

Rapport régional

Emploi, métiers et formations dans la filière équine

Normandie





CONSEIL DES CHEVAUX
NORMANDIE



**LE CONSEIL DES
CHEVAUX DE NORMANDIE**
est là pour vous mettre en relation
avec les acteurs de la filière équine



COEUR DE FILIERE

Le **CCN** est né de la ferme volonté des professionnels de s'organiser régionalement et de prendre en main leur avenir.

Le **Conseil des Chevaux de Normandie** est là pour vous informer sur l'ensemble des activités de la filière équine en Normandie !

Représente la
filière équine nor-
mande



Accompagne le
développement
économique de la
filière



Agit comme
intermédiaire entre
les professionnels
et les institutions



Fait le lien entre
tous les acteurs
de la filière



Soutien et porte
les projets équins
d'intérêt collectif et
transversaux



Le Conseil
des Chevaux
de Normandie

C'EST QUOI ?



Retrouvez toutes les actualités de la
filière et l'agenda des événements en
Normandie :

www.chevaux-normandie.com



Rapport régional
Emploi, métiers et formations
dans la filière équine
Normandie

REMERCIEMENTS

Rédaction et Coordination

Margaux Gelin, Observatoire d'équi-ressources, Ifce

Carole Troy, Observatoire d'équi-ressources, Ifce

Comité de rédaction

Tiphaine Drouot, équi-ressources, Ifce

Pascale Heydemann, Ifce

Charlène Lourd, équi-ressources, Ifce

Abdelkader Ouadah, Conseil régional Normandie

Lola Quitard, Conseil des chevaux Normandie

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

Chambre d'agriculture Normandie : Frédéric BUSNEL

Commission paritaire nationale pour l'Emploi
des Entreprises Équestres : Clément Chantepi

Direction régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture
et de la Forêt Normandie : Bernard LUDEWING, Brigitte Chassaing

Direction régionale et départementale de la Jeunesse, des Sports
et de la Cohésion Sociale Normandie : Jean-Marie CORLOSQUET

Fédération Française d'Équitation : Bernard Muret

Observatoire économique et social du cheval, Ifce : Xavier Dornier

Pôle emploi Argentan (61) : Julie Marquier

Et tous les organismes de formation régionaux
ayant communiqué les effectifs de leurs promotions.

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

© Institut français du cheval et de l'équitation, 2017.
Toute reproduction, même partielle, est interdite sans l'accord de l'éditeur.

Table des matières

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

I Filière équine et emploi

I. La Normandie, première région équine et leader de la filière en France	8
II. L'emploi équin : périmètre et effectifs	9
1. Définir l'emploi dans la filière équine : définition et méthodes d'estimation	9
2. Les chiffres de l'emploi équin normand	10
III. L'emploi salarié agricole dans la filière équine	11
1. Une population salariée jeune	12
2. Des femmes moins présentes qu'à l'échelle nationale malgré une féminisation de l'emploi	12
3. Des emplois moins précaires comparés aux autres régions	13
4. Des emplois à temps complet	14
5. Le Calvados et l'Orne, principaux pôles d'emploi	14
IV. Le marché du travail	16
1. Une offre d'emploi dominée par le palefrenier-soigneur/garçon de cour	16
2. Des demandeurs d'emploi en légère hausse depuis 2014, comme sur l'ensemble des secteurs d'activité normands	16
3. Le profil du demandeur d'emploi normand de la filière équine	17
V. Quelles évolutions pour l'emploi équin en Normandie ?	20
1. De moins en moins d'emplois salariés agricoles depuis 2013, sauf dans le Trot	20
2. Un turnover chez les salariés plus faible qu'à l'échelle nationale	21
3. Une hausse du recours aux CDD depuis 2011	21
4. Une féminisation progressive de l'emploi équin normand	22
5. Une hausse du nombre d'exploitants...	23
6. ...mais de moins en moins employeurs de main d'œuvre	23

II Les formations aux métiers du cheval

I. État des lieux des effectifs en formations « filière équine » en 2014	26
1. Le périmètre des formations analysées	26
2. 10 % des apprenants de la filière se forment aux métiers du cheval en Normandie	26
3. Les formations agricoles équines, encore plus dominantes qu'à l'échelle nationale	27
4. 7 apprenants sur 10 suivent une formation de niveau équivalent au bac	27
5. L'apprentissage, voie privilégiée de formation en Normandie	28
6. Les femmes, en général plus nombreuses que les hommes	29
7. Des organismes de formation présents sur tout le territoire normand	29
II. L'évolution des effectifs en formations « filière équine » (2010-2014)	31
1. A la baisse en agricoles, stabilisés en sportives	31
2. Des apprentis en formations agricoles équines qui chutent entre 2012 et 2014	32
III. Réussite aux examens dans les formations équines agricoles	33

IV. Les réformes et nouveautés (échelle nationale)	34
1. La réforme du BPJEPS activités équestres	34
2. La rénovation des CAP agricoles (CAPa)	34
3. L'inscription de nouvelles formations au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)	34
4. Deux nouvelles formations « groom » en Normandie	35

III L'adéquation formation-emploi

I. De la formation à l'emploi : l'insertion des diplômés	38
1. Un manque de données dans le champ des formations agricoles équestres	38
2. Le salariat en établissement équestre, statut d'emploi encore majoritaire occupé par les jeunes enseignants d'activités équestres en Normandie	38
II. La demande des employeurs : analyse d'un panel d'offres d'emploi	39
3. Des calendriers de recrutement identifiables	39
4. Des employeurs majoritairement basés dans le Calvados et dans l'Orne	40
5. Une minorité de CDI proposés, sauf dans le secteur des Courses	41
6. L'expérience plus que la formation	41
7. Des compétences recherchées spécifiques selon les métiers	42
III. Le profil des candidats	44
1. Une majorité de femmes	45
2. Le Calvados et l'Orne, départements principaux de résidence	45
3. Une moyenne d'âge de 30 ans	45
4. Des candidats titulaires de titres et/ou de diplômes spécifiques à la filière équine	45
5. Le niveau d'équitation et le permis BE plutôt en phase avec la demande des employeurs	46
IV. Les tensions sur le marché du travail dans la filière équine	47
1. Une filière attractive où les candidats ne manquent pas	47
2. Des tensions qualitatives néanmoins ressenties	49
V. Quelles perspectives prévoir dans le futur?	51
1. Des évolutions économiques et sociétales qui risquent d'impacter le volume d'emploi	51
2. Les innovations et évolutions dans la filière équine peuvent impacter les conditions de travail	52
3. Des nouvelles formes de travail apparaissent	53
4. Une féminisation de l'emploi	54

Conclusion

Glossaire

Annexes

Annexe 1 : Nomenclature des niveaux de formation en France	59
Annexe 2 : Les certifications de la filière équine proposées en Normandie en 2016 par organisme de tutelle	60

Avant-propos

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

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

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

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

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

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

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

Filière équine et emploi

La filière équine française regroupe des activités diverses. Elle se structure autour de quatre secteurs : l'élevage, les courses, le sport/loisirs et la viande. Les métiers sont multiples et l'emploi parfois difficilement localisable et quantifiable, notamment pour les emplois indirects, sans contact direct avec les chevaux (transporteurs, vendeurs de produits équins, fournisseurs et prestataires d'entreprises...).

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

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

En France, en 2012, l'Observatoire économique et social du cheval (OESC) estimait les emplois dans la filière équine à 180 000 dont 57 000 en activité principale¹. Sur les 180 000 emplois, 70 % sont en lien direct avec les équidés (élevages, écuries de course, établissements équestres, maréchaux-ferrants, vétérinaires, courtiers...).

L'emploi agricole représente 63 % de l'emploi total équin avec :

- 48 000 chefs d'exploitation,
- 33 000 salariés,
- 32 500 autres personnes non-salariés (aides familiaux, conjoints collaborateurs, bénévoles)².

Quelles sont les particularités de la région Normandie et comment impactent-elles l'emploi équin ?

Pour répondre à cette question, il sera abordé dans cette partie :

- les méthodes de quantification et les chiffres de l'emploi équin en Normandie,
- la structure du marché du travail normand : les salariés, les employeurs, les exploitants et les relations qu'ils entretiennent entre eux,
- la dynamique de l'emploi équin normand.

¹ Rapport national Emploi, métiers et formations dans la filière équine 2016.

Sur la base des estimations de l'emploi en 2012 (source : Ifce-OESC, d'après statistiques disponibles et enquêtes)

² Rapport national Emploi, métiers et formations dans la filière équine 2016.

I La Normandie, première région équine et leader de la filière en France

Suite à la réforme territoriale et la loi relative à la délimitation des régions du 16 janvier 2015, la Basse-Normandie et la Haute-Normandie ont fusionné pour donner lieu à la région Normandie comprenant 5 départements : le Calvados, l'Eure, la Manche, l'Orne et la Seine Maritime.

La région Normandie en 2015³ :

- 29 907 km², soit 4,6 % des surfaces françaises,
- 3,3 millions d'habitants, 9^{ème} rang national,
- 1,5 millions d'actifs⁴ dont 87 % en emploi,
- 1,3 millions d'emplois (dont 3 % agriculture), soit 5 % des emplois de France métropolitaine,
- 2 millions d'hectares agricoles⁵, soit 7 % des surfaces agricoles françaises.

La filière équine normande en 2016⁶ :

1^{ère} région d'élevage

- 8 200 éleveurs⁷ d'équidés, soit un quart des éleveurs d'équidés en France,
- 11 300 naissances d'équidés en 2016⁸, soit 26 % des naissances d'équidés en France.

→ Seule région au monde à produire des chevaux de haut niveau en courses de galop, courses de trot et sports équestres (1 cheval athlète sur 2 nés en France est né en Normandie)

Une région de courses hippiques

- 42 hippodromes, soit 17 % des hippodromes en France, ayant organisé 254 réunions,
- 5 600 élevages de chevaux de course, soit 42 % des élevages de chevaux de course français.

Une région d'équitants

- 13 licenciés pour 1 000 habitants, 1^{er} rang national,
- 667 établissements équestres, soit 7 % des établissements équestres en France,
- 43 770 licenciés, soit 7 % des cavaliers licenciés en France, 7^e rang national.

Une région de compétitivité⁹

- 6 500 entreprises,
- 1,3 milliard d'euros de chiffre d'affaires,
- 1 pôle de compétitivité unique dans la filière, Hippolia, moteur d'innovation et de compétitivité,
- 5 équipes de recherche réunies au sein du Centre de Recherche Européen du Cheval (sites de Goustranville et Saint Contest), et de l'Institut français du cheval et de l'équitation.

La région Normandie se distingue par sa polyvalence et sa concentration d'acteurs : les secteurs de l'élevage, des courses hippiques et de l'équitation sont tous ancrés sur le territoire.

Des spécificités locales sont cependant présentes : l'Orne et le Calvados sont spécialisés dans le cheval de course, tandis que la Manche, l'Eure et la Seine-Maritime sont plus orientés vers l'équitation et le cheval de sport.

3 Emploi-Formation Chiffres clés normands, Carif-Oref normands, mars 2016

4 Personnes en emploi ou au chômage

5 Agreste Normandie, Memento 2015

6 Stats et cartes, Ifce, 2016

7 Est considéré comme éleveur tout propriétaire d'au moins une jument ayant été conduite à la saillie au cours de l'année.

8 Données extraites le 15/02/2017

9 <http://pole-hippolia.org>

II L'emploi équin : périmètre et effectifs

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

La définition retenue pour le décompte des emplois dans la filière équine est celle du Bureau International du Travail (BIT) qui porte notamment sur un minimum d'une heure de travail dans une semaine de référence et qui ne retient que l'activité la plus rémunératrice en cas de double activité¹⁰.

L'Observatoire métiers, emploi et formation filière équine (OMEFFE) s'appuie sur les données de la base de la Caisse centrale mutualité sociale agricole (CCMSA) et la base gérée par équi-ressources, complétées par des enquêtes menées par le Conseil des Chevaux Normandie (CCN) et les données de Pôle emploi Normandie.

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

Tableau 1 : les différentes sources disposant d'informations sur l'emploi équin en Normandie et leurs limites

Organismes	Données disponibles	Limites
MSA	<p>2 unités de comptage :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'individus : caractérisation des individus salariés et dirigeants - Nombre de contrats : caractérisation des contrats de travail des salariés <p>Pour les emplois relevant du régime agricole possédant un code attribué aux risques de l'activité liée au cheval.</p> <p>Comptage Intérêt : données annuelles Concerne plus de 80% de l'emploi salarié agricole.</p>	<p>Ne concerne que les emplois agricoles.</p> <p>Il n'existe pas d'approche par métier.</p> <p>Les élevages d'équidés, souvent couplés à une autre activité agricole principale, n'apparaissent pas.</p> <p>Il est impossible de distinguer, dans les fichiers dirigeants, les entreprises du secteur Courses de celles du secteur Sport-Loisir.</p>
CCN en lien avec l'Ifce	<p>- Observatoire Économique Régional normand : enquêtes tous les 3 ans auprès de familles d'entreprises préalablement recensées (établissements équestres, élevages, centres d'entraînement de chevaux de course, cavaliers professionnels, sociétés de course, maréchaux-ferrants, entreprises industrielles et de services, vétérinaires).</p> <p>Unité de comptage : nombre de personnes total, dont nombre en activité principale</p> <p>Comptages des entreprises après recensements, estimations des emplois après enquêtes</p> <p>Concerne les salariés et les indépendants.</p>	<p>Les recensements sont menés par recoupement de sources de données multiples et les estimateurs d'emploi ne peuvent être actualisés que tous les 3 ans.</p> <p>Enquêtes ponctuelles</p> <p>Dernière estimation : 2014</p> <p>Prochaine estimation : 2018</p>
Pôle emploi Normandie	<p>Effectifs et caractérisation des demandeurs d'emploi</p> <p>Pour les métiers possédant une appellation spécifique à la filière équine</p>	<p>Ne concerne pas tous les métiers (les enseignants d'équitation ne sont pas identifiables par exemple)</p>

¹⁰ Définition plus complète dans le Rapport national Emploi, métiers et formations dans la filière équine 2016

Organismes	Données disponibles	Limites
Service emploi d'équi-ressources	Offres d'emploi et candidatures - Caractérisation des offres d'emplois et des candidatures dans la filière équine Caractérise le dynamisme de l'emploi salarié. Dizaine d'entretiens qualitatifs d'employeurs du secteur de l'élevage, en mars 2017 - Comprendre les évolutions du marché de l'emploi	Représentativité limitée à une partie de l' emploi équin salarié. Suivi dans le temps.

2. Les chiffres de l'emploi équin normand

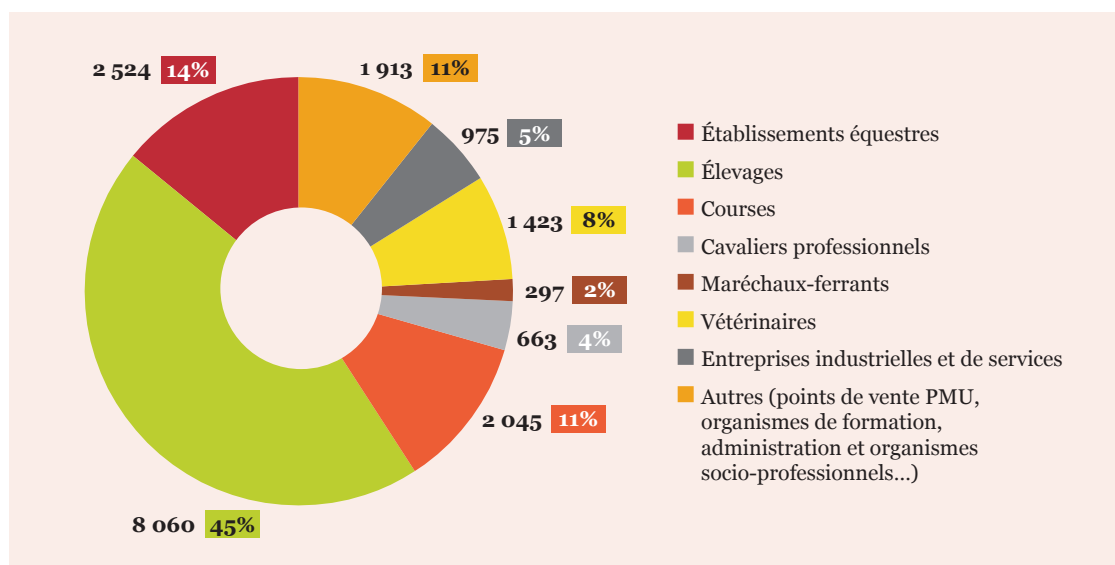
En 2015, le Conseil des chevaux Normandie estime à 17 900 le nombre total d'emplois dans la filière équine, soit 1 % de l'emploi normand. Elle participe au 2^e secteur économique le plus pourvoyeur d'emploi de la région après l'automobile (45 000 emplois), l'agriculture (40 800 emplois) et arrive avant la filière aéronautique et spatiale (13 500 emplois) ¹¹.

13 300 emplois équins sont de nature agricole. Ils représenteraient environ un quart du total des emplois agricoles normands. La filière équine occupe donc une place majeure au sein de l'agriculture normande.

Deux spécificités font de la Normandie une région unique dans le paysage national :

- la majorité des emplois équins sont exercés en activité principale,
- 45 % des emplois sont générés par le secteur de l'élevage (Cf. figure 1).

Figure 1 : répartition des emplois équins par famille en Normandie



Source : Conseil des chevaux Normandie, d'après enquêtes OER Basse-Normandie 2014 et OER Haute-Normandie 2010

¹¹ Filières d'excellence, développement économique, <https://www.normandie.fr> (site Internet de la région Normandie)

III L'emploi salarié agricole dans la filière équine

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

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

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

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

Dans cette partie, les chiffres normands sont comparés avec les chiffres des autres régions, c'est-à-dire avec les données nationales ne prenant pas en compte la Normandie.

Deux unités de décompte sont utilisées : le nombre d'individus (salariés, exploitants, employeurs) et le nombre de contrats.

Les élevages d'équidés, couplés à une autre activité agricole principale, n'apparaissent pas.

4 salariés normands sur 10 travaillent dans un élevage

En 2015, la MSA recense 4 688 salariés normands dont l'activité principale agricole est exercée dans la filière équine, soit 18 % des salariés de la filière équine française. 3 000 d'entre eux sont considérés en emploi permanent¹².

La Normandie regroupe la moitié des salariés français du secteur de l'Élevage (1927/4124) et le tiers des salariés français du secteur du Trot (843/2293).

Les salariés du secteur de l'Élevage en Normandie sont 4 fois plus nombreux que dans les autres régions alors que ceux du secteur des Établissements équestres sont deux fois moins nombreux. La répartition plus équilibrée qu'à l'échelle nationale des salariés entre les secteurs de l'Élevage, des Courses (Trot et Galop) et des Établissements équestres reflète la « polyvalence » de la Normandie (Cf. [tableau 3](#)).

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

Effectifs salariés total	Normandie (en nombre)	Autres Régions (en nombre)
Établissements équestres	1 748 (37% du total des salariés)	14 671 (68% du total des salariés)
Élevage	1 927 (41% du total des salariés)	2 197 (10 % du total des salariés)
Trot	843 (18 % du total des salariés)	1 450 (7 % du total des salariés)
Galop	395 (8 % du total des salariés)	3 674 (17 % du total des salariés)
Total	4 688	21 504

Source : Ifce-OMEFFE, d'après CCMSA, un salarié peut travailler dans plusieurs secteurs d'activité, d'où un total inférieur à la somme des secteurs

¹² Salariés présents au 31/12

En Normandie, le secteur de l'Élevage embauche plus de salariés permanents (65%) que dans les autres régions (56%) (Cf. tableau 4).

Tableau 4 : répartition des salariés permanents cotisant à la MSA par secteur d'activité en 2015

Effectifs salariés permanents	Normandie (en nombre)	Autres Régions (en nombre)
Établissements équestres	950 (54 % des salariés des Étab. équestres)	7 898 (54 % des salariés des Étab. équestres)
Élevage	1 262 (65 % des salariés de l'Élevage)	1 238 (56 % des salariés de l'Élevage)
Trot	562 (67 % des salariés du Trot)	982 (68 % des salariés du Trot)
Galop	242 (61 % des salariés du Galop)	2 296 (62 % des salariés du Galop)
Total	3 010	12 470

Source : Ifce-OMEFFE, d'après CCMSA

Un tiers des employeurs français des secteurs de l'Élevage (32%) et du Trot (36%) sont normands.

