les 3 métiers : cavalier, palefrenier, groom

	Cavalier-soigneur	Palefrenier-soigneur	Groom
Lieu d'exercice	Écuries de sport / propriétaires	Écuries de sport / propriétaires Centres équestres	Écuries de sport
Homologues	– « Cavalier d'entraînement » (galop) – « Lad jockey/driver » (trot)	Assistant d'élevage (Élevage) Garçon de cour (galop)	Garçon de voyage (courses)
Soins effectués	– Soins quotidiens	– Soins quotidiens	– Soins quotidiens – Soins spécifiques (suivi sanitaire, soins vétérinaires, soins de préparation à l'effort et de récupération) à Fonctions d'assistant vétérinaire
Entretien	– Entretien des litières – Entretien du matériel et des infrastructures	– Entretien des litières – Entretien du matériel et des infrastructures	– Entretien des litières – Entretien du matériel (notamment des camions de concours) et des infrastructures
Travail du cheval	– Débouillage des jeunes chevaux – Travail des équidés (à pied et monté)	– Aucun (le contact avec le cheval se limite à la mise au paddock/marcheur)	– Échauffement et retour au calme (en règle générale à pied) – Travail des équidés (à pied)



	Cavalier-soigneur	Palefrenier-soigneur	Groom
Compétences et aptitudes	– Bon niveau à cheval et à pied impératif – Bonnes qualités relationnelles (échanges fréquents avec cavaliers et propriétaires). Le cavalier-soigneur contribue pleinement à la vie de l'écurie dans laquelle il travaille. – Bonne condition physique – Polyvalence – Grande disponibilité	– Bonnes connaissances du cheval – Bon relationnel (proximité avec les différents publics) – Bonne condition physique – Polyvalence	– Très bonnes connaissances du cheval – Très bonnes techniques des méthodes de travail à pied. Un bon niveau équestre monté est un atout. – Sens développé de l'organisation et de la logistique pour respecter les délais, mais aussi pour assurer les soins adaptés à tous les chevaux. Les performances du couple cheval/cavalier en dépendent. – Polyvalence – Esprit nomade – Grande disponibilité – Résistance au stress – Bonne condition physique – Réactif lors des imprévus – Bonnes connaissances des règles de sécurité et du droit du transport des animaux – Qualités relationnelles
Mobilité	– Limitée : pas/peu de déplacements	– Limitée : pas/peu de déplacements	– Importante : déplacements fréquents à très fréquents sur le territoire national et international
Responsabilité	– Moyenne Sous la direction du cavalier de concours, il exécute le programme organisé pour son piquet de chevaux. En cas d'absence du cavalier concours, le cavalier maison selon son expérience devient le référent de l'écurie et organise sa journée de travail en fonction du travail de ses chevaux.	– Limitée Sous la direction d'un cavalier, d'un groom, d'un responsable d'écurie. Avec l'expérience et selon la taille de l'entreprise, le palefrenier peut être seul à soigner les chevaux et dans ce cas possède une grande responsabilité car il est le premier à détecter un problème.	– Grande responsabilité – Travaille en total autonomie lors des déplacements – A en charge des chevaux onéreux et du matériel coûteux (dont le camion)



II-3 Visibilité du métier

Le métier de groom est caractérisé par la relation au vivant. L'animal est « l'objet de travail » du groom. C'est un métier particulièrement complexe à définir tant les analyses et les références bibliographiques sur le sujet sont manquantes.

Les appellations institutionnelles, c'est-à-dire le nom de métier inscrit sur les fiches de poste, sont variables selon les entreprises (exemples : palefrenier soigneur, agent d'entretien, soigneur, responsable d'écurie). Il n'est jamais inscrit le métier de « groom » sur le contrat de travail ce qui témoigne d'un manque de reconnaissance du métier et également d'une polyvalence exigée par les employeurs.

La première fiche-métier traitant du travail de groom n'a été rédigée par le service d'équi-ressources et référencée sur équipaedia³ qu'en 2011. Ont suivi la fiche groom consultable directement sur le site d'équi-ressources et celle de l'ONISEP (présente notamment dans le guide des métiers de la filière équine). Au vu du caractère récent de la mise en lumière du métier, on peut dire que l'identité professionnelle du groom est en construction.

En outre, aucune fiche emploi ou métier du Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME) ne peut être mise en correspondance avec le métier de groom. Ce répertoire, créé par l'ANPE (Agence nationale pour l'emploi, aujourd'hui connue sous le nom de Pôle Emploi) en 1989 a pour but de définir le plus précisément possible les différents métiers existants. Cela permet à la fois de comprendre les spécificités de chaque métier mais également de regrouper les professions aux caractères communs. Posséder une fiche ROME est l'une des preuves qu'un métier est reconnu en France.

Les fiches A1407 « élevage bovin ou équin » et A1501 « aide aux soins animaux » reprennent des éléments communs avec le métier de groom. La fiche A1407 fait référence aux soins des animaux, au nettoyage du matériel (et des installations), à la distribution de la nourriture aux chevaux et à assurer le suivi des animaux (notamment en termes de contrôle des performances). La fiche A1501 quant à elle, fait également référence aux soins des animaux (avec notamment la compétence d'établissement du degré d'urgence d'une blessure), à la préparation de l'animal, à la nourriture et la sortie quotidienne des animaux et à la gestion administrative des soins établis (remplir un dossier de soins, planifier les rendez-vous vétérinaires...).

La convention collective des centres équestres recense l'emploi de niveau 2 « soigneur responsable d'écurie » qui se rapproche du métier de groom sans toutefois lui correspondre pleinement. En effet, il n'est pas pris en compte dans cette fiche la partie transport et logistique inhérente au métier de groom. À l'inverse, dans cette fiche, sont recensées des qualités de formation, de tutorat et d'animation auprès des différents publics des centres équestres qui ne sont pas exigées pour un groom. Cependant, les missions d'entretien, de soins et de valorisation des équidés, tout comme les capacités de gestion (calendrier des soins, de l'entretien des écuries, gestion des stocks de produits pharmaceutiques...) sont communes.

« À Pôle emploi, quand vous dites que vous êtes groom ou avez été groom, ils nous demandent si on tenait les portes dans les hôtels ! C'est le même mot mais pas dans le même milieu. On n'a pas de statut. Dans la liste des métiers, on n'existe pas » Margot, groom freelance, 15 ans de grooming

« À la base, groom, cela n'existe pas ! Alors, il faut voir au niveau de la MSA et de Pôle emploi si cela a évolué, mais groom n'existe pas : c'est cavalier soigneur chauffeur. À aucun moment sur mes bulletins de salaire, j'étais groom » Guillaume, groom international pendant 6 ans

3. L'encyclopédie pratique du cheval gérée par l'Ifce en ligne





*Un groom arrive sur un terrain de concours avec les deux chevaux de son cavalier.
Il les déplace du camion jusqu'à leur box.*

L'emploi de groom présente donc des caractéristiques spécifiques qui viennent en complémentarité d'autres emplois de la filière sport (palefrenier-soigneur, cavalier-soigneur). Cependant, les débouchés sont-ils suffisants pour envisager sa reconnaissance ?



Dynamique du marché du travail

Le réseau semble être le moyen principal pour recruter des grooms. Le bouche-à-oreilles permet aux employeurs de tomber sur un candidat aux compétences et motivations certaines. La recommandation entre les différents employeurs est donc très forte ce qui explique que le métier soit fermé. Il est compliqué de rentrer dans le cercle des grooms car les postes à responsabilité sont pourvus par des grooms ayant déjà fait leurs preuves. Le premier poste reste donc le plus difficile à trouver, mais il permettra de faire ses preuves et de se constituer un réseau.

Le réseau est d'ailleurs un élément clé que le groom entretient tant son avenir professionnel en dépend. En effet, le milieu du sport équestre étant assez fermé, grooms et cavaliers se côtoient tout au long des concours et des déplacements. Une véritable famille se crée dans cet environnement de concurrence sportive. De cette proximité découle un véritable réseautage permettant l'insertion ou l'extraction. Un groom mentionné dans la « liste rouge » créée par ses pairs et les cavaliers rencontrera de grandes difficultés dans sa recherche d'emploi. Cette liste recense toutes les personnes n'étant pas compétentes pour exercer le métier (absences régulières, manque de sérieux, pas de permis...). Elle permet aux employeurs de gagner un temps précieux en ne prenant même pas la peine de rencontrer ceux qui y figurent. Si cet outil est efficace et avantageux pour les recruteurs, il pénalise énormément les grooms dont le nom est inscrit sur cette liste officielle car ils sont directement rejetés par les employeurs. Il est alors très dur pour ces grooms de retrouver un emploi et donc, de pouvoir redorer leur image. Les cavaliers ne sont pas en reste car eux aussi sont listés par les grooms qui se conseillent entre eux en échangeant sur leurs conditions de travail respectives.

Même si le pourcentage d'offres de groom répertoriées par équi-ressources reste donc assez subjectif pour délimiter le marché réel, 67 %⁴ des offres de groom publiées sur le site équi-ressources ont débouché sur une embauche. 51 % de ces recrutements proviennent d'un candidat ayant postulé sur le site.

4. 80 % pour les offres de cavalier soigneur et 82% pour les offres de palefrenier diffusées sur le site d'équi-ressources ont débouché sur une embauche.



