Fafsea

OCAPIAT
Opérateur de compétences pour la Coopération agricole, l'Agriculture, la Pêche, l'Industrie Agroalimentaire et les Territoires

kyu lab

Étude sur les besoins en formations de la branche des entreprises équestres

Rapport final

DÉCEMBRE 2020

EXPERTS ET PROFESSIONNELS INTERROGÉS PAR TÉLÉPHONE

8 entretiens téléphoniques réalisés avec des experts de la filière équine

Nom	Structure	Fonction
Nicolas Sanson	Cadre Noir	Responsable pédagogique
Céline Vial	INRA de Montpellier	Ingénieur d'étude
Elizabeth Hardy	Lycée de Saint Cyran du Jambot	Chef de l'établissement
Michel David	CPNE	Secrétaire général
Charlène Lourd	OMEFFE	Chargé d'études
Marion Leveau	IFCE-Haras nationaux	Responsable du réseau formation
Edith Cuvelier	CRE Hauts de France	Présidente
Julien Sermet	Académie professionnelle de l'équitation western	Directeur

11 entretiens téléphoniques réalisés avec des dirigeants de centres équestres et/ou des enseignants

Nom	Structure	Fonction
Aline Barrois	Ecuries du Pélin	Dirigeante
Quentin Salliot	Ecurie de propriétaires	Dirigeant-enseignant
Pierre-Marie Dubois	Ecuries du Bois	Dirigeant-coach
Philippe Racapé	Club des îles	Dirigeant-enseignant
Bérénice Vaillant	La rando Camarguaise	Dirigeante-enseignante
Paul Monniet	Puy du Fou	Cavalier-soigneur
Marie Thaliot	Ecuries du Pélin	Monitrice indépendante
Jean Sourisseau	Ecuries du Pélin	Instructeur indépendant
Marjorie Verbeke	Les 2 V	Dirigeant-enseignant
Phillippe Bellanger	Le centre équestre de Romilly-sur-Seine	Dirigeant-enseignant
Constance Vandamme	Les écuries de l'Orée du Bois	Dirigeant-enseignant

PROFESSIONNELS RENCONTRÉS AU SEIN DE LEURS ÉTABLISSEMENTS

11 entretiens réalisés au sein de 7 établissements : 6 dirigeants de centre, 3 Monitrices et 2 fonctions supports

Nom	Structure	Fonction
Marie-Pierre Lajoux Bachet	La Houssaye formation (78)	Enseignante
Christophe Boudeweel	Le Clos de Beauregard (27)	Dirigeant
Mathieu Le Flohic	Le Retour aux sources (27)	Responsable
Clément Doublier	Chartres Equitation (28)	Gérant-enseignant
Margaux Bournot	Chartres Equitation (28)	Enseignante
Franck Perret	Ride for Emotion (28)	Dirigeant-enseignant
Philippe Audige	Poney Club de Brimborion (92)	Dirigeant
Audrey Poupardin	Poney Club Monteclin (78)	Directrice de Centre
Anne Bondon	Poney Club de Brimborion (92)	Responsable administrative
Souzic Boulard	Poney Club de Brimborion (92)	Accueil clients
Lina Milliasson	Poney Club de Brimborion (92)	Enseignante

Etat des lieux de la branche des entreprises équestres : entreprises, salariés, facteurs d'évolution

Impact des évolutions du secteur sur les métiers des entreprises équestres : activités et compétences clés

Analyse des pratiques de gestion des compétences des entreprises équestres en réponse à ces changements

Analyse des besoins en formation et adéquation avec l'offre actuelle

Enjeux et pistes d'action

UN SECTEUR SOUS TENSION

Un double paradoxe à surmonter pour la branche

La branche des centres équestres semble faire face à un double paradoxe

Plus d'entreprises équestres… alors que le contexte économique et social est de plus en plus difficile

- Baisse constante du nombre de licenciés à la FFE
- Forte féminisation des cavaliers, qui semble exclure une partie du potentiel de cavaliers
- Baisse des dépenses liées aux loisirs dans un contexte global de concurrence croissante entre les différents types de loisirs (culture, sport, jeux vidéos…)
- Difficulté pour les centres équestres à valoriser leur travail auprès de clients qui ont eux-mêmes du mal à percevoir la valeur du travail dans ces structures
- Baisse des marges induite entre autres par la hausse de la TVA
- Baisse constante de la natalité

La hausse du nombre de structures crée un contexte concurrentiel fort sur un marché déjà morose et en régression.

Dans un tel contexte, la fragilisation économique des structures et la baisse continue du nombre de salariés semblent inexorables.

En parallèle, le nombre de formés, même s'il est en baisse, reste théoriquement largement suffisant pour parer aux besoins des entreprises, qui connaissent pourtant des difficultés de recrutement

Les « prérequis » semblent possédés par les candidats (BPJEPS, Galops, permis…) Les employeurs font plus état de difficultés à mobiliser et fidéliser leurs salariés que de problèmes de compétences à proprement parler.

Bien que les formations initiales fassent toujours le plein, et que leur nombre augmente, et forment globalement bien leurs étudiants aux prérequis, les centres équestres connaissent des difficultés de recrutement.

Un autre paradoxe apparait donc : **le secteur forme beaucoup et bien sur le cœur de métier, mais les diplômés semblent ne pas rester dans la branche.**

Le **décalage entre les attentes des formés et la réalité du métier (tr**avail le soir et le week-end, peu de pratique de l'équitation, travail physique…) semble le cœur du sujet.

Un **second décalage apparait entre les besoins des entreprises et les contenus et format des formations initiales**, qui restent très académiques et monolithiques. Elles ne parviennent pas à répondre aux besoins de polyvalence et de flexibilité voire créativité pédagogique exprimés par les entreprises équestres, qui doivent s'adapter aux besoins des clients.

Une vraie question à se poser sur le volume de formés et le format et le contenu des formations : forme-t-on les bonnes personnes ? Tous les formés vont-ils trouver un emploi ? Comment faire mieux appréhender la réalité du métier ?

Quelles nouvelles compétences intégrer dans la formation pour répondre à l'évolution des attentes clients ?

Etat des lieux du secteur des entreprises équestres

Des entreprises fragiles, confrontées à un contexte difficile

Un enjeu apparent d'attractivité/fidélisation des salariés

Un marché de l'emploi essentiellement structuré autour de 2 grands métiers : enseignant et palefrenier-soigneur

Des évolutions socio-démographiques qui impactent les activités et l'organisation des clubs

LES ENTREPRISES ÉQUESTRES

Une atomisation du secteur des centres équestres : plus de centres équestres pour moins de salariés

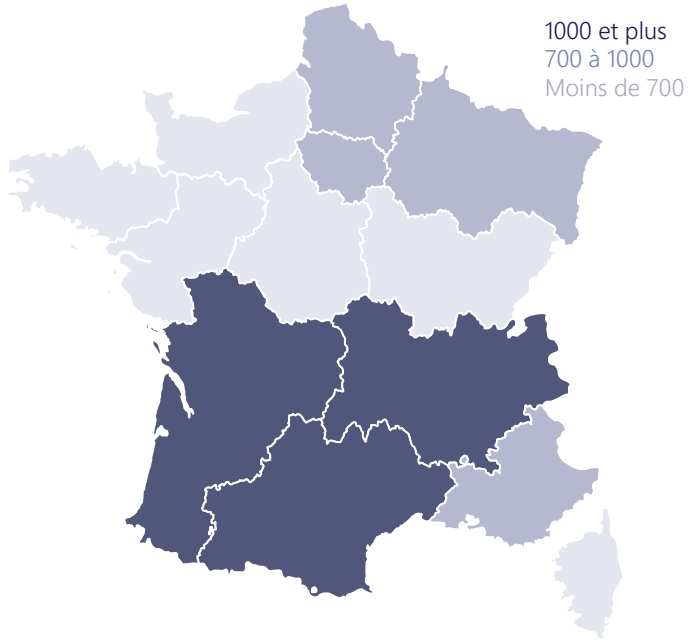
Les entreprises et associations équestres en 2018 *(source FFE et DGE)*

9 397 établissements équestres affiliés à la FFE :

- 5446 centres équestres, privés ou associatifs
- 3 951 organisateurs d'évènements

Répartition des entreprises équestres affiliées à la FFE par région en 2017

Source IFCE



Un nombre d'entreprises en augmentation, mais des effectifs salariés en baisse sur la période récente.

Les établissements équestres (organisateurs d'évènements ou centres équestres) représentent le plus gros employeur de la filière équine, avec plus de 60% des salariés. Cela reste vrai, malgré une baisse du nombre de salariés de la branche d'environ 7% depuis 2013.

Selon la FFE, en 2014, les clubs affiliés représentaient le premier employeur du monde sportif.

Le nombre d'entreprises équestres a augmenté de 25% entre 2013 et 2018 dans la branche. La FFE comptait 5446 centres équestres affiliés en 2018, ce qui représente une augmentation de 50% depuis 2002.

Des structures essentiellement privées

23% des centres équestres sont des associations (vs 35% en 2002). Cette baisse résulte probablement de la loi du 23 février 2005 qui permettait aux établissements équestres d'opter pour le statut d'entreprise agricole et de bénéficier ainsi d'un taux de TVA réduit.

Cette baisse du statut associatif concerne l'ensemble des structures agricoles dédiées aux activités de sport et loisirs autour du cheval dénombrées par la FFE (-34% entre 2002 et 2018 selon la FFE)

Une répartition inégale sur le territoire

Les principaux groupements équestres affiliés à la FFE se trouvent dans des zones relativement urbanisées, et 3 régions dominent le territoire concernant le nombre de structures équestres en représentant plus de 3000 structures.

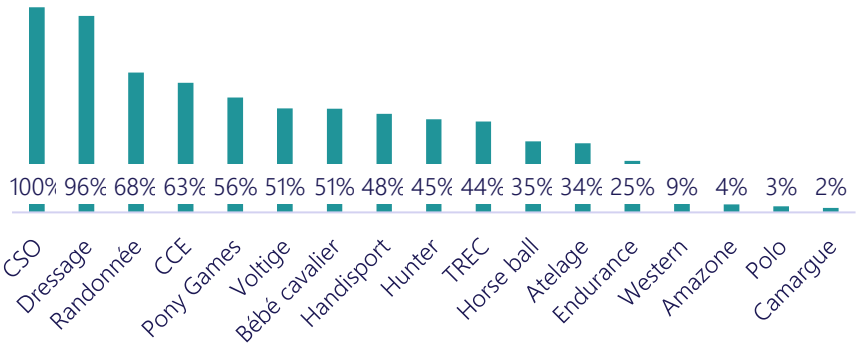
Une augmentation du nombre de structures équestres, de plus en plus petites

LES ENTREPRISES ÉQUESTRES

Un panel d'activités de plus en plus large, pour répondre aux attentes des clients

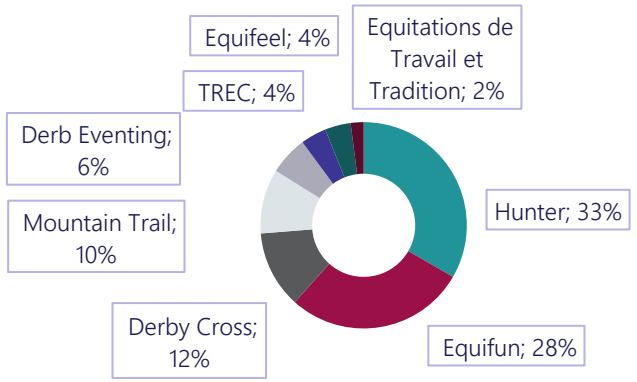
Part des centres équestres affiliés proposant les activités citées

Source FFE 2020



Exemple des disciplines hors disciplines olympiques faisant l'objet d'un concours la semaine du 6 au 12 février 2020 (épreuves individuelles)

Source FFE 2020 – nombre d'engagés



Une grande variété de disciplines et activités équestres, qui se diversifie

Sur les 5446 centres équestres proposant la pratique de l'équitation en 2018 selon la FFE, du niveau débutant à la compétition, 75% ont un manège.

Les disciplines proposées par les clubs pour l'équitation recouvrent en majorité les 3 disciplines olympiques, les plus classiques, mais aussi d'autres formes de pratiques plus nouvelles, qui se généralisent comme le hunter, le western, ou le TREC.

Les clubs peuvent également compléter leur activité équitation par diverses activités liées au dressage et au travail des chevaux pour le compte de tiers, ou l'enseignement de ces disciplines. On note l'apparition de disciplines proches de l'éthologie et de la compréhension du cheval comme l'equifeel.

La FFE présente sur son site internet pas moins de 29 disciplines différentes, souvent créées ou proposées pour répondre aux nouvelles attentes des clients orientées vers le renouvellement et la diversité.

Des activités de tourisme et pension

Les activités de pension ou d'écurie sont également répandues, parfois complétées d'une activité d'hébergement pour certains centres de vacances possédant des chevaux. **Selon la FFE 57% des clubs affiliés proposent au moins une place de pension pour chevaux, et 43% pour les poneys.**

Certaines structures rencontrées lors des entretiens proposent uniquement ces activités de pension ou écurie, et n'intègrent pas la pratique de l'équitation, ou offrent simplement les infrastructures nécessaires à sa pratiques

Le tourisme équestre concernerait près d'un million de pratiquants selon la FFE, et 357 centres sont labellisés pour le tourisme équestre. La randonnée à cheval arrive d'ailleurs dans le top 3 des activités proposées par les centres équestres affiliés.

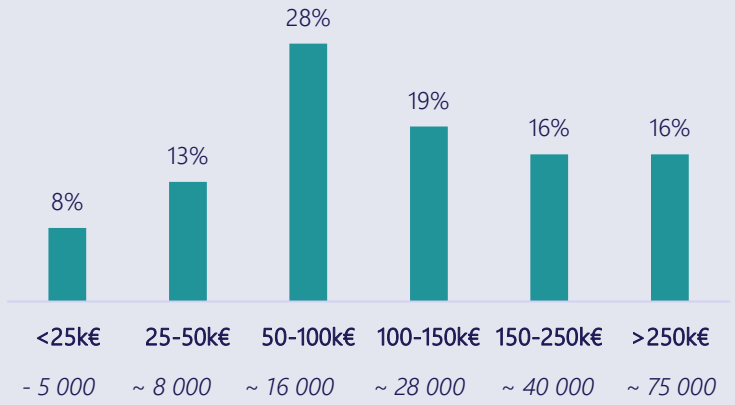
Une nécessité de multiplier les activités pour gagner en attractivité et répondre à la demande des clients

LES ENTREPRISES ÉQUESTRES

Des entreprises économiquement fragiles

Répartition des centres équestres par tranche de CA

(échantillon de 241) - Source IFCE ECUS 2019 – données Equicer 2017



Des entreprises à la rentabilité hétérogène, mais globalement faible

Selon les estimations de l'IFCE, les entreprises équestres de sport, loisirs et travail ont produit en 2018 environ 1066 M€ de CA/produits, dont 878 M€ issus de l'enseignement de l'équitation et des revenus de la pension de chevaux. **Plus de 80% des revenus des entreprises équines de sport et loisirs sont donc générés par les centres équestres.**

Les résultats économiques sont très hétérogènes entre les centres équestres. A titre d'exemple, après étude des données économiques 2017 d'un échantillon de 241 centres équestres, l'IFCE évalue le CA moyen à environ 136 000€ en 2018, pour un EBE de 28 000€.

Presque la moitié des centres équestres (47%) dégage un CA entre 50 000 et 150 000 euros *(source : IFCE 2019)* mais **près d'un centre sur 5 seulement dégage suffisamment de produit pour rentrer au moins dans ses frais**. Les centres dégageant le niveau de produit le plus élevé (+ de 250k€) sont également les plus rentables alors que les plus petits ne couvrent même pas leurs frais.

Des entreprises peu soutenues

La hausse de la TVA appliquée aux activités équines a généré la création d'un fond de solidarité du secteur des courses vers le secteur des centres équestres, mais celui-ci n'existe plus depuis 2017.

Le fonds EPERON a été remplacé en 2018 par un fonds d'appel à projets à destination des structures associatives ou publiques. Celui-ci disposait de 9,6 millions d'euros et a financé 73 projets nationaux ou régionaux, dont une majorité de projets d'actions de stratégie collective.

L'état soutient le secteur sport et loisir de la filière, qui a reçu près d'un million d'euros pour la valorisation des jeunes chevaux de sport et le soutien aux compétitions en 2018.

En revanche, les centres équestres privés ne bénéficient pas d'un soutien organisé.

Des entreprises fragiles et souvent isolées ou peu accompagnées, dont la rentabilité reste faible

LES ENTREPRISES ÉQUESTRES

Un contexte économique difficile pour les centres équestres

Un contexte peu favorable

La réforme des rythmes scolaires de 2013, supprimant la semaine de 4 jours, et donc rétablissant les cours du samedi ou du mercredi matin s'est ajoutée à la baisse du pouvoir d'achat des ménages depuis la crise économique de 2008.