Les ratios nombre de salariés permanents¹³ par employeur sont les suivants¹⁴ :

- Élevage : 3,7 salariés par employeur,
- Établissements équestres : 2 salariés par employeur,
- Trot : 2,8 salariés par employeur,
- Galop : 3,5 salariés par employeur.

Ce ratio est particulièrement élevé en Élevage comparé aux autres régions (ratio de 1,7). Les grands élevages de Pur sang dans l'Orne et le Calvados pèsent beaucoup dans ce ratio. L'élevage équin se démarque par ailleurs comme étant particulièrement générateur d'emplois comparé aux autres exploitations agricoles normandes : en Basse-Normandie, les exploitations agricoles qui ne détiennent que des équidés emploient plus de salariés que les autres exploitations¹⁵.

30 % des exploitations agricoles parmi celles détenant des équins, de l'ex Basse-Normandie, sont spécialisées en équin. Les autres exploitations sont le plus souvent couplées à un atelier bovin, permettant l'optimisation du pâturage, du temps de travail et du rendement économique¹⁶.

À l'inverse, le ratio normand est plus faible en Galop (ratio de 4,8 hors Normandie).

Pour les deux autres secteurs, il est identique.

1. Une population salariée jeune

La population salariée est jeune : tous secteurs d'activité confondus, en 2015, les 18-30 ans sont majoritaires, tout comme dans les autres régions.

2. Des femmes moins présentes qu'à l'échelle nationale malgré une féminisation de l'emploi

En Normandie, la part des femmes salariées de la filière équine est inférieure de 8 points à celle des autres régions (48 % contre 56% en 2015). Cette différence s'observe surtout en Élevage où elles représentent 43 % des salariés contre 54 % dans les autres régions.

Les femmes sont, comme dans les autres régions, plus nombreuses dans le secteur de l'équitation (63 % des salariés en Établissements équestres sont des femmes en 2015) que dans les courses hippiques (38 % des salariés sont des femmes), milieu qui reste largement masculin.

¹³ Il s'agit des salariés présents au 31/12 selon les définitions retenues par la CCMSA.

¹⁴ Ifce-OMEFFE, d'après CCMSA, données 2015. Ces ratios ne tiennent compte que des emplois permanents c'est-à-dire les salariés présents au 31/12, ce qui exclut les emplois saisonniers.

¹⁵ La Basse-Normandie, terre d'excellence du cheval, Agreste, juin 2014

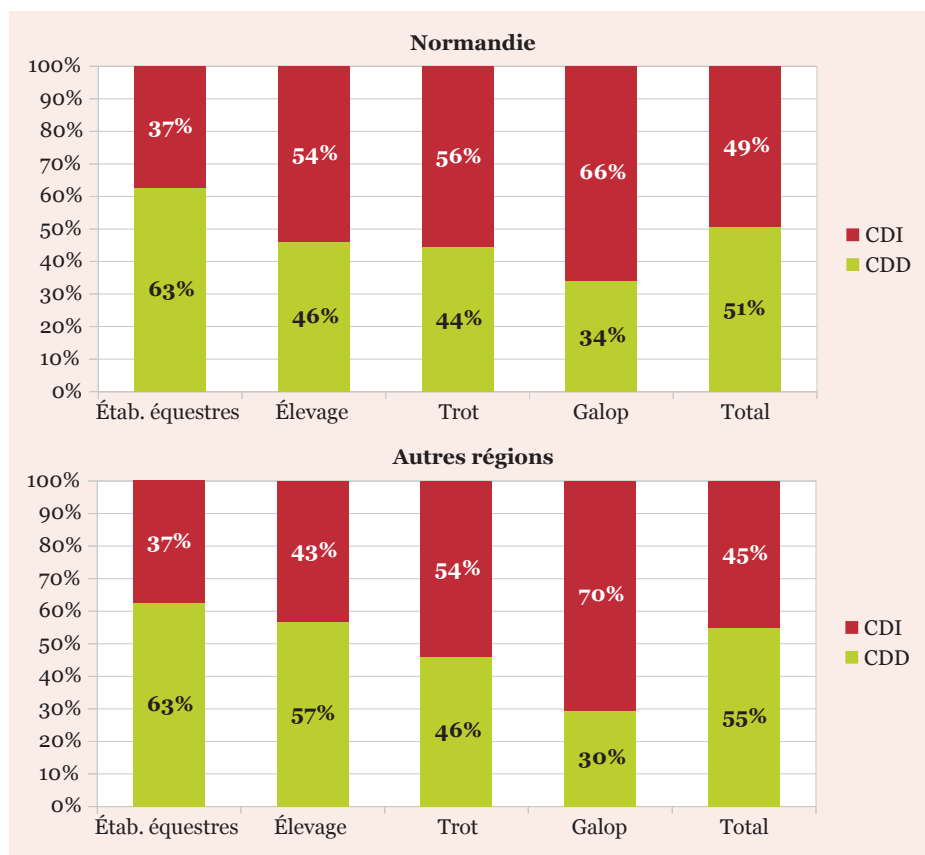
¹⁶ La Basse-Normandie, terre d'excellence du cheval, Agreste, juin 2014

3. Des emplois moins précaires comparés aux autres régions

En 2015, les contrats à durée déterminée (CDD) sont de 4 points moins nombreux en Normandie (2960/5835) que dans les autres régions (15116/27518). Là encore, l'explication relève de l'ancrage de l'élevage équin sur le territoire : 46% des contrats sont des CDD contre 57 % dans les autres régions. Cette différence peut s'expliquer par la taille des élevages : la Normandie possède le plus grand nombre d'élevages de plus de 5 juments (6 % des élevages équins normands¹⁷). Le nombre d'emplois permanents est par conséquent plus important que dans les autres régions. En élevage, les CDD et temps partiels sont principalement utilisés pour faire face au surcroît d'activité saisonnière pendant la période de reproduction de février à juin (poulinage...).

Des disparités existent entre secteurs comme à l'échelle nationale : en Galop, 7 contrats sur 10 sont des contrats à durée indéterminée (CDI) contre 4 sur 10 en Établissements équestres (Cf. figure 2).

Figure 2 : répartition des salariés normands cotisant à la MSA en 2015 par type de contrat (en %)



Source : IFCE-OMEFFE, d'après CCMSA

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

Les employeurs du secteur des Courses hippiques sont moins réticents à recourir aux CDI. La volonté de fidéliser leurs salariés explique en partie cette tendance.

17 Ifce-SIRE, donnée 2015

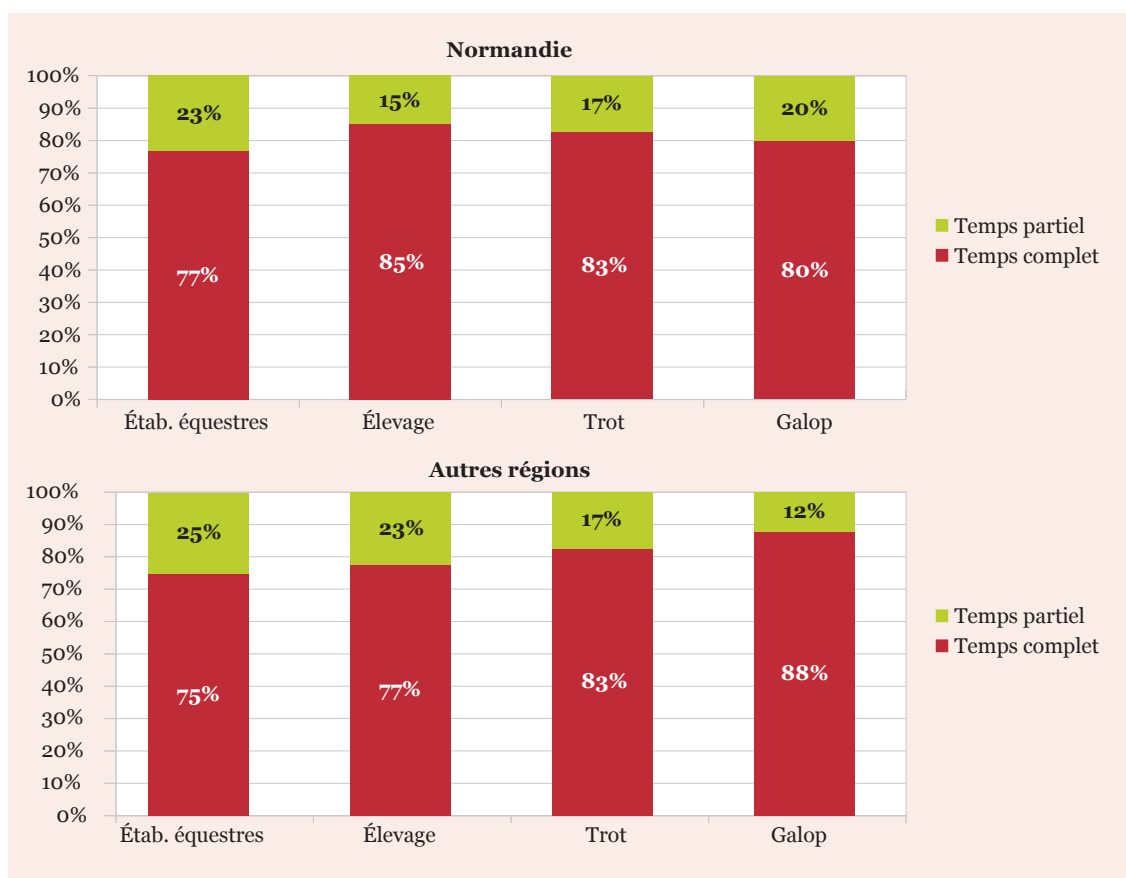
4. Des emplois à temps complet

En 2015, 81 % des contrats sont à temps complet, soit 3 points de plus que pour les autres régions, tous types de contrat confondus (CDD ou CDI). Les temps partiels sont plus fréquents pour les contrats en CDI (22%) qu'en CDD (15%).

Le secteur de l'Élevage possède la plus grande part de contrats à temps complet. Pour les autres régions, il s'agit du secteur du Galop.

En Établissements équestres, les activités d'enseignement sont beaucoup plus ponctuelles en semaine (enseignement les mercredis et samedis essentiellement), ce qui peut expliquer le recours accru au temps partiel (Cf. figure 3).

Figure 3 : répartition des salariés normands cotisant à la MSA par quotité de travail et par secteur d'activité en 2015 (en %)



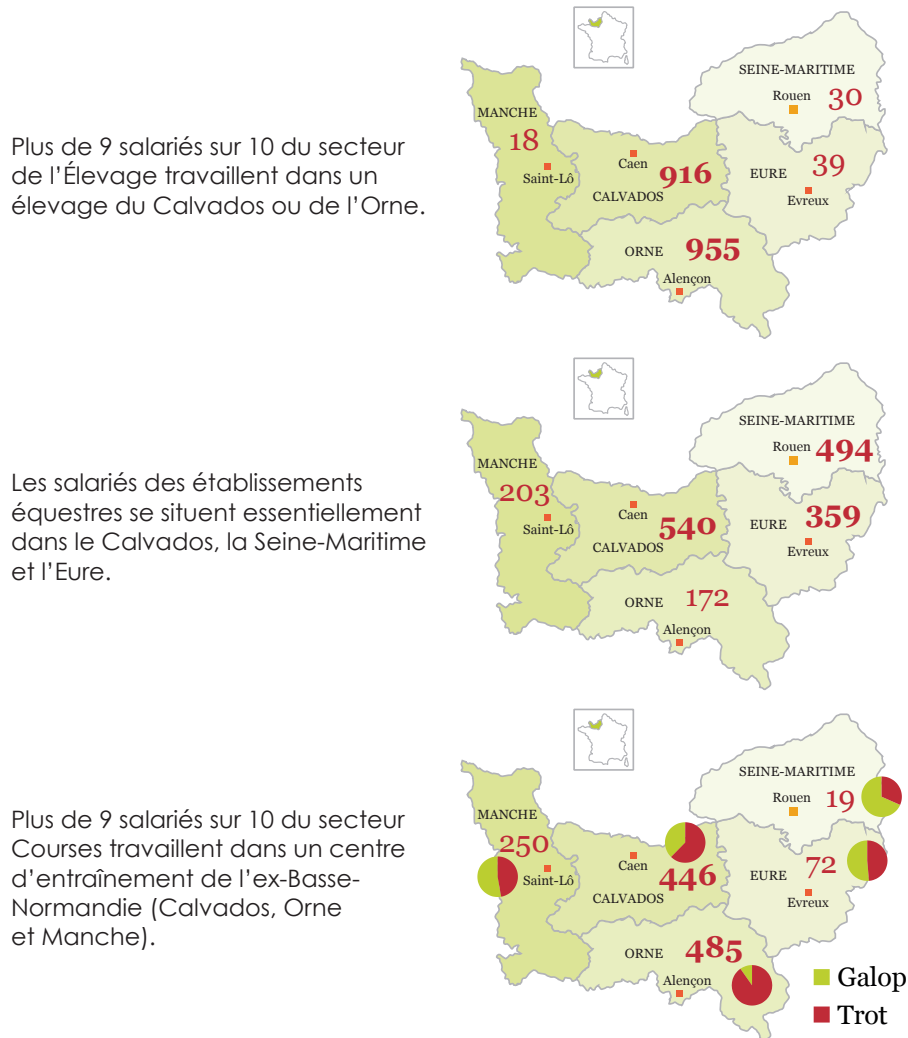
Source : IFCE-OMEFFE, d'après CCMSA

Comme dans les autres régions, les contrats à temps partiel sont en légère hausse depuis 2011 (+2.5%). Les secteurs les plus touchés sont ceux des Établissements équestres et de l'Élevage (+2,5 %) ¹⁸.

5. Le Calvados et l'Orne, principaux pôles d'emploi

Les salariés normands cotisant à la MSA se concentrent principalement dans le Calvados et dans l'Orne (7 salariés sur 10) (Cf. figure 4). Cette répartition est corrélée avec la répartition géographique des élevages, des centres d'entraînement de chevaux de course et des établissements équestres.

¹⁸ Données MSA, 2015.

Figure 4 : répartition géographique des salariés normands de la filière équine

Source : IFCE-OMEFFE, d'après CCMSA

À retenir :

- Les emplois équins représentent 1 % (17900) des emplois totaux normands.
- Les emplois agricoles équins représentent 28 % (11350) des emplois totaux agricoles normands.
- La Normandie concentre 18 % (4688) des salariés de la filière équine.

Le poids du secteur de l'Élevage structure le marché de l'emploi en Normandie :

- 32 % des employeurs en Élevage sont normands.
- Ils emploient 41 % des salariés équins normands (ratio de 3,7 salariés par employeur en élevage, contre 1,7 pour les autres régions),
- dans des conditions moins précaires que dans les autres régions : plus de CDI et de temps complet,
- Les femmes salariées y sont cependant moins représentées que dans les autres régions.

Tout secteur confondu, les emplois se concentrent principalement dans le Calvados et l'Orne.

IV Le marché du travail

1. Une offre d'emploi dominée par le palefrenier-soigneur/garçon de cour

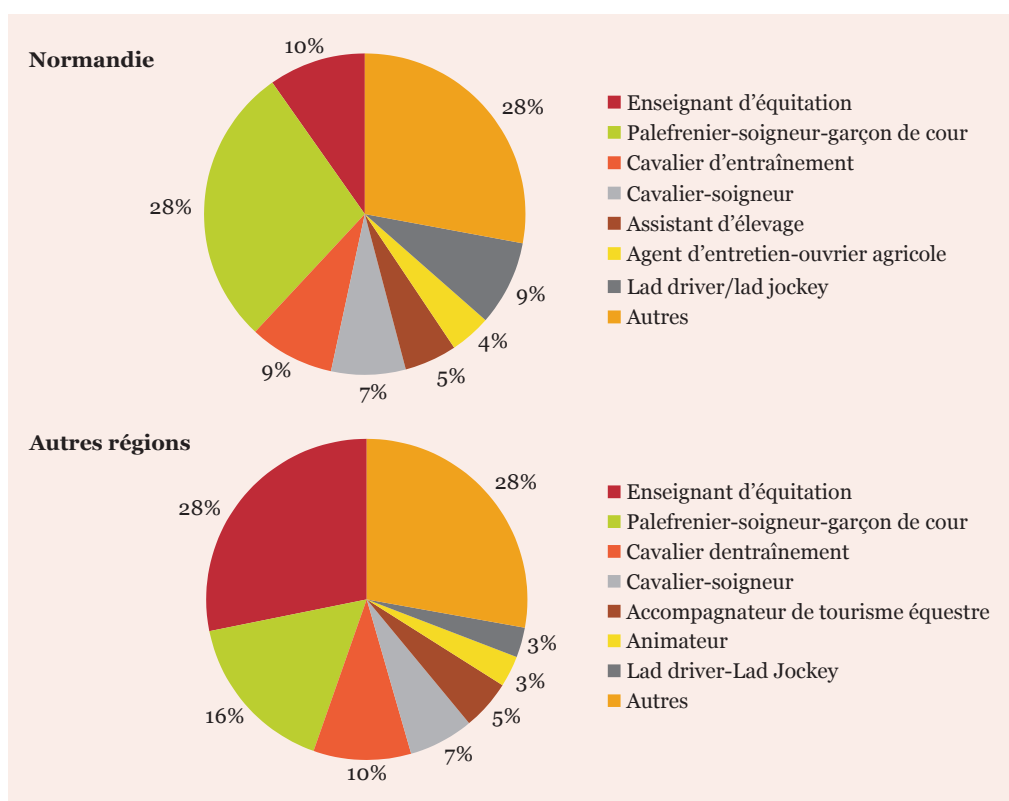
Chaque année, \pm 30% des offres d'emploi recensées sur le site d'équi-ressources sont déposées par des employeurs normands (552 offres d'emploi en 2015).

Depuis 2013, 7 métiers totalisent 72 % du total des offres d'emploi normandes gérées par équi-ressources : le palefrenier-soigneur-garçon de cour arrive en tête (Cf. figure 5) contrairement aux autres régions où cette place est occupée par l'enseignant d'équitation.

Le poids du secteur Élevage se fait à nouveau ressentir : les offres d'assistant d'élevage et d'ouvrier agricole-agent d'entretien arrivent au 6^{ème} et 7^{ème} rang alors qu'ils n'apparaissent pas dans les 7 métiers les plus demandés à l'échelle nationale.

La structure de l'emploi en Normandie est également marquée par l'importance du secteur Courses (Trot et Galop), englobant les stades élevage et valorisation¹⁹.

Figure 5 : répartition de la part des 7 premiers métiers demandés par les employeurs normands sur équi-ressources, cumul des années 2013-2014-2015



Source : équi-ressources, 2017

2. Des demandeurs d'emploi en légère hausse depuis 2014, comme sur l'ensemble des secteurs d'activité normands

Les demandeurs d'emploi déclarant chercher un métier dans la filière équine ont été isolés par Pôle emploi. Seuls les métiers de terrain de la filière équine et isolables, car possédant une appellation spécifique à la filière équine²⁰, sont présentés dans cette partie afin de pouvoir confronter ces données à

¹⁹ Pour les années 2013, 2014 et 2015, les offres d'emploi « Courses » représentent : 70 % des offres d'emploi de palefrenier-soigneur-garçon de cour, 75 % des offres d'emploi d'assistant d'élevage, 52 % des offres d'emploi d'agent d'entretien-ouvrier agricole.

²⁰ Métiers de terrain concernés : aide d'élevage, cavalier d'entraînement, cavalier professionnel, éleveur, ouvrier agricole, palefrenier, responsable d'élevage, soigneur, vétérinaire, garçon de cour. Le métier d'enseignant d'équitation n'est pas repérable.

celles de la MSA et d'équi-ressources. Malheureusement, le métier d'enseignant d'équitation n'est pas repérable par Pôle Emploi.

On dénombre environ 700 demandeurs d'emploi par an inscrits à Pôle emploi²¹ (Cf. tableau 5). A titre de comparaison, sur équi-ressources, pour les mêmes métiers, on compte 615 candidats ayant postulé en 2016 et se déclarant demandeur d'emploi.

En 2016, les demandeurs d'emploi de terrain normands de la filière équine représentent 6 % des demandeurs d'emploi du domaine de l'agriculture-pêche-espaces naturels-espaces verts-soins aux animaux et 0,2 % du total des demandeurs d'emploi normands.

Entre 2014 et 2016, en Normandie, tous secteurs d'activité confondus, la population des demandeurs d'emploi a augmenté de 4 %²². Dans le secteur équin, selon les données disponibles, le nombre de demandeurs d'emplois suit cette tendance (+3 %).