*Une complicité se crée
entre le trio cavalier –
cheval – groom.*



« On parle beaucoup entre grooms, les cavaliers parlent beaucoup entre eux, on parle beaucoup entre grooms et cavaliers. De toute façon, on est toujours en concours, il n'y a que ça qui marche ! » Carla, groom depuis 10 ans

« J'ai été justement embauchée grâce au maréchal-ferrant que je connaissais. Du coup, j'ai eu un entretien ! » Carla, groom depuis 10 ans

III-1 La demande des employeurs : analyse d'un panel d'offres

Sur le site d'équi-ressources⁵, les offres d'emploi sont répertoriées selon une liste comprenant 38 possibilités de postes différents. Pour la présente étude, seule la catégorie « groom/garçon de voyage » a été retenue. Les trois années précédemment citées totalisent ainsi 128 offres de ce type. 17 d'entre elles correspondent au métier de garçon de voyage (secteur courses) et ne seront donc pas prises en compte dans notre étude. Un total de 111 offres correspond donc réellement au métier de groom précédemment défini dont 41 offres pour l'année 2013, 34 pour 2014 et 36 en 2015.

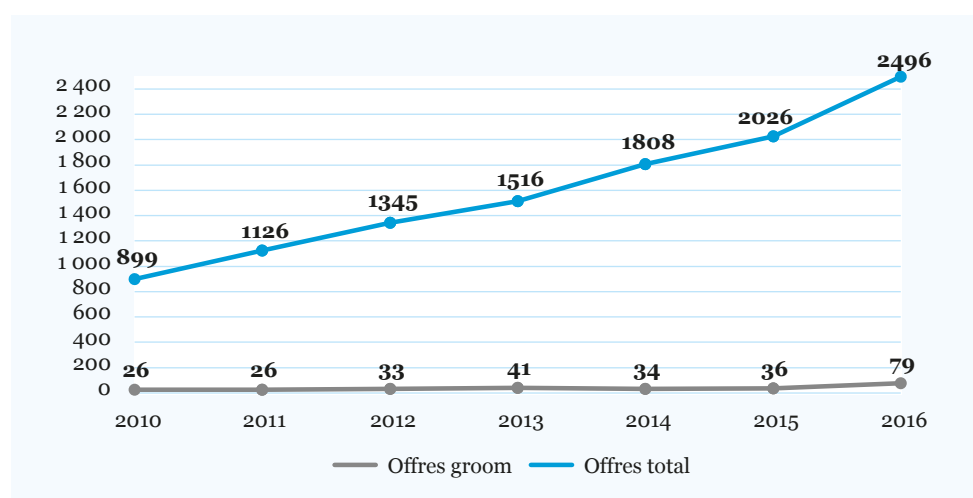
III.1.1 Les offres d'emplois d'équi-ressources : un premier indicateur de la dynamique du marché du travail

Depuis sa création en 2007, équi-ressources connaît une croissance continue de dépôt d'offres d'emploi et de stage sur son site internet. En neuf ans, plus de 10 000 offres d'emplois ont été traitées par les conseillers emploi-formation. Sept métiers recensent à eux seuls 75% des offres déposées : enseignant d'équitation, palefrenier soigneur, cavalier d'entraînement, lad driver/lad jockey, assistant d'élevage, guide équestre, cavalier soigneur. Le métier de groom est à ce titre considéré comme un métier à faibles débouchés. Néanmoins, nous observons que le service est couramment utilisé par les professionnels lorsque le bouche à oreille ne suffit plus pour trouver la perle rare. La pénurie de groom sur le marché de travail se faisant de plus en plus ressentir, équi-ressources a connu en 2016 sa plus forte augmentation de dépôt d'offre sur ce poste (+119%).

5. www.equiressources.fr



Évolution du nombre d'offres de groom

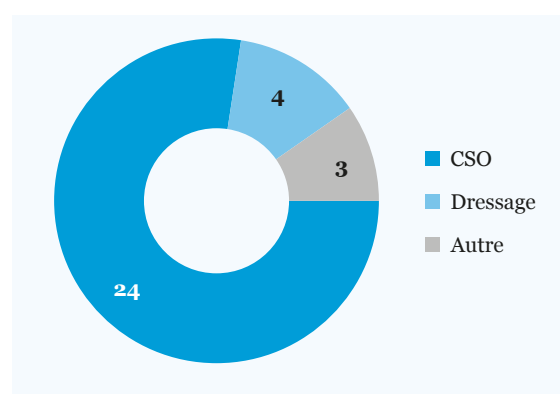


En 2015, le nombre d'offres d'emploi de groom s'élevait à 36. Cela représente 2% de la totalité des offres publiées sur équi-ressources cette année-là. À première vue, ce chiffre apparaît comme peu significatif mais s'explique par le fait que le métier de groom n'est pas un métier transversal à la filière. En effet, contrairement au métier de palefrenier soigneur présent dans chaque secteur d'activité de la filière, le métier de groom n'existe que dans le milieu du sport. Les données d'équi-ressources ne sont pas exhaustives puisqu'elles ne comprennent pas les recrutements réalisés par le bouche à oreille, que nous estimons majoritaire.

Les entreprises ayant déposé une offre d'emploi pour un poste de groom sur la période donnée sont en majorité des écuries orientées vers la compétition de saut d'obstacles, souvent dans le haut niveau. Ce sont généralement des écuries de sport qui font de la valorisation et du commerce de chevaux.

En 2015, équi-ressources a comptabilisé 31 employeurs différents pour les 36 offres d'emploi de « groom » diffusées.

Répartition des offres selon la discipline équestre



Base de données équi-ressources

Le délai de recrutement est relativement long puisque sur les années 2013, 2014 et 2015, une offre de groom reste en moyenne 2 mois et demi en ligne. Ce délai augmente dès lors que l'employeur exige le permis poids-lourd et une expérience réussie sur ce type de poste.



III.1.2 Une localisation marquée dans le quart nord-ouest de la France

Régions/Nombre d'offres d'emploi équi-ressources	2013	2014	2015
Normandie	16	14	17
Grand Est	1	0	2
Bourgogne/Franche-Comté	2	0	0
Hauts de France	5	5	0
Aquitaine/Limousin/Poitou-Charentes	2	2	0
Languedoc-Roussillon/Midi-Pyrénées	1	2	1
Ile de France	5	1	6
Pays de la Loire	1	2	2
Corse	0	0	0
PACA	0	0	1
Bretagne	0	0	0
Centre Val de Loire	1	2	3
Auvergne/Rhône-Alpes	2	3	2
DOM/TOM	0	0	0
Étranger	5	3	2
Total	41	34	36

Base de données équi-ressources

Le groom occupait la 8^{ème} place des 12 métiers les plus représentés dans les offres équi-ressources en ex-Basse-Normandie en 2013. D'après le rapport régional 2015 « Emploi, métiers et formations dans la filière équine Basse-Normandie », les trois premiers métiers étaient le palefrenier (26,7%), le cavalier d'entraînement (13,9%) et le lad driver/lad jockey (9,1%).

Les offres d'emploi d'équi-ressources concernant le « groom » sont plutôt concentrées dans le quart Nord-Ouest de la France (Normandie, Pays de la Loire, Poitou-Charente, Bretagne, Centre). Plus de 55% des offres « groom » équi-ressources sur la période 2013-2015 y sont regroupées. 77 % de celles-ci se situent uniquement sur le territoire normand et en particulier bas-normand. L'emploi équin représente effectivement 2,2 % de l'emploi bas-normand contre seulement 0,7 % pour l'équivalent national. En 2014, on répertoriait 12 900 personnes impliquées dans la filière sur la région bas-normande sur les 180 000 emplois générés par la filière. La région rassemble donc 8 % des emplois équins alors qu'elle ne compte que 2,4 % de la population totale française.

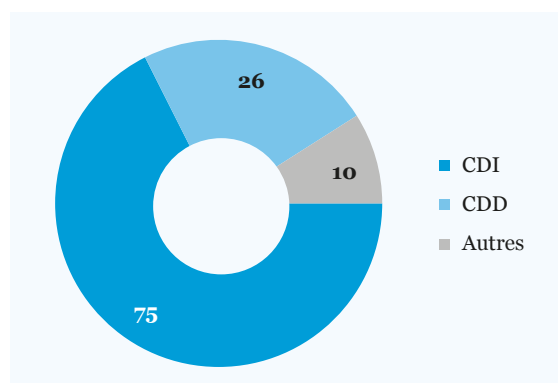
Hors de cette zone, les régions Île-de-France et Rhône-Alpes semblent particulièrement nécessiteuses en termes d'emplois de groom. C'est une tendance générale puisque 30 % des établissements équestres sont concentrées en Île-de-France, Rhône-Alpes et PACA, d'autant plus que ces régions concentrent un nombre de compétitions et donc de compétiteurs important. On recense 6664 compétitions en une année en Île-de-France, 4200 en Rhône-Alpes et 2100 en PACA⁶.

6. Chiffres issus des Conseils des chevaux de PACA, d'Île de France et de Rhône Alpes. ANNEE.



III.1.3 Le CDI : un type de contrat majoritaire

Répartition du nombre d'offres par type de contrat



Base de données équi-ressources

Dans 68 % des cas, les offres proposées sur équi-ressources sont des CDI. A titre de comparaison, en reprenant l'exemple du cavalier-soigneur préalablement cité, seules 43 % des offres équi-ressources représentant ce métier proposent des contrats à durée indéterminée. Cela montre que le métier de groom apporte au travailleur une certaine stabilité. Cette volonté de pérenniser les emplois est liée à la relation de confiance nécessaire entre le groom et le couple cavalier/cheval. Pour créer ce sentiment de sécurité, les relations ont besoin d'être tissées sur le long terme. Chacun a besoin de se familiariser avec l'autre.