- 9 % de licenciés d'équitation en 5 ans
(source FFE)

- 5 % de partants en compétition entre 2017 et 2018
(source FFE)

21 045 € EBE médian en 2017
(source IFCE – échantillon de 241)

- 1200 emplois dans les centres équestres entre 2012 et 2016
(source IFCE)

Une baisse du nombre de licences, qui touche également la compétition

Après une période faste de plus de 10 ans (2001 à 2012), où le nombre de licenciés augmentait de 4 à 8% par an, la pratique de l'équitation en club semble diminuer. **Le nombre de cavaliers licenciés est en baisse depuis 2012 (**plus de 60 000 licenciés en moins entre 2012 et 2017)

Cette baisse se concentre sur les licences « poney », les licences tourisme et cheval diminuant également, mais de manière moins marquée.

De la même manière, le nombre de partants en compétition décroît après avoir augmenté jusqu'en 2017. 2018 montre **une baisse des inscrits aux concours de 5%** quelle que soit la discipline. L'attelage paie le prix le plus élevé (-14%).

La baisse globale du nombre de licenciés peut sans doute expliquer en partie la baisse des inscriptions en compétition.

Une hausse de la TVA qui a rogné des marges déjà faibles

En 2013, la fin du taux de TVA réduit sur le commerce des chevaux non destinés à la boucherie, et les prestations de service qui leur sont liées a directement touché le secteur des courses, et celui du sport et des loisirs.

Les prix d'achat et de pension des chevaux s'en sont ressentis pour les propriétaires, qu'ils soient particuliers ou clubs. Le prix de la pratique de l'équitation a pu également augmenter pour les cavaliers, même si tous les centres équestres n'ont pas répercuté la hausse de la TVA sur le prix de leurs prestations, certains ayant préféré la prendre sur leur marge pour ne pas perdre de clients.

Si l'on ne peut définir précisément et avec certitude l'impact de cette hausse de la TVA sur l'économie des centres équestres, elle est **concomitante à une fragilisation de la situation des établissements équestres.**

La baisse continue du nombre de licenciés, la suppression de la semaine de 4 jours d'école et la baisse des marges liées au changement de taux de TV ajoute encore aux difficultés des centres équestres

LES ENTREPRISES ÉQUESTRES

Des entreprises confrontées à des difficultés de recrutement

Compétences demandées vs possédées

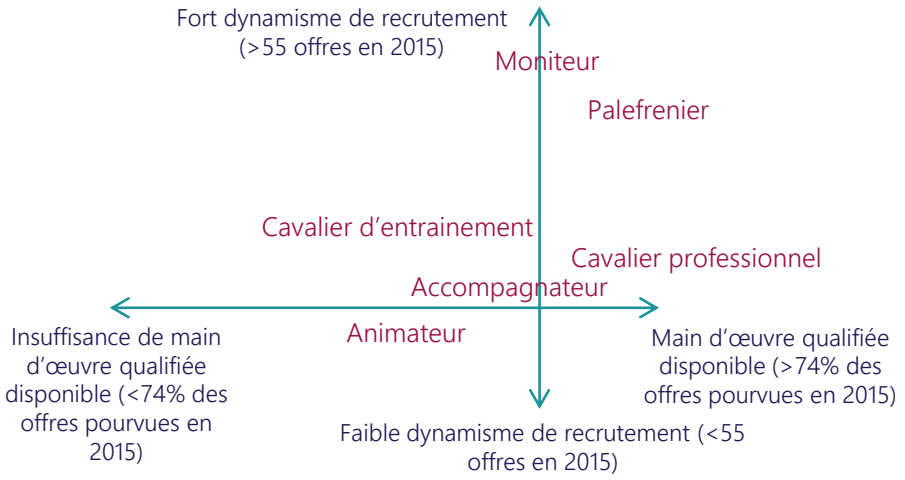
Ifce-équi-ressources, 2016 sur données 2015

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

E = % d'employeurs demandant cette compétence
C= % de candidats possédant cette compétence

Dynamisme de l'emploi des métiers des centres équestres

Ifce-équi-ressources, 2016 sur données 2015



Un volume de candidats suffisant en théorie pour les offres d'emplois

Beaucoup de centres équestres ont mentionné au cours des entretiens rencontrer des difficultés de recrutement, notamment pour l'enseignement de l'équitation à faible niveau.

Pour autant, l'analyse des offres d'emploi postées sur Equiressources en 2015 démontre que les candidatures sont plus nombreuses que les offres et plus de 7 offres d'emplois sur 10 aboutissent à un recrutement dans les 6 semaines (source : équi-ressources, 2016).

On distingue néanmoins des exceptions : deux tiers des offres pour des postes de maréchal-ferrant ont reçu moins de 5 candidatures.

De même certaines offres demandant des compétences de monitorat spécifiques (enseignement de l'équitation western par exemple) ou situées dans des départements éloignés des centres de formation peuvent faire l'objet d'un faible nombre de candidatures.

Le volume de candidats ne semble donc pas l'origine de la perception des difficultés de recrutement.

Un problème d'adéquation des compétences et d'attractivité des offres plus de que de volume

Les candidats aux postes de moniteur disposent certes pour la plupart du galop 7. Pour autant, de l'aveu des professionnels du secteur, le niveau d'équitation semble insuffisant et même en baisse.

D'autres difficultés ont pu être mises en avant à l'occasion d'enquêtes. Lors d'une enquête en 2014 pour équi-ressources, les employeurs de cavaliers professionnels de sport témoignent ainsi par exemple d'un niveau d'équitation insuffisant des candidats, d'un manque de compétences en travail de jeunes chevaux, en marketing-communication et relation client. Le permis BE semble également poser problème.

Du côté des salariés, les conditions de travail difficiles et les faibles salaires ressortent comme un frein à l'exercice de leur métier.

Un volume et un niveau de compétences des formés qui n'expliquent pas les tensions au recrutement ressenties par les centres équestres

Etat des lieux de la branche des entreprises équestres

Des entreprises fragiles, confrontées à un contexte difficile

Un enjeu apparent d' attractivité/fidélisation des salariés

Un marché de l'emploi essentiellement structuré autour de 2 grands métiers : enseignant et palefrenier-soigneur

Des évolutions socio-démographiques qui impactent les activités et l'organisation des clubs

LES SALARIÉS - PROFIL

Une pyramide des âges qui semble montrer de nombreux départs

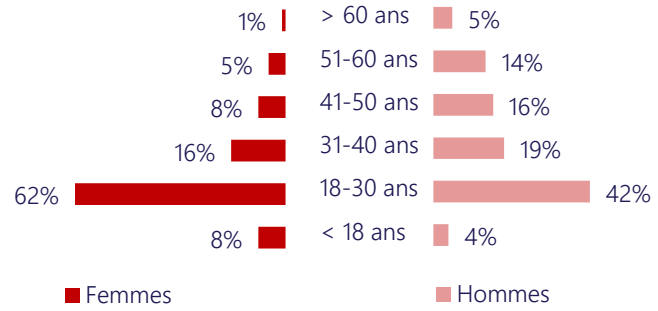
25 076 salariés agricoles dans la filière équine en 2017

dont

16 458 salariés dans les établissements équestres

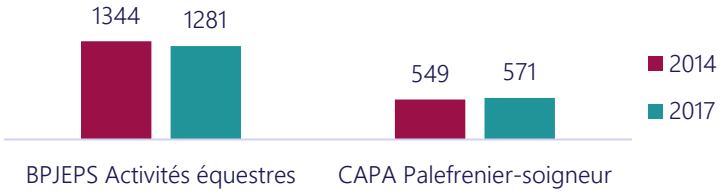
Répartition des salariés des établissements équestres par âge en 2017

Ifce- OESC d'après CCMSA



Nombre de diplômés par type de diplôme

Ifce- OESC d'après CCMSA



Les salariés de la filière équine travaillent majoritairement dans les établissements équestres

Les établissements équestres représentent le plus gros employeur de la filière équine, avec près de deux tiers des salariés en 2017.

Cela reste vrai, malgré **une baisse du nombre de salariés de la branche d'environ 7% depuis 2013.**

Des effectifs salariés plutôt bien répartis sur le territoire.

La répartition géographique des salariés est inégale sur le territoire national, mais reste relativement homogène.

L'Île-de-France, la Nouvelle-Aquitaine, la Normandie et Auvergne-Rhône-Alpes concentrent 47% des salariés en 2017. La région parisienne est la plus dense (13% des salariés), mais reste sous-représentée au regard de la population de ce territoire. Cette situation peut peut-être s'expliquer par la présence d'un grand nombre d'hippodromes d'envergure nationale.

Un secteur où l'on ne reste pas ?

Les salariés agricoles travaillant dans les établissements équestres sont majoritairement des femmes : ces dernières représentent 63 % du total des salariés de la filière pour l'année 2017.

La population salariée agricole est dans le même temps assez jeune : 55 % des salariés ont entre 18 et 30 ans. Ce chiffre est plus élevé chez les femmes (62%) que chez les hommes (42%).

La faible proportion de plus de 40 ans dans les centres équestres, alors qu'environ 1500 personnes sortent diplômés des principaux métiers chaque année semble dénoter un problème de fidélisation et non un problème d'attractivité des métiers.

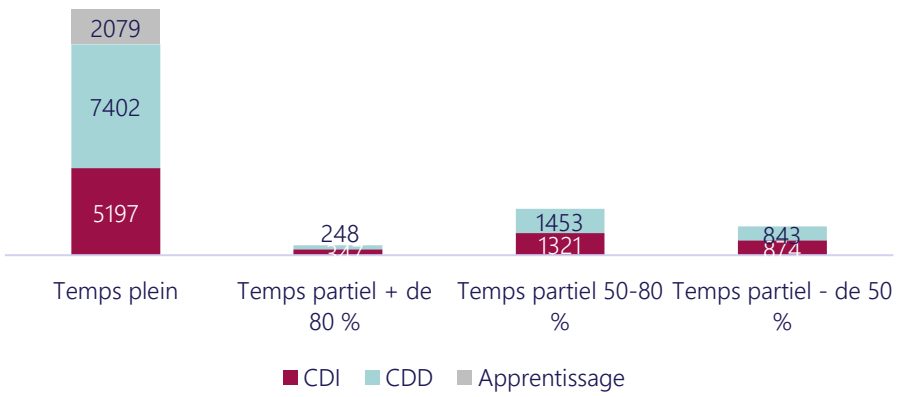
Une moyenne d'âge très basse, qui semble témoigner d'une difficulté pour le secteur à fidéliser ses salariés sur le long terme.

LES SALARIÉS AGRICOLES - PROFIL

Des conditions de travail beaucoup basées sur le contrat à durée déterminée

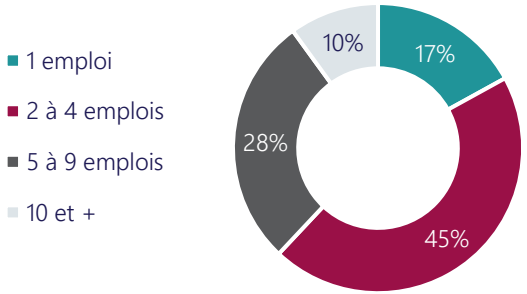
Répartition des contrats par quantité selon le type de contrat en 2017

Ifce- OESC d'après CCMSA



Répartition des centres équestres franciliens selon la taille en nombre d'emplois en 2014-2015

Enquête Creif – IRDS 2014-2015



Des salariés principalement agricoles

Les établissements équestres comptent à la fois des salariés agricoles et des salariés non-agricoles. Les salariés agricoles sont très majoritaires : 89 % des salariés, ce qui représente 16 458 salariés en 2017 et 17 256 salariés en 2015 (IFCE-OESC d'après CCMSA). Réciproquement, 11 % des salariés des établissements équestres ne sont pas agricoles, ce qui représente 2 188 salariés en 2015 (INSEE, données DADS).

Des salariés agricoles majoritairement en CDD et à temps plein

En 2017, 50 % des contrats des établissements équestres sont des CDD (hors apprentissage), ce qui représente 9 946 contrats, et 39 % de CDI, soit 7 739 contrats. Les autres sont en apprentissage.

En outre, 74 % des contrats sont à temps plein. La part des CDD (hors apprentissage) à temps plein (74 %) est légèrement plus élevée que celle des CDI à temps plein (67 %).

Des salariés travaillant essentiellement dans des petites structures

A titre d'exemple, 62 % des centres équestres franciliens comptent moins de 5 salariés (Enquête Creif, IRDS 2014-2015).

Une part importante d'apprentis.

Les contrats d'apprentissage représentent 11% des contrats des entreprises équestres, soit 2 082 contrats d'apprentissage en 2017, ce qui constitue un ratio élevé par rapport à bon nombre de secteurs.

Cela vient certainement du fait que nombre de petites structure fragiles ne peuvent supporter financièrement que des apprentis. Les centres équestres représentent le plus gros employeur d'apprentis du secteur, puisque 64% des apprentis travaillent pour un établissement équestre.

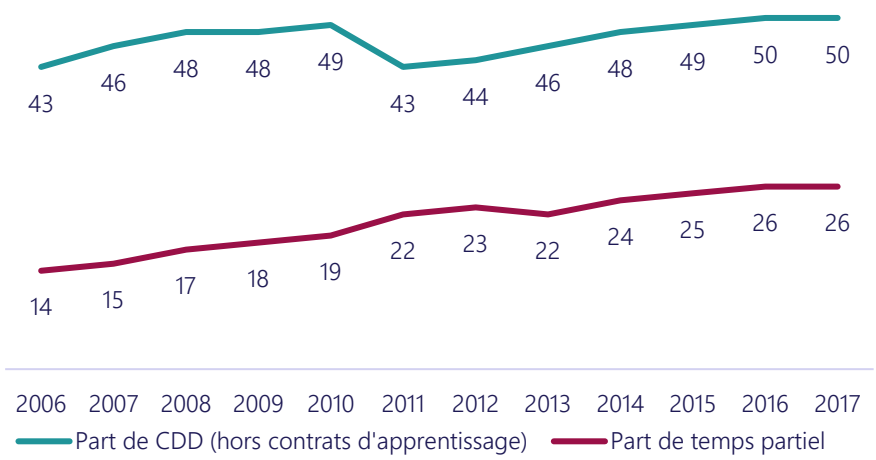
Une forme de précarité importante dans l'emploi, souvent à durée déterminée, et du temps partiel assez répandu

LES SALARIÉS - PROFIL

Une modification de la structure du salariat, nécessitant parfois une activité complémentaire

L'évolution de la part des CDD et du temps partiel dans les contrats des établissements équestres (%)

Source : IFCE-OESC d'après CCMSA



Le nombre d'actifs en emploi principal et en activité secondaire dans le secteur de l'équitation

OESC-Ecus 2019

	En emploi principal	En activité secondaire	Total
Equitation	27 792	10 875 (28%)	38 667
Dont dirigeants et autres non-salariés	10 736	5 141 (32%)	15 877
Dont salariés, apprentis et stagiaires	17 056	5 734 (25%)	22 790

Des conditions de travail en évolution pour les salariés

La baisse de l'activité salariée s'accompagne d'une forme de précarisation de certains métiers équestres, qui se traduit par un développement global des CDD et du temps partiel dans les établissements équestres. En 2017, 50 % des contrats des établissements équestres sont des CDD (hors contrats d'apprentissage), soit une hausse de 7 points entre 2011 et 2017. De plus, 26 % des contrats sont à temps partiel en 2017, soit une hausse de 4 points entre 2011 et 2016.

Cela est assez symptomatique d'un tissu d'entreprises plutôt fragiles et d'un niveau de rentabilité assez faible qui sont donc contraintes de variabiliser au maximum leurs coûts pour survivre.

La multi-activité, qui peut passer par du travail indépendant, apparaît donc de plus en plus comme une nécessité

Dans le domaine de l'« équitation », 5 700 salariés, apprentis ou stagiaires exercent une activité secondaire en lien avec l'utilisation des équidés. Soit 25 % du total des salariés, apprentis ou stagiaires de la branche équitation (source : OECS Ecus 2019). Cette proportion est en légère augmentation (+ 2 points) depuis 2012 bien que les données mobilisées ne soient pas tout à fait comparables (*source : IFCE-OESC, 2013).*

Ce cumul d'emplois concerne aussi les dirigeants des structures (et leurs aides familiaux) : ils sont plus de 5 100 à exercer une activité secondaire dans le domaine de l'équitation, soit près d'un tiers du total des dirigeants (source : OESC Ecus 2019).