Tableau 5 : échantillon des demandeurs d'emploi pour les métiers de terrain de la filière équine pour les années 2014, 2015 et 2016

Année	Nombre de demandeurs normands métiers terrains filière équine
2014	687
2015	730
2016	708

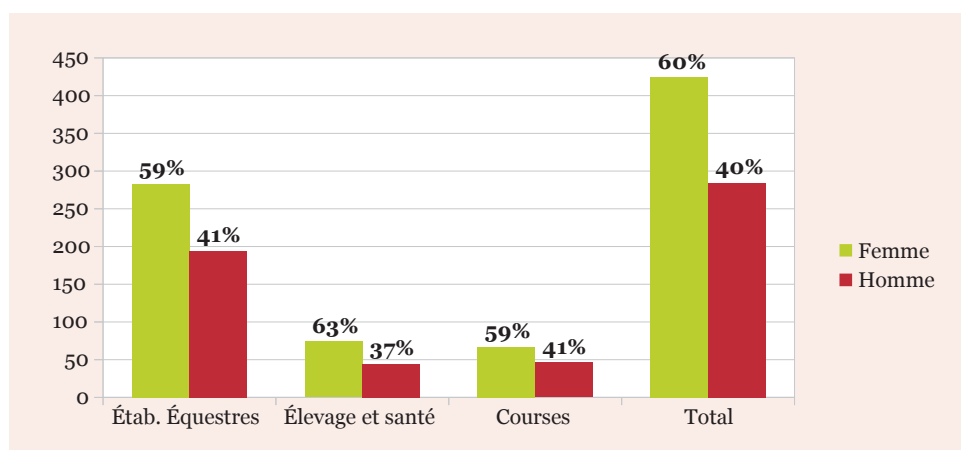
Source : Pôle emploi Normandie

3. Le profil du demandeur d'emploi normand de la filière équine

Le profil type du demandeur d'emploi normand dans la filière équine est une femme de moins de 50 ans, détenant un diplôme de niveau V ou IV, en recherche d'emploi dans le secteur des Établissements équestres depuis moins d'un an.

Il y a autant de femmes en recherche d'emploi que d'hommes, en proportion, quel que soit le secteur équin visé (Cf. figure 6).

Figure 6 : répartition des demandeurs d'emploi normands de la filière équine selon le secteur d'activité et selon le sexe



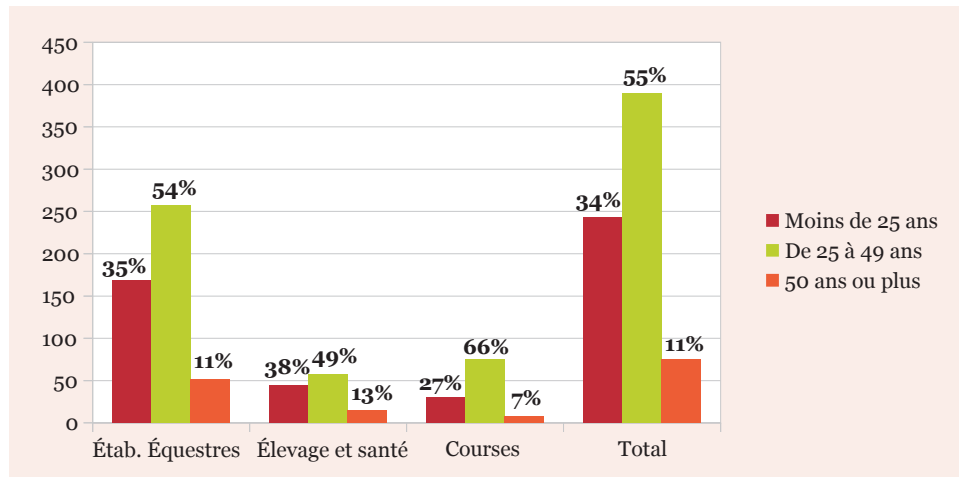
Source : Pôle emploi Normandie

21 Demandeurs d'emploi de catégorie **A** (personne sans emploi, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi), **B** (personne ayant exercé une activité réduite de 78 heures maximum par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi) et **C** (personne ayant exercé une activité réduite de plus de 78 heures par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi).

22 Pôle emploi : en décembre 2014, 274 292 demandeurs d'emploi ; en décembre 2016, 285 140 demandeurs d'emploi.

Les demandeurs d'emploi en Élevage présentent la plus grande part de moins de 25 ans (38 %) alors que ceux des Courses ont la plus faible part de moins de 25 ans (27 %) (Cf. figure 7). Les jeunes du secteur Courses trouveraient plus facilement un emploi, tandis que ceux de l'Élevage auraient plus de difficulté à trouver un emploi, certainement par manque d'expérience.

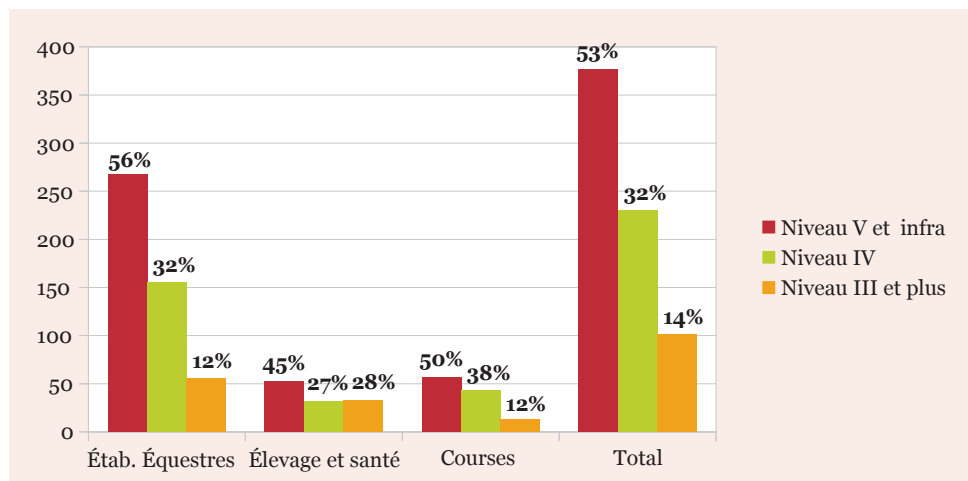
Figure 7 : répartition des demandeurs d'emploi normands de la filière équine selon le secteur d'activité et selon l'âge



Source : Pôle emploi Normandie

Les demandeurs d'emploi du secteur de l'Élevage possèdent les niveaux de formation les plus élevés (55 % ont un diplôme de niveau IV ou plus) (Cf. figure 8). Près d'un tiers possèdent un diplôme de niveau III et plus.

Figure 8 : répartition des demandeurs d'emploi normands de la filière équine selon le secteur d'activité et selon le niveau de diplôme



Source : Pôle emploi Normandie

Un tiers des demandeurs d'emploi de la filière équine ne trouve pas de travail dans l'année en cours contre la moitié (46%) pour les demandeurs d'emploi du domaine agricole et tous métiers confondus. La filière équine est donc plutôt pourvoyeuse d'emplois.

Rapprochement offre d'emploi (équi-ressources) / demandeurs d'emploi (Pôle emploi)

En 2016, alors que 700 demandeurs d'emploi dans la filière équine se sont présentés à Pôle Emploi, 400²³ offres d'emploi normandes ont été déposées sur équi-ressources soit potentiellement 2 demandeurs d'emploi par offre.

L'analyse par métier confirme qu'il y a environ 2 demandeurs d'emploi par offre de palefrenier-soigneur-garçon de cour, cavalier de débouillage pré-entraînement et d'entraînement, responsable d'élevage, cavalier, contre 1 demandeur d'emploi par offre d'assistant d'élevage et d'ouvrier agricole.

À retenir :

- Palefreniers-soigneurs et garçons de cour sont les métiers les plus recherchés par les employeurs normands.
- 700 demandeurs d'emploi s'inscrivent par an à la recherche de métiers de terrain en lien avec les équidés (Pôle emploi).
- Ils représentent 6% des demandeurs d'emploi du domaine agriculture-pêche-espaces naturels-espaces verts-soins aux animaux.
- Le profil type du demandeur d'emploi normand dans la filière équine est une femme possédant un diplôme de niveau V ou IV recherchant dans le secteur des Établissements équestres.
- Des demandeurs d'emploi plus jeunes et plus diplômés en Élevage que dans les Courses.
- 2/3 des demandeurs d'emploi (Pôle Emploi) de la filière équine retrouvent un travail dans l'année.

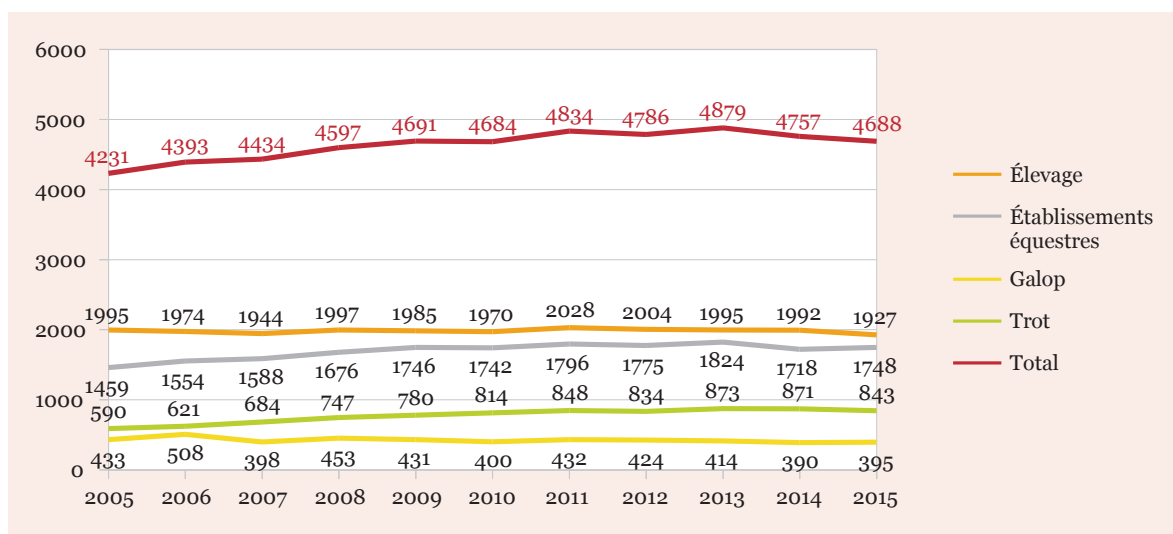
23 Sur un total de 600 offres d'emploi normandes équi-ressources, seules 400 correspondent aux métiers terrains isolables par Pôle emploi.

V Quelles évolutions pour l'emploi équin en Normandie ?

1. De moins en moins d'emplois salariés agricoles depuis 2013, sauf dans le Trot

Après plusieurs années de croissance, l'effectif salarié agricole normand de la filière équine, tous secteurs d'activité confondus, décroît depuis 2013 (Cf. figure 9).

Figure 9 : évolution du nombre de salariés par secteur d'activité depuis 2005 (en nombre)



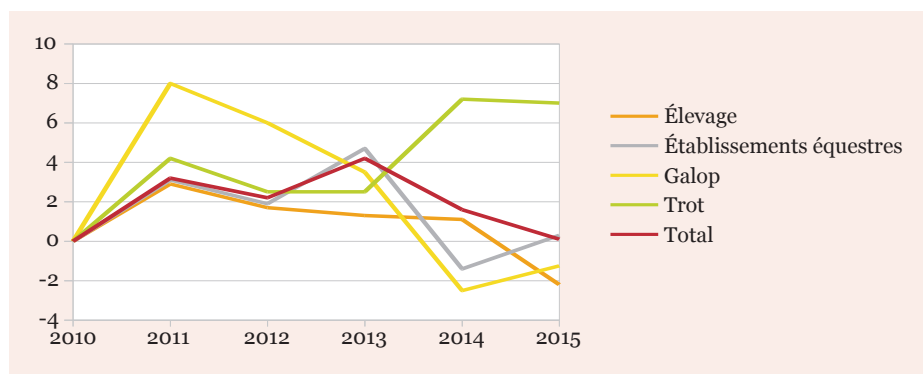
Source : Ifce-OMEFFE, d'après CCMSA

Le total englobe, en plus des 4 principaux secteurs équiens représentés sur le graphique, d'autres secteurs générant des emplois salariés équiens décomptés par la MSA (maréchaux-forgerons, sociétés de courses...) non représentés sur le graphique.

La production française d'équidés régresse depuis 2010 ; elle s'accompagne d'une baisse de l'effectif salariés du secteur de l'Élevage (-4 % de 2012 à 2015 en Normandie). L'effectif salarié dans les secteurs du Galop (-7 % entre 2012 et 2015), et des Établissements équestres (-1,6 % entre 2012 et 2015) sont aussi à la baisse.

Le secteur du Trot se démarque, ses effectifs salariés sont à la hausse (+7 % depuis 2010) (Cf. figure 10).

Figure 10 : évolution des effectifs salariés normands cotisant à la MSA par secteur d'activité (en base 100 en 2010, en %)



Source : Ifce-OMEFFE, d'après CCMSA

Lecture : de 2011 à 2012, le nombre total de salariés baisse de 1 point ; entre 2010 et 2015, le nombre de salariés augmente de 7 points en Trot.

Le nombre d'élevages normands baisse jusqu'en 2013, et repart à la hausse à partir de 2014 (7157 élevages en 2013, 7590 en 2014²⁴). Cette hausse s'explique par une augmentation du nombre d'élevages de 5 juments ou moins alors que le nombre d'élevages de plus de 5 juments baisse. Cependant, une relative concentration de la production est observée dans les très gros élevages de plus de 10 juments, qui ont augmenté leur volume de production²⁵. Il y a donc d'une part une augmentation du nombre d'éleveurs qui s'installent en activité secondaire et n'embauchent pas de salariés (d'où la baisse observée du salariat) et d'autre part, une augmentation d'emploi dans les gros élevages.

2. Un turnover chez les salariés plus faible qu'à l'échelle nationale

En 2014, le turnover²⁶ est de 25 % en Normandie, soit 1 salarié sur 4 de remplacé. Ce taux est élevé, mais inférieur au taux national (28 %). Depuis 2006, le turnover a baissé de 3 points en Normandie alors qu'il s'est stabilisé en France²⁷.

Les raisons de ce turn-over élevé dans la filière équine n'ont pas fait l'objet d'enquêtes spécifiques mais peuvent entre autres s'expliquer par :

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

Ce phénomène engendre des difficultés pour trouver de nouveaux employés. De plus, il impacte le travail en termes de productivité : coût en temps (période de recrutement, période d'adaptation, période de formation des nouveaux salariés).

Comme à l'échelle nationale, le turnover est plus élevé chez les femmes (29%) que chez les hommes (22%) en lien peut-être avec leur situation plus précaire.

Les secteurs de l'Élevage et du Trot possèdent les turnovers les plus bas (28 % en 2014) tandis que les secteurs des Établissements équestres et du Galop ont les taux les plus élevés (34 % et 31 %).

Aussi, même si l'effectif de salariés diminue, des nouveaux entrants arrivent sur le marché du travail. La filière équine reste donc malgré tout attractive.

3. Une hausse du recours aux CDD depuis 2011

Le nombre de contrats total diminue depuis 2012 (-4%) : les CDI sont particulièrement touchés (-13%) alors que les CDD augmentent (+7%). Cette tendance générale concerne les secteurs Élevage et Établissements équestres. En Élevage, les professionnels confirment que ceux qui ont augmenté leur activité, emploient plus de personnes en CDD pour faire face au pic d'activité en période de monte²⁸.

Après une nette baisse de la part des CDD en 2011, cette dernière ré-augmente de 5,5 points entre 2011 et 2015 en Normandie, tous secteurs d'activité confondus, contre 3,4 points dans les autres régions. Malgré cette hausse, la part des CDD en Normandie en 2015 reste tout de même inférieure à celle des autres régions.

La hausse concerne tous les secteurs : Établissements équestres (+7 points), Élevage (+6,7 points) et Trot (+3,4 points²⁹) (Cf. figure 11), mais, à part pour l'Élevage, le nombre de contrats et de salariés ont baissé.

24 Ifce-SIRE.

25 15 ans d'évolutions en élevage équin, Journée de l'élevage, Ifce, janvier 2017.

26 Turn-over : $((\text{entrant} + \text{sortant})/2)/\text{présents} * 100$.

Entrant = n'étant pas présent l'année précédente uniquement.

Sortant = n'étant pas présent l'année juste après.

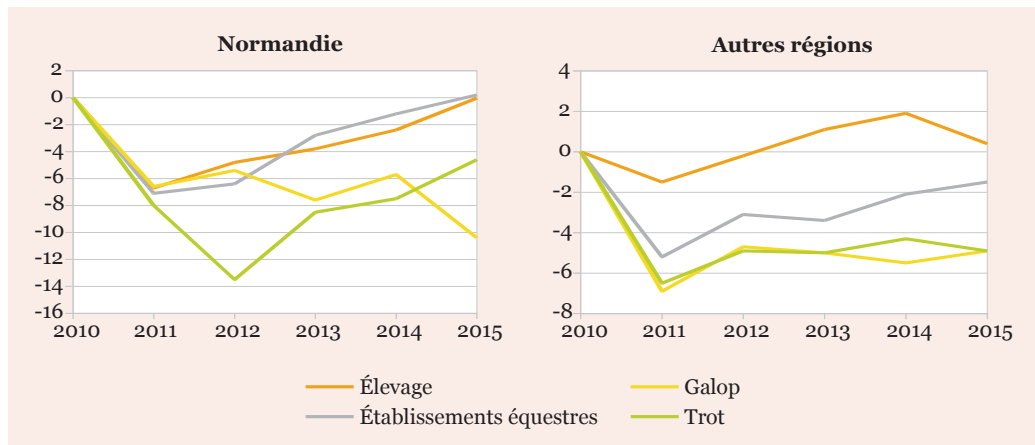
Présents = actif l'année en question.

27 Ifce-OMEFFE, d'après CCMSA.

28 Entretiens équi-ressources réalisés auprès d'employeurs du secteur de l'élevage, mars 2017.

29 Données MSA, 2016.

Figure 11 : évolution de la part des CDD par secteur d'activité (en base 100 en 2010, en %)



Source : Ifce-OMEFFE, d'après CCMSA

Lecture : De 2011 à 2012, la part des CDD augmente de 2 points dans le secteur de l'élevage en Normandie, de 2011 à 2015,

la part des CDD augmente de 7 points dans le secteur de l'élevage en Normandie.

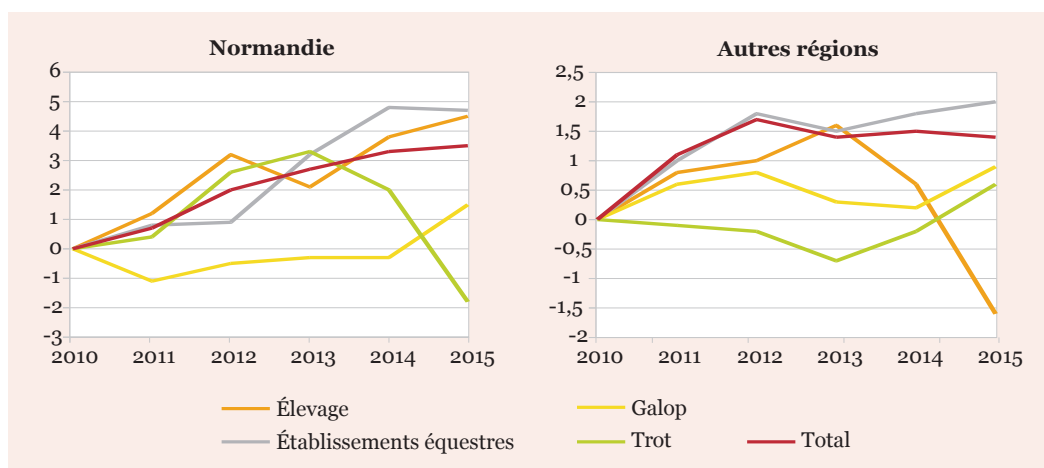
4. Une féminisation progressive de l'emploi équin normand

La féminisation de l'emploi dans la filière équine normande croît : les femmes salariées sont passées de 45% en 2010 à 48,4 % en 2015, contre 54,9 % à 56,3 % dans les autres régions (Cf. figure 12). La féminisation de l'emploi a été plus rapide sur cette période de 5 ans comparé aux autres régions. A noter cependant que la part des femmes en Normandie reste plus faible.

Cette différence de croissance s'explique par :

- une féminisation de l'emploi équin en Élevage en Normandie (+4,5 points de la part des femmes entre 2010 et 2015) contre une masculinisation dans les autres régions (-1,6 points de la part des femmes entre 2010 et 2015), et
- une féminisation de l'emploi dans les Établissements équestres plus rapide que dans les autres régions (+4,7 points entre 2010 et 2015 en Normandie contre +2 points dans les autres régions).