Les CDD, quant à eux, sont en globalité compris entre deux mois et un an. Il s'agit alors souvent de remplacements à effectuer ou de recrutement pour les périodes où les compétitions s'intensifient.

Enfin, les contrats dits « autres » concernent plutôt un besoin ponctuel à combler. Les entreprises font alors appel à un prestataire de services. Par exemple, cela peut arriver lors des périodes de tontes ou lors de longs déplacements. C'est ici que sont répertoriées les offres concernant les « grooms freelance ». On y a également répertorié les contrats aidés.

III.1.4 Le profil recherché

Les qualités fondamentales recherchées par les employeurs concernant leur futur groom sont : l'autonomie, l'adaptation, l'implication, l'organisation et la prise d'initiatives.

À la sortie de son parcours, le groom attend le cavalier pour récupérer ses affaires et débriefer.



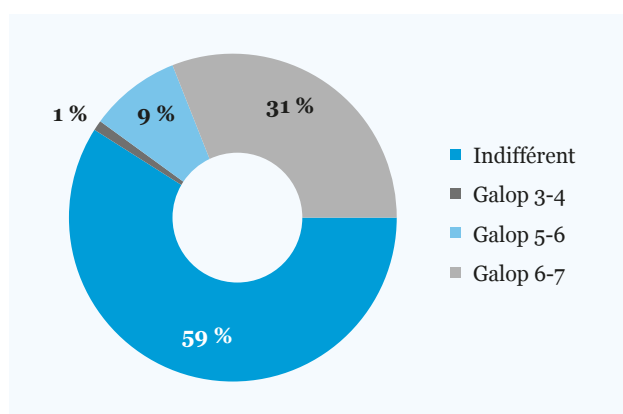


Responsable des soins et du suivi d'un piquet de chevaux qui lui est confié, le groom s'implique et évolue en autonomie dans une équipe notamment grâce à d'excellentes capacités relationnelles. Il est motivé et consciencieux en toute circonstance et témoigne d'une excellente forme physique pour réaliser des tâches parfois pénibles.

Enfin, très polyvalent, il possède un esprit logique lui permettant ainsi de s'organiser de façon efficace.

Il est rare que l'employeur attende de son groom une formation particulière. Sur les trois années étudiées, 81% des employeurs sont totalement indifférents au niveau de formation du candidat. Lorsqu'un niveau de formation est souhaité, les employeurs s'intéressent au niveau IV de type Baccalauréat professionnel et brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (BPJEPS).

Niveau équestre des grooms



Base de données équi-ressources

Le niveau équestre du candidat ne semble pas être prioritaire lors du recrutement d'un groom. En effet, l'employeur adaptera les missions de son futur salarié à son niveau d'équitation (trotting, travail sur le plat, détente, récupération).

Lorsqu'un niveau équestre est mentionné dans une annonce, c'est le niveau « galop 7 et + » qui est recherché voire exigé par les employeurs pour pouvoir être recruté.

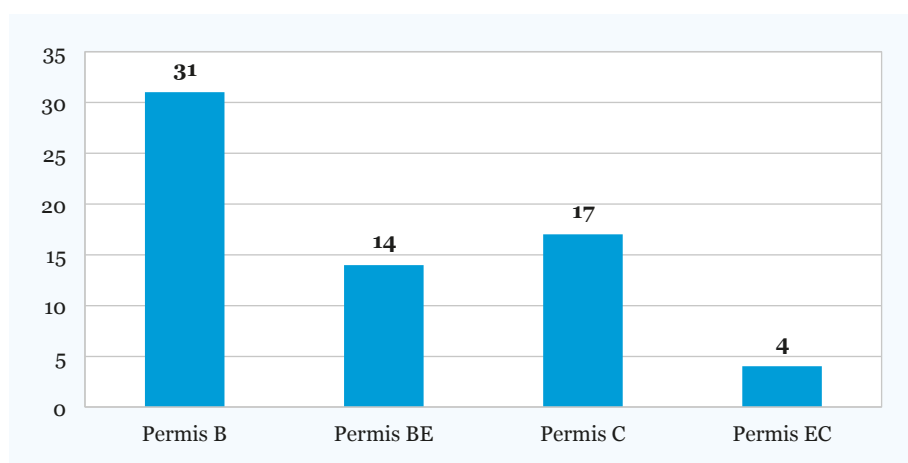
74 % des employeurs ayant déposé une offre de groom sur le site d'équi-ressources accordent une importance au niveau d'expérience des candidats qui leur sont présentés. Pour plus de 52 % des employeurs, cette expérience doit avoir une durée minimale d'un an. Dans la plupart des cas, cette expérience doit avoir été effectuée dans le domaine du sport voire sur un poste similaire à celui qui est proposé. Près de 22 % des employeurs souhaitent que le candidat ait une expérience d'au moins quatre ans au vu de la responsabilité que le groom aura dans les écuries de concours.

Les employeurs cherchent donc une expérience bien plus qu'un diplôme ou un niveau équestre. Cela s'explique par le fait, qu'à l'heure actuelle, le métier de groom s'apprend particulièrement sur le terrain.

Outre le niveau à cheval et le diplôme détenu par le candidat, les employeurs sont à la recherche de compétences spécifiques au domaine équin mais pas seulement.

Au vu des offres d'emploi publiées sur équi-ressources en 2015, l'indispensable pour accéder au métier de groom est la possession de permis. Le permis B (voiture) est indispensable. Il permet au candidat d'être mobile aisément. Cependant, beaucoup d'employeurs souhaitent coupler ce permis avec un permis BE (remorque) ou C (poids lourd) afin que le groom puisse assurer le transport des chevaux sur les lieux de concours ou dans d'autres lieux nécessaires comme chez le vétérinaire. Dans les structures où le nombre d'équidés est important, les employeurs souhaitent embaucher une personne ayant le permis EC (super-lourd) afin de pouvoir déplacer les chevaux.

Permis demandés par les employeurs de groom

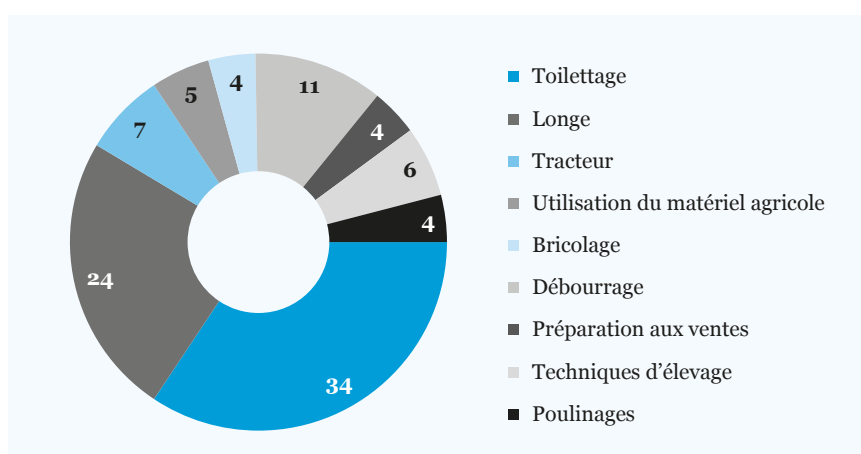


Base de donnée équi-ressources

Savoir **parler une autre langue** est également une des compétences transversales qui peut donner un plus au candidat. En effet, les employeurs étrangers ainsi que ceux travaillant régulièrement à l'international souhaitent embaucher une personne de préférence capable de communiquer lors des déplacements. Une bonne maîtrise d'une langue étrangère notamment l'anglais a été demandée dans près de 17 % des offres de groom 2015.

En outre, le métier de groom requiert évidemment des compétences liées au milieu équestre. Ainsi, l'étude des offres de groom en 2015 nous offre le graphique suivant :

Compétences demandées par les employeurs



Base de données équi-ressources

Les compétences de toilettage et de longe sont particulièrement appréciées par les employeurs. Plus de 86 % des offres demandent voire exigent que le candidat soit apte à faire les soins quotidiens et préparer le cheval en vue d'un concours. 81 % des offres demandent à ce que le candidat soit capable de longer.

En analysant les retours de différents employeurs, on comprend qu'ils revoient leurs exigences à la baisse lors du recrutement. En effet, il est très compliqué de trouver une personne ayant toutes les compétences requises, ainsi que plusieurs années d'expérience. Les employeurs se voient dans l'obligation d'embaucher des grooms ayant moins d'expérience.

Par ailleurs, les cavaliers préfèrent souvent former les grooms eux-mêmes, pour les faire « à leurs mains ». Cette pratique représente un investissement en temps et en main d'œuvre lorsqu'ils font appel à un tuteur. Il faut également prendre en compte le fait que le groom ne sera pas opérationnel immédiatement.