Les entretiens réalisés ont montré que le cumul d'activité n'est pas rare, que pour les dirigeants de structures équestres comme les salariés. Certains exercent à la fois un emploi salarié en dehors des centres équestres (en semaine) et une activité de directeurs d'écurie ou de moniteurs indépendants (le soir et / ou le week-end), avec à la clé un revenu plus régulier et plus élevé.

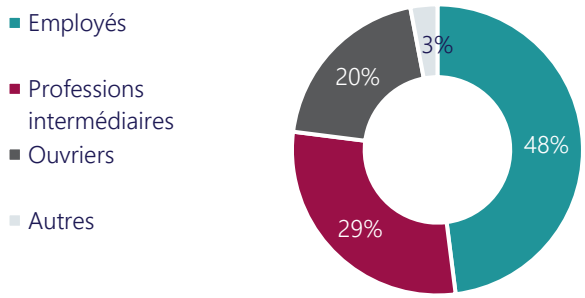
La précarisation de l'emploi se confirme, obligeant souvent à exercer une activité complémentaire

LES SALARIÉS - PROFIL

Les salariés non agricoles

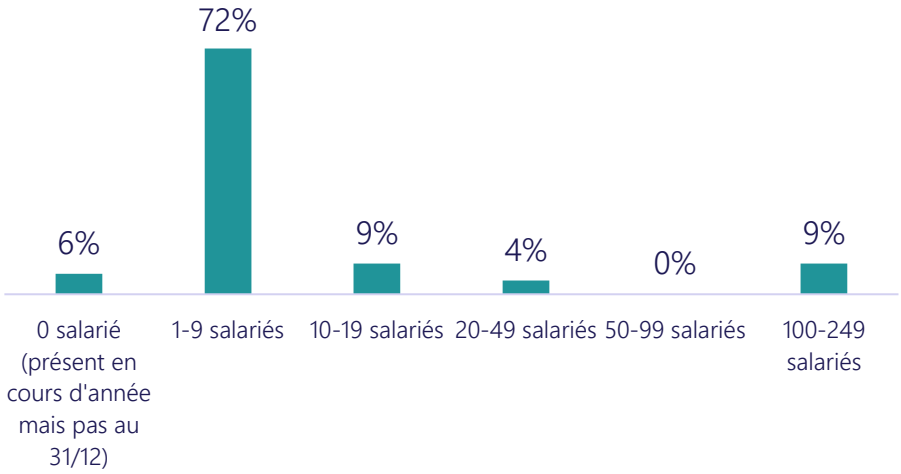
Répartition par catégorie-socio professionnelle en 2015

INSEE-données DADS



Répartition par taille d'entreprise en 2015

INSEE-données DADS



Des postes variés et répartis en trois grandes catégories socio-professionnelles

Les salariés non-agricoles peuvent occuper des postes très différents : jardinerie, administratif (secrétariat), ou encore en lien avec les arts et spectacles, etc.

Ils se caractérisent par la prédominance des CSP intermédiaires, notamment les employés, mais près d'1 sur 5 sont ouvriers. Les postes de cadres sont quasi inexistants.

Des postes occupés le plus souvent par des femmes et des jeunes

Les salariés non-agricoles travaillant dans les centres équestres sont majoritairement des femmes (plus de 64 %, soit 1 389 salariés).

Ils sont dans le même temps assez jeunes : un salarié sur deux a moins de 30 ans.

Des salariés non-agricoles majoritairement en CDI et à temps plein

Près de six salariés sur dix travaillent en CDI. Cela représente 1 280 salariés. Inversement, ils ne sont que 8 % à travailler en CDD, soit 175 salariés.

De même, près des trois quarts des salariés exercent à temps plein, soit 1 608 salariés.

Des salariés qui exercent essentiellement dans des petites structures

72 % des salariés travaillent dans des centres équestres de moins de 10 salariés.

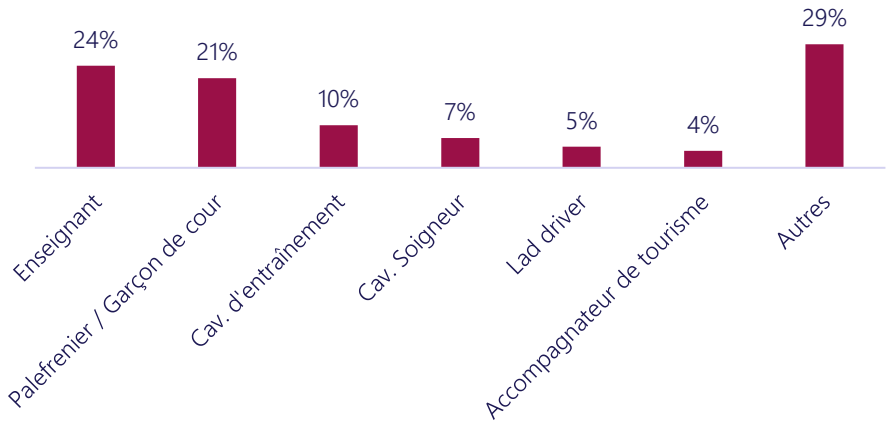
Des employés en majorité, bénéficiant de conditions de travail plus favorables que les salariés des entreprises agricoles

LES SALARIÉS – LES MÉTIERS

Une grande diversité de métiers, mais 2 métiers structurants

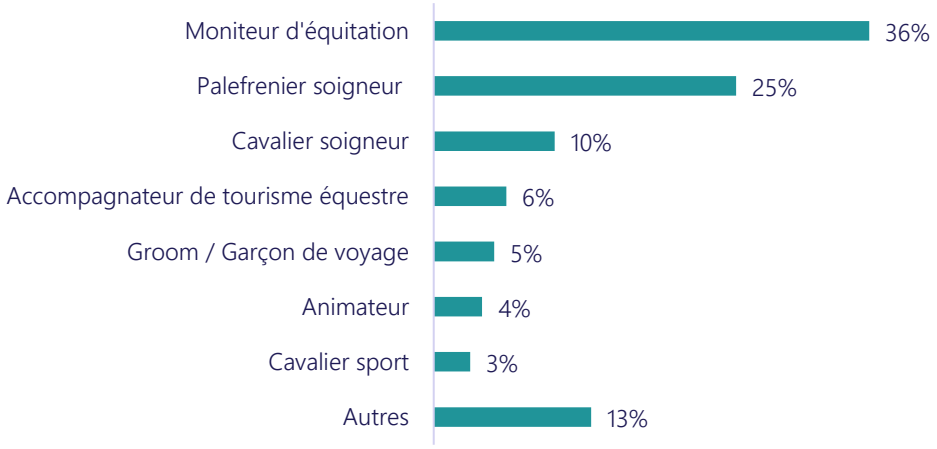
Répartition des offres d'emplois dans la filière équine (cumul 2013-2014-2015)

Ifce-équi-ressources, 2016



Répartition des offres d'emplois dans le secteur sport / loisirs en 2018

Ifce-équi-ressources



Un large panel de métiers disponibles dans la filière équine

La filière équine compte plus de 100 métiers répertoriés, qui peuvent parfois être cumulés par un individu.

Ces métiers sont exercés dans des écuries de course (trot ou galop), dans des centres d'élevages ou des centres équestres. Si certains métiers peuvent être relativement transverses à ces différentes structures (c'est le cas notamment des palefreniers-soigneurs), d'autres sont plus spécifiques aux centres équestres (c'est le cas des moniteurs d'équitation ou des directeurs de centres équestres).

Lorsqu'on cumule les offres publiées sur équi-ressources en 2013, 2014 et 2015, on observe **que 6 métiers totalisent à eux seuls plus de 70 % des offres d'emplois pour la filière équine**. Parmi ceux-ci, les métiers de palefrenier-garçon de cour et d'enseignant représentent 45 % des offres d'emplois.

Des métiers liés à la santé des animaux (kinésithérapeutes ou dentistes équins) peuvent s'ajouter en fonction des activités de l'établissement, de sa taille et de ses besoins.

Les salariés du secteur sport et loisirs occupent le plus souvent des postes d'enseignants d'équitation et de palefreniers-soigneurs

En 2018, les postes de moniteurs d'équitation et de palefreniers soigneurs concentrent 61 % des offres d'emplois dans le secteur du sport et des loisirs (source : OESC Ecus, 2019).

Cette proportion est en augmentation depuis 2016 (+4 points).

2 métiers sont nettement majoritaires dans la filière équine et pour les centres équestres : moniteur d'équitation et palefrenier-soigneur

Etat des lieux de la branche des entreprises équestres

Des entreprises fragiles, confrontées à un contexte difficile

Un enjeu apparent d'attractivité/fidélisation des salariés

Un marché de l'emploi essentiellement structuré autour de 2 grands métiers : enseignant et palefrenier-soigneur

Des évolutions socio-démographiques qui impactent les activités et l'organisation des clubs

LES SALARIÉS – FOCUS SUR LE MÉTIER DE MONITEUR

Des postes principalement en CDD, pour un nombre d'actifs en baisse

Les enseignants en activité en 2015

Atlas des éducateurs sportifs déclarés

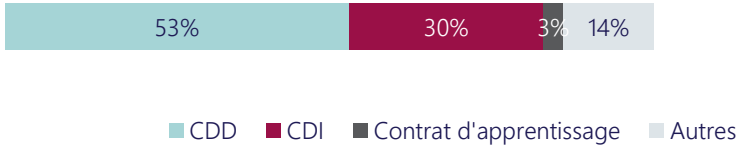
13 740 enseignants possédant au moins un diplôme d'encadrement

70 % des enseignants sont des femmes

73 % des enseignants ont le BPJEPS activités équestres ou le BEES

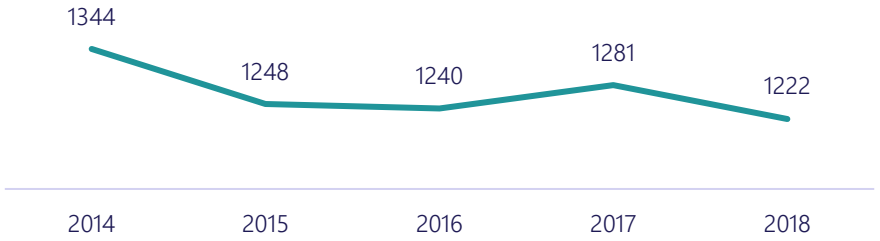
Les types de contrat proposés dans les offres de moniteurs d'équitation publiées sur équi-ressources sur la période 2014-2015

Ifce-équi-ressources, 2016



L'évolution du nombre de diplômés du BPJEPS activités équestres

Ifce-OMEFFE, d'après Ministère Jeunesse et Sports, 2019



Les enseignants en activité sont majoritairement des femmes et des diplômés du Ministère de la ville, de la jeunesse et des sports

13 740 enseignants possédant au moins un diplôme d'encadrement des activités équestres se sont déclarés auprès du ministère des sports en 2015. Ils sont à près de 70 % des femmes.

Les enseignants en activité disposent très majoritairement d'un diplôme du Ministère de la ville, de la jeunesse et des sports. On comptait en 2015 40 % de BPJEPS, 33 % de BEES et 20 % de diplômes fédéraux homologués (Atlas des éducateurs sportifs déclarés, 2015).

Des postes essentiellement à durée déterminée

Plus d'une offre d'emploi sur deux publiée sur équi-ressources en 2014-2015 concerne un poste en CDD. Ce constat est notamment lié au caractère saisonnier des offres d'emplois de moniteurs.

Les postes d'enseignants d'équitation constituent la première offre d'emplois dans la filière équine et dans le secteur du sport et des loisirs

Les postes de moniteurs d'équitation représentent 23 % des offres d'emplois publiées sur équi-ressources dans la filière équine en 2015 *(toutes entreprises de la filière)* et 36 % des offres dans le secteur du sport et des loisirs en 2018 *(sous segmentation de la filière équine regroupant entre autres les centres équestres et les entreprises de tourisme équestre).*

Le nombre de moniteurs recrutés semblerait relativement stable. En effet, la part des offres de moniteurs dans le total des offres du secteur sport et loisirs ne diminue que très légèrement entre 2016 et 2018 (-1 point).

Mais le nombre des moniteurs en activité pourrait baisser

D'une part, le nombre des moniteurs formés au BPJEPS diminue régulièrement depuis 2014 (- 9 %). D'autre part, tous les moniteurs formés n'exercent pas. Une enquête menée auprès de 59 diplômés du BPJEPS dans la région Languedoc-Roussillon illustre ce phénomène : six diplômés sur dix exercent comme enseignant 1 à 5 ans après l'obtention de leur diplôme (OMEFFE, 2016).

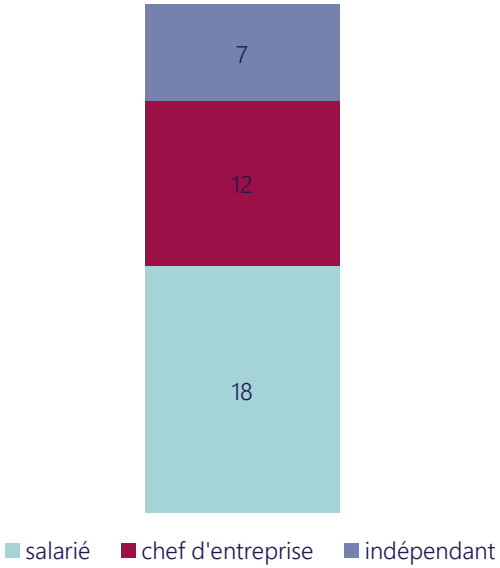
Un métier féminin et qualifié; aux conditions de travail marquées par la multiplication des CDD

LES SALARIÉS – FOCUS SUR LE MÉTIER DE MONITEUR

Le travail indépendant devient un phénomène incontournable, sans être majoritaire

Statut d'emploi des 37 enseignants interrogés un à cinq ans après l'obtention de leur diplôme en Languedoc-Roussillon

OMEFFE, 2016



« ***Aujourd'hui, 20 à 30 % des jeunes qui sortent des formations s'installent comme auto-entrepreneurs***. *Les jeunes veulent bien rentrer dans le métier mais pas comme salariés. En tant qu'auto-entrepreneurs, ils imposent leurs horaires aux établissements équestres. Ces derniers paient certes moins de charges sociales, mais ils jouent avec le feu du fait du risque de requalification en salariat* »

Directrice d'un comité régional d'équitation

Un phénomène notable bien que difficilement quantifiable

Le nombre d'entreprises équestres a augmenté de 25% depuis 2013 et le nombre d'actifs dirigeants / gérants / associés de 42% depuis 2013, pour dépasser les 10 000 en 2018 (*Source : IFCE, Synthèse emploi filière équine – décembre 2018)*. Cette hausse semble témoigner d'une croissance du travail indépendant dans le secteur.

Il est toutefois difficile de quantifier le nombre de moniteurs indépendants. L'analyse des données du recensement de la population de l'INSEE (2015) montrent que sur 1 528 moniteurs éducateurs sportifs professionnels exerçant dans le domaine de l'élevage de chevaux et autres équidés, 840 sont des salariés, 314 des chefs d'entreprises et 349 des indépendants (soit près de 23 %).

Une étude qualitative menée par l'OMEFFE en Languedoc-Roussillon auprès de 37 enseignants en activité (1 à 5 ans après l'obtention de leur BPJEPS) illustre aussi la présence d'indépendants. Parmi ces 37 individus, on comptait près de 20 % (soit 7 individus) de moniteurs indépendants en 2016.

Un statut qui comporte des avantages mais également des risques

Pour beaucoup de moniteurs, le statut d'indépendant (et plus encore celui d'auto-entrepreneur) procure des avantages. Il leur permet tout d'abord d'être plus libre quant aux choix de leurs horaires de travail. Le statut d'auto-entrepreneur est également attractif financièrement avec notamment une franchise de TVA (sous conditions de chiffre d'affaires).

Ce statut comporte néanmoins des inconvénients. Pour les moniteurs, la couverture sociale (assurance-chômage) est moins protectrice. Pour les centres équestres, il existe un réel risque de requalification en salariat, en particulier lorsque le moniteur « indépendant » ne dispose que d'un seul client.

Le travail indépendant est un phénomène notable pour le métier d'enseignant, bien qu'encore limité. Il semble servir de variable d'ajustement pour les centres.