Figure 12 : évolution de la part des femmes salariées cotisant à la MSA depuis 2010 (en base 100 en 2010, en %)



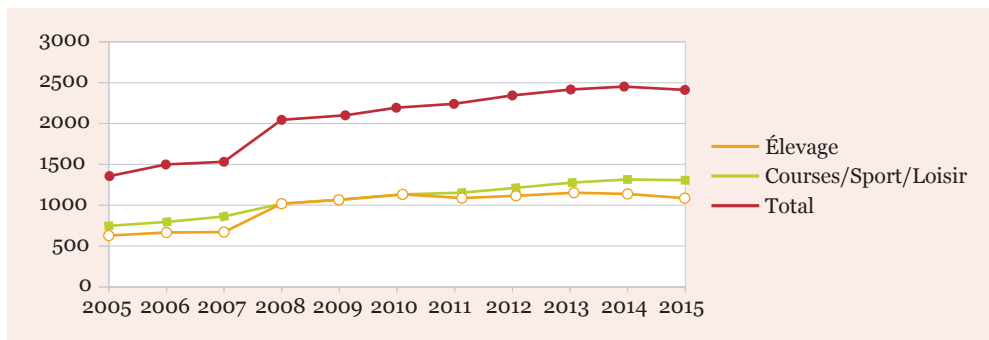
Source : Ifce-OMEFFE, d'après CCMSA

Lecture : de 2010 à 2015, la part des femmes salariées de la filière équine augmente de 3,5 points en Normandie.

5. Une hausse du nombre d'exploitants...

En 2015, la MSA recense 2 400 exploitants normands dont l'activité agricole est principalement liée aux équins. Cet effectif n'a cessé d'augmenter depuis 2005 mais une légère baisse est observée en 2015. Les effectifs des secteurs Courses/Sport/Loisir croissent toujours tandis que ceux en Élevage baissent en 2015 (-4,6 points) (Cf. figure 13). Les effectifs d'exploitants suivent les mêmes tendances que dans les autres régions.

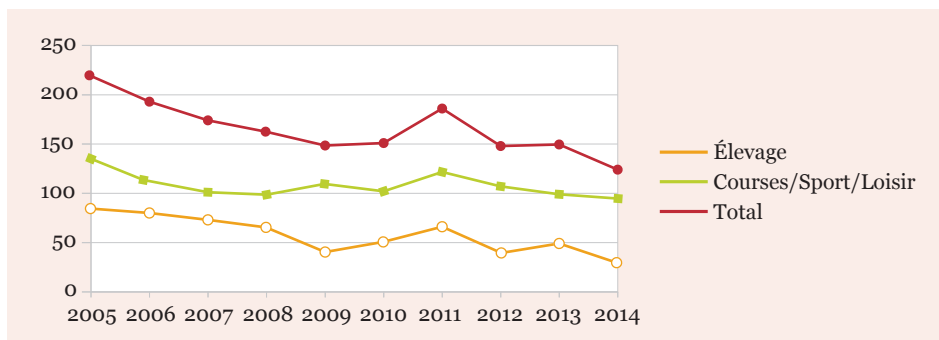
Figure 13 : évolution du nombre d'exploitants agricoles normands de la filière équine cotisant à la MSA (en nombre)



Source : Ifce-OMEFFE, d'après CCMSA

Après avoir connu une baisse jusqu'en 2009, le nombre de nouveaux installés en équin en Normandie s'est ensuite stabilisé autour de 150 nouvelles installations par an³⁰ jusqu'en 2014 où une baisse semble s'amorcer. Le secteur de l'Élevage connaît de plus fortes variations que celui des Courses/Sport/Loisir (Cf. figure 14).

Figure 14 : évolution du nombre de nouveaux installés cotisant à la MSA (en nombre)



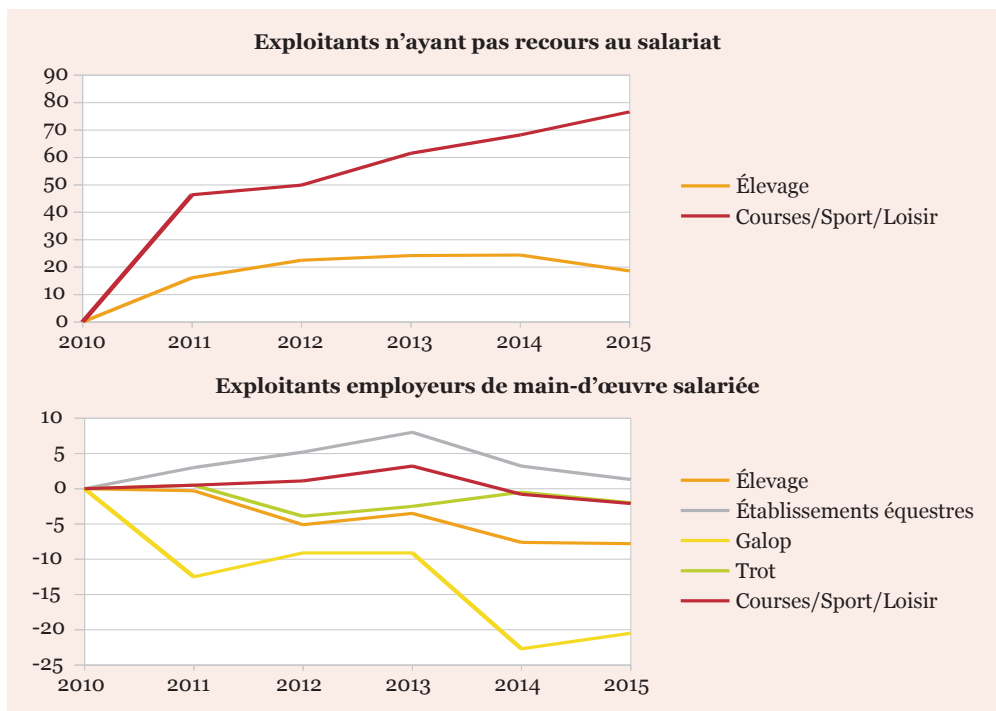
Source : Ifce-OMEFFE, d'après CCMSA

6. ...mais de moins en moins employeurs de main d'œuvre

En 2015, 1082 exploitants employeurs normands en activité principale dans la filière équine sont enregistrés par la MSA. Ils représentent 45 % de l'effectif des exploitants dont l'activité agricole est principalement équine.

Leur nombre commence à baisser à partir de 2009 (-7,8 points entre 2008 et 2009). Les secteurs les plus touchés sont l'Élevage et le Galop (-8 points depuis 2011). Cette tendance s'oppose à celle des autres régions pour lesquelles le nombre d'exploitants employeurs du secteur de l'Élevage augmente de 18 points entre 2011 et 2015 (Cf. figure 15).

³⁰ Ifce-OMEFFE, d'après CCMSA.

Figure 15 : les exploitants et le recours au salariat

Source : Ifce-OMEFFE, d'après CCMSA

Lecture : De 2011 à 2012, le nombre d'employeurs en élevage baisse de 5 points en Normandie.
De 2010 à 2015, le nombre d'employeurs en élevage baisse de 8 points en Normandie.

Le nombre d'exploitants employeurs en Élevage, Établissements équestres et Galop diminue contrairement au nombre d'exploitants n'ayant pas recours au salariat. Le développement récent des entreprises équines utilisatrices d'équidés ne s'accompagne plus de création d'emplois salariés.

À retenir :

- L'emploi salarié diminue depuis 2013 (sauf dans le Trot) alors que le nombre d'exploitants continue sa progression (surtout en Courses/Sport/Loisir).
- La part des CDD est à la hausse mais les emplois normands restent moins précaires que dans les autres régions.
- Une rapide féminisation de l'emploi, notamment dans les secteurs Élevage et Établissements équestres, même si la part des femmes salariées dans la filière en Normandie reste inférieure à celle observée en France.

PARTIE
2

Les formations aux métiers du cheval

Les formations aux métiers du cheval s'échelonnent du niveau V au niveau I (Cf. annexe 1) et se caractérisent par une grande diversité, touchant à la fois aux organismes de tutelle, aux types d'établissements, aux contenus et aux modes de formation (initiale, apprentissage, continue, validation des acquis de l'expérience).

En 2014, 8 360 apprenants sont inscrits en formations « filière équine » en France. L'ouest de la France présente l'offre de formation la plus diversifiée avec 4 niveaux de formation représentés sur 5 (V à II) et concentre 10 % (840) des apprenants.

Entre 2012 et 2014, alors que la fréquentation des formations agricoles équines est à la baisse (-7%), celle des formations sportives équestres augmente (+4%).

Les tendances régionales en Normandie sont-elles identiques ?

Pour le savoir, cette partie abordera successivement :

- l'organisation des formations « filière équine » en Normandie,
- les effectifs normands en formation en 2014 ainsi que leur évolution depuis 2010,
- les récentes réformes des formations agricoles et sportives.

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

I

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

1. Le périmètre des formations analysées

Sauf exception, le périmètre d'étude retenu est celui des formations inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) avec une forte spécialisation en équin et possédant un lien évident avec l'emploi du secteur cheval. Les BTS agricoles, les formations d'ingénieurs agricoles/agronomes et de vétérinaires, dont la majeure partie des effectifs n'intègre pas le secteur du cheval, ne sont pas intégrées à l'étude.

La seconde professionnelle Productions Activités hippiques (voie initiale scolaire)³¹ n'est pas prise en compte car elle ne débouche pas directement sur un diplôme. La poursuite d'étude logique est le bac professionnel CGEH, retenu dans le périmètre, même si d'autres bac sont également accessibles après (bac professionnel CGEA systèmes à dominante élevage).

2. 10 % des apprenants de la filière se forment aux métiers du cheval en Normandie

En 2014, 840 apprenants sont inscrits en formations « filière équine » (Cf. tableau 6), soit 10 % des effectifs nationaux.

Tableau 6 : effectifs en formations « filière équine » en Normandie, Année 2014³²

Formation	Spécialité	Scolaire	Apprentissage	Continue	Total
CAPa	Lad cavalier d'entraînement	51	11	8	70
CAPa	Maréchal-ferrant	0	32	7	39
CAPa	Soigneur d'équidés	37	49	0	86
CAP	Sellier-harnacheur	0	4	5	9
CQP	Animateur soignant assistant	-	-	10	10
AAE	Poney et cheval	-	-	25	25
CS	Utilisateurs de chevaux attelés	-	-	12	12
Total Niveau V		88	96	67	251
Bac pro	Conduite et gestion de l'entreprise hippique	134	196	0	330
BPJEPS	Activités équestres	-	40 ³⁷	78	118
BTM	Maréchal-ferrant	-	17	-	17
ATE		-	-	4	4
CQP	Enseignant animateur d'équitation	-	-	2	2
Certificat d'aptitude	Insémination artificielle	-	-	39	39
CS	Éducation et travail des jeunes chevaux	-	-	20	20
BPREH		-	4	5	19

31 En 2014, on compte 83 élèves en seconde professionnelle production animale activités hippiques.

32 Sources : ministères, FFE, CPNE-EE, organismes de formation.

33 Répartition des effectifs par voie de formation non communiquée ; estimation faite au vu des années précédentes

Formation	Spécialité	Scolaire	Apprentissage	Continue	Total
Total Niveau IV		134	257	148	539
DEJEPS	Perfectionnement sportif	-	-	21	21
Certificat d'aptitude	Chef de centre d'insémination	-	-	11	11
Total Niveau III		0	0	32	32
Licence pro	Gestion et management des entreprises équestres	21	-	-	21
Total Niveau II		21	0	0	21
TOTAL		243	353	247	843

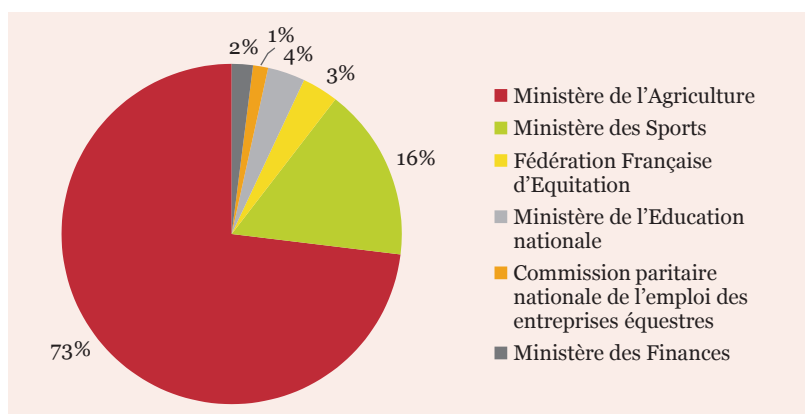
3. Les formations agricoles équines, encore plus dominantes qu'à l'échelle nationale

6 institutions principales exercent leur tutelle sur l'ensemble des formations « filière équine » (Cf. annexe 2).

Même si les formations sportives équestres (sous tutelle du ministère des Sports, de la FFE, de la CPNE-EE) rassemblent 21 % des apprenants normands (31 % à l'échelle nationale), les formations agricoles équines (sous tutelle du ministère de l'Agriculture) sont majoritaires avec 73 % des apprenants inscrits (65 % à l'échelle nationale).

La spécificité de la Normandie, terre d'élevage, se reflète dans cette répartition. (Cf. figure 16)

Figure 16 : part des effectifs en formations « filière équine » en Normandie en 2014 par organisme de tutelle



Source : Ifce-OMEFFE, d'après ministères, FFE, CPNE-EE, organismes de formations, 2017

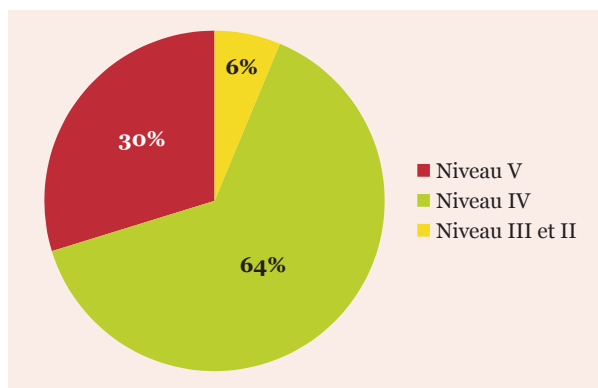
4. 7 apprenants sur 10 suivent une formation de niveau équivalent au bac

Les certifications sont classées en fonction de niveaux, permettant de situer la qualification d'une personne ayant réussi avec succès les évaluations permettant l'octroi d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle. Ces niveaux s'échelonnent de I à V, dans un ordre décroissant ; le niveau I correspondant au niveau de qualification le plus élevé.

En Normandie, l'offre de formation « filière équine » permet d'acquérir des qualifications allant du niveau V au niveau II. Seul le niveau I n'est pas proposé : en effet, le mastère spécialisé « science et management de la filière équine », seule formation de niveau I dédiée à la filière équine en France est proposée par AgroSup Dijon, même si certains enseignements ont cependant lieu à l'université de Caen Normandie. La licence professionnelle « management et gestion de la filière équine » est la seule formation de niveau II proposée en Normandie.

Les formations de niveaux équivalents ou inférieurs au bac réunissent 94 % des apprenants, tout comme au niveau national (Cf. figure 17).

Figure 17 : part des effectifs en formations « filière équine » en Normandie par niveau de formation en 2014



Source : Ifce-OMEFFE, d'après ministères, FFE, CPNE-EE, organismes de formations, 2017

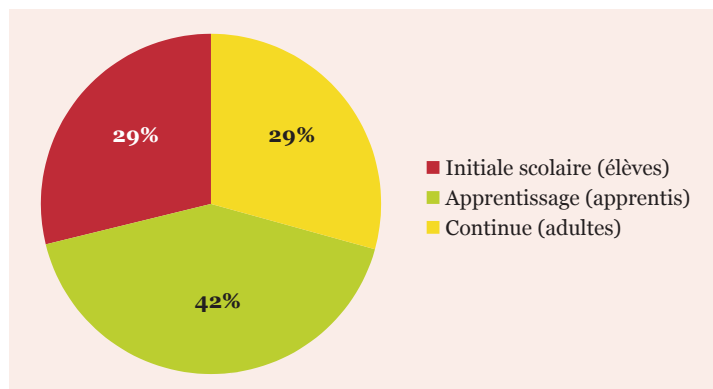
5. L'apprentissage, voie privilégiée de formation en Normandie

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

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

Contrairement au niveau national où la formation initiale scolaire arrive en tête avec 43 % d'élèves, en Normandie, c'est l'apprentissage qui occupe cette première place avec 42 % d'apprentis inscrits en formations « filière équine » (Cf. figure 18).

Figure 18 : part des différentes voies d'apprentissage en formations « filière équine » en 2014 (tous niveaux confondus) en Normandie³⁴



Source : Ifce-OMEFFE, d'après ministères, FFE, CPNE-EE, organismes de formations, 2017

³⁴ Effectifs en apprentissage en BPJEPS Activités équestres : estimation de 40 apprentis en 2014.

6. Les femmes, en général plus nombreuses que les hommes

Alors que les formations de niveaux III et II sont plus masculines en Normandie qu'à l'échelle nationale, 6 à 7 apprenants sur 10 sont des femmes dans les formations de niveau V et IV (Cf. tableau 7).

Tableau 7 : part des femmes en formations « filière équine » en Normandie en 2014

	Effectifs normands femmes	Part des femmes en Normandie (%)	Part des femmes national (%)
Niveau V	146	60 %	67 %
Niveau IV	387	72 %	82 %
Niveau III et II	30	57 %	71 %

Source : Ifce-OMEFFE, d'après ministères, FFE, CPNE-EE, Organismes de formations, 2017

Ces taux varient bien évidemment fortement en fonction de la formation considérée : en 2014, le CAPa Soigneur d'équidés et le bac professionnel CGEH dénombrent 77 % et 75 % de femmes alors que le CAPa Maréchal-ferrant regroupe principalement des hommes (seulement 9 % des apprenants sont des femmes).

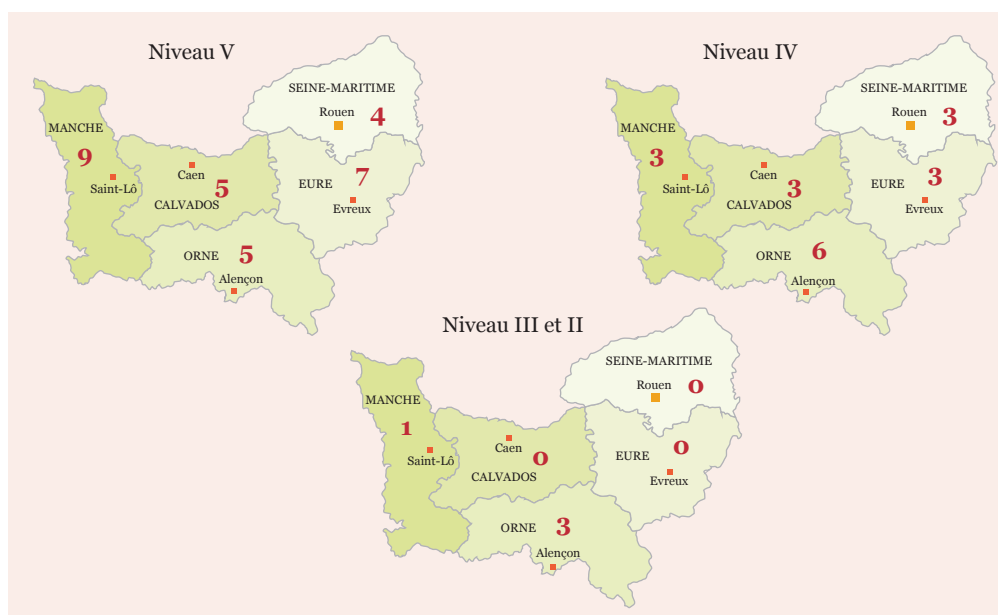
7. Des organismes de formation présents sur tout le territoire normand

36 établissements forment aux métiers du cheval en Normandie (Cf. figure 19) dont 1 institut universitaire de technologie (Alençon), 9 établissements d'enseignements agricoles publics, para-publics ou privés (ex. : CFA, CFPPA, MFR, école AFASEC, ESCE), 2 organismes indépendants de formation (CFE La Cour au Puits, le village équestre de Conches) et 24 structures assimilées « centres équestres ». Ces derniers sont exclusivement le lieu de formations sous tutelle de la FFE ou de la CPNE-EE.

En lien avec le marché du travail dont les emplois requièrent pour 80% d'entre eux des qualifications de niveau V ou IV, la carte des formations équines en Normandie semble équilibrée.