III-2 Les candidats : analyse de différents profils

Equi-ressources totalise respectivement sur les années 2013 et 2014, 29 et 50 candidatures de grooms, soit un total de 79 candidatures. Afin de réaliser une analyse plus précise du profil du groom, la sélection des 34 candidatures de grooms auprès d'équi-ressources sur l'année 2014, s'est portée sur les critères de présélection d'équi-ressources dans la catégorie de « groom » et sur le dernier poste occupé par les candidats. Ainsi, les candidats groom présentent tous une expérience significative en grooming d'une année au minimum.

III.2.1 Généralités

D'après l'analyse de 34 candidatures de grooms inscrits à équi-ressources en 2014, il ressort que ce métier est très majoritairement exercé par des femmes (73%). Cet élément est à mettre en lien avec l'importance du taux de féminisation global des effectifs en formation équine de 63%⁷. Ce fort taux de féminisation impacte la moyenne d'âge qui est de 26 ans. Cette moyenne est en deçà de la moyenne d'âge du secteur sport/loisir qui est de 31 ans (35 ans pour les hommes et 28 ans pour les femmes).

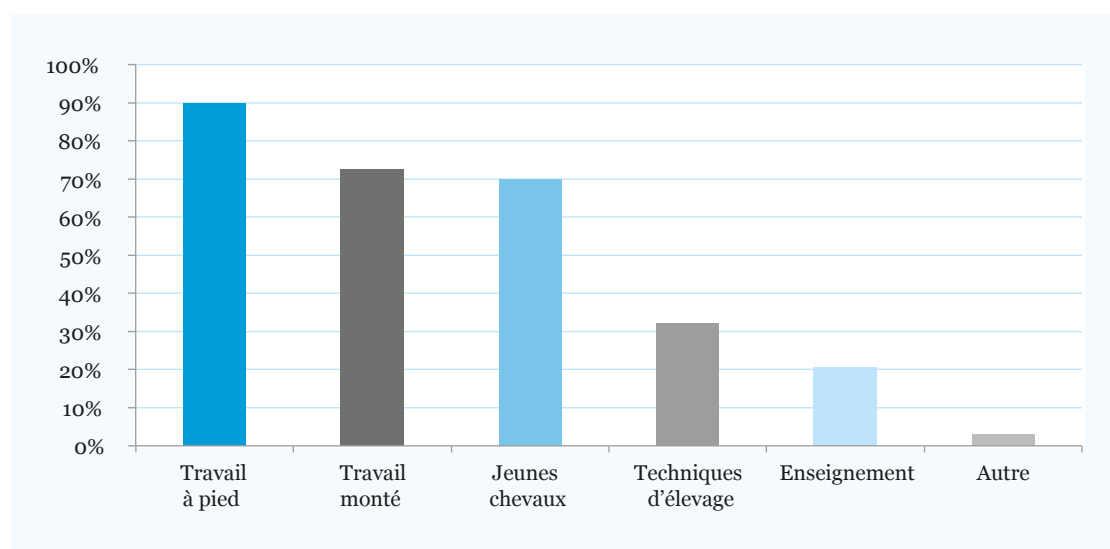
Les données relatives aux grooms confirment la tendance d'une population active possédant majoritairement le niveau IV. Le niveau post-bac y est très largement supérieur avec une concentration quatre fois plus importante que les autres niveaux (26 % contre 6%) dont une majorité de BTS PA et ACSE⁸.

Les candidats grooms témoignent de compétences équestres confirmées : 88% disent avoir un niveau galop 6 et 7 ; les titulaires du galop 7 représentent 76% des candidats.

Les cavaliers de CSO sont les plus demandeurs de groom (76%), contre 12% en CCE, 8% en dressage, 4% en attelage.

III.2.2 Spécificités

Les compétences spécifiques des candidats groom



Anne-Laure Antonin-Busnel –
La construction de l'identité professionnelle :
L'exemple du groupe professionnel émergent des grooms, 2015

7. Rapport national Emploi, métiers et formations dans la filière équine 2016, 26 p.

8. BTS PA : Brevet de Technicien Supérieur Production Animale.

BTS ACSE : Brevet de Technicien Supérieur Analyse et Conduite du Système d'exploitation.

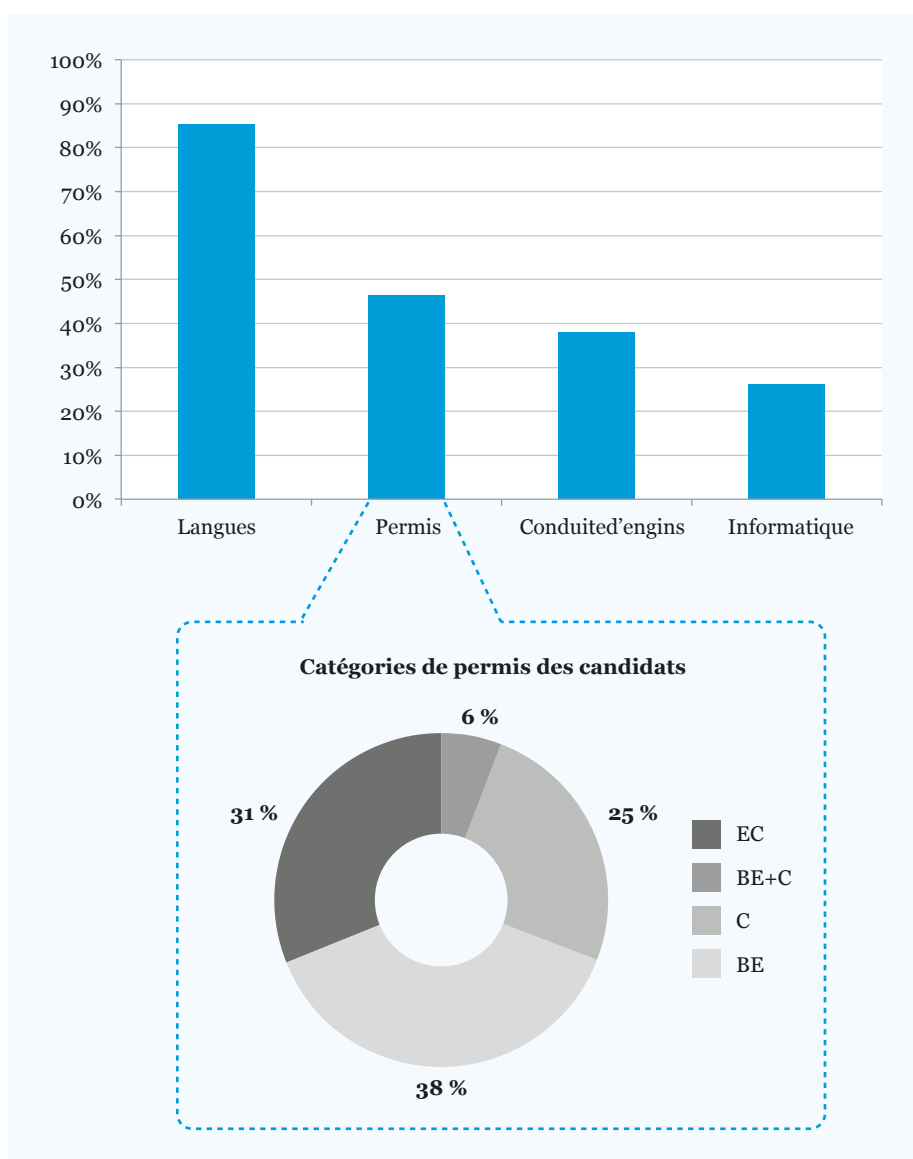


En dehors des activités de grooming que tous les candidats possèdent compte tenu de l'activité minimum d'un an en tant que groom, la très grande majorité des candidats présente des compétences dans le travail du cheval : travail à pied (94%), monté (76%) et plus particulièrement en débouillage et travail du jeune cheval (74%) dont une petite moitié possède un niveau IV de formation. Un peu plus d'un tiers (35%) des candidats affirme avoir des compétences en techniques d'élevage, comme l'atteste leur niveau de formation massivement situé au niveau IV et III (50% baccalauréat professionnel et 25% BTS).

Le nombre de candidats ayant des compétences en enseignement et en préparation aux ventes aux enchères est significatif (23%) et ces compétences ont leur utilité dans le métier de groom ; les aptitudes relationnelles sont appréciées des employeurs ainsi que la rigueur que nécessite la préparation des chevaux aux ventes. Sur les 34 candidatures analysées, un candidat détenait un titre professionnel d'assistant vétérinaire spécialisé équin (ASV).

III.2.3 Les compétences transversales

Les compétences transversales des grooms



Anne-Laure Antonin-Busnel –
La construction de l'identité professionnelle :
L'exemple du groupe professionnel émergent des grooms, 2015



Les compétences transversales des grooms sont orientées massivement vers la pratique d'une langue étrangère ; 85% des candidats affirment parler au moins une langue, l'anglais, dont un tiers (38%) de manière courante ou relevant du niveau intermédiaire.

Une petite moitié des candidats possède un permis spécifique (47%) notamment les permis poids lourd (C) et celui permettant de tracter un van (BE). Les titulaires du permis super lourd (EC) témoignent d'une expérience comprise entre 4 et 10 ans voire plus de 10 ans.





Les difficultés de recrutement

Sur les trois années traitées, un tiers des 111 offres de groom déposées sur équi-ressources n'a pu déboucher sur une embauche.

En 2013, le motif principal des annulations reposait sur un changement de décision pour 36 % des offres annulées⁹. L'employeur décide de ne pas prendre de nouveau salarié pour diverses raisons : changement d'avis, situation financière défavorable, restructuration de l'équipe.