LES SALARIÉS – FOCUS SUR LE MÉTIER DE MONITEUR

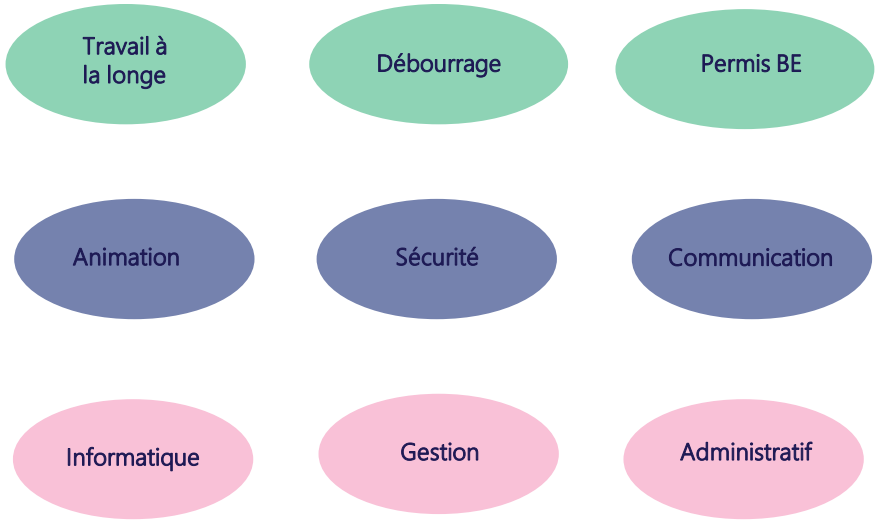
Un métier où la polyvalence est fondamentale, bien au-delà du cœur de métier

Des prérequis nécessaires à l'enseignement

Ifce-équi-ressources, février 2020, traitement Kyu Lab

Les autres types de compétences recherchés par les employeurs

Équi-ressource, février 2020, traitement Kyu Lab



Le métier de moniteur implique une grande polyvalence

On compte quatre niveaux d'enseignement selon l'âge et le niveau des élèves : les animateurs, les moniteurs, les instructeurs et les coachs de compétition. **Le moniteur enseigne jusqu'aux premiers niveaux de compétition et encadre toutes les activités de découverte, d'initiation et de loisirs.** Son public va des enfants aux adultes et des cavaliers occasionnels aux réguliers.

Ceci nécessite quelques **prérequis :** la possession du BPJEPS, du galop 7 et l'accompagnement des cavaliers lors des sorties en compétition amateurs. Mais aussi **une capacité à sécuriser la pratique**, des **qualités d'écoute**, d'**animation** et de **pédagogie**, de **communication** et des capacités d'**adaptation** face aux attentes des clients.

En dehors de ses activités d'enseignement, il pratique le dressage et réalise des **tâches agricoles** (entretien des boxes…) **ou administratives** (inscription des cavaliers aux galops). **Ces tâches annexes occupent une part significative de son activité dans les centres de petite taille**. Ceci suppose donc des **compétences agricoles** et de **dressage** (travail à la longe…) et des **notions en informatique**.

Enfin, il peut gérer le personnel chargé de l'entretien des chevaux et planifier l'utilisation de la cavalerie. Ceci implique des notions de **management** et de **gestion**.

Des compétences plus ciblées sont nécessaires dans certaines structures

De nouvelles activités se développent dans des centres spécialisés (équitation western, équi-fun, ride and run ou encore équithérapie…). Pour les moniteurs concernés, cela implique d'acquérir des compétences ciblés liées à l'enseignement de ses disciplines ou à l'accueil de publics spécifiques (personnes à mobilité réduite).

Un métier qui recouvre à la fois une dimension équestre, mais aussi agricole, administrative, et communicante.

LES SALARIÉS – FOCUS SUR LE MÉTIER DE PALEFRENIER SOIGNEUR

Des salariés qualifiés, essentiellement embauchés sur des durées déterminées, comme les moniteurs

Les emplois de palefreniers

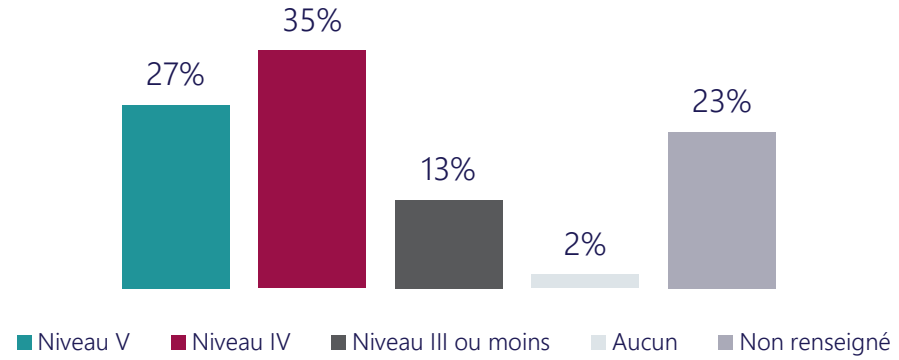
Ministère de l'Agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, Ifce, équi-ressources

6 500 emplois de palefreniers dans l'ensemble de la filière équine en 2014

2 790 emplois de palefreniers dans le secteur sport et loisirs en 2014

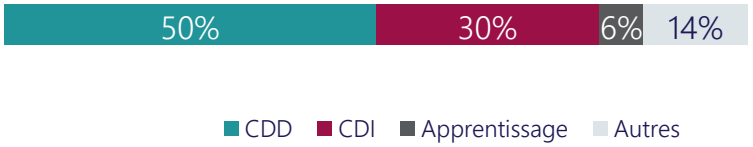
Le niveau de formation des palefreniers recrutés en 2014-2015

Ifce-équi-ressources, 2016



Les types de contrat proposés dans les offres de palefrenier-garçon de cour publiées sur équi-ressource sur la période 2014-2015

Ifce-équi-ressources, 2016



Les palefreniers dans la filière équine

La filière équine compterait 6 500 emplois de palefreniers en 2014 (contre 7 500 emplois en 2010). **Le secteur des sports et des loisirs représentait à lui seul près de 2 800 emplois de palefreniers en 2014** (Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt).

Les palefreniers seraient moins présents dans les centres équestres que les moniteurs. Une enquête de l'OMEFFE réalisée auprès de 108 palefreniers et de 104 employeurs équins illustre ce phénomène : on comptait en moyenne 1 palefrenier par centre équestre interrogé en 2011 (OMEFFE, 2012).

Un métier qui se féminise et concerne majoritairement les jeunes

Les palefreniers recrutés ont un niveau de formation élevé

Dans la filière équine, près de quatre palefreniers sur dix recrutés en 2014-2015 disposent d'une formation de niveau IV (bac pro CGEH) alors même que le poste de palefrenier exige à priori avant tout une formation de niveau V (CAP agricole palefreniers soigneurs).

Un recrutement qui s'opère essentiellement en CDD

Les palefreniers sont principalement recrutés en CDD : 50 % des offres d'emplois visent des CDD en 2014-2015 (équi-ressource, 2016).

Les postes de palefreniers-soigneurs sont de plus en plus recherchés dans le secteur du sport et des loisirs

Les postes de palefreniers représentent 22 % des offres d'emplois publiés sur équi-ressources dans la filière équine en 2015 et 25 % des offres dans le secteur du sport et des loisirs en 2018.

Les palefreniers soigneurs semblent de plus en plus recherchés par les employeurs. La part des offres de palefreniers dans le total des offres du secteur sport et loisirs augmente depuis 2016 (+ 5 points).

Des conditions de travail assez similaires à celles des salariés agricoles de la branche en général.

LES SALARIÉS – FOCUS SUR LE MÉTIER DE PALEFRENIER SOIGNEUR

Un métier physique, qui demande des compétences proches de celles d'un ouvrier agricole

Des compétences agricoles le plus souvent exigées

équi-ressources, février 2020, traitement Kyu Lab

Les autres compétences ou aptitudes recherchés par les employeurs

Équi-ressource, février 2020, traitement Kyu Lab

« Les employeurs recherchent des palefreniers polyvalents capables de réparer une clôture ou de faire la vidange d'un tracteur. Ces profils sont de plus en plus rares. En effet, les palefreniers ont trop souvent en tête l'aspect cheval et derrière ils sont déçus par la réalité du métier ».

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

Le métier de palefrenier demande une grande polyvalence

Le palefrenier intervient quotidiennement au contact des chevaux. Il les nourrit, les fait sortir au paddock et peut même parfois être amené à les faire travailler à la longe. Il réalise les soins corporels de base (étrillage, pansage…) et prévient son responsable en cas de signes évocateurs d'un problème de santé.

Ceci suppose donc une **capacité de résistance physique,** mais aussi des **qualités d'observation et de compréhension du cheval**.

Il est également chargé de l'entretien courant des installations (paillage, renouvellement des litières…) **et de la propreté de l'établissement** (espaces verts et abords).

Des compétences agricoles et de bricolage (conduite des tracteurs, utilisation et entretien du matériel agricole…) et la **possession du permis BE et/ou C et/ou EC** sont donc assez largement exigées par les employeurs.

Des compétences annexes qui prennent de l'importance

Les nouvelles technologies impliquent une **maîtrise de l'outil informatique** et des logiciels d'enregistrement des informations relatives au suivi du cheval (Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, 2016).

Dans les centres équestres ou les écuries de pension, les palefreniers sont souvent directement au contact des clients. Ceci implique des **compétences de communication et d'accueil.**

Un métier physique avec une forte dimension agricole, qui se féminise.

Etat des lieux de la branche des entreprises équestres

Des entreprises fragiles, confrontées à un contexte difficile

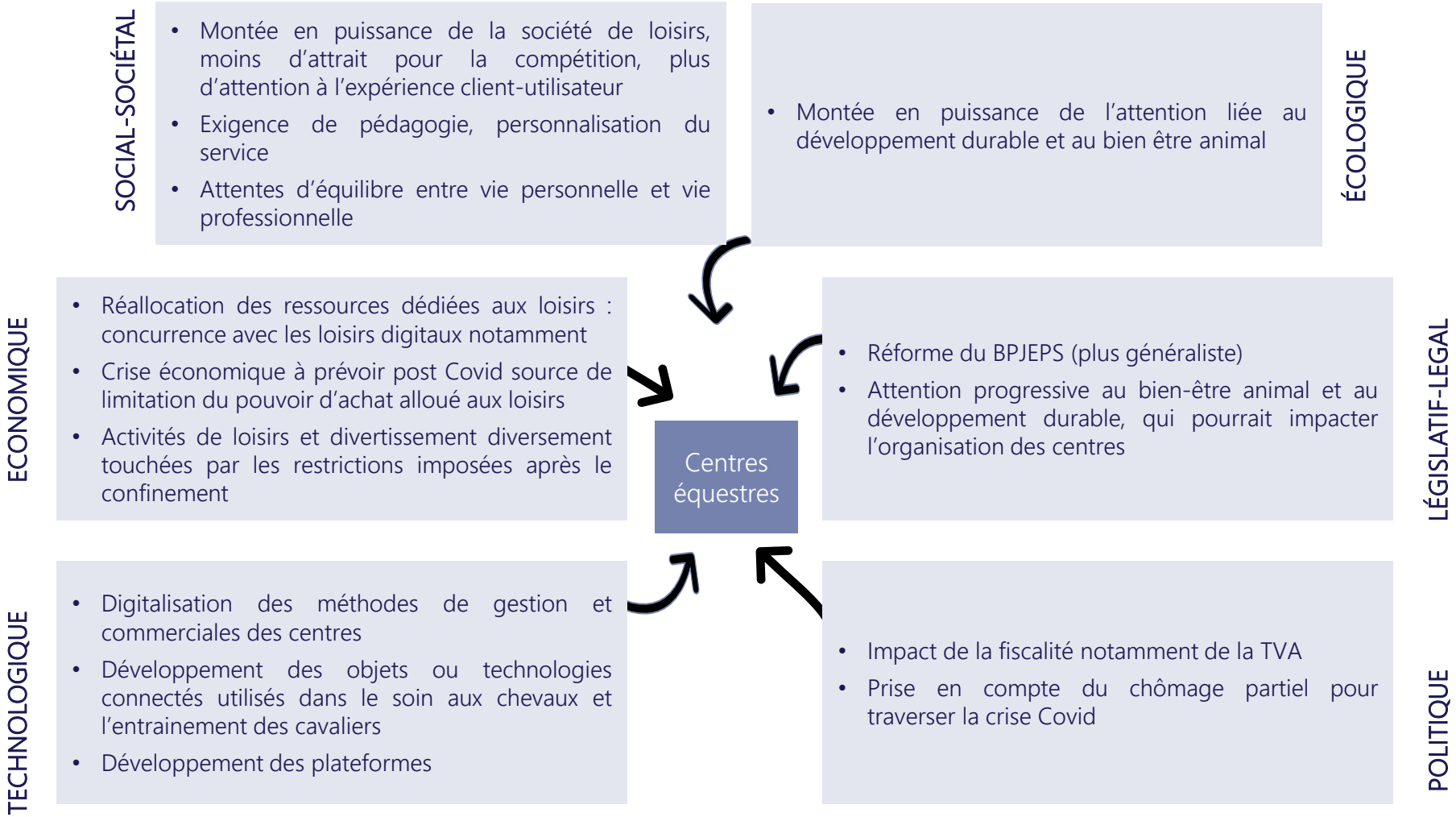
Un enjeu apparent d'attractivité/fidélisation des salariés

Un marché de l'emploi essentiellement structuré autour de 2 grands métiers : enseignant et palefrenier-soigneur

Des évolutions socio-démographiques qui impactent les activités et l'organisation des clubs

ANALYSE DE L'ENVIRONNEMENT DES CENTRES ÉQUESTRES

Outre la crise sanitaire, les centres équestres doivent s'adapter à plusieurs évolutions socio-économiques



LES FACTEURS D' ÉVOLUTION

Des évolutions qui impliquent de trouver des leviers d'attractivité pour attirer et fidéliser les clients et les salariés

Evolution des attentes des clients

- Une pratique plus orientée vers le plaisir et le loisir que l'exigence et la compétition
- Plus d'attention au bien-être animal, au contact avec le cheval…
- Une recherche d'expérience et de contact, un besoin de renouvellement : le rôle du moniteur est clé dans la relation au centre équestre
- Une plus grande appréhension de la chute et des différents accidents liés à la pratique

Nouvelles attentes vis-à-vis du monde du travail

- Une recherche d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle
- Des difficultés à faire coïncider les besoins des employeurs et les attentes des salariés/candidats
- Des conditions de travail qui restent difficiles, même pour un métier « passion » et moins de tolérance à cette pénibilité

Evolution de la relation à l'animal et sa place dans la société

- Une prise en compte croissante du bien-être animal dans la réglementation et dans les pratiques qui se répercute dans l'organisation des centres et les compétences attendues
- Une attente client supplémentaire à comprendre et sur laquelle bien communiquer

La digitalisation

- Un contexte marqué par la digitalisation croissante de la gestion des entreprises et des obligations réglementaires adéquates. La vente de services en ligne est également une vraie question. Les centres équestres seront touchés à un moment ou un autre
- Les objets connectés sont déjà une réalité dans la filière équine, et pourraient se généraliser avec les années demandant de nouvelles compétences et une nouvelle organisation du travail (écuries actives)

En résultent des tensions fortes au recrutement de certains métiers qui handicapent les entreprises

L'EPIDEMIE DU COVID 19 : QUEL IMPACT SUR L'ACTIVITE DES CENTRES ÉQUESTRES

Un contexte où les cartes sont rebattues

Le(s) confinement(s) lié(s) à l'épidémie de Covid 19 et les mesures de précaution sanitaires qui perdurent auront une répercussion non négligeable, quoiqu'encore difficile à évaluer et qualifier précisément, sur le contexte économique des centres équestres et leur organisation.

Une réorganisation du paysage de la branche, avec la fermeture des centres les plus fragiles, est inévitable :
Il devrait en résulter une diminution du nombre de centres équestres et un assainissement global de la santé financière de la branche

	SCÉNARIO FAVORABLE	SCÉNARIO DÉFAVORABLE
	Les circonstances sanitaires font préférer les activités de plein air + nécessité de passer les vacances en France ➔ L'allocation des ressources de loisirs est favorable aux centres équestres qui multiplient les stages ➔ Les centres qui survivent récupèrent une partie de la clientèle des centres qui ont du fermer	La crise sanitaire impacte sérieusement le revenu des clients, et les ressources liées aux loisirs diminuent. Les étrangers ne reviennent pas. Les inscriptions baissent et ne sont pas compensées par la reprise des stages. Les propriétaires cherchent à vendre leurs chevaux, ou négocient les prix de pension.
	La crise génère une dynamique positive de prise de recul, et une prise de conscience des centres équestres de la nécessité d'évoluer pour solidifier leur situation financière et durer. L'accompagnement de la branche aide à la mise en place de solutions créatives pour diversifier les activités, adapter la formation des salariés et faciliter l'association et la coopération entre centres équestres.	Pris par l'urgence de la situation, les centres équestres ne parviennent pas à se réinventer. L'emploi dans le secteur se dégrade et les perspectives pour les nouveaux diplômés se bouchent.