Les départements de l'Orne et de la Manche présentent l'offre de formation la plus diversifiée : les 4 niveaux de formations y sont représentés. Dans l'Orne, l'École supérieure du cheval et de l'équitation (ESCE) (site du Pin) propose un large panel de formations dans les domaines de l'élevage, de la reproduction, de l'équitation, de la sellerie, de la maréchalerie et de l'attelage.

Figure 19 : répartition géographique des établissements de formation



Sources : DRAAF Normandie, CPNE-EE, FFE, données 2016

À retenir :

- 840 apprenants ont suivi une formation « filière équine » en Normandie en 2014, soit 10 % des apprenants français de la filière équine.
- Le ministère de l'Agriculture rassemble 73 % de ces effectifs.
- 94 % des effectifs s'inscrivent dans des formations de niveaux inférieurs ou équivalents au bac (niveau V et IV).
- Les femmes restent majoritaires en formation même si les hommes sont plus présents qu'à l'échelle nationale.
- La carte des formations est en accord avec les types et les bassins d'emploi ; la Manche et l'Orne présentant l'offre de formation la plus diversifiée.

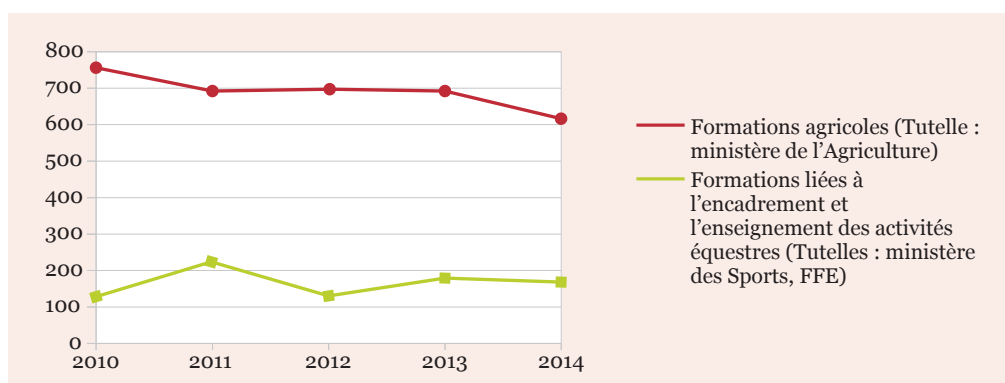
II L'évolution des effectifs en formations « filière équine » (2010-2014)

1. A la baisse en agricoles, stabilisés en sportives

Les formations agricoles subissent une baisse marquée (-19%) de leurs effectifs entre 2010 et 2014 (disparition du BEPA Activités hippiques en 2011 et du Bac Professionnel CGEA en 2013). Cette tendance semble persister en 2014 où -11 % d'apprenants sont décomptés par rapport à 2013. La baisse des effectifs se ressent en Bac professionnel CGEH, en CAPa soigneur d'équidés et en certificat d'aptitude à la reproduction équine.

La fréquentation des formations sportives, majoritairement rattachées au ministère des Sports, a subi une augmentation en 2011 (année précédant la refonte du schéma de formation des enseignants d'équitation (BPJEPS-DEJEPS-DESJEPS)) puis une diminution en 2012, et se stabilise entre 2013 et 2014 autour de 175 apprenants (Cf. figure 20).

Figure 20 : évolution des effectifs normands en formations agricoles et sportives dans la filière équine



Sources : Ministères de l'Agriculture, Ministère des Sports, FFE

Les évolutions détaillées par formation sont reprises dans le tableau ci-dessous.

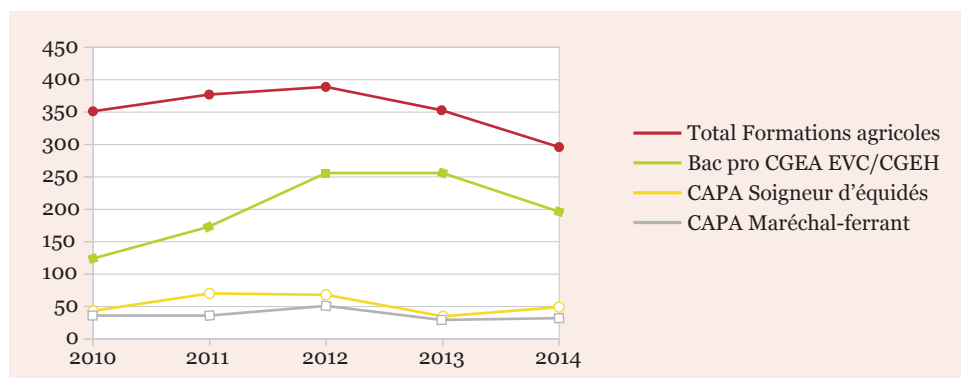
À la baisse	Stabilisés	À la hausse
<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Bac professionnel CGEH</u> -12% en 2014 Touche surtout l'apprentissage 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>BPJEPS activités équestres</u> 100 apprenants par an 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>CAPa Lad Cavalier d'entraînement</u> Croît depuis 2010 Seule formation dédiée exclusivement aux métiers des courses hippiques
<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>CAPa Soigneur d'équidés</u> 110 apprenants en 2012 contre 85 en 2014 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>BPREH</u> ± 10 apprenants par an NB : la formation BPREH, en formation continue, est ouverte au Cfppa de Sées depuis la rentrée 2013 ; cette formation commence tout juste à trouver son public. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>CS Utilisateurs de chevaux attelés</u> 4 apprenants en 2010 contre 12 en 2014
<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>CAPa Maréchal-ferrant</u> Après un pic des effectifs en 2012 62 apprenants en 2012 contre 39 en 2014 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>CS Éducation et travail des jeunes chevaux</u> 	

À la baisse	Stabilisés	À la hausse
<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Certificats d'aptitudes en reproduction équine</u> 90 apprenants en 2013 contre 50 en 2014 à Transfert échoué des centres techniques des Haras nationaux 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Licence professionnelle</u> Gestion et management des entreprises équestres 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Animateur Assistant d'Equitation (FFE)</u> 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>BTM Maréchal-ferrant</u> ± 20 apprenants par an 	

2. Des apprentis en formations agricoles équines qui chutent entre 2012 et 2014

En 2014, 300 apprentis suivent une formation agricole équine. Ces effectifs sont à la baisse depuis 2013 (-23 % entre 2012 et 2014) (Cf. figure 21).

Figure 21 : évolution des effectifs normands en formations agricoles par la voie de l'apprentissage



Sources : ministère de l'Agriculture, organismes de formation, 2017

Les effectifs en CAPa Soigneur d'équidés et Bac professionnel CGEA/CGEH sont particulièrement impactés. Suite à la disparition du BEPA Activités hippiques en 2011, les employeurs ont pu hésiter à s'engager vis-à-vis d'un apprenti pour une durée de trois ans (sortie de 3^e) en bac professionnel, au lieu de deux auparavant. De plus, la conjoncture économique n'est pas favorable à l'embauche des apprentis, ces derniers étant souvent l'un des premiers leviers d'ajustement. Côté apprenants, face aux incertitudes de l'avenir, les jeunes ou leur famille ont aussi pu privilégier la voie scolaire³⁵.

À retenir :

- Des effectifs en baisse en formations agricoles équines, touchant principalement le Bac professionnel CGEH et le CAPa Soigneur d'équidés en apprentissage.
- Stabilisation des effectifs en formations sportives équestres après une hausse en 2011.

35 Note d'information n°3, DEPP Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, février 2015.

III Réussite aux examens dans les formations équines agricoles

Les CAPa Soigneur d'équidés et Lad-cavalier d'entraînement ont les plus forts taux de réussite aux examens. Tout comme à l'échelle nationale, le taux de réussite à l'examen du CAPa Maréchal-ferrant est le plus faible. Il est cependant supérieur de 7 points au taux de réussite nationale. Le CFA de Saint Hilaire du Harcouët propose le CAPa Maréchal-ferrant en 3 ans. Cette année supplémentaire permet d'acquérir davantage d'expérience et de pratique (Cf. Tableau 8).

Tableau 8 : les résultats aux examens 2015

Examen	Taux de réussite (toutes voies de formation confondues)
Bac professionnel CGEH	80 %
CAPa Lad-cavalier d'entraînement	92 %
CAPa Maréchal-ferrant	70 %
CAPa Soigneur d'équidés	96 %

Source : Ministère de l'Agriculture

À retenir :

- L'examen du CAPa Maréchal-ferrant connaît le taux de réussite le plus faible mais il est supérieur de 7 points au taux de réussite nationale.
- Les CAPa Soigneur d'équidés et Lad-cavalier d'entraînement ont les plus forts taux de réussite aux examens.

IV Les réformes et nouveautés (échelle nationale)

1. La réforme du BPJEPS activités équestres³⁶

Le décret concernant le nouveau BPJEPS est entré en vigueur le 1^{er} septembre 2016. Les modifications ont été mises en œuvre à la rentrée 2017 pour les réactifs.

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

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

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

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

Le niveau technique à l'entrée est revalorisé et intègre un test de maîtrise en extérieur et en terrain varié (franchissement d'obstacles fixes, passage butte ou contre-bas ou contre-haut...) et un test technique (travail sur le plat, saut d'obstacle et travail à pied).

2. La rénovation des CAP agricoles (CAPa)

Les CAPa rénovés Palefrenier-soigneur (ex-Soigneur d'équidés) et Métiers de l'agriculture support « équins » (nouveau) sont mis en œuvre depuis la rentrée 2016.

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

3. L'inscription de nouvelles formations au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)³⁸

De nouvelles formations de la filière équine ont été inscrites au RNCP ces dernières années. Elles s'inscrivent dans l'émergence de nouvelles utilisations du cheval à des fins thérapeutiques ou de réinsertion sociale ainsi que dans l'attrait de la population pour le bien-être animal. L'inscription au RNCP apporte une garantie pour les étudiants et les futurs recruteurs de l'adaptation de la formation à l'évolution des besoins du marché du travail.

En 2014, la formation d'équicien (Autorité responsable de la certification : Association Equit'aide handi-cheval Lorraine) a été inscrite au RNCP (niveau III). Ce métier s'inscrit dans le cadre des actions à médiation animale. L'équicien rassemble des compétences médico-sociales et équines, c'est un spécialiste de la relation. La formation est accessible par la voie continue, la validation des acquis de l'expérience et depuis 2015, par la voie initiale³⁹. La demande pour la formation d'équicien ne cesse d'augmenter depuis 2010.

36 Rapport national Emploi, métiers et formations dans la filière équine, 2016.

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

38 Rapport national Emploi, métiers et formations dans la filière équine, 2016.

39 <http://www.equitaide.com>

La formation d'ostéopathe animalier (dont équin) a également été inscrite au RNCP (Autorité responsable de la certification : Syndicat des formations en ostéopathie animale exclusive) en novembre 2015. L'ostéopathe animalier intervient, en première intention, dans le traitement d'animaux en relation et en collaboration avec les vétérinaires, maréchaux-ferrant et autres professionnels de la santé animale. L'ostéopathie est fondée sur le principe de capacité d'auto-guérison du corps. Ce métier est en perpétuelle évolution, la recherche clinique étant utilisée pour progresser dans l'exercice de cette activité professionnelle⁴⁰.

En Normandie, le National Institute of Animal Osteopathy (NIAO), basé en Seine-Maritime (76) délivre cette formation.

Les formations en cours d'inscription au RNCP :

- le mastère spécialisé MESB (Agrosup Dijon)
- le brevet d'artisan sellier-harnacheur (ESCE⁴¹ Site du Pin)
- la formation Cavalier préparateur de jeunes chevaux de CSO (ESCE Site du Pin)

4. Deux nouvelles formations « groom » en Normandie

- La formation « Groom » mise en place en partenariat avec Pôle emploi et la Maison Familiale Rurale de Balleroy s'inscrit dans le cadre de la demande des professionnels en recherche de grooms compétents pour assurer le suivi, la préparation et le transport des chevaux de sport. La première session de formation a été dispensée d'avril 2016 à octobre 2016.
- La formation « Groom International » mise en place par l'Esce (site du Pin) suite à une étude de marché est orientée vers l'international : cours d'anglais professionnels et surtout stage de fin d'année de 3 semaines minimum à réaliser à l'étranger. La première promotion de groom est entrée à l'Esce en novembre 2016.

À retenir :

- La rénovation du BPJEPS Activités équestres en place partiellement depuis la rentrée 2017.
- La rénovation du CAPa Palefrenier-soigneur (ex-Soigneur d'équidés).
- La création du CAPa Métiers de l'agriculture support « équins ».
- L'inscription au RNCP des formations d'équicien et d'ostéopathe animalier.

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

41 École Supérieure du Cheval et de l'Équitation (Ifce).

**PARTIE
3**

L'adéquation formation-emploi

L'emploi et la formation entretiennent des relations complexes : l'appareil de formation et le niveau de formation des individus qui en sortent peut influencer l'appareil productif et la structure de l'emploi ; réciproquement, le système d'emploi peut influencer l'appareil de formation⁴².

L'OMEFFE aborde ce thème selon deux approches :

- l'insertion professionnelle ou scolaire (poursuite d'étude) des formés permet de s'interroger sur la pertinence d'une formation ;
- l'analyse des besoins du marché du travail et la réponse des candidats à l'emploi permet d'identifier d'éventuelles inadéquations entre demande des employeurs et profils des candidats, ou de mettre en évidence des préférences de recrutement.

Ces analyses se heurtent cependant à deux difficultés :

- Il est impossible de suivre les apprenants de la filière équine tout au long de leur carrière professionnelle et de quantifier la perte ou l'apport que constitue leur présence ou leur absence de la filière.
- Des personnes en provenance d'autres formations que celles de la filière équine abondent également le marché de l'emploi équin.

Selon le rapport national emploi, métiers et formations dans la filière équine 2016 :

- une majorité d'apprenants en CAP agricole poursuivent leurs études ;
- la Normandie est la région française qui recherche le plus grand nombre de salariés, en particulier palefreniers-soigneurs/garçons de cour, cavaliers-soigneurs et assistants d'élevage ;
- les employeurs proposent principalement des CDD et recherchent des compétences spécifiques selon le métier ;
- le profil type du candidat est une jeune femme résidant dans le Nord-Ouest de la France, cherchant un poste dans le secteur des Établissements équestres ;
- des tensions existent sur le marché du travail, notamment pour les métiers de cavalier de débouillage-pré-entraînement et entraînement de chevaux de course (Galop) et d'assistant d'élevage.

Cette troisième partie abordera selon ce même déroulé et pour le territoire normand spécifiquement :

- l'insertion des diplômés issus d'une formation normande de la filière équine,
- les besoins du marché du travail, à travers l'analyse de la demande des employeurs normands,
- la « réponse » des candidats normands à l'emploi par l'analyse de leur profil,
- les éventuelles tensions sur le marché de l'emploi normand.

Enfin, l'OMEFFE, sur demande du conseil régional de Normandie, synthétise en fin de partie, les éléments d'une prospection sur les emplois de demain en élevage équin.

42 Le marché du travail et la relation formation-emploi, Véronique Deprez Boudier, Commissariat général à la stratégie et à la prospective, Conseil National Education Economie, octobre 2013

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

1. Un manque de données dans le champ des formations agricoles équines

Suite à la fusion des régions, la nouvelle direction régionale de l'agriculture de l'alimentation et de la forêt (DRAAF) Normandie ne dispose malheureusement pas de données suffisamment fiables pour être exploitées. Des améliorations dans le suivi de l'insertion des formés en formation initiale scolaire et par apprentissage sont en cours.

2. Le salariat en établissement équestre, statut d'emploi encore majoritaire occupé par les jeunes enseignants d'activités équestres en Normandie

Des enquêtes régionales ont été menées sous la directive de la direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS) sur l'insertion des diplômés du BPJEPS Activités équestres 7 mois après l'obtention de leur diplôme.

Les résultats présentés concernent l'ancienne Basse-Normandie⁴³ et l'ancienne Haute-Normandie⁴⁴.

– en Basse-Normandie :

7 diplômés sur 10 sont en emploi 7 mois après l'obtention de leur diplôme. A l'issue des 7 mois, 80% des diplômés en emploi occupent un poste en relation directe avec le diplôme obtenu. Le statut de salarié reste majoritaire parmi les diplômés en emploi. Néanmoins, l'entrepreneuriat, via le statut de micro-entrepreneur, est de plus en plus fréquent.

3 diplômés sur 10 sont à la recherche d'un emploi 7 mois après avoir obtenu leur BPJEPS Activités équestres. La moitié des diplômés d'entre eux ont un projet d'installation et œuvrent pour créer leur propre entreprise. Ils ont parfois exercé des missions avant de vouloir se lancer à leur propre compte.

Les autres diplômés à la recherche d'un emploi ont tous décroché au moins un contrat au cours des 6 mois suivant l'obtention du BPJEPS Activités équestres, le poste occupé étant le plus souvent en lien avec le diplôme.

– en Haute-Normandie :

24 diplômés sur 27 (89%) sont en emploi 7 mois après l'obtention de leur diplôme (2 diplômés ont poursuivi leurs études).

L'emploi salarié est stable : le CDI est majoritaire et 86 % des emplois sont exercés à temps complet.

20 % des diplômés en emploi se sont installés à leur compte.

Même si une part non négligeable des jeunes enseignants d'équitation diplômés privilégie l'installation en sortie de leur formation, les postes de salariés restent les plus courants.

43 Enquête réalisée auprès de 70 diplômés du BPJEPS Activités équestres entre mai 2015 et avril 2016 en Basse-Normandie, DRJSCS de Basse-Normandie.

44 Enquête réalisée auprès de 27 diplômés du BPJEPS Activités équestres entre février 2014 et février 2015 en Haute-Normandie, DRJSCS de Haute-Normandie / Christèle Wagner / l'insertion professionnelle à 7 mois des diplômés / Mars 2015.

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

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

Les données traitées dans cette partie concernent les 7 premiers métiers demandés en Normandie sur la plate-forme : palefrenier-soigneur-garçon de cour, enseignant d'équitation, lad jockey/lad driver, cavalier d'entraînement, cavalier-soigneur, assistant d'élevage et agent d'entretien-ouvrier agricole (Cf. tableau 9).

Tableau 9 : panel des offres d'emploi normandes analysées (en nombre)

Métier	2014	2015	Total 2014-2015	Part des offres normandes par rapport aux offres nationales en 2014-2015
Palefrenier-soigneur-garçon de cour	147	173	320	43 %
Enseignant d'équitation	52	51	103	13 %
Lad jockey/lad driver	57	40	97	54 %
Cavalier d'entraînement	42	35	77	24 %
Cavalier-soigneur	43	46	89	35 %
Assistant d'élevage	20	31	51	50 %
Agent d'entretien-ouvrier agricole	21	19	40	47 %

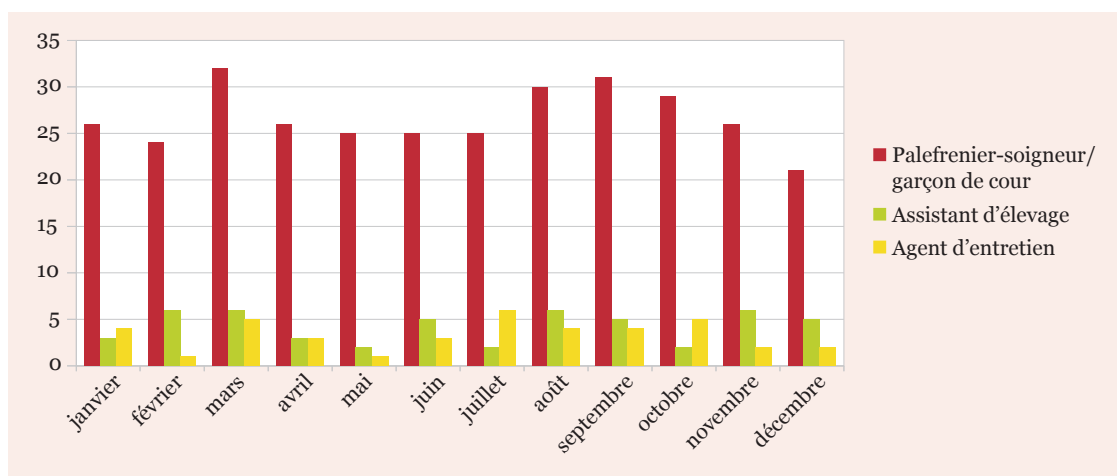
Source : équi-ressources, 2017

Les offres d'emplois normandes d'enseignant d'équitation représentent une faible part (13%) des offres d'emploi nationales en comparaison aux six autres métiers les plus demandés en Normandie. L'orientation très marquée du territoire vers les activités liées à l'élevage et aux courses se ressent sur le marché de l'emploi.