En 2014, l'annulation de 64 % des offres s'explique par des employeurs ne donnant pas suite à leur recherche de salarié¹⁰. Nous ne pouvons savoir si l'offre a été pourvue ou non. Equi-ressources assure un suivi régulier avec les employeurs ayant déposé une offre d'emploi grâce à des e-mails et des appels téléphoniques. Lorsqu'un trop grand laps de temps se passe sans que l'équipe ne reçoive de nouvelles de l'employeur, l'offre est annulée. Cela permet aux candidats positionnés sur l'offre de savoir que celle-ci n'est plus d'actualité.

En 2015, la principale raison d'annulation était le fait que les employeurs n'aient pas trouvé de candidats qui leur correspondait ni par le biais d'équi-ressources ni par tout autre moyen extérieur. Cela représentait 42 % du total d'offres groom annulées¹¹.

On remarque donc une évolution dans les motifs qui empêchent les employeurs de venir à bout de leur recrutement sur le site d'équi-ressources.

Un métier est dit « en tension » dès lors que l'employeur n'a pas à sa disposition un nombre de candidatures suffisant pour faire son choix. Or, sur la période 2013/2015 en ex-Basse-Normandie, plus de 19 candidatures par offre sont reçues pour le métier de groom (16 après pré-sélection par l'équipe d'équi-ressources). Il n'est donc à priori pas en tension.

À l'échelle nationale, nous notons une moyenne de 31 candidatures par offre d'emploi de groom. Malgré tout, 4 offres sur 10 n'ont pas abouti à un recrutement. Le délai de recrutement d'un groom sur équi-ressources est de 9 semaines. Ce délai est le plus important recensé sur équi-ressources (5 semaines pour le palefrenier, 6,5 semaine pour le cavalier soigneur)¹².

9. 14 offres annulées en 2013 dont 5 pour changement de décision.

10. 11 offres annulées en 2014 dont 7 pour sans nouvelle de l'employeur.

11. 12 offres annulées en 2015 dont 5 pour profil non trouvé.

12. Rapport national, Emploi, métiers et formations dans la filière équine, 71 p.



Même lorsqu'il est en piste, le cavalier peut compter sur sa groom pour immortaliser le moment.

« Un bon groom qui connaît bien son boulot, c'est hyper recherché, tout le monde cherche cela et il n'y en a pas sur le marché (...) Celui qui fait bien son boulot, il n'a aucun problème pour trouver un emploi. (...) Il n'y a pas de mois où on ne me dit pas : « (...) j'ai besoin d'un groom, tu n'en connais pas ? C'est tout le temps » Christophe, cavalier employeur depuis plus de 30 ans





La formation des grooms professionnels

En France, à l'heure actuelle, 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.

Néanmoins, il existe des formations en France et à l'étranger permettant aux personnes le souhaitant d'obtenir les bases théoriques et pratiques du métier.

V-1 Les formations françaises

On compte des formations dont la vocation première n'est pas de former spécifiquement au métier de groom mais où les acquis théoriques et pratiques peuvent servir de bases pour l'exercice du métier.

Le Baccalauréat Professionnel Conduite et Gestion de l'Entreprise Hippique (CGEH)

C'est un diplôme de niveau IV délivré par le ministère de l'agriculture. L'intégration dans la formation peut se faire dès la fin de la troisième année au collège ou encore après un CAP (notamment dans le domaine agricole). On peut également rejoindre la formation après une réorientation en fin de seconde générale ou technologique. Dans cette formation, des cours d'enseignements généraux sont dispensés : langue française, langues étrangères, sciences... Par ailleurs, des cours axés sur le domaine du cheval sont également donnés à savoir ceux de zootechnie, agronomie, techniques d'élevages...

C'est notamment dans la formation pratique que l'on retrouve les fondamentaux du métier de groom : savoir préparer un cheval, détecter les premières blessures, obtenir les bases en équitation. En effet, en stage ou en alternance, les jeunes répondent à des fonctions de préparation de l'équidé (panser, brider, seller), d'entretien de la structure (la garder propre et plaisante), de monte (quelques heures par jour) voire parfois de grooming pour leurs maîtres de stage ou d'apprentissage.

S'ils ne sont pas formés aux métiers de groom, ils en ont néanmoins les fondamentaux élémentaires. Cette formation peut donc représenter une voie d'entrée vers le métier de groom.

D'autres formations existent en France. Aucune d'entre elles n'est certifiante, c'est-à-dire qu'elles ne sont pas reconnues par l'État. Cependant, elles ont pour objectif de former à ce métier bien à part.



	Objectifs	Contenu de la formation théorique
Bac pro CGEA	Ne forme pas spécifiquement au métier de groom mais les acquis et pratiques servent de bases pour l'exercice du métier	– langues étrangères – sciences – cours axés sur le domaine du cheval (zootechnie, agronomie, techniques d'élevage...)
MFR Balleroy MFR de Bournezeau	Former des grooms compétents afin d'assurer le suivi et le transport des chevaux de sport dans les écuries de compétition et en concours. Formation qui permet à l'élève de passer son permis poids lourd ainsi que le CAPTAV	Porte sur l'acquisition ou la révision de connaissances générales équine en termes d'alimentation, d'élevage, de pathologie, psychologie du cheval et sécurité au travail. – Maîtrise des bases de l'anglais technique
BP travaux de la production animale	Volonté de former les étudiants à la fonction de groom de cavalier professionnel	
Formation établissement FEINN	Professionaliser le stagiaire en lui permettant d'étoffer son carnet d'adresses.	
Stage domaine équestre Pierre Defrance	Mise en pratique des différentes activités relatives aux compétences nécessaires pour un groom. Chaque stagiaire suivra un ou plusieurs cavaliers de compétition et leurs chevaux dans le travail quotidien et pendant les concours	
Formation écurie Livio	– Comprendre les enjeux et maîtriser les techniques de la préparation du cheval à la compétition – L'élève mettra en pratique ses acquis en suivant un ou plusieurs cavaliers et leurs chevaux à l'écurie et en compétition.	2h par semaine : Anglais
Formation ESCE « groom international »	Gérer les soins vétérinaires et les soins quotidiens du cheval de sport dans le respect du bien-être animal. Assurer le transport des chevaux et la logistique inhérente Assister le cavalier dans le travail du cheval	– zootechnie – anglais professionnel – réglementation sanitaire et sportive – passage du CAPTAV – passage du permis poids lourd – passage de la FIMO – maréchalerie de dépannage – sellerie
Formation écurie Rémy Deuquet	Formation complémentaire au métier du cheval. Chaque stagiaire a la charge de plusieurs chevaux et doit en assurer les soins quotidiens et l'encadrement en concours.	
Spécialisation groom La Chabraque	Spécialisation en 3 ^e année de formation Objectif de former des personnes capables de répondre aux demandes des cavaliers professionnels, nationaux et internationaux, qui sont les futurs employeurs.	
Formation écurie Corbière		– cours en rapport avec le cheval (soins vétérinaires, mise en place d'un planning d'entraînement, bourrellerie.) – informatique – comptabilité /gestion



Formation pratique	Durée	Conditions d'admission
– préparer un cheval – détecter les premières blessures – obtenir les bases en équitation	3 ans dont 22 semaines en entreprise	A la fin de l'année de troisième ou après un CAP. Possible après une réorientation après une seconde générale
-Manipuler/embarquer les chevaux – Assurer l'échauffement et le travail à pied – Détecter et faire les soins pour les blessures courantes – Savoir gérer le bon fonctionnement d'une écurie – organiser la logistique de déplacements	27 semaines dont 11 semaines de stage en écurie et 16 sur le lieu de formation	– Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi et titulaire CAP soigneur d'équidés ou d'un bac pro. – Expérience dans le domaine équestre – titulaire du permis B – Visite médicale obligatoire
– Assurer les soins des équidés -Préparer et distribuer les rations de nourriture – Entretenir les installations de la structure et les litières des chevaux – Faire le travail monté de base	1 an, dont 13 semaines au CFA et 34 semaines en entreprise.	Accessible après l'obtention d'un CAP, d'un BEP(A) ou autre diplôme de niveau 5 Sélection faite sur dossier, puis sur entretien
	47 semaines	
	6 mois minimum	– être majeur le jour de l'entrée en formation – avoir le niveau galop 4 – les candidats de moins de 21 ans doivent être titulaires du permis B et BE/E – les candidats de plus de 21 ans doivent posséder le permis E et C
28h par semaine : – Pansage, toilettage et préparation des chevaux – Soins spécifiques au retour du travail et soins courants – Travail des équidés – Compétition -Entretien du matériel	12 mois (du 1 ^{er} septembre au 31 août)	– être majeur – posséder le galop 4 – avoir de solides connaissances du cheval -être inscrit à Pôle Emploi Sélection du dossier puis entretien + test de connaissances
– manipuler des chevaux en toute sécurité – assurer les soins courants et vétérinaires du cheval athlète – préparer le cheval – assurer le travail à pied et monté – s'exprimer aisément en anglais – gérer la logistique des transports	11 mois. Formation en alternance entre l'ESCE et des écuries de concours	– avoir 21 ans maximum – galop 7 – Permis B – Diplôme de niveau IV – Anglais B1 (comprendre et participer à une conversation) – Expérience significative dans la filière équine
-pansage, toilettage, préparation des chevaux – manipulation des jeunes chevaux, assistance des séances de travail à l'obstacle, longe, cours d'équitation -Compétition (assistance d'un cavalier, transport des chevaux) -soins spécifiques au retour du travail et soins courants	6 à 12 mois (en fonction des niveaux et de la date d'entrée)	– Galop 4 minimum – être âgé de 16 ans minimum
	1 an	– avoir validé son CAPA – avoir le permis poids lourd – avoir le galop 7
– soins aux chevaux – travail à pied – trotting – cours d'équitation (non obligatoire)	À la carte	Pas de galop exigé mais une très bonne connaissance du cheval. Bonne condition physique



V-2 Les formations étrangères

En Angleterre, une formation essentiellement en apprentissage

Le groom est entendu au sens large comme étant la personne qui s'occupe des soins aux chevaux avec ou sans travail du cheval. Il s'assimile au palefrenier soigneur en France.