- Un impact limité sur l'emploi, et une accélération de la transformation des métiers et de l'organisation des emplois
- La modernisation de la branche dynamise son attractivité

Fort impact sur l'emploi dans la branche, les installations reprennent pour certains ex-salariés, et les centres restent fragiles économiquement

EVOLUTION DES ATTENTES DES CLIENTS

Une pratique de plus en plus orientée vers le loisir voire le divertissement, où l'expérience est primordiale

Les clients sont de plus en plus dans un rapport commercial avec les centres équestres et recherchent davantage une « expérience » en accord avec ce qu'on leur offre de plus en plus dans leur consommation au quotidien

Les clients deviennent donc plus exigeants vis-à-vis des centres équestres. Ils recherchent des services de plus en plus personnalisés et n'hésitent pas à noter leurs centres équestres sur les réseaux sociaux. En ce sens, la relation avec le moniteur devient clé dans la fidélité au centre équestre.

Les professionnels interrogés soulignent une moindre fidélité des clients à l'égard de leurs centres et une plus grande impatience vis-à-vis de la progression et des résultats. Les clients veulent avoir l'impression d'avancer vite, et n'hésitent plus à changer de structure si ce n'est pas le cas à leurs yeux.

Les cavaliers acceptent de moins en moins les contraintes propres à une pratique équestre exigeante, et en particulier l'apprentissage technique (mise en selle…).

La pratique est désormais davantage tournée vers les loisirs

La demande des consommateurs évolue vers moins de compétition (saut d'obstacles, dressage…) et davantage de loisirs. On assiste à une montée en puissance des activités de plein air (initiation, randonnée…), avec une pratique qui est de plus en plus occasionnelle.

La plupart des clients veulent désormais avant tout se faire plaisir à cheval, et la compétition ou la recherche d'excellence n'est plus une fin en soi.

Le budget loisirs des familles n'est plus consacré uniquement aux enfants, ce qui restreint le budget alloué à l'équitation.

Les clients sont de plus en plus attentifs aux questions de sécurité, et plus craintifs face aux accidents potentiels, notamment pour les enfants

Le regard des clients change sur l'évaluation des critères de la réussite.

Les parents sont en particulier de plus en plus exigeants lorsqu'il s'agit de la sécurité des enfants à pied ou à cheval, et la chute fait plus peur qu'auparavant.

Une plus grande attention est accordée à la prévention, au niveau de sécurisation du centre, et à l'attitude du moniteur en cas de chute ou de blessure.

LE RÔLE DU MONITEUR DANS LA FIDÉLISATION DES CLIENTS

Le moniteur joue un rôle déterminant dans le choix du client de s'inscrire dans la durée dans un centre équestre

De l'aveu des professionnels interrogés, l'engagement affectif et la confiance envers le centre équestre provient en grande partie du lien de confiance noué par l'élève et son enseignant.

Celui-ci est d'autant plus primordial que le cavalier fait en principe entièrement confiance à l'enseignant pour le choix de sa monture et les exercices pratiqués.

Un turnover élevé des enseignants (ou des chevaux) pourrait ainsi engendrer de l'insatisfaction chez l'élève (INRA, IFCE, 2018).

Il est donc primordial pour les centres équestres de fidéliser leurs enseignants afin de développer l'attachement des clients à l'égard du centre équestre.

Une relation qui doit tourner autour du respect et de la bienveillance plus qu'autour de la relation maitre/élève

Les élèves cavaliers sont particulièrement attentifs à la bienveillance de son enseignant. Ce dernier doit être en mesure de rassurer l'élève lorsque cela est nécessaire (et notamment en cas de traumatismes liés à des chutes).

Il attend également de lui de le faire progresser relativement rapidement sans pression, ainsi que la capacité à s'adapter à son niveau, ses caractéristiques, ses envies… soit une relation personnalisée voire personnelle.

En parallèle, l'approche plus ludique et loisirs de la pratique de l'équitation nécessite une créativité continue à la fois dans les modalités pédagogiques d'enseignement, proches de l'animation, et dans les activités proposées.

Il est donc primordial pour le centre équestre de sensibiliser et former les moniteurs pour répondre à ces attentes.

DE NOUVELLES ATTENTES VIS-À-VIS DU MONDE DU TRAVAIL

Des attentes et pratiques sociales qui se confrontent à la pénibilité intrinsèque aux métiers du cheval

Tous les secteurs sont marqués par la recherche d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée de la part des salariés

Leurs attentes évoluent vers plus de bien être au travail, mais aussi de flexibilité. Cela implique souvent de revoir l'organisation du travail et la répartition des responsabilités.

La sensibilité à la pénibilité de certaines conditions de travail se développe et celle-ci est de plus en plus prise en compte par la réglementation. La mise en place du compte professionnel de prévention en est un exemple.

De plus la recherche de sens semble également un moteur dans la vie professionnelle et ses évolutions. De plus en plus de salariés ressentent la nécessité d'être en accord avec les principes et valeurs de l'entreprise pour laquelle ils travaillent.

En parallèle, la répartition des tâches domestiques n'évolue que lentement dans les foyers français

Dans les familles, les femmes assument encore la majorité des tâches ménagères et liées à l'éducation et au soin des enfants malgré une amélioration progressive. L'enquête « Emploi du temps » de l'INSEE (2009-2010) montre que les femmes passent en moyenne 1h30 de plus par jour que les hommes aux tâches domestiques, et 18mn de plus au soin des enfants.

Ce modèle social et la charge mentale qu'il incombe pour les salariées ayant une famille est encore difficilement compatible avec des métiers prenants comme ceux des centres équestres.

Quel impact pour le secteur?

Les salariés des centres équestres ne semblent pas faire exception à la règle

Plusieurs dirigeants de centres équestres ont fait part de difficultés à conserver leurs salariés, et même à en recruter.

Sont évoqués un manque de motivation, le découragement face aux horaires décalés et à la pénibilité de certaines tâches physiques. L'aspect « agricole » de ces métiers, qui impliquent disponibilité et polyvalence, ainsi que les salaires peu élevés semblent rebuter à l'usage, générant un turnover important et à terme la réorientation professionnelle.

La féminisation importante de ces métiers, ainsi que leur jeunesse ajoute à la difficulté, dans un contexte où les femmes prennent encore en charge beaucoup des tâches domestiques et du soin aux enfants.

Néanmoins, les difficultés de recrutement ne semblent pas seulement liées aux nouvelles aspirations des salariés

Ces métiers « passion » apparaissent mal appréhendés par les jeunes diplômés. La formation initiale n'apparait pas suffisante pour tous les étudiants pour comprendre tous les tenants et aboutissants des métiers de moniteur ou de palefrenier soigneur, et notamment le grand investissement et la polyvalence qu'ils impliquent.

Concernant le métier de moniteur, le cœur de métier est lié à l'enseignement voire l'entrainement, et non à la pratique de l'équitation, et beaucoup de jeunes moniteurs déchantent en début de carrière.

La formation initiale, peut-être trop théorique, ou qui occulte les réalités du terrain est parfois mise en cause.

« Depuis que je suis arrivé, j'ai vu un peu de turnover dans le centre : l'évolution du métier ne correspond plus à ce que les gens recherchent. Globalement les principales causes de l'abandon de poste, c'est le décalage avec la réalité du terrain. Ils viennent au métier pour de mauvaises raisons. Ils s'imaginent que faire ce métier d'enseignant, c'est comme être cavalier en tant qu'adhérent d'un club. »

L'ÉVOLUTION DE LA RELATION À L'ANIMAL ET SA PLACE DANS LA SOCIÉTÉ

Une relation au cheval de plus en plus questionnée, et qui prend de nouvelles formes

Le bien être animal devient une vraie question dans la réglementation et dans les préoccupations sociales

Après plusieurs mois de débat, le Code civil intègre un nouvel article (515-14) en janvier 2015 reconnaissant l'animal comme un « être vivant doué de sensibilité » et non plus comme un bien meuble, traduisant l'attention croissante à la manière dont les animaux sont traités.

L'Eurobaromètre spécial 442 de novembre / décembre 2015 fait également état de l'attachement des français au bien être animal puisque selon celui-ci « *les deux tiers des Français considèrent qu'il est très important de protéger le bien-être des animaux d'élevage et 36% pense que c'est ''plutôt important''* ». De même, selon l'enquête IFOP de 2018 « *Les français et le bien-être animal* », 86% des Français seraient favorables à l'interdiction de l'élevage intensif (62% de tout à fait favorables).

Une évolution des comportements sociaux vis-à-vis de l'animal

La consommation de viande peut également être un indicateur de ces nouveaux comportement. En effet, selon une enquête CCAF (Crédoc 2016), 23% des adultes de 15 ans et plus déclarent avoir limité leur consommation de viande en 2015. Même si ces évolutions sont également dues à l'attention au développement durable et à des préoccupations de santé, les pratiques d'élevage et d'abattage, ainsi que le principe même de manger un animal entrent en ligne de compte.

Les dépenses liées à la santé et aux soins aux animaux de compagnie sont en forte hausse. Elles ont augmenté de 72% aux cours de la dernière décennie et atteignent 11% du budget des ménages en 2016 (source Santé Vet).

Quel impact pour le secteur?

Les activités équestres et la manière dont elles sont pratiquées sont remises en question y compris au sein du secteur

L'attention au bien être animal se traduit d'abord dans les pratiques des clients, qui sont de plus en plus attentifs à la façon dont sont traités les chevaux dans leur centre équestre, et à questionner sur le sujet, voire à remettre en question certaines pratiques. Cet élément peut même devenir un critère d'abandon d'un centre équestre pour un autre jugé meilleur.

De manière plus globale, **la légitimité même de la pratique des activités équestres, qui peuvent être considérées comme de l'exploitation, peut être remise en question**, et certains professionnels se demandent si elles seront encore pratiquées à long terme. La diversification des activités et la manière de la pratiquer devient donc essentielle pour les centres équestres à terme. Le renforcement des compétences en éthologie semble clé pour demain.

La communication sur ces questions s'avère aujourd'hui incontournable pour les centres équestres

Certains dirigeants de clubs, très sollicités par leurs clients sur ces questions, mettent en place des stratégies « visuelles » afin que leur investissement sur ces questions se remarque et soit compréhensible par des clients pleins de bonne volonté, mais qui n'ont pas de connaissance en éthologie. Cela peut passer par la construction d'abris pour les chevaux ou par une déclaration sur le site Internet du centre.

« On a le sentiment d'être fliqué de partout : on redouble de vigilance et on se retrouve à mettre en place des choses pas forcément nécessaires pour le bien-être animal mais qui permettent de rentrer dans la bien-pensance. L'hiver dans les prés il y a de la boue et j'ai construit une structure pour faire rentrer les chevaux au sec., pour ne pas choquer les clients »

LA DIGITALISATION

De nouvelles pratiques des clients à intégrer pour les centres, et des outils de gestion à anticiper

Tous les secteurs sont concernés par la révolution numérique

Ce phénomène a été relativement peu évoqué dans les entretiens, mais s'il est plus prospectif, il est incontournable. La révolution digitale a déjà bien touché le secteur des courses, ce n'est qu'une question de temps avant qu'elle ne se généralise dans les centres équestres.

Le digital implique pour les entreprises de s'adapter à plusieurs niveaux

- S'adapter à l'évolution progressive mais constante de la maturité et du niveau de généralisation des outils digitaux. La réglementation impose parfois l'adoption d'un certain niveau de digitalisation. L'article 286 I3bis du Code Général des Impôts impose un logiciel de caisse traquant les transactions à toutes les entreprises soumises à la TVA et proposant des prestations à destination des particuliers.
- S'adapter aux pratiques digitales des consommateurs tant en termes d'achat que de communication. L'adaptation aux formats des nouveaux médias sociaux est par exemple un enjeu non négligeable de la communication digitale. L'intégration des codes de ces mêmes réseaux peut même devenir un enjeu
- Adapter les compétences des salariés et l'organisation du travail à la transition vers les nouveaux outils et nouvelles technologies qui vont à terme structurer le secteur

Quel impact pour le secteur?

Les outils numériques transforment les modalités d'entrainement et d'encadrement des cavaliers

De plus en plus de startups développent des innovations numériques propres au monde équestre.

Des applications et services connectés optimisent l'entrainement des cavaliers et les paramètres physiologiques des chevaux. L'application EQUIMETRE suit par exemple l'activité physique et physiologique des chevaux lors des entraînements (état de forme, indicateurs de locomotion…). **Le cavalier est lui-même de plus en plus connecté.** Ses ressentis sont complétés par des données objectives : la selle connectée IJUMP évalue la qualité des sauts ou la régularité des foulées…

L'encadrement évolue avec à la fois des applications de coaching à distance (le coach visualise le travail du cheval via une caméra et effectue un retour audio au cavalier via une oreillette), **de coaching virtuel** (WETOD) **ou de mise en relation** des propriétaires ou des cavaliers avec des prestataires de services, clubs, centres, par exemple),

Des nouveaux logiciels de gestion interne et des services en ligne

Les outils de gestion dématérialisés (RH, comptabilité, planning…) se développent dans la filière équine. On note plus particulièrement dans la filière des logiciels d'enregistrement des données pour le suivi du cheval et la gestion des ordinateurs de bord dans les écuries actives…

La vente en ligne de prestations pose des questions d'organisation mais sa généralisation n'est pas à exclure une fois certaines questions résolues.

Un poids de plus en plus important des réseaux sociaux

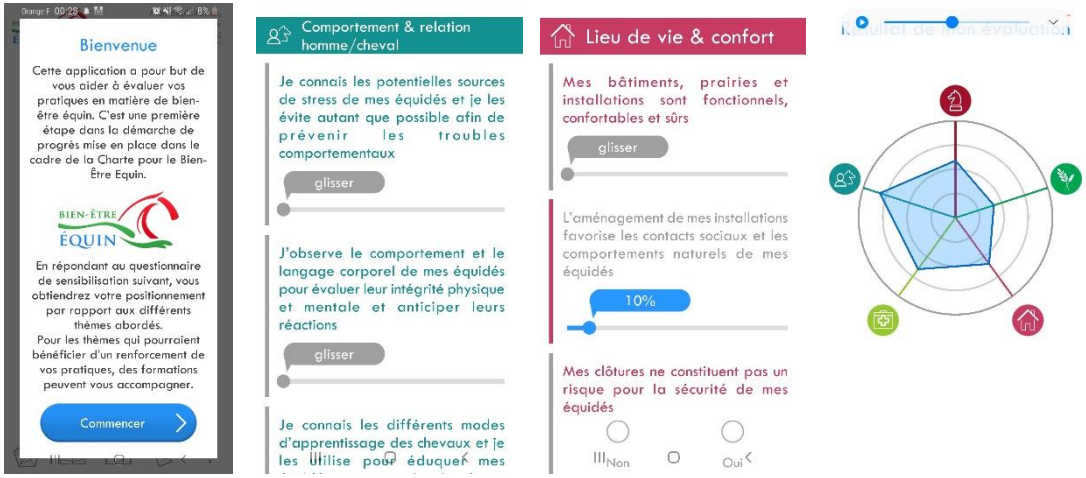
Pour les professionnels interrogés**, une bonne visibilité** (un site internet actualisé et une communication régulière) **des centres équestres sur les réseaux sociaux est de plus en plus importante pour attirer les cavaliers**.

« Aujourd'hui, les sites internet des centres équestres sont souvent dépassés et la communication sur les réseaux sociaux insuffisante. Les centres équestres doivent apprendre à suivre leurs communications de manière plus régulière ».

LA DIGITALISATION

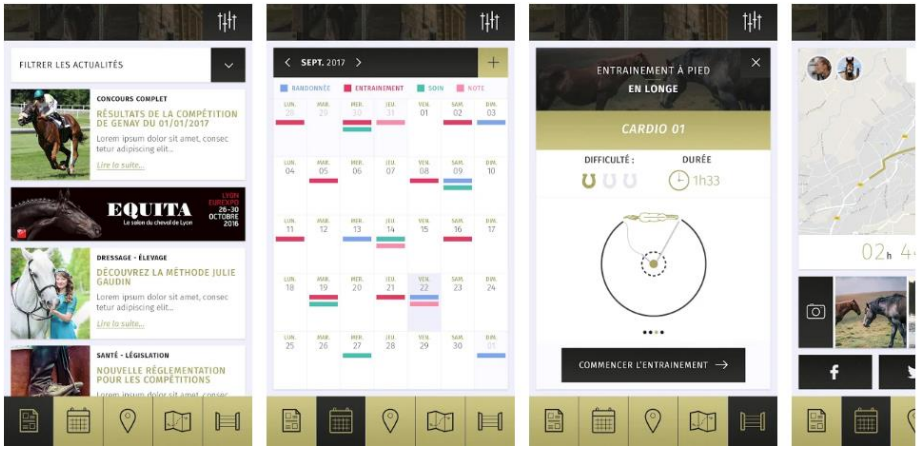
Des applications de plus en plus nombreuses

L'**Ifce** propose une application gratuite, **Bien être équin** permettant d'évaluer les connaissances et besoins en formations en éthologie des dirigeants de centres équestres, via un questionnaire d'auto évaluation qui cerne les points forts et faibles du centre



Le poney club de **Brimborion** dispose d'un site internet actualisé, via lequel les utilisateurs peuvent s'inscrire et réserver leurs horaires de cours.