3. Des calendriers de recrutement identifiables

Les recrutements de palefreniers-soigneurs-garçons de cour, d'agents d'entretien-ouvriers agricoles et d'assistants d'élevage apparaissent relativement stables tout au long de l'année (Cf. figure 22).

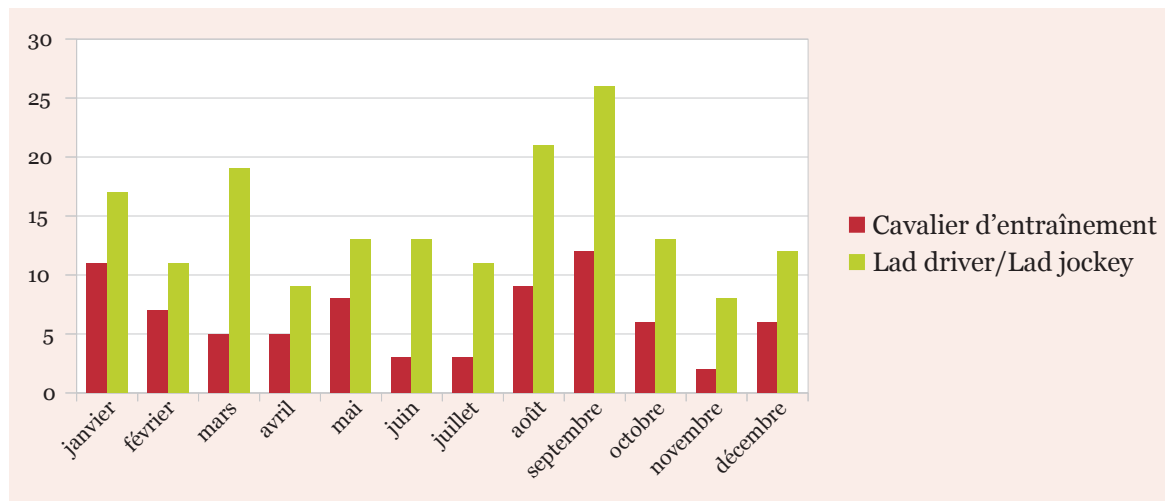
Figure 22 : nombre d'offres d'emploi de palefreniers-soigneurs-garçons de cour, agents d'entretien-ouvriers agricole et assistants d'élevage déposées par mois en Normandie (cumul 2014-2015)



Source : équi-ressources, 2017

Dans le secteur des courses hippiques, les employeurs accentuent leurs recrutements en août-septembre pour anticiper la surcharge de travail hivernal (Cf. figure 23).

Figure 23 : nombre d'offres d'emploi de lads jockey/lads driver et de cavaliers d'entraînement déposées par mois en Normandie (cumul 2014-2015)

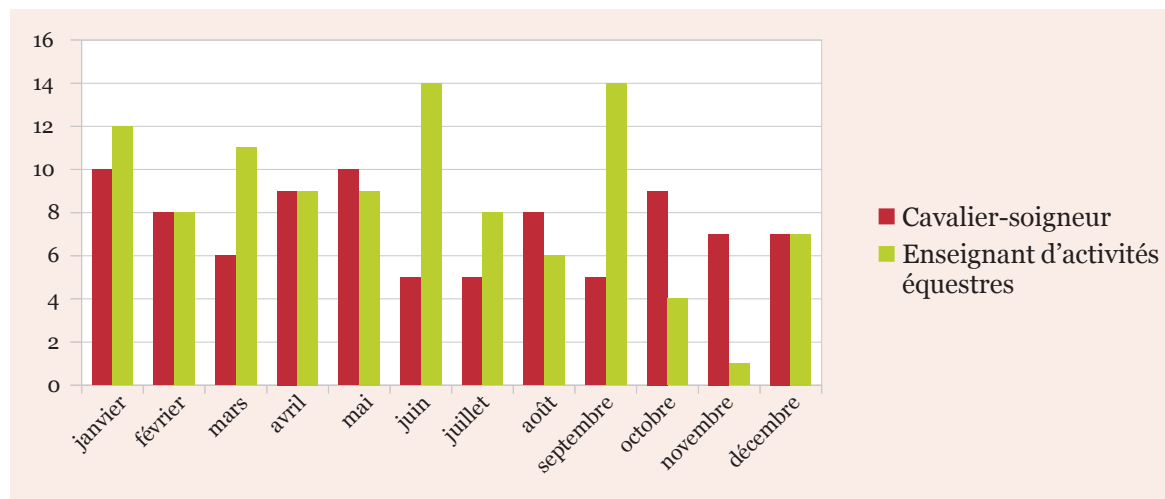


Source : équi-ressources, 2017

Les salariés des établissements équestres semblent être plus recherchés en début d'année civile et scolaire (Cf figure 24).

Les employeurs d'enseignants d'équitation commencent leurs recherches tôt dans l'année pour préparer la saison estivale et/ou la rentrée scolaire.

Figure 24 : nombre d'offres d'emploi d'enseignants d'équitation et de cavaliers soigneurs déposées par mois en Normandie (cumul 2014-2015)



Source : équi-ressources, 2017

4. Des employeurs majoritairement basés dans le Calvados et dans l'Orne

À l'image de la répartition géographique des emplois salariés (cf Partie 1), les employeurs qui recrutent sont principalement localisés dans le Calvados (41 %) et l'Orne (33 %). Les employeurs du secteur Établissements équestres sont répartis de manière plus homogène sur le territoire normand.

5. Une minorité de CDI proposés, sauf dans le secteur des Courses

Parmi les 7 métiers étudiés, 6 offres d'emplois sur 10 proposent des postes en contrat à durée déterminée (y compris contrats d'apprentissage).

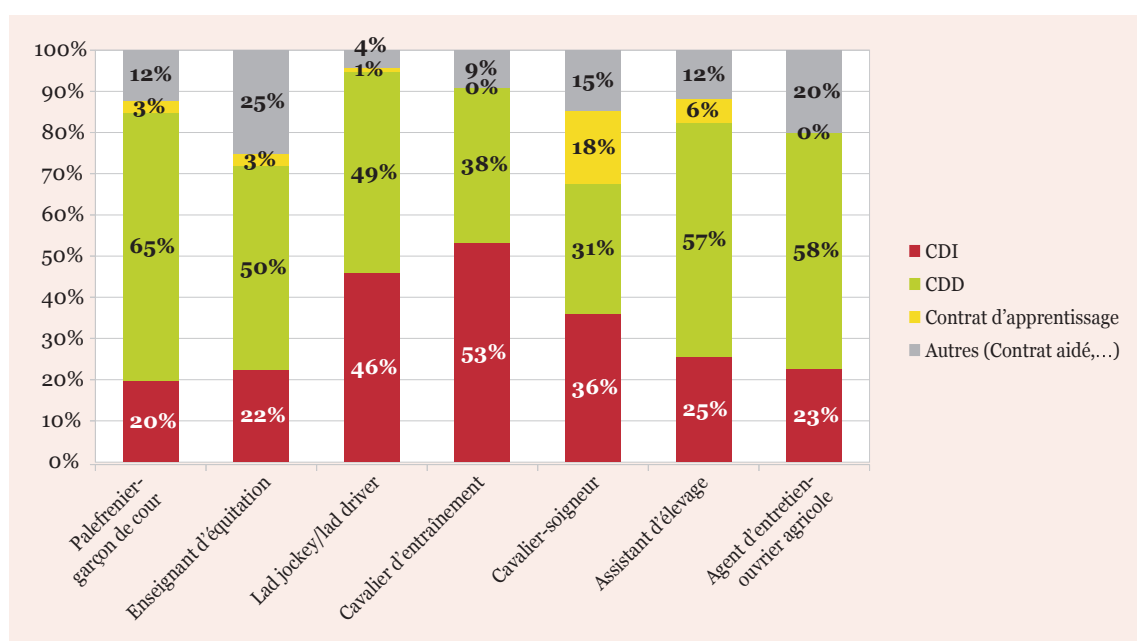
Ce rapport varie en fonction du métier (cf. figure 25).

Les employeurs de cavaliers d'entraînement cherchent à fidéliser leurs équipes pour travailler leurs lots de chevaux. Ils proposent donc majoritairement des emplois en CDI.

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

La part d'offres d'emploi proposées en CDI en Normandie (30%) est légèrement plus faible qu'à l'échelle nationale (36%), avec une plus grande précarité des emplois pour les sept métiers étudiés excepté celui de lad jockey/lad driver. Cela reflète la tendance à la hausse des CDD dans l'emploi vue dans la première partie.

Figure 25 : les types de contrats proposés par métier sur la période 2014-2015



Source : équi-ressources, 2017

6. L'expérience plus que la formation

Une expérience de 1 à 3 ans est fréquemment demandée (62 % des offres d'emploi de lad jockey/lad driver, 62 % des offres d'emploi de palefrenier-soigneur-garçon de cour, 61 % des offres d'emploi d'assistant d'élevage, 55 % des offres d'emploi d'agent d'entretien-ouvrier agricole, 49 % des offres d'emploi de cavalier-soigneur, 45 % des offres d'emploi de cavalier d'entraînement). Toutefois, les employeurs d'enseignants d'équitation sont ceux qui paraissent les plus détachés de ce critère (69 % sont indifférents).

Pour la moitié des employeurs, tous métiers confondus, la formation à détenir par le candidat n'est pas précisée. L'absence de référence n'est pas forcément synonyme de désintérêt pour la formation.

Le métier d'enseignant d'équitation se distingue en terme d'exigence de diplôme. En effet, 79 % des employeurs souhaitent ou exigent que le candidat soit titulaire d'un BPJEPS. Il est cependant évident que les candidats doivent posséder l'un des diplômes de l'enseignement pour pouvoir enseigner ou encadrer légalement.

7. Des compétences recherchées spécifiques selon les métiers

Malgré une absence d'exigence manifeste des employeurs sur les qualifications à détenir par leur futur salarié, les compétences, elles, sont plus précises (Cf. tableau 10).

Tableau 10 : les principales compétences souhaitées/exigées par les employeurs normands d'équi-ressources en 2014 et 2015

	Compétence principale	Compétence secondaire	Compétence tertiaire
Pal.-soign.-garç. de cour	Conduite de tracteur	Utilisation de matériel agricole	Bricolage
Enseignant d'équitation	≥ Galop 7	Permis BE	Compétition amateur CSO
Lad jockey/lad driver	Débouillage	Conduite de tracteur	Permis BE
Cav. d'entraînement	Débouillage	≥ Galop 7	
Cavalier-soigneur	≥ Galop 7	Longe	Débouillage
Assistant d'élevage	Techniques d'élevage	Conduite de tracteur	Poulinage
Agent d'entretien-ouvrier agricole	Conduite de tracteur	Utilisation de matériel agricole	Bricolage

Sources : équi-ressources, 2017

L'analyse suivante concerne les compétences que les employeurs peuvent choisir lors de la création de leur offre d'emploi sur équi-ressources.

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

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

Le galop 7 est demandé pour les enseignants d'équitation (obligatoire), les cavaliers-soigneurs afin de garantir un certain niveau d'équitation. Faute de candidats adéquates, les employeurs de cavaliers d'entraînement se rabattent sur des cavaliers de sport possédant à minima le galop 7.

La possession du permis B est largement souhaitée pour chacun de ces métiers. Plus de 20 % des employeurs d'enseignants d'équitation, d'assistants d'élevage, de cavaliers-soigneurs et de lads jockey/lads driver demandent que le candidat détienne le permis BE.

Les compétences souhaitées et/ou exigées pour les candidats aux postes de palefrenier-soigneur-garçon de cour et d'agent d'entretien-ouvrier agricole sont très proches. L'agent d'entretien-ouvrier agricole sera cependant moins amené à manipuler les équidés.

À retenir :

	Principales zones de recrutement	Contrats majoritaires proposés	Expérience	Formation	Compétences recherchées
Palefrenier-soigneur-garçon de cour	Calvados Orne	CDD	1-3 ans	Indifférents	Conduite de tracteur Utilisation de matériel agricole Bricolage
Enseignant d'équitation	Normandie	CDD	Indifférent	BPJEPS	≥ Galop 7 Permis BE Compétition amateur CSO
Lad jockey/lad driver	Calvados Orne	CDD - CDI	1-3 ans	Indifférent	Débourrage Conduite de tracteur Permis BE
Cavalier d'entraînement	Calvados	CDI	1-3 ans	Indifférent	Débourrage ≥ Galop 7
Cavalier-soigneur	Calvados Orne Eure	CDD - CDI	1-3 ans	Indifférent	≥ Galop 7 Longe Débourrage
Assistant d'élevage	Calvados Orne	CDD	1-3 ans	Indifférent	Techniques d'élevage Conduite de tracteur Poulinage
Agent d'entretien-ouvrier agricole	Calvados Orne	CDD	Indifférent	Indifférent	Conduite de tracteur Utilisation de matériel agricole Bricolage

III Le profil des candidats

L'analyse suivante a été établie à partir d'une sélection d'offres d'emploi déposées en 2014 et 2015 concernant les 7 premiers métiers demandés par les employeurs. Elle vise à analyser les profils des candidats normands (Cf. tableau 11) et des candidats normands recrutés (Cf. tableau 12) afin d'identifier d'éventuelles carences en termes d'adéquation entre la demande des employeurs et le profil des candidats, ou encore de mettre en lumière des préférences de recrutement de la part des employeurs.

**Tableau 11 : le panel des candidats normands étudié
(cumul des années 2014 et 2015)**

Métier	Nombre de candidats normands	Part des candidats normands vis à vis de tous les candidats ayant postulé
Pal.-soign.-garç. de cour	1 384	53 %
Enseignant d'équitation	366	36 %
Lad jockey/lad driver	372	55 %
Cavalier d'entraînement	375	45 %
Cavalier soigneur	564	33 %
Assistant d'élevage	462	57 %
Agent d'entretien	281	61 %

Source : équi-ressources, 2017

C'est sur les emplois des sports équestres (enseignant d'équitation, cavalier-soigneur) que les candidats normands sont les plus minoritaires. Ils sont en revanche largement représentés dans les candidatures pour devenir assistant d'élevage ou agent d'entretien.

La majorité des candidats normands postulent à une offre d'emploi normande.

**Tableau 12 : le panel des candidats normands recrutés étudié
(cumul des années 2014 et 2015)**

Métier	Nombre de candidats normands recrutés	Part des candidats normands recrutés ayant postulé à une offre d'emploi normande parmi les candidats équi-ressources recrutés
Pal.-soign.-garç. de cour	146	89 %
Enseignant d'équitation	43	78 %
Lad jockey/lad driver	28	74 %
Cavalier d'entraînement	26	53 %
Cavalier soigneur	25	53 %
Assistant d'élevage	16	80 %
Agent d'entretien	12	80 %

Source : équi-ressources, 2017

Pour les 7 métiers, la part des candidats équi-ressources normands recrutés est supérieure à celle des candidats équi-ressources non normands recrutés. Les emplois de cavalier-soigneur et cavalier d'entraînement sont ceux qui s'ouvrent le plus aux candidatures hors-Normandie.

1. Une majorité de femmes

6 candidats sur 10 ayant postulé à une offre d'emploi sont des femmes. Les métiers d'enseignant d'équitation et de cavalier-soigneur sont les plus visés par ce public féminin. A l'opposé, le métier d'agent d'entretien-ouvrier agricole n'attire pratiquement que des hommes (8 candidats sur 10). Entre les deux, la moitié des postulants au métier de lad jockey/lad driver sont des femmes.

Le pourcentage de femmes recrutées est cependant inférieur de 5 points au pourcentage de femmes postulant. Seuls des hommes ont été recrutés en 2014 et 2015 en tant qu'agent d'entretien-ouvrier agricole et seulement 1/4 des postulantes aux emplois de lad jockey/lad driver ont été retenues.

Malgré de nombreuses femmes candidates, certains métiers restent plus masculins que d'autres, phénomène déjà observé chez les salariés (Cf. partie 1).

2. Le Calvados et l'Orne, départements principaux de résidence

Tout comme pour les employeurs, la majorité des candidats résident dans le Calvados (40 %) et l'Orne (30 %).

3. Une moyenne d'âge de 30 ans

La moyenne d'âge des candidats est de 29 ans. Les agents d'entretien-ouvriers agricoles sont les plus âgés (33 ans) contrairement aux cavaliers-soigneurs qui sont les plus jeunes (26 ans).

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

Concernant le métier d'enseignant d'équitation pour lequel il existe des obligations de diplômes, la demande des employeurs semble être satisfaite : parmi les candidats aux postes d'enseignant d'équitation mentionnant leurs diplômes, 84 % possèdent le BPJEPS. Pour les autres métiers, les candidats possèdent essentiellement des diplômes de la filière équine de niveaux V et IV.

Malgré le fort taux d'indifférence des employeurs à ce critère, la formation est une donnée finalement importante sur laquelle les recruteurs s'appuient : la majorité des candidats ayant pourvu une offre disposent au minimum de la formation correspondant à l'emploi (cf. tableau 13). Des formations de niveaux V et IV sont majoritairement détenues.

Tableau 13 : les niveaux de formation des candidats recrutés

	Aucun	Niveau V	Niveau IV	Niveau III	Niveau II	Niveau I
Pal.-soign.-garç. de cour	-	+++	+++	+	-	-
Enseignant d'équitation	--	-	++++	+	++	-
Lad jockey/lad driver	--	++++	+++	--	--	--
Cavalier d'entraînement	--	+++	+++	++	--	--
Cavalier soigneur	++	+	+++	-	++	-
Assistant d'élevage	--	+++	+++	++	--	--
Agent d'entretien	++	++++	+	--	--	--

Source : équi-ressources, 2017

5. Le niveau d'équitation et le permis BE plutôt en phase avec la demande des employeurs

Tableau 14 : adéquation du niveau d'équitation et de la possession du permis BE entre la demande des employeurs et le profil des candidats

	Galop 7		Permis BE	
	employeurs	candidats	employeurs	candidats
Enseignant d'équitation	63 %	88 %	32 %	41 %
Lad jockey/lad driver			22 %	20 %
Cavalier d'entraînement	32 %	41 %		
Cavalier soigneur	69 %	65 %	24 %	28 %
Assistant d'élevage			29 %	27 %

Source : équi-ressources, 2017

La part des candidats possédant le permis BE est supérieure ou égale à la demande des employeurs. Les enseignants d'équitation sont pour 40 % détenteur du permis BE (Cf. tableau 14).

Le niveau d'équitation semble concorder avec la demande des employeurs. Cependant, les compétences techniques jugées par les examens fédéraux (galops) ne correspondent pas toujours aux compétences techniques recherchées par les employeurs (autonomie, travail des chevaux...).

Au vu du profil des candidats recrutés, le niveau d'équitation est bien une priorité pour les employeurs. En revanche, pour le permis BE, les employeurs de lad jockey/lad driver et d'assistant d'élevage semblent abaisser leurs exigences.

À retenir :

- Des candidats principalement issus du Calvados et de l'Orne.
- Une majorité de femmes détenant des diplômes et titres de la filière équine, excepté pour les agents d'entretien-ouvriers agricoles qui attirent davantage un public masculin et moins diplômé. Mais des recrutements moins féminisés.
- Des compétences satisfaisantes en terme de détention du permis BE surtout chez les enseignants d'équitation.
- Un niveau d'équitation en termes d'examen fédéral des candidats qui semblent en adéquation avec la demande des employeurs, mais qui ne correspond pas toujours aux compétences techniques recherchées.
- Malgré le fort taux d'indifférence des employeurs sur le niveau de formation, le diplôme ou titre détenu par le candidat est un critère important de recrutement.
- De grandes ressemblances en termes de demande des employeurs et profil des candidats avec l'échelle nationale.

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

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

Deux critères peuvent être retenus :

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

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

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

1. Une filière attractive où les candidats ne manquent pas

Pour tous les métiers présentés sur la base d'équi-ressources, il y a plus de candidatures que d'offres d'emploi, un même candidat pouvant postuler à plusieurs offres d'emploi.

Parmi les 7 métiers vus précédemment, les métiers d'assistant d'élevage et de palefrenier-soigneur-garçon de cours arrivent en tête avec respectivement 20 et 18 candidatures normandes par offre d'emploi en moyenne.

Les métiers de cavalier d'entraînement, cavalier-soigneur et enseignant d'équitation attirent plus de candidats provenant d'une autre région que la Normandie.

En moyenne, 8 offres d'emploi normandes sur 10 sont pourvues dans les 5 semaines qui suivent la parution de l'offre. Le [tableau 15](#) détaille ces taux de satisfaction par métier⁴⁵.