Le groom intervient dans différents secteurs d'activité : concours (saut d'obstacles, dressage, complet), chasse à courre, polo, attelage, courses et élevage. Par conséquent, il a différentes appellations suivant le contexte dans lequel il exerce son activité, « Yard groom » (groom maison), « show groom » (groom concours) et en fonction de ses responsabilités dans l'entreprise, « Head groom » ou « Yard supervisor » (responsable d'écurie).

Il est possible de se former aux métiers du cheval par la voie professionnelle en alternance.

Accessible dès 16 ans, la formation par apprentissage permet de développer les compétences nécessaires au groom pour exercer. Il existe deux niveaux d'apprentissage. Le premier niveau appelé « intermédiaire » («Intermediate level apprenticeship») forme les assistants grooms, cavaliers ou non cavaliers. Le second niveau appelé « avancé » («Advanced level apprenticeship») forme les grooms. Le «Business and Technology Education Council» («BTEC») valide le cursus en soins aux chevaux et gestion des équidés; il équivaut au baccalauréat technologique ou professionnel français.

Il est également possible de se former directement sur le terrain. De nombreux sites dédiés à l'emploi des grooms proposent des offres de stages; il semble nécessaire de valider les diplômes équestres délivrés par la «British Horse Society» (BHS).

Dans ce cas, la validation des acquis de l'expérience («National Vocational Qualifications», NVQ3) permet de reconnaître les compétences développées en situations professionnelles.

En Belgique, une formation hippique généraliste

Le certificat de qualification d'agent qualifié des métiers du cheval (CQ6) est délivré à la suite du cursus scolaire du troisième niveau (14-15 ans). Cette qualification atteste de compétences larges dans les domaines du soin, de l'enseignement, de la gestion d'une écurie et du travail du cheval de compétition.

Les emplois occupés suite à cette formation sont principalement palefrenier soigneur et cavalier soigneur. Une 7^{ème} année (18-19 ans) complémentaire permet d'approfondir ces compétences pour devenir enseignant, cavalier professionnel par exemple. Dans les dix provinces belges, de nombreux instituts et écoles provinciaux dispensent cette formation en l'intercalant entre les parcours de formation du deuxième degré et la 7^{ème} de qualification.

Les formations peuvent être suivies en formation initiale («plein exercice») de la 3^{ème} à la 7^{ème} professionnelle, en apprentissage («centre d'éducation et de formation et d'alternance», CEFA) et tout au long de la vie («promotion sociale»).

Il est conseillé de suivre le parcours du deuxième degré avant de suivre la formation d'agent qualifié aux métiers du cheval. A titre indicatif, les enseignements professionnels dispensés au cours du deuxième degré permettent de développer les savoirs et pratique autour de l'hippologie, la sellerie, la maréchalerie, la maintenance du matériel, l'équitation, l'élevage, le débouillage, la présentation et la didactique. Le troisième degré met l'accent sur les travaux pratiques et l'enforcement en élevage et équitation.

En Belgique, l'accès aux professions du milieu hippique n'est pas réglementé.

Aux États-Unis, des formations impulsées par le secteur de courses

Le système d'enseignement et de formation professionnels aux États-Unis (Matthias Kreysing, 2001) est un système assez complexe, fragmenté et relativement jeune, que l'on peut diviser en quatre branches principales se présentant sous des formes différentes, en fonction des conditions d'apprentissage, de la spécialisation et de l'organisation. Les principales formations proposées émanent du secteur des courses



et forment de futurs jockeys, entraîneurs et soigneurs. Ces formations ont été impulsées par les professionnels du secteur qui soutiennent financièrement une partie des programmes. Les centres de formations sont principalement localisés dans les états du Kentucky, de la Californie et du Texas.

À titre d'exemple, depuis 2001, « Elite Program, Inc. » délivre deux certifications d'un premier niveau, « Groom Elite 101 » et d'un niveau supérieur, « Groom Elite 201 » (depuis 2005). Les volumes horaires sont d'une quarantaine d'heures qui s'échelonnent sur plusieurs semaines. Les programmes de formation sont proposés dans 12 états avec un financement assuré par des organisations équestres nationales et des entreprises (alimentation animale par exemple). En 2006, « The elite program » participe au projet de création de « North American Racing Academy » (NARA) qui devient très rapidement la référence en terme de formation dans le secteur des courses aux États Unis.

Basée au sein du centre d'entraînement de Lexington et grâce à son partenariat avec « Blue Community Technical College » (BCTC), la NARA propose tout un programme équin de formation bénéficiant de l'agrément du département de l'éducation américain. Ainsi, les formations en soins, entraînement et management, suivies en formation initiale, apprentissage et continue, débouchent sur une certification.

De nombreuses universités et établissements proposent des enseignements après l'équivalent du baccalauréat. Toutefois, les contenus et programmes restent libres, tous les établissements et universités ne sont pas accrédités par les organismes d'accréditation mandatées par le gouvernement américain.

Il est ainsi possible de suivre en deux ans un cursus à finalité professionnelle qui débouche sur des « Certificates » ou des « Associate's Degree » (diplômes professionnels), comme par exemple l'« Associate of Applied Science of equestrian studies » qui pourrait s'assimiler en France à un BTS ou DUT. Ce type d'enseignements professionnels est généralement dispensé dans des « Community College ».

Les universités proposent des « Bachelor of Science » (B.S) en science équine et management ainsi que des « Master of Science » (M.S) en nutrition équine par exemple.

V-3 La formation : une solution pour un meilleur recrutement ?

D'après l'étude menée en 2015, il apparaît que 43% des employeurs interrogés rencontrent des difficultés à recruter un groom. A fortiori les personnes désireuses d'évoluer vers ce métier se trouvent confrontées à leur inexpérience. Dans ce cas, la formation permet une première expérience et l'acquisition de compétences indispensables pour les recruteurs.

Pour les employeurs, la priorité est de former à la manipulation des chevaux en sécurité. À travers ce retour, nous comprenons que les employeurs recensent trop souvent des accidents, sur le lieu de travail, dus à des erreurs humaines envers les chevaux (réaction non anticipée, méconnaissance des réactions, méconnaissance des postures et des méthodes de contention...). Le fait qu'une personne ne soit pas formée à la manipulation de chevaux de manière professionnelle entraîne des situations dangereuses, des accidents, de la fatigue, du stress, des arrêts de travail. Ces situations finissent par décourager les jeunes du métier. La désillusion et le découragement impactent directement la professionnalisation du métier. Avec une jeune moyenne d'âge, les professionnels n'ont pas le temps d'acquérir l'intégralité des compétences et surtout ne peuvent les transmettre à leurs successeurs. Le renouvellement régulier de soigneurs et de grooms entraîne de la lassitude chez des employeurs qui ne parviennent plus à se projeter à long terme avec leur futur salarié.

Lorsque nous questionnons les employeurs sur les difficultés qu'ils rencontrent dans le recrutement de leur groom, 32% indiquent que leur niveau équestre n'est pas suffisant. Plus qu'un soigneur et un préparateur mental, le groom doit pouvoir prendre également à sa charge la récupération et la préparation physique des chevaux qui lui sont confiés. Pour 90% des employeurs interrogés, une bonne formation de groom doit comprendre des savoirs en longe, et pour 74% des savoirs équestres.

A cette même question, 28% des employeurs évoquent que les grooms manquent de compétences théoriques et 52% pensent qu'ils manquent de compétences techniques. Pour pallier à ces manques, les



employeurs souhaiteraient à 90% que les formations de groom proposent des cours de soins courants, 88% de toilettage, 86% d'entretien des écuries et du matériel. Les connaissances plus poussées telles que l'alimentation et les premiers gestes vétérinaires sont attendues à hauteur de 77%.

Alors que le cavalier laisse au groom le soin de gérer son piquet de chevaux (aspect physique et mental), il n'est pas indispensable pour lui que le groom gère les démarches administratives du type engagement en concours, gestion des carnets...

Enquête 2015 : Quels seraient les domaines de compétences à approfondir ou à aborder en formation ?