Brimbo ÉQUITATION
Poney Club de Brimborion



Disponible sur smartphone, l'application **EWKO** propose un choix large de fonctionnalités avec une synchronisation en temps réel : suivi sanitaire du cheval, audio-guidage des entraînements, planification de ses sorties, tracking de randonnées (durée, vitesse moyenne…), etc.. Il existe deux formules : une gratuite et l'autre payante.

Etat des lieux de la branche des entreprises équestres

Impact des évolutions du secteur sur les métiers des entreprises équestres : activités et compétences clés

Analyse des pratiques de gestion des compétences des entreprises équestres en réponse à ces changements

Analyse des besoins en formation et adéquation avec l'offre actuelle

Enjeux et pistes d'action

EVOLUTION DES DOMAINES DE COMPÉTENCES CLÉS PAR MÉTIER

Les évolutions socio-démographiques en marche et les changements spécifiques au secteur génèrent de nouveaux besoins

Evolution des attentes des clients

Une pratique de plus en plus orientée vers le loisir voire le divertissement, où l'expérience est primordiale

- Relationnel et culture générale, attention à la qualité de l'expérience client
- Encadrement plus personnalisé et orienté vers les loisirs
- Diversification des activités proposées dans les centres
- Communication plus soutenue sur les actions/process du centre équestre en matière de sécurité et bien-être animal

Nouvelles attentes vis-à-vis du monde du travail

Des attentes et pratiques sociales qui se confrontent à la pénibilité intrinsèque aux métiers du cheval

- Nouveaux modes de management et d'encadrement des salariés
- Adoption d'outils pour réduire la pénibilité au travail (écuries actives…)

Evolution de la relation à l'animal et sa place dans la société

Une relation au cheval de plus en plus questionnée, et qui prend de nouvelles formes

- Renforcement des compétences en éthologie et intégration dans les méthodes d'enseignement
- Communication et sensibilisation du public aux actions mises en place dans les centres équestres

Digitalisation

De nouvelles pratiques des clients à intégrer pour les centres, et des outils de gestion à anticiper

- Utilisation des nouveaux modes de gestion dématérialisés
- Gestion et animation d'un site internet et des réseaux sociaux
- Mise en place de services digitaux
- Utilisation des nouvelles applications et capteurs connectés

En parallèle, un fort recul de la demande et des entreprises fragiles et souvent peu rentables

Des salariés de plus en plus attendus sur la **polyvalence**, ou a contrario sur **une forte spécialisation** dans une discipline précise

EVOLUTION DES COMPÉTENCES CLÉS PAR MÉTIER – MONITEUR D'ÉQUITATION

Vers une pédagogie plus proche des besoins et attentes des clients

Compétences actuellement listées dans le référentiel (CQP EAE)

- **Préparer et conduire des séances d'animation** (initiation, balade ou perfectionnement) **adaptées au public visé** (identifier les objectifs et outils pédagogiques pour faire progresser le cavalier)
- **Mettre en place des actions d'apprentissage à l'aide de mises en situations ludiques** (initiation) **ou de mises en situations compétitives** (perfectionnement)
- **Assurer la sécurité des cavaliers à terre et à cheval** (mettre en place des règles de sécurité, porter secours en cas d'incident, etc.)
- **Adapter les séances selon l'attitude des cavaliers et/ou les conditions de sécurité** (modifier les exercices prévus selon leur réalisation par les cavaliers, évaluer la fatigue des cavaliers, etc.)
- **Préparer pour le travail des chevaux d'instruction dans le respect du bien être de l'animal**
- Présenter en sécurité le travail monté (ou non monté) d'un cheval d'instruction (dressage, saut d'obstacles, etc.)
- Veiller à l'entretien et aux soins courants des chevaux (le cas échéant gérer et suivre le travail des palefreniers soigneurs)
- Maîtriser des connaissances en hippologie et éthologie
- Contrôler l'état et assurer l'entretien du matériel et des équipements
- Gérer les stocks et planifier les commandes
- **Participer au développement et à la fidélisation de la clientèle**
- Assurer la qualité de l'accueil, identifier les motivations des pratiquants et évaluer leur niveau de satisfaction
- Programmer des activités occasionnelles ou régulières (sorties à thèmes, repas, etc.) au sein de la structure équestre

Evolutions souhaitables

- L'encadrement est plus personnalisé et orienté vers l'animation et le ludique
- Les cavaliers sont davantage associés à la méthodologie pédagogique et sensibilisés à l'éthologie
- L'enseignant fait respecter les règles de sécurité avec plus de pédagogie et de bienveillance

- Les compétences en éthologie et bien-être animal deviennent primordiales

- Les compétences agricoles et d'entretien des chevaux sont de plus en plus recherchées

- Les compétences d'animation de la structure et de gestion de la relation client et de l'expérience client se renforcent
- Les compétences digitales se développent
- La maîtrise de l'anglais se renforce dans les centres urbains ou gérant des activités de tourisme

EVOLUTION DES COMPÉTENCES CLÉS PAR MÉTIER – MONITEUR D'ÉQUITATION

« Le métier d'enseignant doit être un métier de vendeur de plaisir équestre. Il délivre ses connaissances. »

Evolution des attentes des clients

Une pratique de plus en plus orientée vers le loisir voire le divertissement, où l'expérience est primordiale

Nouvelles attentes vis-à-vis du monde du travail

Des attentes et pratiques sociales qui se confrontent à la pénibilité intrinsèque aux métiers du cheval

Evolution de la relation à l'animal et sa place dans la société

Une relation au cheval de plus en plus questionnée, et qui prend de nouvelles formes

Digitalisation

De nouvelles pratiques des clients à intégrer pour les centres, et des outils de gestion à anticiper

Pédagogie, enseignement

- Imaginer et mettre en place des méthodes pédagogiques intégrant une part de ludique, et savoir les renouveler régulièrement
- Mettre en place un accompagnement personnalisé au sein d'un groupe et communiquer sur les progrès et axes de progression de chacun (briefing, coaching et débriefing)
- Intégrer à la pédagogie d'enseignement de l'équitation des éléments sur l'éthologie et la compréhension du cheval
- Affiner ses compétences en équithérapie ou encadrement de public spécifique (handicapé, jeunes enfants…) et se former aux nouveaux usages sociaux et médicaux du cheval (médiation, rééducation)
- Affiner ses compétences en secourisme

Equitation/connaissance et soin du cheval

- Maîtriser une ou plusieurs disciplines récentes, nouvelles ou moins orientées compétition
- Actualiser régulièrement ses compétences en éthologie, pédagogie, et maintenir un excellent niveau d'équitation

Entretien et soin du cheval

- Développer des compétences techniques liées au bien être et à l'entretien du cheval (fréquence optimale des entrainements…)
- Développer ses compétences en secourisme équin

Communication/marketing et relation clients

- Savoir communiquer sur les procédures de sécurité du centre équestre et ses propres compétences en la matière
- Communication sur l'expérience client, relationnel, empathie
- *Contribuer à l'élaboration et la mise en place d'activités nouvelles et régulièrement renouvelées pour le centre équestre (stages, animations…)*

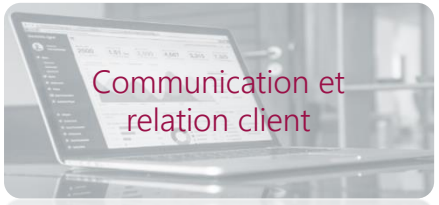
Compétences digitales

- *Participer à la communication digitale du centre*
- Utiliser les nouvelles applications et capteurs connectés, savoir lire, objectiver et analyser leurs données et les intégrer à l'entrainement
- *Utiliser les outils de gestion connectés (RH, CRM, comptabilité, gestion des planning…)*

Compétences additionnelles de gestion de centre, liées à une plus grande polyvalence

EVOLUTION DES COMPÉTENCES CLÉS PAR MÉTIER – PALEFRENIER SOIGNEUR

Vers plus de polyvalence et des compétences « agricoles »approfondies

	Compétences actuellement listées dans le référentiel (CAPA PF)	Evolutions souhaitables
	• **Conduire des engins agricoles et manier des outils mécaniques** • **Entretenir les écuries** (boxes, etc.), **les surfaces de travail** (carrière, manège, etc.), **les espaces paysagers** (taille, arrosage, etc.) **et les engins agricoles** (le cas échéant faire des petits travaux de réparation) • Appliquer les normes d'hygiène et de sécurité concernant l'utilisation des bâtiments et des équipements	• Les compétences agricoles aujourd'hui insuffisantes sont de plus en plus recherchées par les employeurs • Les compétences liées à la digitalisation des écuries se développent
	• **Surveiller la cavalerie, son état et ses comportements** (repérer les symptômes de mauvaise santé, etc.) • Maîtriser des notions d'éthologie et d'anatomie du cheval • Veiller au respect des consignes de sécurité pour prévenir les risques de chute ou blessure	• Les compétences liées à l'éthologie et au bien être animal s'accentuent • La digitalisation implique l'utilisation de nouveaux outils (connectés) pour suivre la santé des chevaux
	• **Distribuer les aliments adaptés aux chevaux** • Manipuler et faire travailler le cheval à pied • Prodiguer des soins courants avant/après le travail (pansage, traitement préventif ou curatif etc.)	
	• Signaler toute anomalie concernant les chevaux ou le fonctionnement de la structure • Assurer l'accueil des clients ou des visiteurs • Déterminer les attentes des clients ou des visiteurs et les orienter en conséquence	• Des compétences plus poussées en relation client sont attendues

EVOLUTION DES COMPÉTENCES CLÉS PAR MÉTIER – PALEFRENIER SOIGNEUR

Evolution des attentes des clients

Une pratique de plus en plus orientée vers le loisir voire le divertissement, où l'expérience est primordiale

Nouvelles attentes vis-à-vis du monde du travail

Des attentes et pratiques sociales qui se confrontent à la pénibilité intrinsèque aux métiers du cheval

Evolution de la relation à l'animal et sa place dans la société

Une relation au cheval de plus en plus questionnée, et qui prend de nouvelles formes

Digitalisation

De nouvelles pratiques des clients à intégrer pour les centres, et des outils de gestion à anticiper

Compétences agricoles/maintenance des équipements

- Développer ses compétences en maintenance d'installation équestre
- Savoir conduire voire entretenir des engins agricoles fréquents en centre équestre (véhicule de transport de chevaux, tracteur…)
- Maintenance des équipements

Connaissance du cheval

- Actualiser régulièrement ses compétences en éthologie
- Développer des compétences techniques liées au bien être du cheval (fréquence optimale des entrainements…)
- Développer ses compétences en secourisme équin

Relation client

- Accueillir les clients et répondre à leurs questions le cas échéant
- Savoir communiquer sur les actions et aménagements du centre équestre pour respecter le bien-être animal
- Savoir communiquer sur les actions du centre en matière de sécurité
- Dans le cas de la pension : savoir prendre en compte les attentes des propriétaires pour personnaliser le soin aux chevaux et reporter régulièrement sur l'état de santé du cheval

Compétences digitales

- Utilisation et maintenance de matériel connecté de gestion des écuries (paramétrage de l'ordinateur de contrôle par ex)
- Prospectif : Savoir lire et analyser les données issues des capteurs connectés et les intégrer au soin des chevaux

EVOLUTION DES COMPÉTENCES CLÉS PAR MÉTIER – CAVALIER SOIGNEUR

Vers un développement des compétences agricoles et une meilleure connaissance du cheval

	Compétences actuellement listées dans le référentiel (CPNE-EE)	Evolutions souhaitables
Compétences agricoles et maintenance des équipements	• **Conduire des engins agricoles et manier des outils mécaniques** • **Entretenir les écuries** (boxes, etc.), **les surfaces de travail** (carrière, manège, etc.), **les espaces paysagers** (taille, arrosage, etc.) **et les engins agricoles** (le cas échéant faire des petits travaux de réparation) • Appliquer les normes d'hygiène et de sécurité concernant l'utilisation des bâtiments et des équipements	• Les compétences agricoles sont de plus en plus recherchées par les employeurs
Connaissance et travail des chevaux	• **Participer au travail des chevaux d'instruction à pied ou monté dans le respect du bien être de l'animal** (débourrage, dressage, préparation physique) • **Surveiller la cavalerie, son état et ses comportements** (repérer les symptômes de mauvaises santé, etc.) • Veiller au respect des consignes de sécurité pour prévenir les risques de chute ou blessure	• Les compétences en éthologie et bien être animal deviennent primordiales • La digitalisation implique l'utilisation de nouveaux outils (connectés) pour suivre la santé des chevaux
Entretien et soins du cheval	• **Distribuer les aliments adaptés aux chevaux** • Veiller à l'entretien et aux soins courants des chevaux • Maîtriser des connaissances en hippologie et éthologie • Gérer les stocks et planifier les commandes	
Communication, marketing, et relation client	• **Assurer l'accueil des cavaliers, des groupes d'enfants et d'adultes** • Sous l'autorité d'un encadrant, participer à une action d'animation (promenade, etc.), assister des groupes de cavaliers et informer des règles de sécurité	• Les compétences en relation client sont plus attendues

EVOLUTION DES COMPÉTENCES CLÉS PAR MÉTIER – CAVALIER SOIGNEUR

Evolution des attentes des clients

Une pratique de plus en plus orientée vers le loisir voire le divertissement, où l'expérience est primordiale

Nouvelles attentes vis-à-vis du monde du travail

Des attentes et pratiques sociales qui se confrontent à la pénibilité intrinsèque aux métiers du cheval

Evolution de la relation à l'animal et sa place dans la société

Une relation au cheval de plus en plus questionnée, et qui prend de nouvelles formes

Digitalisation

De nouvelles pratiques des clients à intégrer pour les centres, et des outils de gestion à anticiper

Equitation/connaissance du cheval

- Maîtriser une ou plusieurs disciplines récentes, nouvelles ou moins orientées compétition
- Actualiser régulièrement ses compétences en éthologie et maintenir un excellent niveau d'équitation
- Développer des compétences techniques liées au bien être du cheval (fréquence optimale des entrainements…)
- Développer ses compétences en secourisme équin et humain

Compétences agricoles

- Développer ses compétences en maintenance d'installation équestre
- Savoir conduire voire entretenir des engins agricoles fréquents en centre équestre (véhicule de transport de chevaux, tracteur…)

Relation client

- Accueillir les clients et répondre à leurs questions le cas échéant
- Savoir communiquer sur les actions et aménagements du centre équestre pour respecter le bien-être animal
- Savoir communiquer sur les actions du centre en matière de sécurité
- Dans le cas de la pension : savoir prendre en compte les attentes des propriétaires pour personnaliser le soin aux chevaux et reporter régulièrement sur l'état de santé du cheval

Compétences digitales

- Utiliser les nouvelles applications et capteurs connectés, savoir lire, objectiver et analyser leurs données et les intégrer à l'entrainement
- Savoir lire et analyser les données issues des capteurs connectés et les intégrer au soin des chevaux
- Utilisation et maintenance de matériel connecté de gestion des écuries (paramétrage de l'ordinateur de contrôle par ex)

EVOLUTION DES COMPÉTENCES CLÉS PAR MÉTIER

Synthèse

Les moniteurs

Pédagogie / enseignement

- Adapter ses compétences aux services de la structure (par exemple surveillance de sessions sans moniteur via des oreillettes de coaching)
- Faire de la pédagogie à la carte (en adressant des conseils personnalisés)
- S'adresser à des publics spécifiques (personnes en situation de handicap)
- Intégrer à la pédagogie d'enseignement des éléments sur l'éthologie et la compréhension du cheval
- Se différencier et élargir son champs de compétences en maîtrisant des disciplines en croissance

Equitation et soin du cheval

- Renforcer ses compétences équestres, en maîtrisant de nouvelles disciplines moins orientées vers la compétition
- Actualiser et affiner ses compétences en éthologie

Relation client

- Communication sur l'expérience client, relationnel, empathie
- Valoriser ses compétences et sa structure (bien être animal, etc.)
- Développer ses compétences en anglais dans les clubs situés en ville ou destinés au tourisme équestre

Les palefreniers soigneurs

Compétences agricoles

- Développer ses compétences en maintenance d'installation et d'équipements équestres
- Utiliser et entretenir des engins agricoles fréquents dans les centres équestres (tracteurs, etc.)

Entretien et soins du cheval

- Personnaliser les soins réalisés aux chevaux de propriétaires (surveillance, débrief, etc.)