Tableau 15 : taux de satisfaction des employeurs par métier en 2014 et 2015

Métier	Nb offres d'emploi (2014-2015)	Taux de satisfaction (%)
Palefrenier soigneur-garçon de cour	320	79
Cavalier d'entraînement/débourrage-pré entraînement	104	69
Enseignant d'équitation	103	82
Cavalier-soigneur	89	74
Lad jockey-lad driver	97	78
Assistant d'élevage	51	63
Agent d'entretien-ouvrier agricole	40	80
Responsable d'élevage	27	82
Commerce/ vente	24	58
Groom-garçon de voyage	26	77
Maréchal-ferrant	18	61
Responsable d'écurie-premier garçon	18	100

Source : équi-ressources, 2017

⁴⁵ Métiers pour lesquels le nombre d'offres d'emploi déposées sur équi-ressources en 2014-2015 est supérieur à 15, les métiers de maréchal-ferrant et responsable d'écurie-premier garçon sont ceux ayant le plus faible nombre d'offre d'emploi : 18 offres d'emploi chacun (cumul 2014-2015).

Toutes les offres d'emploi de responsable d'écurie-premier garçon ont été pourvues. Ensuite, les offres d'emploi les mieux satisfaites ($\pm 80\%$) sont celles d'enseignant d'équitation, d'agent d'entretien-ouvrier agricole et de responsable d'élevage.

Les offres d'emploi proposées en contrat d'apprentissage sont les moins satisfaites. Seules 6 offres d'emploi sur 10 aboutissent à un recrutement.

Les professionnels remettent en cause la motivation des jeunes et leur manque de compétences compte tenu du coût considéré comme élevé pour certains éleveurs comparé à un salarié standard⁴⁶.

Les contrats courts (hors apprentissage) ayant une durée inférieure à 6 mois sont moins satisfaites que ceux d'une durée de 6 mois ou plus (22 % d'annulations contre 14 %)⁴⁷.

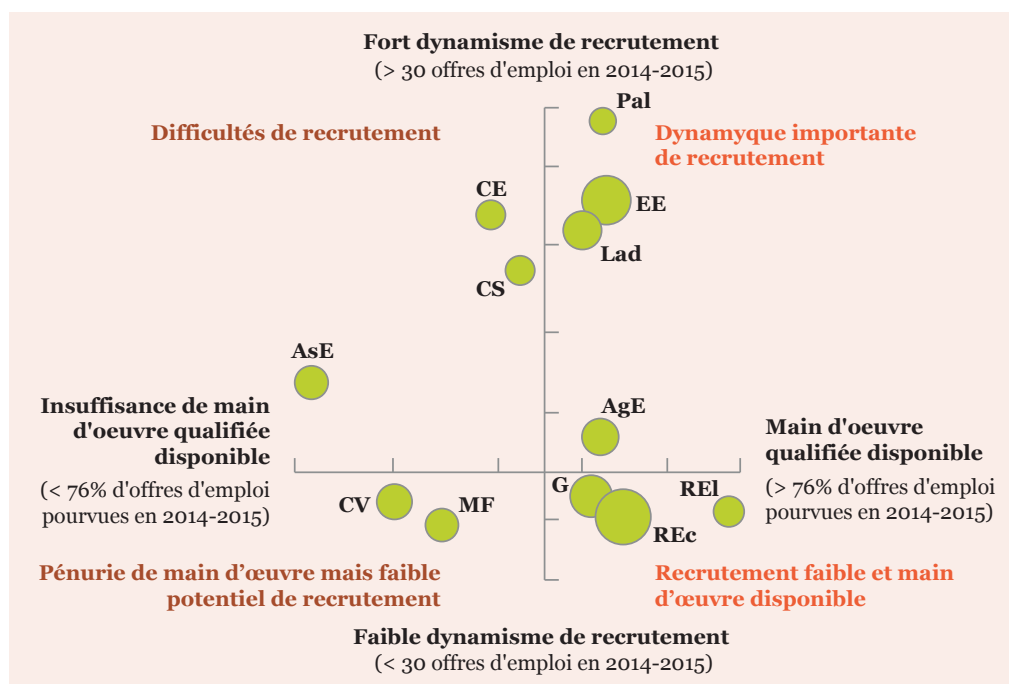
Parmi les offres d'emploi non pourvues en 2015 et dont l'employeur précise la raison (75 employeurs)⁴⁸, 39 % des employeurs n'ont pas trouvé le candidat leur correspondant, 27 % des employeurs ont changé de décision (faute de budget, disparition du besoin de recruter...) et 27 % des employeurs ont restructuré l'équipe.

De 2011 à 2015, +3 % des offres d'emploi normandes ont été annulées.

En 2015, 34 % des offres d'emploi nationales annulées par l'employeur faute de candidat adéquat sont normandes.

Un métier est dit « en tension » dès lors qu'une insuffisance de main d'œuvre qualifiée est notée face à un fort dynamisme de recrutement. Comme l'illustre la figure 26, les métiers d'assistant d'élevage, de cavalier de débouillage-pré-entraînement et entraînement (secteur du Galop) et de cavalier-soigneur sont ceux qui rencontrent le plus de tensions quantitatives.

Figure 26 : classement des 12 premiers métiers demandés en 2014 et 2015 selon le taux de satisfaction des offres d'emploi et leur dynamique de recrutement



Pal : palefrenier-soigneur-garçon de cour, CE : cavalier d'entraînement/débouillage pré-entraînement, CS : cavalier-soigneur, AsE : assistant d'élevage, CV : commerce-vente, MF : maréchal-ferrant, EE : enseignant d'équitation, Lad : lad jockey-lad driver, AgE : agent d'entretien, G : groom-garçon de voyage, REc : responsable d'écurie-premier garçon, REI : responsable d'élevage

Source : équi-ressources, 2017

46 Entretiens équi-ressources réalisés auprès d'employeurs du secteur de l'élevage, mars 2017

47 Ne sont pris en compte que les contrats courts (CDD et autres) pour lesquels l'employeur précise la durée du contrat.

48 Indicateur de performance 2015, équi-ressources

Aucun autre métier ne semble pouvoir être qualifié de la sorte. En effet, même si les emplois de maréchal-ferrant reçoivent peu de candidatures, on compte une dizaine d'offres d'emploi en Normandie par an, apprentissage compris. Le dynamisme de recrutement est donc faible.

En analysant les raisons d'annulation des offres d'emploi 2015⁴⁹ concernant ces 3 métiers « en tension », le fait de ne pas avoir trouvé de candidat adéquat a concerné :

- 4 employeurs sur 9 d'assistant d'élevage
- 3 employeurs sur 8 de cavalier d'entraînement et de débouillage/pré-entraînement
- 1 employeur sur 6 de cavalier-soigneur

D'après les remontées terrain, le métier de groom rencontre également des difficultés de recrutement.

2. Des tensions qualitatives néanmoins ressenties

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

Les employeurs rencontrent des difficultés de recrutement : le manque de compétences des candidats en équitation classique. Davantage de pratique à cheval s'avère toujours nécessaire dans les cursus de formation ainsi que des approfondissements en travail des jeunes chevaux/débouillage/pré-entraînement.

Le débouillage/pré-entraînement n'est toujours pas reconnu officiellement dans le secteur des courses hippiques mais rentre de plus en plus dans les mœurs : l'activité s'est beaucoup développée et une réelle demande se fait sentir chez les entraîneurs. En France, quelques formations spécifiques voient le jour mais connaissent des difficultés à se développer (financement, recherche de partenaires...) ⁵⁰.

b/ Assistant d'élevage : des formations trop théoriques et pas assez spécifiques

D'après l'enquête « Assistant et responsable d'élevage : les besoins de la filière en cadre intermédiaires » réalisée en 2014 par équi-ressources⁵¹, les éleveurs interrogés relèvent une grande hétérogénéité des candidatures : font défaut soit les compétences (permis BE en particulier), soit l'expérience, soit les qualités de sérieux et de motivation indispensables aux postes (idéalisations du métier).

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

c/ Cavalier-soigneur : des apprentis moins nombreux et des compétences insuffisantes

En 2014 et 2015, les emplois de cavalier-soigneur sont ceux qui se voient proposer la plus grande part de contrats en apprentissage. Bien qu'aucun diplôme ne soit obligatoire, le CAPa soigneur d'équidés permet d'assurer les soins aux chevaux et l'entretien des écuries. Or, les apprentis qui suivent cette formation sont à la baisse en Normandie depuis 2013. La disponibilité en apprentis est donc réduite. 1/3 des offres en apprentissage ont été annulées en 2014-2015 (5/16 offres).

Les offres proposées en CDD (hors apprentissage) sont en revanche bien pourvues (seulement 3 offres d'emploi annulées sur 28).

Des difficultés de recrutement peuvent donc être liées à une inadéquation entre les offres proposées et le statut des candidats en recherche d'emploi.

De plus, les cavaliers-soigneurs doivent savoir faire preuve de polyvalence : débouillage et travail des chevaux (équitation et travail à la longe), soins aux chevaux (pansement, alimentation, soins vétérinaires

49 Indicateur de performance 2015, équi-ressources.

50 Rapport national Emploi, métiers et formations dans la filière équine 2016.

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

courants), accueil du public, organisation d'activités équestres, entretien des installations, présenter des chevaux aux clients...Des inadéquations possibles entre le profil des candidats et la demande des employeurs sont liées à un niveau d'équitation insuffisant, un manque de compétences en travail de jeunes chevaux et en sens du commerce, la possession du permis BE.

Peu de cavaliers-soigneurs sortent en compétition ce qui peut décevoir certains jeunes.

d/ Groom : très peu de candidats avec plus de 4 ans d'expérience et détenant le permis C

Groom est un métier que l'on apprend sur le terrain, l'expérience professionnelle est donc primordiale pour les employeurs.

Les employeurs ont des difficultés à recruter des salariés ayant une expérience de plus de 4 ans et détenant le permis C.

Les deux nouvelles formations « groom » (Cf. partie 2, IV, 4) devraient permettre de renforcer les compétences des candidats et de mieux satisfaire la demande des employeurs.

À retenir :

- Pour chaque métier (nomenclature équi-ressources), il y a toujours plus de candidatures que d'offres d'emploi.
- 8 offres d'emploi normandes sur 10 sont pourvues, en moyenne, sur équi-ressources.
- Le métier de responsable d'écurie-premier garçon est le mieux satisfait : 100 % des offres d'emploi ayant été pourvues en 2014 et 2015.
- Les métiers d'assistant d'élevage et de cavalier de débouillage, pré-entraînement et entraînement de chevaux de course connaissent des difficultés de recrutement souvent liées à un manque de pratique, d'expérience des candidats.
- Le métier de cavalier-soigneur connaît également des difficultés de recrutement dues au manque de polyvalence des candidats mais aussi au statut d'emploi proposé (apprentissage).
- Les candidats aux postes de groom manquent d'expérience et le permis C fait défaut.

V Quelles perspectives prévoir dans le futur?

1. Des évolutions économiques et sociétales qui risquent d'impacter le volume d'emploi

En 2012, une équipe projet mixte INRA⁵²-Ifce a mené une étude nationale sur les perspectives d'évolution de la filière équine à moyen terme, afin d'aider les professionnels à anticiper les évolutions à venir. Le groupe prospectif a émis quatre scénarios possibles d'évolution, en se basant sur des données portant sur les années 2010-2011 et en prenant compte de différentes possibilités de l'évolution du contexte économique, sociétal et environnemental, des attentes des usagers et de la société vis-à-vis du cheval et des activités équestres et hippiques, des politiques publiques et des réglementations, de l'offre équestre et hippique, de l'organisation et des stratégies des producteurs de chevaux⁵³.

Les quatre scénarios mis en avant sont :

- « tous à cheval » : le cheval dans le marché des loisirs, porté par une grande diversité d'entreprises. Les classes moyennes bénéficient d'un pouvoir d'achat leur permettant de pratiquer à tout âge, tout niveau et tout sexe. Les effectifs d'équidés et d'entreprises se sont considérablement accrus.
- « le cheval des élites » : des usages restreints (une clientèle aisée et exigeante) dans une société de fracture sociale et de pression sur les ressources naturelles. Les effectifs d'équidés et d'emplois ont fortement diminué.
- « le cheval citoyen » : le cheval dans l'action publique et collective, lien entre les hommes, les territoires et la nature. Les effectifs et les emplois augmentent légèrement et l'activité bénéficie d'un grand nombre de bénévoles.
- « le cheval compagnon » : de l'exploitation au prendre soin, la recherche du bien-être animal. Pour éviter toute souffrance, toutes les activités équestres sont strictement réglementées et la consommation de viande de cheval interdite. Les effectifs d'équidés diminuent fortement avec un vieillissement de la population. A part le conseil éthologique et les soins vétérinaires, les emplois diminuent dans la filière.

Une telle étude des scénarios conduit à forcer le trait par rapport aux évolutions auxquelles on pourrait assister et il faut plutôt s'attendre dans la réalité à une combinaison des scénarios.

Par exemple, le scénario « tous à cheval » peut être impacté par celui « cheval compagnon » : malgré une hausse envisageable du nombre d'entreprises, certains emplois peuvent être affectés. En effet, si les chevaux vivent davantage au pré, les compétences attendues pour le métier de palefrenier-soigneur peuvent changer : plus de connaissances sur la gestion des prairies pourront être nécessaires.

Des évolutions sociétales et économiques fragilisent la filière équine : l'ouverture à la concurrence des paris hippiques en ligne (2010), la baisse du pouvoir d'achat, la modification des rythmes scolaires (2013), la hausse de la TVA (2014), la baisse de la consommation de viande chevaline depuis une dizaine d'années⁵⁴, le bien-être animal au cœur de l'évolution des politiques publiques.

Depuis 2013 les paris hippiques sont en régression. Malgré l'ouverture à la concurrence des paris en ligne en 2010, les paris hippiques restent principalement enregistrés dans les points de vente PMU, seuls 11 % des mises sont pariées sur internet⁵⁵. A l'opposé, les paris sportifs en ligne connaissent une dynamique de croissance qui s'est accentuée en 2015⁵⁶.

De plus, si le «Live Betting», mode de pari consistant à parier en direct, se met en place dans le sport dans des points de ventes de la Française des jeux, cela pourrait fragiliser encore plus les paris hippiques⁵⁷.

52 Institut national de recherche agronomique (INRA).

53 La filière équine française à l'horizon 2030, INRA-Ifce, 2012.

54 Les chiffres sur la viande chevaline, équipaedia, Ifce-oesc, janvier 2015.

55 Annuaire écus, REFÉrences Réseau Économique de la Filière Équine, Ifce, 2016.

56 Analyse trimestrielle du marché des jeux en ligne en France, 4ème trimestre 2015, arjel Autorité de régulation des jeux en ligne, données T4 2015.

57 La FdJ veut achever les paris hippiques, Jour de galop, février 2017.

Les paris hippiques en sont exclus car ils reposent sur la base du pari mutuel et sur l'égalité entre les joueurs. Pour le moment un projet de test est en cours.

La moindre rentabilité et le découragement des propriétaires impactent les entraîneurs et les éleveurs de chevaux de course, fragilisés par le déclin de la demande des propriétaires⁵⁸. Les petits propriétaires ont tendance à disparaître au profit des grosses écuries.

2. Les innovations et évolutions dans la filière équine peuvent impacter les conditions de travail

La filière équine connaît de nouvelles innovations en terme de technologie mais aussi de santé et d'environnement, bien qu'elle reste moins avancée que le monde agricole (drones, cartographie numérique...).

Depuis quelques années, les innovations telles que l'amélioration du matériel de travail (brouettes basculantes, fourches articulées, aspirateur à crottins...), boxes modulables, distributeurs automatiques d'aliments, vidéosurveillance, permettent de gagner du temps et facilitent l'accomplissement des tâches quotidiennes des salariés. Cela est favorable à la féminisation observée dans la filière équine, le travail pouvant être moins physique.

Le développement de la mécanisation (tracteurs, débroussailleuses, Bobcat pour nettoyer les boxes, matériels télescopiques...) nécessite toutefois des salariés plus spécialisés dans l'utilisation et l'entretien du matériel.

Les nouvelles technologies du numérique avec les logiciels de gestion d'écurie et d'élevage : registre d'élevage, suivi sanitaire, suivi de reproduction, facturation⁵⁹..., et plus récemment des innovations relatives à la surveillance et aux soins des équidés : abreuvoirs avec système de relevé automatique de l'abreuvement des chevaux, couverture avec système de suivi de la température du cheval, body connecté permettant de veiller sur l'activité de l'équidé, capteur mesurant la performance du cheval au travail, suivi du rythme cardiaque en direct... apparaissent et nécessitent une maîtrise de l'outil informatique. Les amateurs se sont plus particulièrement appropriés ces innovations alors que les professionnels ne se les approprient pas encore.

Le commerce de chevaux est également impacté par le développement du numérique. Les vendeurs doivent s'adapter à ce nouveau mode de communication particulièrement prisé des clients (réalisation de vidéos, création de site internet...).

Les évolutions sociétales en matière de recherche accrue du bien-être du cheval devraient également impacter les façons de travailler et d'aborder les chevaux. Les équipements du cheval sont de plus en plus tournés vers le confort de l'animal, ce qui oriente la production des artisans et leurs activités économiques (selles sur mesure, amortisseur avec mousse orthopédique, sangle améliorant le confort du cheval⁶⁰...). Les nouveaux matériaux composites et les nouvelles connaissances du cheval favorisent cette transition.

Avec les nouvelles connaissances en biomécanique, les nouvelles technologies (imprimante 3D par exemple) et les nouvelles façons de travailler (ergonomie au travail, associations d'artisans), la maréchalerie devrait connaître un véritable tournant. Un scanner qui permet de fabriquer des fers sur mesure a été créé : il prend la mesure du pied numériquement en seulement 2 secondes et demi et les fers sont ensuite fabriqués en usine. Le maréchal-ferrant du futur n'aurait alors plus besoin de façonner le fer⁶¹.

Les récentes évolutions technologiques et numériques risquent d'impacter rapidement les compétences utiles aux travailleurs. S'informer sur les récentes innovations et se former tout au long de la carrière professionnelle deviendront encore plus indispensables pour maintenir ses compétences à niveau.

58 Le monde du cheval : favoriser le rebond d'une filière d'excellence en difficulté, Rapport d'information n° 692 (2015-2016), Anne-Catherine LOISIER, fait au nom de la commission des affaires économiques, 15 juin 2016.

59 <http://hippolia-showroom.com>

60 <http://hippolia-showroom.com>

61 Jumping : deux Girondins ont inventé le fer à cheval sur mesure, Mélanie Juvé, France BleuGironde et France Bleu, février 2017, www.francebleu.fr

Le développement des nouvelles technologies pourrait impacter la masse salariale en France. Pour comparaison, en Hollande, les élevages hors sol sont déjà bien robotisés et le nombre de salariés est relativement faible comparé aux effectifs d'équidés⁶².

3. Des nouvelles formes de travail apparaissent

Les parcours professionnels connaissent des changements de statut, des périodes de chômage, de la pluriactivité ; les contrats à durée déterminée sont majoritaires.

Dans ce contexte de mutations, de nouvelles formes de travail apparaissent, comme les enseignants d'équitation indépendants, qui se déplacent pour donner des cours. Ils peuvent adopter le statut de micro-entrepreneur. Ce statut exclut cependant les activités de nature agricole. Par exemple, un enseignant d'équitation ne doit fournir ni cavalerie ni infrastructure pour délivrer ses cours et ils doivent exercer pour plusieurs clients.

L'économie collaborative, qui s'appuie sur trois dimensions : une dimension économique (mutualisation des moyens, partage des dépenses), une dimension sociale (partage et échange) et une dimension environnementale (préservation des ressources naturelles et énergétiques)⁶³ pourrait également se développer dans la filière équine (transport d'équidés, troc/location de matériels...). Par exemple, la pépinière de jeunes cavaliers de CSO à Saint-Lô permet à des cavaliers voulant s'installer de bénéficier, durant 2 à 3 ans, d'un encadrement technique et pédagogique et de se partager les installations du Pôle hippique de Saint-Lô⁶⁴.

Les attentes en termes de mode de vie et de conditions de travail des agriculteurs se rapprochent de celle du reste de la société⁶⁵, ce qui pose problème dans l'élevage où le cheval, animal vivant, nécessite une présence 7 jours sur 7. Cela peut impacter l'organisation du travail : la mutualisation de la main d'œuvre ou les services de remplacement, utilisés dans d'autres filières agricoles, pourraient être une solution à promouvoir. Des expérimentations déjà faites dans ce domaine seraient à mieux analyser. Les plus grosses structures peuvent se permettre d'aménager le temps de travail en répartissant leurs équipes entre semaines et week-end. En Australie, il existe des équipes de « week-end », les élevages pourraient s'en inspirer.