Difficultés rencontrées	Indispensables	Facultatif	Inutile
Alimentation	77,36%	22,64%	0,00%
Soins courants	90,48%	9,52%	0,00%
Soins vétérinaires	72,73%	25,45%	1,82%
Toilettage	88,46%	11,54%	0,00%
Notions de maréchalerie	66,00%	32,00%	2,00%
Notions de bourrellerie	8,51%	57,45%	34,04%
Gestion d'écurie (planning)	66,00%	32,00%	2,00%
Longe	90,57%	9,43%	0,00%
Travail monté	74,00%	24,00%	2,00%
Transport (réglementation)	64,15%	30,19%	5,66%
Permis C	64,15%	32,08%	3,77%
Anglais	22,22%	66,67%	11,11%
Manipulation en sécurité	96,49%	3,51%	0,00%
Entretien écurie et matériel	86,54%	13,46%	0,00%
Démarches administratives (engagement)	15,91%	65,91%	18,18%

Anne-Laure Antonin-Busnel –
La construction de l'identité professionnelle :
L'exemple du groupe professionnel émergent des grooms, 2015

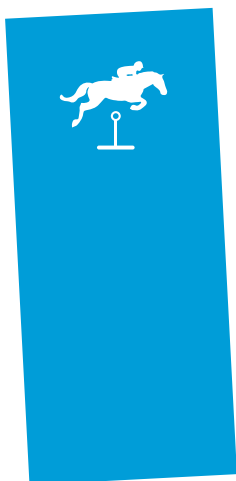
Pour 1/3 des employeurs, il faut 12 mois de formation pour qu'une personne acquière les bases du métier en formation. Cependant, cette durée doit-être ajustée selon le niveau d'entrée des élèves en formation. Il est évident qu'un novice mettra davantage de temps à acquérir les réflexes du métier qu'un amateur d'équitation.

Puisqu'un grand nombre de techniques s'apprennent sur le terrain, 39% des employeurs souhaitent que des stages ponctuels se répartissent sur l'ensemble de la formation ou qu'une alternance régulière se fasse sur l'ensemble de la période de formation (34%).

Si les employeurs semblent favorables à la formation de futurs grooms, 44% d'entre eux ne souhaitent pas envoyer en formation leur propre groom car ils n'en éprouvent pas le besoin. Pour l'autre grande moitié des sondés, 13% souhaiteraient envoyer en formation leur groom sur la totalité d'une formation et 43% sur des modules ciblés.

Les cavaliers Belges ne sont pas en reste car chez eux aussi des formations voient le jour pour pallier au manque de main d'œuvre qualifiée. En septembre prochain, le CEFA de Libramont proposera à une douzaine de jeunes de 15 à 25 ans une nouvelle formation pour devenir groom équestre.





Conclusion : le métier de groom : une nécessaire reconnaissance ?

Le groom est, plus que jamais, omniprésent sur les terrains de compétition. La situation est claire : tant qu'il y aura des compétitions équestres (en croissance : +10 % entre 2010 et 2016), il y aura des grooms. Il est une figure phare des concours nationaux et internationaux, un bras droit essentiel du cavalier et sa présence, une condition nécessaire à la bonne performance du couple cavalier-cheval. Ce métier est aujourd'hui indispensable au bon fonctionnement de la filière sport. Pourtant, les contours de cette profession peuvent parfois manquer de clarté. Il en découle des conditions de travail difficiles et un manque de débouché avec de perspectives professionnelles.

Les propositions qui suivent ont pour unique objectif d'ouvrir des pistes et de nourrir la réflexion sur les améliorations possibles concernant le métier de groom.

Consolider l'offre de formation existante

Ces professionnels de l'ombre sont aujourd'hui connus du grand public qui considère leur travail et leur investissement. La considération des professionnels du sport et l'engouement certain pour ce métier de jeunes passionnés ont des conséquences, tendant à l'amélioration et à la professionnalisation du métier de groom. Cela s'illustre notamment par la création de formations dont l'objectif est de former de futurs grooms afin de répondre aux attentes des employeurs.

Renforcer l'apprentissage de ce métier grâce à des formations dédiées apparaît comme essentiel car cette profession requiert des compétences spécifiques et les employeurs sont en attente de main d'œuvre qualifiée. Il ne faut pas oublier que les chevaux à la charge du groom sont des chevaux de valeur, ce qui signifie que seule une aptitude au pansage ne suffit pas. Le groom doit être capable de détecter les anomalies liées à l'animal, mais doit aussi être capable de le préparer en amont d'une échéance sportive ; planning du maréchal, vaccins, tonte, organisation du transport... Par ailleurs, on demande généralement au groom d'être capable de longer le cheval et/ou d'effectuer sa détente ou sa récupération. Plus encore, le groom doit posséder son permis poids lourd.

Ces avancées en termes d'offre de formation nécessitent d'avoir à disposition un référentiel de compétences et de connaissances défini. Les équipes pédagogiques et le corps enseignant auraient donc en leur possession ces éléments permettant de construire un ruban pédagogique réfléchi et adapté.

Ces formations ne sont pas obligatoires pour devenir groom, mais attestent de certaines compétences recherchées par les cavaliers et d'un certain gisement d'emploi. Par ailleurs, elles permettent de faire des stages dans des écuries, de bénéficier d'une première pré-expérience et donc de faciliter le recru-



tement. Une offre de formation solide et pertinente permet ainsi de répondre aux besoins des professionnels de la filière, d'éviter l'apparition de tension sur le marché du travail et d'afficher une véritable adéquation entre le marché de l'emploi et l'offre de formation existante. Il s'agit donc de permettre aux grooms en devenir d'acquérir des compétences et ainsi, dans ce domaine en perpétuelle évolution, de les maintenir et les actualiser.

La naissance de ces formations invite à imaginer une meilleure organisation, structuration et donc reconnaissance et catégorisation du métier. Ces évolutions passent aussi par l'inscription de cette offre de formation au Répertoire national des certifications de professionnelles (RNCP). Ce répertoire atteste d'un niveau de qualification et de compétences professionnelles validé par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP) et d'une reconnaissance sur tout le territoire national.

L'inscription des formations de groom au RNCP permettrait de proposer un titre d'état reconnu et plus encore, de faire reconnaître les compétences acquises au cours de cette formation. Elle faciliterait l'accès à l'emploi et donc la mobilité professionnelle. A cela s'ajoute l'intégration de la formation dans des parcours de formation continue (comme le BPREH) mais aussi la possibilité d'accéder à ce titre par la voie de l'alternance, donnée importante compte tenu du nombre d'employeurs du secteur sport susceptibles d'embaucher en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. La formation devenue titre pourra également être accessible par la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Pour une reconnaissance statutaire du métier de groom

Au cours de ces dernières années, la perception et la visibilité du métier de groom se sont accrues : gratitude des employeurs, cavaliers (ils n'hésitent plus à mentionner leur nom lors de victoire) et professionnels, témoignages et articles dans la presse, création de formations spécifiques, récompense du meilleur groom sur les circuits de compétition...

Malgré cette considération des professionnels et du grand public, aucune reconnaissance effective au sein des filières professionnelles existantes n'est observée. Pourtant, la non reconnaissance d'un métier entraîne des difficultés pour les employeurs à identifier les qualifications et certifications lors du recrutement et influe sur le déroulement de carrière. Aussi, elle ne permet pas aux travailleurs de sortir de leur situation souvent précaire et d'évoluer professionnellement. Les grooms s'orientent donc vers des métiers mieux reconnus et moins précaires. Cela encourage le turn-over, préjudiciable à l'exercice du métier (perte de qualification) et contraignant pour les employeurs (restructuration des équipes, recrutement dans l'urgence...).

À l'évidence, il s'agit d'un métier à part entière, répondant à des besoins clairement identifiés et s'appuyant sur un cadre professionnel défini. De plus, la dynamique d'emploi des grooms est significative, les situations d'exercice évoluent, des possibilités d'évolution professionnelles existent et des formations spécifiques voient le jour. Les conditions de reconnaissance d'un métier semblent réunies : l'existence d'une définition du métier, d'un gisement d'emploi (de manière générale, les employeurs rencontrent des difficultés à recruter des grooms), d'un référentiel des compétences propres à l'activité de groom et de formations spécifiques à l'activité de groom (création d'emplois, parcours et évolutions professionnels, ingénierie de formation, passerelles avec d'autres certifications...).

La reconnaissance de ce métier permettrait aux grooms d'être identifiés et de délimiter leurs missions. Les contours de leur identité professionnelle et leurs activités seraient consolidées. Ils obtiendraient des conditions salariales définies (grille de rémunération par exemple) et seraient assurés au quotidien dans les missions propres à leur profession. Les risques professionnels encourus par les grooms seraient aussi reconnus. Ils pourraient également se stabiliser dans l'exercice de leur profession, accéder à une formation professionnelle facilitant leur reclassement et s'inscrire dans une évolution professionnelle individuelle. Cette reconnaissance apporterait donc un certain cadre à leur activité et garantirait l'efficacité de leurs missions et la pertinence de leur parcours professionnel.

En pratique

Deux conditions sont essentielles : l'existence d'un référentiel professionnel et l'existence d'un gisement d'emplois. Si elles ne sont pas réunies puis accompagnées d'un suivi spécifique, la demande de reconnaissance ne peut qu'aboutir à un échec. Il faut aussi parvenir à mobiliser et coordonner les acteurs de l'emploi et de la formation. La reconnaissance d'un métier est un enjeu fort, un projet ambitieux et une démarche lourde.