Relation client

- Savoir communiquer sur les actions et aménagements du centre équestre pour respecter le bien-être animal et la sécurité
- Dans le cas de la pension : savoir prendre en compte les attentes des propriétaires et reporter régulièrement sur l'état de santé du cheval

Compétences digitales

- Utilisation et maintenance de matériel connecté de gestion des écuries
- Prospectif : Savoir lire et analyser les données issues des capteurs connectés et les intégrer au soin des chevaux

Etat des lieux de la branche des entreprises équestres

Impact des évolutions du secteur sur les métiers des entreprises équestres : activités et compétences clés

Analyse de l'offre de formation initiale et adéquation avec l'offre actuelle

Analyse des pratiques de gestion des compétences des entreprises équestres en réponse à ces changements

Enjeux et pistes d'action

SYNTHÈSE SUR LA FORMATION INITIALE

Un paradoxe qui perdure

L'analyse des chiffres de la formation initiale ne fait que renforcer le constat de l'apparent paradoxe entre un nombre important de formés par rapport aux besoins et les tensions au recrutement.

Beaucoup d'établissements (une centaine environ) se partagent aujourd'hui un nombre d'étudiants globalement stable voire en baisse. Le nombre de diplômes différents est également important. Certains établissements ne parviennent pas à faire le plein.

L'équivalent de 10% de l'effectif salarié de la branche arrive diplômé sur le marché du travail tous les ans (environ 1800 diplômés) rien que pour le BPJEPS et le CAPA Palefrenier soigneur… pour un nombre de salariés en baisse constante, et des centres qui ont du mal à être rentables.

En parallèle, les tensions au recrutement restent souvent mentionnées par les centres. On dénombre environ 550 annonces de recrutement pour des postes de moniteurs et 700 offres pour des postes de palefreniers par an pour toute la filière équestre *(source : équi-ressources, données 2018)*. Le **nombre de formés devrait suffire à satisfaire la demande.**

Une bonne part des formés semble ne jamais exercer le métier qu'ils ont choisi, ou quitter le secteur rapidement face aux réalités du métier ou la difficulté à en vivre.

Une analyse plus qualitative des diplômes démontre des faiblesses inhérentes aux formations qui recrutent des candidats peu matures, et délivrent des diplômes à l'issue d'une période assez courte au cours de laquelle les réalités du terrain n'ont pas toujours été bien appréhendées.

Malgré la part importante de l'apprentissage, les élèves ne sont pas forcément bien préparés au monde du travail et leur projet professionnel n'est ni mûr, ni basé sur la réalité opérationnelle en centre équestre. Les efforts de formation ne profitent guère à la branche.

Les diplômes sont bien structurés, les compétences de base sont acquises, mais ils manquent de spécificités permettant de s'adapter aux particularités des centres, de se différencier ou se spécialiser, surtout depuis la réforme du BPJEPS.

.

- La révision des critères de recrutement des étudiants peut apparaitre comme une clé pour limiter la déperdition des diplômés
- Les compétences en tutorat et accompagnement des apprentis dans les centres équestres constituent sans doute un axe de progrès afin d'améliorer la connaissance du métier et les conditions de travail.
- Il vaudrait mieux moins d'étudiants avec un cursus plus exigeant et plus complet, avec beaucoup d'expérience du terrain, qui assure une meilleure employabilité

LA FORMATION INITIALE

Les centres de formation initiale apparaissent nombreux, et la concurrence parfois sévère

« Les structures sont de plus en plus nombreuses à proposer des formations avec souvent un plus grand nombre de choix (éthologie…). La concurrence est alors rude entre les structures pour accueillir des élèves supplémentaires. Les structures spécialisées en souffrent. ***Les jeunes peuvent trouver pas très loin de chez eux une structure qui propose sur le papier des programmes très spécialisés. En réalité ce n'est pas forcément le cas et cela se fait parfois au détriment d'autres aspects*** *(moins de cours à cheval par exemple) ».* Directrice d'un centre de formation

CAPA Palefrenier-soigneur

Prés de **50** établissements formateurs *(équi-ressources et Onisep).*

Bac pro CGEH

70 établissements formateurs *(équi-ressources et Onisep).*

BPJEPS « activités équestres »

91 établissements formateurs *(Equiressources - dont 64 sont répertoriés sur la base Onisep)*

L'apprentissage est majoritaire dans le mode de formation

CAPA PF : 30 établissements assurent la formation du CAPA en apprentissage. 12 établissements assurent la formation à temps plein et 9 établissements assurent des formations via d'autres modes d'alternance (Onisep).

BPJEPS AE : La moitié des établissements répertoriés sur la base Onisep proposent un parcours en apprentissage et l'autre moitié des parcours à temps plein.

Bac pro CGEH : Près de **40 % des établissements assurent la formation du Bac pro en apprentissage.** 43 % des établissements assurent la formation à temps plein et 21 % des établissements assurent des formations via d'autres modes d'alternance.

Une forte représentation des établissements privés, qui constituent près de la moitié des structures de formation

CAPA PF : On compte **25 établissements publics et 23 établissements privés** proposant la formation du CAP agricole palefrenier-soigneur (Onisep).

BPJEPS AE : Parmi les établissements recensés sur la base Onisep**, plus de quatre sur dix sont publics et un peu moins de six sur dix sont privés** (Onisep).

Bac pro CGEH : Près de six établissements plus dix proposant cette formation sont privés et un peu plus de quatre sur dix sont publics.

Une répartition inégale sur le territoire en fonction du diplôme

CAPA PF : Des établissements formateurs plutôt bien répartis à l'échelle nationale : La plupart des régions comptent entre trois et cinq établissements proposant la formation du CAPA palefrenier-soigneur. On observe quelques exceptions. La Bretagne et la Corse n'en comptent respectivement qu'un seul et deux. A l'inverse, la Nouvelle Aquitaine et la région Occitanie disposent respectivement de six et sept établissements.

BPJEPS AE : Des établissements formateurs plutôt concentrés géographiquement : **La moitié des régions concentrent entre 8 et 12 établissements** (dans l'ordre : Occitanie, Grand Est, Normandie, Nouvelle Aquitaine, Auvergne-Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Pays de la Loire, Bourgogne-Franche compté). A l'inverse, La Bretagne et le Centre Val-de Loire sont peu dotés avec respectivement une structures et trois structures. L'Ile de France, les Hauts de France et la Bourgogne Franche Compté comptent quant à elles entre 5 et 7 établissements.

Bac pro CGEH : Des établissements formateurs plutôt concentrés géographiquement : 7 régions concentrent 73% des centres de formation (dans l'ordre : Nouvelle Aquitaine, Auvergne-Rhône Alpes, Occitanie, Bourgogne-Franche-Comté, Grand-Est, Hauts de France et Pays de la Loire. A l'inverse, l'Ile de France, la Bretagne et la Provence-Alpes-Côte d'Azur comptent chacune moins de 3 établissements.

LA FORMATION INITIALE

Beaucoup de diplômes et de plus en plus de formés au global

Le nombre de diplômés dans la filière équine par formation en 2017

Ifce-OMEFFE

Diplôme	Effectif diplômé en 2017	Variation par rapport à 2012
DESJEPS (niv bac + 3)	37	- 5 %
DEJEPS (niv bac + 2)	203	+ 395 %*
Bac Pro CGEH (niv bac)	**1276**	**+ 11 %**
BPJEPS (niv bac)	**1281**	**- 12 %**
BPREH (niv bac)	50	Non disponible
CS Education et travail des jeunes chevaux (niv CAP)	21	+ 57 %
CAPA Lad cavalier d'entraînement (niv CAP)	91	+ 79 %
CAPA Maréchal-ferrant (niv CAP)	113	- 27 %
CAPA Palefrenier-soigneur (niv CAP)	**571**	**+ 9 %**
CS Utilisateur et conduite d'attelage de chevaux (niv CAP)	60	+ 107 %

* La fluctuation des effectifs de diplômés du DEJEPS s'explique aussi par le fait que les établissements présentent parfois leurs élèves une année sur deux.

Le nombre de diplômés au sein de la filière équine

La filière équine compte environ **3700 diplômés en 2017** (Ifce-OMEFFE). **Près de 85 % des diplômés sont issues des formations BPJEPS mention activités équestres, bac pro CGEH et CAPA palefrenier-soigneur.**

Le nombre de diplômés du bac pro CGEH et du CAP agricole palefrenier-soigneur (ou soigneurs d'équidés avant 2016) est en légère hausse entre 2012 et 2017.

A l'inverse, le nombre de diplômés du BPJEPS activités équestres est en baisse sur la même période. Cette évolution est néanmoins à prendre avec précaution puisque ces trois diplômes ont été récemment modifiés.

Une proportion importante d'apprentis

Au niveau national, plus d'un quart des diplômés agricoles équins sont des apprentis en 2017.

Ce chiffre monte par exemple à un tiers des diplômés dans la région Pays de la Loire, qui concentre 12 % des diplômés équins en France (Dynamique emploi formation dans la filière équine en Pays de la Loire, 2019).

Les diplômés sont très majoritairement des femmes

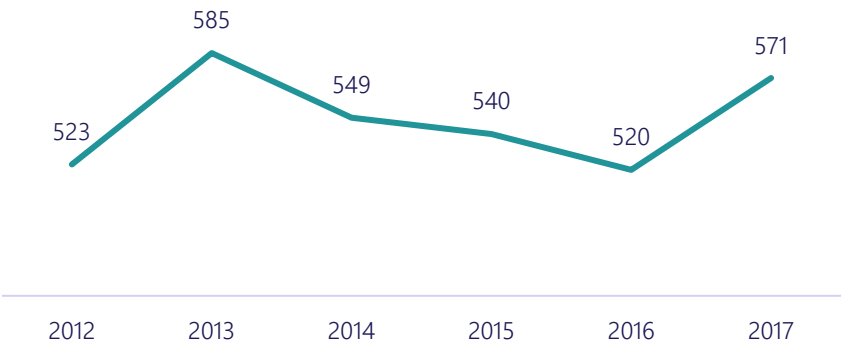
Près de huit diplômés sur dix sont des femmes (Ifce-OMEFFE).

LA FORMATION INITIALE – CAPA PF

L'attractivité du CAPA PF se maintient

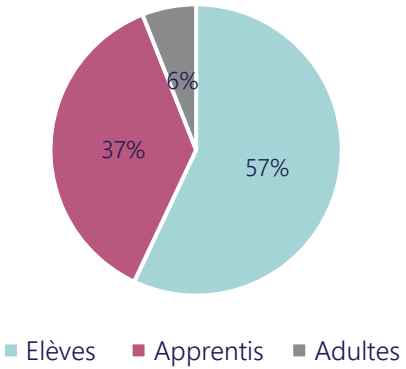
L'évolution du nombre de diplômés du CAPA palefrenier-soigneur (ou soigneurs d'équidés) entre 2012 et 2017

Ifce-OMEFFE



Répartition des diplômés du CAPA Palefrenier-soigneur par statut d'apprenant en 2017

Ifce-OMEFFE



Un nombre de diplômés relativement stable

On comptait 571 diplômés du CAPA palefrenier-soigneur (formation initiale et continue confondues) en 2017 (Ifce, OMEFFE).

L'évolution du nombre de diplômés du CAPA soigneurs d'équidés (jusqu'en 2015) et du CAPA palefreniers soigneurs (à partir de 2016) fluctue d'une année sur l'autre mais semble relativement stable entre 2012 et 2017.

Un poids important de l'apprentissage

Avec près de six diplômés sur dix, la majorité des effectifs diplômés ont le statut d'élèves en 2017.

Pour autant, le poids de l'apprentissage est conséquent. En effet, 37% des diplômés sont des apprentis en 2017 (soit 211 apprentis) (Ifce, OMEFFE).

Des diplômés très majoritairement féminins et assez bien répartis géographiquement

Près de huit diplômés sur dix du CAPA palefrenier-soigneur sont des femmes en 2017 (Ifce, OMEFFE).

Les diplômés sont assez bien répartis géographiquement, hormis en Bretagne ou en Corse, où le nombre de diplômés est quasi-nul. Avec 95 diplômés, l'Auvergne-Rhône Alpes est la première région en nombre de diplômés.

LA FORMATION INITIALE – CAPA PF

Des modules d'enseignement généraux

Ifce

Module 1 : agir dans des situations de la vie courante à l'aide de repères sociaux

Module 2 : mettre en œuvre des actions contribuant à sa construction personnelle

Module 3 : interagir avec son environnement social

Des modules d'enseignement professionnels

Ifce

Module 1 : insertion du salarié dans l'entreprise (identification du cadre juridique, sociale et réglementaire de l'activité)

Module 2 : maintenance des matériels, équipements, installations et bâtiments spécifiques aux chevaux

Module 3 : travail du cheval (maintien physique et soins courants des équidés)

Module 4 : techniques professionnelles (entretien et valorisation des équidés)

Un diplôme qui n'est pas obligatoire pour exercer mais qui est apprécié des employeurs

Le diplôme du CAPA palefrenier-soigneur n'est pas obligatoire pour exercer cette profession. Toutefois, l'obtention du diplôme est appréciée des employeurs, qui valorisent l'expérience des salariés auprès des chevaux et la polyvalence des palefreniers soigneurs.

Une formation qui ne nécessite pas de prérequis et dure entre 12 et 24 mois

Aucun prérequis n'est requis à l'entrée, si ce n'est d'avoir effectué sa troisième.

La durée de la formation varie selon le profil des candidats. Elle est de 12 mois dans le cas de la formation continue et de 24 mois dans le cas de la formation initiale (scolaire ou apprentissage).

Des poursuites d'études possibles notamment en bac pro CGEH ou via le BPJEPS

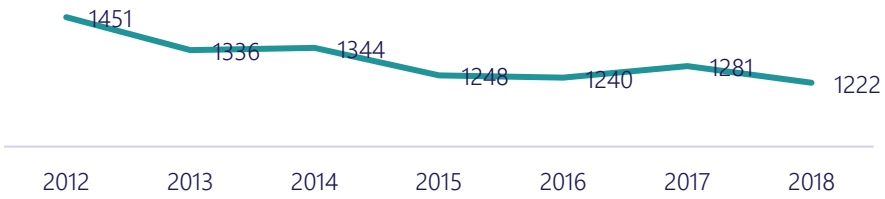
Le diplôme est souvent perçu comme une porte d'entrée dans la filière équine (Ifce-OMEFFE). A l'issue de leurs diplômes, les diplômés peuvent en effet poursuivre leurs études en bac pro (CGEH) ou via le BPJEPS activités équestres.

LA FORMATION INITIALE – BPJEPS AE

Un nombre de diplômés en baisse sur la période récente

L'évolution du nombre de diplômés du BPJEPS activités équestres

Ifce-OMEFFE, d'après Ministère Jeunesse et Sports, 2019



*« **Des formations en BPJEPS** sont aujourd'hui financés par le Conseil régional et **sont donc gratuites pour le jeune qui reçoit une rémunération en parallèle**. **Pourtant, je n'arrive pas à ouvrir toutes les places** en CQP Enseignant animateur d'équitation ou en BPJEPS. Certains organismes de formation ont même des difficultés à ouvrir des classes de 6 personnes ».*

Directrice d'un comité régional d'équitation

Depuis 2015, notre académie a accueilli quatre promotions de BPJEPS spécialisé dans l'équitation western et formé 35 moniteurs. **La moitié des effectifs était des jeunes sortants d'un diplôme agricole. Une dizaine de personnes souhaitaient changer de voie professionnelle. Les derniers travaillaient déjà dans la filière** et souhaitaient développer l'école d'équitation dans leur centre.

Directeur d'une académie professionnelle d'équitation western

Un nombre de diplômés en baisse depuis 2012

La spécialité éducateur sportif mention activités équestre comptait **1 222 diplômés en 2018** (Ministère Jeunesse et Sports, 2019).

Le nombre de diplômés du BPJEPS activités équestre a fortement diminué entre 2012 et 2018 (-16%).

Une proportion importante d'apprentis

Près d'un tiers des diplômés du BPJEPS mention activités équestres l'ont été comme apprentis d'après des premières données non consolidée sur les diplômés de mai 2018 à avril 2019 (source : enquête insertion BPJEPS 2019, traitement INJEP-MEOS).

Des diplômés très majoritairement féminins et assez jeunes

Plus de huit diplômés sur dix du BPJEPS mention activités équestres sont des femmes en 2017.

La moyenne d'âge des diplômés du BPJEPS est légèrement supérieure à 26 ans (source : enquête insertion BPJEPS 2019, traitement INJEP-MEOS).

Des diplômés assez concentrés géographiquement

5 régions concentrent près de deux tiers des diplômés du BPJEPS mention activités équestres en 2017. Il s'agit dans l'ordre des régions Ile de France, Provence Alpes Côtes d'Azur, Auvergne-Rhône Alpes, Nouvelle Aquitaine et Occitanie.