Aussi, la nouvelle génération n'a pas le même rapport au travail que la précédente⁶⁶. Les jeunes recherchent une cohérence entre le travail et la vie en termes de sens et de valeurs, ce qui les amène, relativement souvent, à préférer l'insécurité dans un emploi qui a du sens plutôt que la stabilité dans un travail qui n'en a pas. Cela déstabilise les employeurs qui évoquent leur motivation aléatoire et leur manque de disponibilité (horaires à respecter)⁶⁷.

La qualité des relations sociales au travail est une dimension importante. Dans certaines entreprises, le management, attentif à cette dimension sociale du travail, entretient la motivation des jeunes salariés à travers l'homogénéité des groupes d'âge et l'ambiance de travail. Cette dernière est supposée « compenser » la fragilité des statuts et la faiblesse des salaires proposés aux jeunes travailleurs.

L'apprentissage, voie de formation actuellement mis en avant en France comme intéressant pour l'insertion professionnelle, semble à promouvoir et développer : il correspond aussi, au sein de la filière équine, d'une part à la demande des employeurs (cf. partie 3, III) mais aussi au besoin d'intégration des apprenants dans le monde du travail.

62 Entretiens équi-ressources, réalisés auprès d'employeurs du secteur de l'élevage, mars 2017 ; Journée REFERENCE, élevages de chevaux de sport quels atouts chez nos voisins européens ?, mars 2017.

63 Économie collaborative, Les fiches pratiques de la concurrence et de la consommation (FPCC), DGCCRF

64 <http://polehippiquestlo.fr>

65 La transmission en 2025 sous l'angle de quatre scénarios prospectifs, Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux, Chambre d'agriculture Normandie, juin 2016.

66 Les générations entretiennent-elles un rapport différent au travail ?, Dominique Méda et Patricia Vendramin, <https://sociologies.revues.org/3349>.

67 Entretiens équi-ressources, réalisés auprès d'employeurs du secteur de l'élevage, mars 2017.

4. Une féminisation de l'emploi

La féminisation de l'emploi équin est une tendance observée en France. En 2015, plus de la moitié des salariés sont des femmes (56,3%). La Normandie suit cette tendance, en passant de 45 % à 48,4 % de femmes salariées entre 2010 et 2015 (Cf. partie 1, IV, 4).

Cette féminisation se ressent également au niveau des formations de la filière équine : en Normandie, plus de 60 % des apprenants sont des femmes en 2014/2015 (Cf. partie 2, I, 5).

Enfin, l'analyse de l'adéquation entre offre et demande (Cf. partie 3) a mis en évidence des difficultés de recrutement liées à cette féminisation.

Des pistes d'actions sont donc nécessaires pour favoriser l'emploi des femmes, notamment dans les secteurs encore très masculinisés (Courses et Élevage).

En équin, les attentes et les besoins des femmes (comme des hommes) sont de plus en plus semblables à ceux des autres professions : gardes d'enfants, prise en charge de personnes dépendantes, départs en vacances... Développer des structures d'accueil de la petite enfance, des micro-crèches, structures dont le milieu rural est moins bien doté que le milieu urbain, peut s'avérer nécessaire⁶⁸.

Dans le secteur des Courses et de l'Élevage, la mécanisation, qui rend le travail moins physique, est un levier pour faciliter l'emploi de femmes. Certains employeurs⁶⁹ évoquent leur motivation et leur sensibilité avec les chevaux comme des points positifs. Cependant, reconnaître aux femmes des qualités « naturelles » n'assoit-il pas également les inégalités sur le marché de l'emploi ?

En galop, des mesures incitatives ont été mises en place au niveau national pour compenser le manque de force physique des femmes et accentuer leur présence dans les courses de plat et d'obstacle :

- un circuit réservé aux femmes jockey a été créé en 2006 par France Galop et en 2016, le premier quinté en plat réservé aux femmes voit le jour.
- à compter du 1er mars 2017, France Galop accorde une décharge de 2 kg aux femmes jockeys. Une mesure qui s'applique à la fois en plat et en obstacle et qui devrait permettre aux femmes d'être plus présentes dans les courses où elles sont opposées à leurs homologues masculins⁷⁰.

En Élevage, certains employeurs ont adapté le travail pour qu'ils soit moins contraignant pour les femmes : bottes de paille moins lourdes... Mais en cas d'équipe mixte (plutôt dans les gros élevages), les hommes sont privilégiés pour l'entretien des installations et les déboussages de chevaux. Tous les employeurs ont souligné la nécessité pour les femmes d'effectuer plus d'efforts pour la réalisation d'une même tâche qu'un homme. A long terme, cela pourrait impacter plus rapidement leur santé et leur durée en emploi.

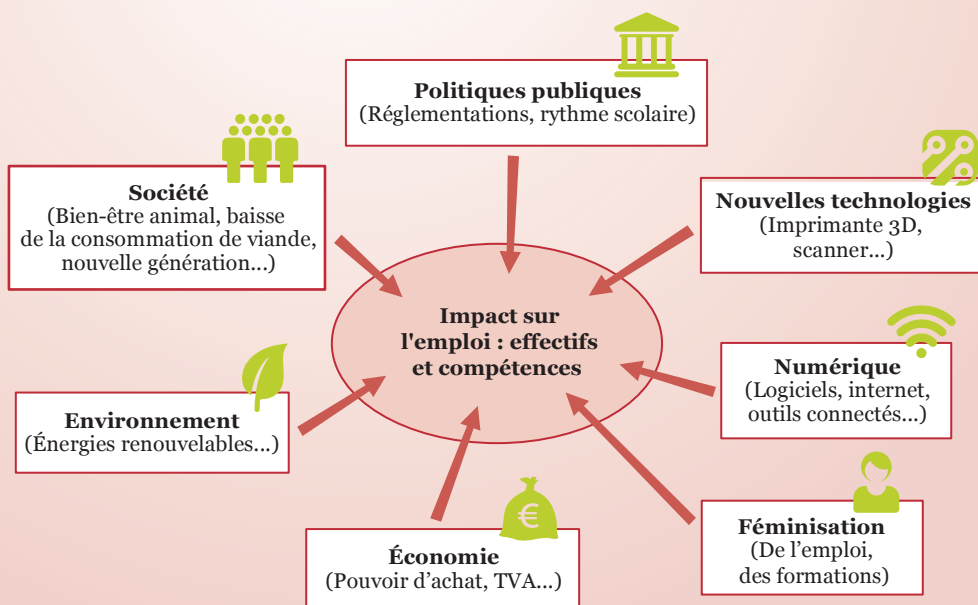
68 Les femmes dans le monde agricole, Centre d'études et de prospective, Analyse n°38, mars 2012.

69 Entretiens AFASEC/équi-ressources réalisés auprès de professionnels de la filière Courses, 2014, et entretiens équi-ressources réalisés auprès d'employeurs de l'Élevage, 2017.

70 Officiel : une décharge de 2 kilos pour les femmes jockeys à partir du 1^{er} mars, Équidia, février 2017

À retenir :

- La féminisation de l'emploi : adaptation nécessaire des façons de travailler et anticiper les risques de la pénibilité du travail à moyen terme.
- La nouvelle génération : relation au travail différente, plus de CDD, volonté d'avoir plus de liberté qui nécessite une adaptation des employeurs issus d'autres générations. L'apprentissage pourrait être une solution pour favoriser l'emploi.
- La mécanisation est déjà présente dans de nombreux élevages, les nouveaux outils numériques devraient continuer à se développer et devraient avoir un impact sur le volume d'emploi et sur les compétences des travailleurs.





Conclusion

La filière équine tient une place considérable dans le marché de l'emploi en Normandie : elle génère un quart (13 300) des emplois agricoles. Comparé à l'échelle nationale et de par la place prépondérante occupée par les activités d'élevage et d'entraînement de trotteurs, la Normandie se démarque des autres régions par sa polyvalence.

Les départements du Calvados et de l'Orne sont les plus pourvoyeurs d'emploi. Les métiers en demande sont le palefrenier-soigneur/garçon de cours, l'enseignant d'équitation et le lad driver/lad jockey (Trot) et cavalier d'entraînement (Galop). Les offres d'emploi d'assistant d'élevage sont également majoritairement normandes.

Comme à l'échelle nationale, le recours à la main d'œuvre salariée agricole en équin se fait plus rare : le nombre de salariés équins normands diminue entre 2012 et 2015 (-3%) alors que le nombre d'exploitations augmente. Les conditions d'emploi sont de plus en plus précaires : en 2015, si les CDD restent privilégiés comparé aux CDI, même si cela est moins marqué qu'au niveau national (51% en Normandie vs 54% en France), les employeurs normands y ont surtout de plus en plus recours depuis 2012 (+7%). Aussi, la Normandie, comme les autres régions, fait face à une féminisation marquée des salariés de la filière équine. Or, les secteurs de l'Élevage et du Trot restent encore très masculins, les femmes ont plus de difficultés à trouver un emploi dans la région.

En termes de formation, la Normandie concentre 10% des effectifs nationaux qui se forment aux métiers du cheval. En lien avec le marché du travail dont les emplois requièrent pour 80% d'entre eux des qualifications de niveau V ou IV, la carte des formations équines en Normandie semble équilibrée ; la Manche et l'Orne étant les départements les plus actifs. Fait marquant : comme à l'échelle nationale, les effectifs en formations agricoles équines (dont le Bac Pro CGEH et le CAPa Palefrenier-soigneur) diminuent : cette baisse concerne essentiellement l'apprentissage (-23% d'apprentis entre 2012 et 2014), voie privilégiée de formation dans la région, comparé à la voie initiale scolaire et à la formation continue.

Malgré tout, l'attractivité de la filière persiste et les candidats ne manquent pas. Quelques tensions qualitatives sont néanmoins ressenties pour les emplois de cavalier d'entraînement (Galop), assistant d'élevage, cavalier-soigneur (Sport) et groom (Sport). Globalement, les employeurs reprochent de façon récurrente le manque d'expérience des candidats. La spécificité du cheval, être vivant au cœur d'un dispositif de formation, et la relation affective qu'établissent avec lui de nombreux jeunes, confèrent à ces formations une dimension spécifique. Elles sont souvent intégrées par « passion », sans que l'élève ne mesure véritablement les implications professionnelles de son choix. Aussi, le nouveau rapport au travail des générations arrivant sur le marché de l'emploi déstabilise les employeurs, qui évoquent leur motivation aléatoire et leur manque de disponibilité.

Améliorer la qualité des formations, relancer l'apprentissage, perfectionner l'orientation des publics, accompagner les embauches, travailler les parcours d'emploi et la gestion des ressources humaines dans la filière équine sont des besoins certains étant donné le turnover élevé (25% en 2014) qui démultiplie ces difficultés de recrutement.

Ces actions sont d'autant plus indispensables que les innovations récentes en matière de technologies, de santé et d'environnement pourraient impacter rapidement les compétences utiles aux travailleurs.

Glossaire

- AAE** : Animateur assistant d'équitation
- AFASEC** : Association de formation et d'action sociale des écuries de courses
- ATE** : Accompagnateur de tourisme équestre
- Bac pro CGEA EVC** : Baccalauréat professionnel conduite et gestion de l'exploitation agricole, élevage et valorisation du cheval
- Bac pro CGEH** : Baccalauréat professionnel conduite et gestion de l'entreprise hippique
- BEPA** : Brevet d'études professionnelles agricoles
- BIT** : Bureau international du travail
- BPJEPS** : Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport
- BPREH** : Brevet professionnel responsable d'entreprise hippique
- BTM** : Brevet technique des métiers
- BTSA** : Brevet de technicien supérieur agricole
- CAPA** : Certificat d'aptitude professionnelle agricole
- CAPA LCE** : Certificat d'aptitude professionnelle agricole lad cavalier d'entraînement
- CAPA SE** : Certificat d'aptitude professionnelle agricole soigneur d'équidés
- CCMSA** : Caisse centrale mutualité sociale agricole
- CCN** : Conseil des chevaux Normandie
- CDD** : Contrat à durée déterminée
- CDI** : Contrat à durée indéterminée
- CPNE-EE** : Commission paritaire nationale de l'emploi des entreprises équestres
- CQP ASA** : Certificat de qualification professionnelle animateur soigneur assistant
- CQP EAE** : Certificat de qualification professionnelle enseignant animateur d'équitation
- CQP ORE** : Certificat de qualification professionnelle organisateur de randonnées équestres
- CS** : Certificat de spécialisation
- CS UCA** : Certificat de spécialisation utilisateur de chevaux attelés
- DEJEPS** : Diplôme d'état de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport
- DESJEPS** : Diplôme d'état supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport
- DU** : Diplôme universitaire
- DRAAF** : Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
- DRJSCS** : Direction régionale de la jeunesse des sports et de la cohésion sociale
- EOA** : École d'ostéopathie animale
- ESCE** : École supérieure du cheval et de l'équitation
- FFE** : Fédération française d'équitation
- IAE** : Institut d'Administration des entreprises
- IFCE** : Institut français du cheval et de l'équitation
- IFOA** : Institut de formation d'ostéopathe animalier
- INSEE** : Institut national de la statistique et des études économiques
- MESB** : Mastère science et management de la filière équine
- MSA** : Mutualité sociale agricole
- NAF** : Nomenclature d'activité française
- NIAO** : Institut supérieur de formation à l'ostéopathie animale
- OER** : Observatoire économique régional
- OESC** : Observatoire économique et social du cheval
- OMEFFE** : Observatoire métiers, emploi et formations de la filière équine
- PAC** : Politique agricole commune
- ROME** : Répertoire opérationnel des métiers et des emplois
- RNCP** : Répertoire national des certifications professionnelles
- SFOAE** : Syndicat des formations en ostéopathie animale exclusive
- SIRE** : Système d'information relatif aux équidés
- TVA** : Taxe sur la valeur ajoutée
- UC** : Unité capitalisable
- VAE** : Validation des acquis de l'expérience

Annexes

Annexe 1 : Nomenclature des niveaux de formation en France

Niveaux de formation	Description
Niveau VI	<ul style="list-style-type: none"> Sortie en cours de 1er cycle de l'enseignement secondaire (de la 6^e à la 3^e), Abandon en cours de CAP ou BEP avant l'année terminale.
Niveau V (CAPA ou équivalent)	<ul style="list-style-type: none"> Sortie de 2nd cycle général et technologique avant l'année terminale. Ce niveau correspond à une qualification complète pour l'exercice d'une activité bien déterminée, avec la capacité d'utiliser les outils et les techniques qui s'y rapportent. Cette activité concerne principalement un travail d'exécution, qui peut être autonome dans la limite des techniques qui y sont rattachées (CAPA, CS, AAE, BAPAAT, CQP, ...)
Niveau IV (bac ou équivalent)	<ul style="list-style-type: none"> Niveau Bac ou équivalent Une qualification de niveau IV implique davantage de connaissances théoriques que le niveau précédent. L'activité exercée concerne principalement un travail technique qui peut être exécuté de façon autonome et comporter des responsabilités d'encadrement et de coordination. (Bac pro, CQP, ATE, MATE, BPJEPS, BTM, CS, Certificat d'aptitude, ...)
Niveau III (Bac +2)	<ul style="list-style-type: none"> Diplôme de niveau bac+2 La qualification de niveau III correspond à des connaissances et des capacités de niveau supérieur, sans toutefois comporter la maîtrise des fondements scientifiques des domaines concernés. Les capacités et connaissances requises permettent d'assurer de façon autonome des responsabilités de conception, d'encadrement et de gestion. (BTSA, DU, DEJEPS, Certificat d'aptitude, ...)
Niveau II (Bac +3)	<ul style="list-style-type: none"> Diplôme de niveau bac+3 ou 4 À ce niveau, l'exercice d'une activité professionnelle salariée ou indépendante implique la maîtrise des fondements scientifiques de la profession, conduisant généralement à l'autonomie dans l'exercice de cette activité. (Licence, licence pro, DESJEPS, ...)
Niveau I (Bac +5 et plus)	<ul style="list-style-type: none"> Diplôme de niveau égal et supérieur à bac+4 ou 5 En plus d'une connaissance affirmée des fondements scientifiques d'une activité professionnelle, ce niveau nécessite la maîtrise de processus de conception ou de recherche (MESB, Diplôme d'Études Spécialisées Vétérinaires, Ingénieur agronome, ...)

Source : OMEFFE, d'après Onisep

Annexe 2 : Les certifications de la filière équine proposées en Normandie en 2016 par organisme de tutelle

	Ministère de l'Agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	Ministère de la Ville, de la jeunesse et des sports	Ministère de l'Education nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
Niveau II Bac+3			Licences professionnelles : Management & gestion des organisations - parcours métiers du management & de la gestion dans la filière équine
Niveau III Bac+2	<p>Brevet de technicien supérieur agricole (BTSA) options: Productions animales (PA) Analyse et conduite de système d'exploitation (ACSE)</p> <p>Certificat d'aptitude aux fonctions de chef de centre d'insémination/ Licence de chef de centre d'insémination</p>	<p>Diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (DEJEPS) spécialité Perfectionnement sportif</p>	
Niveau IV Bac	<p>Bac professionnel Conduite et gestion de l'entreprise hippique (CGEH)</p> <p>Brevet professionnel Responsable d'entreprise hippique (BPREH) Responsable d'exploitation agricole (BPREA) (UC Élevage équin)</p> <p>Certificat de spécialisation (CS): Education et travail des jeunes équidés</p> <p>Certificat d'aptitude aux fonctions d'inséminateur/ licence d'insémination</p>	<p>Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (BPJEPS) spécialité Activités équestres</p>	
Niveau V CAP ou équivalent	<p>Certificat d'aptitude professionnelle agricole (CAPA) Lad-cavalier d'entraînement Palefrenier-soigneur Maréchal-ferrant</p> <p>Certificat de spécialisation (CS) Utilisateur de chevaux attelés</p>	<p>Brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien (BAPAAT) Loisir de pleine nature</p>	<p>Certificat d'aptitude professionnelle (CAP) Sellier-harnacheur</p>

(Suite)	Fédération française d'équitation (FFE)	Commission paritaire nationale de l'Emploi des entreprises équestres (CPNE-EE)	Ministère des Finances et des comptes publics	Autres
Niveau II Bac+3				
Niveau III Bac+2				
Niveau IV Bac	Titre Accompagnateur de tourisme équestre (ATE) Meneur-Accompagnateur de tourisme équestre (MATE)	Certificat de qualification professionnelle (CQP) Enseignant animateur d'équitation (EAE)	Brevet technique des métiers (BTM) Maréchal-ferrant	
Niveau V CAP ou équivalent	Titre Animateur assistant d'équitation (AAE)	Certificat de qualification professionnelle (CQP) Animateur soigneur assistant (ASA)		



Inventifce

www.ifce.fr

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



@ifce_officiel

L'Ifce, l'excellence en actions

ifce

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



Découvrez toutes les synthèses métier publiées par équi-ressources



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



équi-ressources

emplois, métiers, formations

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

Achévé d'imprimer sur les presses de

Imprimé en France – Dépôt légal

ISBN : 978-2-915250-64-0



UNE FORMATION UN EMPLOI

DÉVELOPPEZ VOS COMPÉTENCES POUR UN EMPLOI DURABLE

Vous êtes demandeur d'emploi ?

La Région et ses entreprises partenaires vous permettent de bénéficier d'une formation rémunérée et qualifiante pour préparer au mieux votre avenir professionnel..

Pour en savoir plus

www.normandie.fr/recruter-et-former

Le numéro vert de la formation professionnelle

N°Vert 0 800 05 00 00

APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE



RÉGION
NORMANDIE

www.normandie.fr

Présentation

Ce troisième rapport régional Normandie 2017 décrit les emplois liés à la filière équine et plus particulièrement les emplois salariés agricoles générés par les établissements équestres, les centres d'entraînement de chevaux de courses et les structures d'élevage. En plus de l'évolution des conditions d'emploi des travailleurs, les derniers éléments de conjoncture discernent les secteurs d'activité en croissance.

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

Enfin, l'adéquation emploi-formation « filière équine » du territoire est envisagée sous différents angles :

- l'insertion professionnelle des diplômés,
- les tensions de recrutement recueillies via la plateforme équi-ressources, de plus en plus représentative du marché du travail salarié, et ses 7 conseillers en territoire,
- les études « métier » et « secteur » réalisées depuis 2015 par l'Observatoire métiers, emploi, formations filière équine (OMEFFE) d'équi-ressources.

ISBN : 978-2-915250-64-0



9 782915 250640



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