L'implication d'un groupe de travail dédié constitué d'experts (juristes, chercheurs, conseillers...) et de représentants (employeurs, grooms, socio-professionnels...) est nécessaire. Utiliser des méthodes de mobilisation, d'animation et d'accompagnement pour une action collective, promouvoir le dialogue le sont également. Afin d'aboutir à la reconnaissance d'un métier, ce groupe de travail pourrait définir différentes pistes de réalisations et de travaux :

- Établissement d'un référentiel de compétences (une « charte » des grooms) et création d'une fiche métier spécifique (missions, cadre d'exercice, référentiel d'activités, de compétences et de formation...) en s'appuyant sur les études publiées et différents audits d'employeurs et de grooms ;

L'objectif est d'aboutir à une définition stabilisée permettant de faire reconnaître ce métier dans la nomenclature INSEE (code APE : Activité Principale Exercée) et dans les répertoires nationaux tels que le Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME). Chaque fiche métier est composée outre du code et de l'intitulé de la fiche ROME, des appellations correspondantes, de la définition du métier, des conditions d'accès au métier, des conditions d'exercice de l'activité, des savoir-faire et savoirs, des environnements de travail et d'une rubrique « Mobilité professionnelle » permettant d'identifier les métiers accessibles facilement et les métiers envisageables avec une adaptation ou une formation.

- Identification des besoins en personnel actuels et à venir ;
- Étude de parcours professionnels ;
- Prise de contact et échange avec des représentants d'organismes compétents en matière de construction des métiers et des cadres d'emplois (MSA, l'INSEE, Pôle emploi, Ministère de l'intérieur, organismes de formation...)

Selon les avancées certaines du secteur, la création d'une convention « sport » pourrait traiter notamment du métier de groom (grille de salaire, définition des compétences...) sur le modèle du garçon de voyage 'Convention collective nationale de travail » concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop 20 décembre 1990) ou du trot (9 janvier 1979). Accords officiels conclus le plus souvent entre les organisations patronales et les représentants des salariés, les conventions collectives ont l'avantage d'adapter les dispositions générales du Code du travail aux spécificités et aux contraintes d'un secteur précis, contraintes nombreuses pour le secteur du sport. Elles traitent également de tous les thèmes : salaires, classifications, congés, conditions de travail... Elles peuvent également encadrer la formation professionnelle.

Au-delà de l'amélioration des conditions de travail, reconnaître un métier permet aussi son analyse et la diffusion de statistiques. Par exemple, connaître le nombre de grooms en exercice permettrait d'estimer les besoins en recrutement et ainsi réguler les offres de formations et le nombre de places proposées tout en adaptant les champs de compétences aux besoins des professionnels (compétences spécifiques et transversales). Cela permet d'engager une réflexion sur les évolutions prospectives du métier et en anticiper les mutations économiques.

Cette étude pose un certain nombre d'interrogations et de pistes de travail. Contrairement aux acteurs traditionnels de la filière équine, il semble que les grooms aient légitimé leur statut et leur rôle au fur et à mesure de leur action et de la structuration du milieu. De ce fait, quels sont donc aujourd'hui les enjeux de leur reconnaissance et de leur professionnalisation ? La reconnaissance par les pairs, accompagnée de la mise en place de formations en voie de certification peuvent-elles aboutir à une reconnaissance totale ? Comment mettre en visibilité la réalité et par là-même une reconnaissance des compétences des grooms ? Comment passer d'un métier trop souvent caractérisé par sa précarité et sa dureté et en faire une profession « instituée » avec un statut consolidé ? Enfin, accorder aux grooms une place institutionnelle clairement identifiée leur permettrait-il de sortir d'une forme de précarité ressentie dans l'exercice de leur activité ? En d'autres termes, le métier de groom doit-il être reconnu comme un métier à part entière au même titre que le soigneur et le cavalier soigneur ?

Il est certain que la professionnalisation du métier de groom permettrait de garantir la qualité de leur quotidien, renforcer les compétences à maîtriser, les situer par rapport aux institutionnels, professionnels et autres travailleurs en reconnaissant la spécificité de chacun et leur permettre d'évoluer professionnellement. Cela pourrait ainsi institutionnaliser, faire reconnaître et partager leur expertise.

Les temps de repos sont rares, il faut savoir en profiter.



La bonne humeur est souvent au rendez-vous même dans les moments difficiles.



Il faut profiter des rares moments de tranquillité pour se reposer.

À retenir

- Il existe 4 types de groom : groom maison, groom jeunes chevaux, groom international et groom freelance.
- Des possibilités d'évolution existent : management, santé animale, élevage...
- Le métier de groom n'est pas reconnu statutairement par les institutions d'état (Pôle emploi, Insee, MSA...).
- Ce métier est majoritairement exercé par des femmes (73% des candidats).
- Le réseau semble être le moyen principal pour recruter un groom.
- 36 offres de groom ont été déposées en 2015 sur équi-ressources soit 2 % des offres totales.
- Le métier de groom connaît la plus forte augmentation de dépôt d'offre sur équi-ressources : +119 %.
- 55 % des offres sont localisées dans le grand nord-ouest de la France.
- Le secteur du saut d'obstacles est le plus gros employeur : 24 employeurs sur 31 en 2015.
- 4 offres sur 10 n'ont pas abouti à un recrutement ces trois dernières années sur www.equioresources.fr.
- Le CDI est majoritaire dans 68 % des cas.
- 81 % des employeurs sont indifférents au niveau de formation mais 74 % accordent une importance au niveau d'expérience.
- Savoir parler une autre langue et posséder le permis poids lourd offrent au candidat une meilleure insertion.
- De nouvelles formations spécifiques ont vu le jour ces dernières années.
- Une piste à creuser : faut-il reconnaître le métier de groom ?



Glossaire

ACSE	Analyse et Conduite de Systèmes d'Exploitation
BEP(A)	Brevet d'Études Professionnelles (agricole)
BTS(A)	Brevet de Technicien Supérieur (agricole)
BTS ACSE	Brevet de Technicien Supérieur Analyse et Conduite d'un Système d'Exploitation
BTS PA	Brevet de Technicien Supérieur Production Animale
CAP(A)	Certificat d'Aptitude Professionnelle (agricole)
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CFA	Centre de Formation d'Apprentis
CSO	Concours de Saut d'Obstacles
INSEE	Institut National de la Statistique et des Études Économiques
MFR	Maison Familiale et Rurale
MSA	Mutualité Sociale Agricole
OMEFF	Observatoire des Métiers de l'Emploi et des Formations de la Filière Équine
ONISEP	Office National d'Information Sur les Enseignements et les Professions
PA	Productions Animales

Bibliographie

Antonin-Busnel AL., « La construction de l'identité professionnelle : l'exemple du groupe professionnel émergent des grooms », 2015, Université de Caen, 327 p.

« Salariés agricoles : suivi des principaux indicateurs d'accidentologie par les Comités Techniques Nationaux de prévention », MSA données nationales 2008-2013, 13 p.

Rapport national : Emploi, métiers et formations dans la filière équine

Rapport sur les besoins en grooms de l'activité des sports équestres, 2016, ifce, A-L. Antonin-Busnel, 57 p.

« Annuaire Ecus », sur la base de données de la Mutualité sociale agricole, IFCE, 2013.

« Annuaire Ecus », IFCE, 2014 (données 2013 et 2014), 63 p.

Emploi, métiers et formations dans la filière équine en Basse-Normandie », Rapport de L'Observatoire des métiers, de l'emploi et des formations filière équine, 2012.

Fiche métier « groom », Equipeadia, équi-ressources, décembre 2011.

URL : <http://www.haras-nationaux.fr/information/accueil-equipaedia/formations-et-metiers/les-metiers-de-lequitation/>

« La filière équine: métiers et formations », ONISEP Basse-Normandie-équi-ressources, 2013, 86 p.

« Panorama économique de la filière équine », Les haras nationaux-Institut de l'élevage, 2011, 241 p.

« Rapport national Emploi, métiers et formations dans la filière équine », équi-ressources, 2014.

Site internet Chlorofil, ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt, <http://www.chlorofil.fr/diplomes-et-referentiels.html>

« Référentiel de diplôme CAPA soigneur d'équidés » ;

« Référentiel de diplôme du brevet d'études professionnelles agricoles cavalier soigneur » ;

« Référentiel de diplôme du baccalauréat professionnel «conduite et gestion de l'entreprise hippique ».

Réseau Carif-Oref, URL, <http://www.intercariforef.org>

Découvrez toutes les synthèses métier publiées par équi-ressources



- Groom : un métier à reconnaître
- 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



équi-ressources

emplois, métiers, formations

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

Présentation

Le groom, responsable du bien-être et de la préparation du cheval athlète, a une place centrale dans le secteur des sports équestres et plus encore sur les terrains de compétition. Reconnu par la filière comme un rouage essentiel de la réussite du couple cavalier-cheval, les grooms, pourtant très recherchés par les employeurs, ne bénéficient pas d'une reconnaissance statutaire. C'est pourquoi équi-ressources a souhaité réaliser une étude sur cette profession peu visible.

Les objectifs de cette étude sont les suivants :

- définir le métier de groom, son champs d'activité, ses compétences et ses spécificités afin de présenter une typologie de la profession, des évolutions et des reconversions possibles des grooms professionnels,
- appréhender la dynamique du marché du travail, détecter les difficultés de recrutement et identifier les besoins des professionnels,
- recenser l'offre de formation existante et analyser l'adéquation emploi-formation,
- proposer des pistes d'amélioration concernant la reconnaissance statutaire du métier.

ISBN : 978-2-915250-66-4



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