LA FORMATION INITIALE – BPJEPS AE

Le diplôme s'articule autour de 4 « UC » : 2 « UC » transversales à la spécialité éducateur sportif et 2 « UC » spécifiques aux activités équestres

Ifce

Il atteste des compétences nécessaires à l'animation et l'encadrement d'activités équestres

UC 1 : être capable d'encadrer tout public dans tout lieu et toute structure

UC 2 : être capable de mettre en œuvre un projet d'animation s'inscrivant dans le projet de la structure

UC 3 : être capable de conduire une séance, un cycle d'animation ou d'apprentissage dans le champ des activités équestres

UC 4 : être capable de mobiliser les techniques de la mention « Activités équestres » pour mettre en œuvre une séance ou un cycle d'apprentissage dans l'une des 3 options suivantes : Initiation poney-cheval (A) / Approfondissement technique (B) / Equitation d'extérieur (C)

Un diplôme de niveau bac qui s'effectue en alternance et est obligatoire pour enseigner

Le BPJEPS spécialité « éducateur sportif » mention « activités équestres » est un diplôme de niveau bac délivré par le Ministère des Sports, qui est obligatoire pour l'enseignement.

Si **aucun niveau de diplôme scolaire n'est exigé en amont** par les organismes de formation, **les candidats au BPJEPS sont soumis à plusieurs tests de sélection** (niveau d'équitation, maîtrise en extérieur, travail du cheval…) et doivent être titulaire d'une **attestation de formation au secourisme** (Prévention et secours civique de niveau 1….).

Cette formation qui peut être suivie en formation initiale ou continue **se fait en alternance entre le centre de formation et la mise en situation professionnelle (stage, apprentissage…).** La formation initiale dure au minimum 900 heures (dont 600 en centre) et peut être réalisée sur 12 ou 18 mois.

Un diplôme rénové en 2016 qui est plus généraliste

Jusqu'en 2016, le BPJEPS comportait 28 spécialités, dont une spécialité « activités équestre » et 5 mentions au sein de cette dernière (équitation, tourisme équestre, attelage, western, équitation de travail et tradition).

Le nouveau BPJEPS est plus généraliste. La spécialité activités équestres a été supprimée et remplacée par une simple mention activités équestres (au sein de la spécialité « éducateur sportif »). **De même, les cinq mentions (*cf.* supra) ont été supprimés** et le nombre d'unités capitalisables réduit (de 10 à 4).

La nouvelle mention activités équestres comporte à la place trois choix d'options : l'option A (« initiation poney, cheval »), l'option B (« approfondissement technique ») ou l'option C (« équitation d'extérieur »).

LA FORMATION INITIALE – BPJEPS AE

Un diplôme qui comporte des faiblesses pour les employeurs interrogés

*« Il y a **trois grandes catégories d'élèves**. Les premiers ont la réalité du métier en tête. **Les seconds ne savent pas trop quoi faire ; ils apprécient monter à cheval et choisissent à défaut ce parcours, mais ça ne leur plaît pas ; ils sont déçus par le fait de ne plus monter à cheval et sont gênés par la polyvalence du métier**. Les derniers sont surtout des cavaliers (dans des écuries) et sécurisent leurs parcours (risques de chutes…) avec le BPJEPS ».*

Membre de l'OMEFFE

*« **La formation initiale a été trop démocratisée au détriment du niveau de l'équitation**. Dans l'esprit des élèves et de leurs parents, le paiement des frais de l'école est directement associé à l'acquisition du diplôme ».*

Membre de l'OMEFFE

***On a essayé d'alerter sur le fait qu'il manquait une formation de niveau bac spécialisé dans le western**. Notre centre est aujourd'hui parmi les premiers agréés pour le Brevet fédéral moniteur initiateur* (qui comporte deux mentions : attelage ou western), *mais ce brevet n'est pas encore officiellement enregistré auprès de France compétence.*

Directeur d'une académie professionnelle d'équitation western

*« **Le moniteur doit pouvoir accueillir des publics familiaux, concevoir des parcours ludiques et les renouveler régulièrement pour que les enfants ne se lassent pas** ».*

Dirigeant d'un centre d'équitation

Des diplômés qui ne sont pas toujours conscients de la réalité du métier

De l'aveu des professionnels rencontrés, la formation ne montre pas forcément toujours la polyvalence (réalisation de tâches agricoles, enseignement de la petite pédagogie…) **et la pénibilité du métier d'enseignant** (travail le week-end…). **Si bien que les enseignants nouvellement formés sont parfois assez vite désillusionnés.**

Un diplôme très généraliste qui est parfois source de difficultés pour les professionnels interrogés

Pour les professionnels interrogés, **le BPJEPS ne forme pas assez les moniteurs aux nouvelles disciplines d'animation** (ride and run…) et comporte des faiblesses **techniques** (niveau d'équitation, travail du cheval…) ou **en secourisme équin ou humain.** Les organismes de formation ont toutefois d'ores et déjà relevé leurs exigences sur le niveau d'équitation à l'entrée.

En outre, il n'existe plus en l'état de formation dédiée à l'apprentissage de l'équitation western, de l'attelage ou du tourisme équestre. Les moniteurs sont en effet essentiellement formés à l'équitation classique.

Des diplômés peu sensibilisés à la gestion de l'expérience client

Pour les professionnels, **le diplôme n'est pas suffisamment tourné sur l'aspect relationnel (accueil des élèves et des familles, réactivité et disponibilité…) et l'analyse des attentes du client (faire des activités ludiques et les renouveler régulièrement…).**

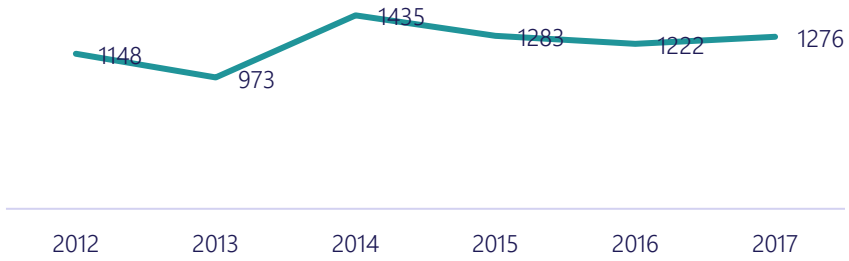
La formation étant assez courte, les professionnels interrogés soulignent l'importance de **privilégier certains profils, notamment les personnes appréciant le contact avec le public et disposant d'un niveau de maturité élevé**.

LA FORMATION INITIALE – BAC PRO CEGH

Des effectifs diplômés stables depuis 2015

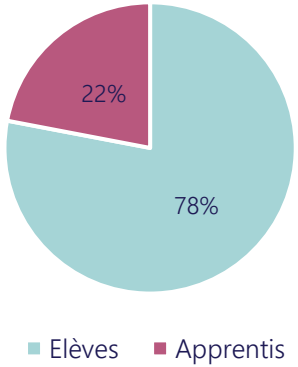
L'évolution du nombre de diplômés du bac pro CGEH entre 2012 et 2017

Ifce-OMEFFE



Répartition des diplômés du bac pro CGEH par statut d'apprenant en 2017

Ifce-OMEFFE



Un nombre de diplômés relativement stable depuis 2015

Le baccalauréat professionnel Conduite et Gestion d'une Entreprise Hippique comptait **1 276 diplômés en 2017** (Ifce, OMEFFE).

Après une forte baisse entre 2014 et 2015 (-12%), le nombre de diplômés du Bac pro CGEH est relativement stable depuis 2015.

Une proportion notable d'apprentis bien que plus limitée

Plus de deux diplômés sur dix du bac pro CGEH l'ont été comme apprentis en 2017 (Ifce, OMEFFE).

Ce faisant, le Bac pro CGEH compte une part plus faible d'apprentis par rapport aux diplômes du BPJEPS mention activités équestres et du CAP agricole Palefrenier-Soigneur (qui comptent respectivement parmi leurs diplômés 37% et 32% d'apprentis).

Des diplômés très majoritairement féminins

Près de neuf diplômés sur dix du Bac pro CGEH sont des femmes en 2017 (Ifce, OMEFFE).

Des diplômés assez concentrés géographiquement

7 régions concentrent plus des trois quarts des diplômés du Bac pro CGEH (Ifce, OMEFFE). Il s'agit dans l'ordre des régions Auvergne Rhône Alpes, Nouvelle Aquitaine, Hauts de France, Grand-Est, Pays de la Loire, Normandie et Bourgogne-Franche-Comté.

A l'inverse, les régions Ile de France, Bretagne, Centre et Provence Alpes-Côtes d'Azur comptent chacune moins de 60 diplômés.

LA FORMATION INITIALE – BAC PRO CEGH

Des modules d'enseignement généraux

Ifce, équi-ressources

Module 1 : Langue française, langages, éléments d'une culture humaniste et compréhension du monde

Module 2 : Langue et culture étrangères

Module 3 : Motricité, santé et socialisation par la pratique des activités physiques, sportives artistiques et d'entretien de soi

Module 4 : Culture scientifique et technologique

Des modules d'enseignement professionnels

Ifce, équi-ressources

Module 1 : Pilotage de l'entreprise hippique

Module 2 : La filière équine

Module 3 : Gestion de l'entreprise hippique

Module 4 : Zootechnie hippologie

Module 5 : Gestion d'une cavalerie et des prairies associées

Module 6 : Travail du cheval (à pied ou monté)

Module 7 : Choix et utilisation des équipements, bâtiments et installations associées à l'entreprise hippique

Module d'adaptation professionnelle : l'activité équestre dans son environnement régional

Un diplôme de niveau bac qui prépare à la gestion économie et commerciale et aux travaux quotidiens d'une entreprise hippique

Le bac pro CGEH, qui est délivré par le **Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt**, se prépare généralement en **3 ans à l'issue de la troisième** (dont une année en seconde pro agricole : productions pour les élèves non-apprentis depuis 2019). **Les élèves titulaires de certains CAP agricoles** (tel que le CAP agricole Palefrenier-soigneur) **peuvent également le préparer en 2 ans.**

Certains prérequis en équitation peuvent être exigés le cas échéant par les établissements en amont : obtention du galop 4 ou 5, réussite à des tests de positionnement sur le cheval, etc.

La formation, qui se fait en alternance entre le centre et la mise en situation professionnelle (stage, apprentissage…), prépare à **une dizaine de métiers en lien avec la filière équine,** parmi lesquels les **métiers de palefrenier-soigneur, de cavalier-soigneur, de cavalier d'entraînement ou encore de responsable d'écurie.**

Les diplômés assurent à la fois les **soins courants** et l'**alimentation** des équidés, la **maintenance** des installations et équipements, ainsi que l'**entraînement quotidien des chevaux** d'élevage ou mis en pension. Ils participent au **pilotage de l'entreprise hippique** dans le respect du bien être animal (source : équi-ressources).

Par ailleurs, durant leur scolarité, les élèves peuvent se présenter aux épreuves du BEP agricole Cavalier-soigneur, qui est une certification intermédiaire (de niveau 3) à l'obtention du bac pro CGEH.

Des poursuites d'études possibles notamment en BTS ou via le BPJEPS

Si le diplôme vise avant tout l'insertion professionnelle, des poursuites d'études sont possibles en **BTS** (BTS agricole Analyse, conduite et stratégie de l'entreprise agricole, BTS agricole Productions animales) ou via le **BPJEPS mention activités équestres**.

Etat des lieux de la branche des entreprises équestres

Impact des évolutions du secteur sur les métiers des entreprises équestres : activités et compétences clés

Analyse de l'offre de formation initiale et adéquation avec l'offre actuelle

Analyse des pratiques de gestion des compétences des entreprises équestres en réponse à ces changements

Enjeux et pistes d'action

SYNTHÈSE SUR LA FORMATION CONTINUE

Le recours très inégal à la formation continue

Le recours à la formation continue apparait peu répandu et mal réparti au sein de la branche

- Un nombre de formés relativement faible (6% environ du nombre de salariés), fluctuant voire en baisse, et concentré sur certains profils pas forcément représentatifs : CDI, moniteurs et fonctions supports
- Une tendance à l'augmentation de la taille des centres équestres qui ont recours à la formation continue : faut-il y voir moins d'accès à la formation pour les petits centres ?
- Plus d'une formation sur 10 à l'initiative du salarié (CPF ou DIF) sur les 3 dernières années, avec peu de reconversions hors secteur équestre. Cela qui semble indiquer un moindre investissement des entreprises dans la formation continue, mais aussi une prise de conscience de la nécessité de se former pour les salariés
- Les formats courts sont privilégiés
- Les dispositifs spécifiques comme l'AEF fonctionnent bien

Les thématiques de formations consommées semblent ne pas combler tous les besoins en compétences clés pour les centres équestres

- Bonne couverture des besoins en compétences concernant la pédagogie et l'éthologie
- Quasi absence en revanche de formations liées à la relation client, la communication, l'animation et les disciplines spécifiques qui pourraient singulariser les centres. Les formations OCAPIAT manquent-elles de spécificité ?
- La complexité perçue et la méconnaissance des démarches restent des freins importants au faible recours à la formation.
- La petite taille des centres équestres accentue sans doute la difficulté à libérer du temps aux salariés pour les envoyer en formation.

3 axes possibles pour la formation continue :

- Accentuer les efforts sur les formations à la relation client
- Développer l'accès à la formation continue
- Développer les formats opérationnels et brefs, adaptés aux contraintes des entreprises équestres

PRATIQUES DE FORMATION CONTINUE

La formation continue semble rester essentiellement une affaire interne pour les centres équestres

« Proposer des formations transverses aux salariés peut être un moyen d'attirer des candidats lors du recrutement ».

Dirigeant d'un centre équestre

« J'ai mis mes deux salariés en formation. Cette formation était gratuite. ***Je fais souvent appel à des personnes externes pour la formation de mes salariés afin qu'ils ne restent pas en vase clos*** *».*

Dirigeant d'un centre équestre

« Certains dirigeants et salariés se forment grâce aux aides de l'OPCO. Cela concerne 5 à 10 % des centres équestres ».

Directrice d'un comité régional d'équitation

« On n'est pas très bien renseigné sur les formations professionnelles. ***On essaie de former nous-mêmes nos salariés pour qu'ils correspondent à nos besoins.*** *Un salarié très bien formé pour un poste peut ne pas convenir à un autre employeur ».*

Dirigeant d'un centre équestre

Les entreprises rencontrées soulignent très souvent la nécessité de continuer à former les salariés en poste, afin d'actualiser leurs compétences (intégration de nouvelles disciplines ou pédagogies) et/ou développer de nouveaux savoirs techniques (transport des chevaux lors des compétitions, etc.) et relationnels (analyse de la clientèle, etc.).

Pour ce faire, les entreprises recourent parfois à des formations proposées par les comités régionaux d'équitation et/ou des organismes de formations externes. Le financement de ces formations est très souvent pris en charge par les comités régionaux ou l'opérateur de compétence (OCAPIAT).

Le catalogue des formations d'OCAPIAT répertorie les offres de formation professionnelles disponibles. On compte à la fois des formations spécifiques « métiers » (*« actualiser sa pédagogie en centre équestre », « améliorer la compétence des enseignants »*, etc.) et d'autres plus transverses (*« améliorer sa relation client par la communication et le conseil »*, etc.). Elle en comptabilise 2 200 tous secteurs confondus, dont 10 concernant les centres équestre (mars 2020). **Les formations proposées concernent des personnes déjà diplômées et durent le plus souvent quelques jours.**

La formation interne reste néanmoins privilégiée

La formation professionnelle reste malgré tout peu utilisée par les dirigeants et les salariés, qui n'ont pas toujours connaissance des contenus ou des modalités de financement.

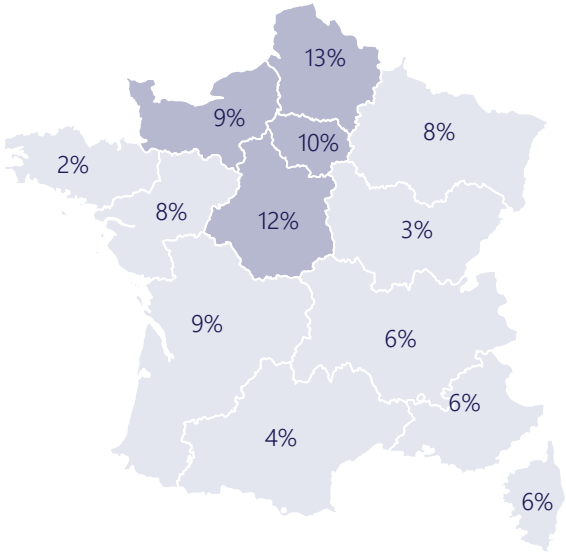
Les employeurs déclarent former essentiellement leurs salariés en interne sur le lieu de travail en leur confiant progressivement plus de responsabilités, en les accompagnant, ou les faisant accompagner par des collègues plus experts.

PRATIQUES DE FORMATION CONTINUE

Au global, les formations financées par l'OPCO sont surtout consommées par de petites structures

La répartition des centres qui recourent à des formations par région (cumul 2017-2018-2019)

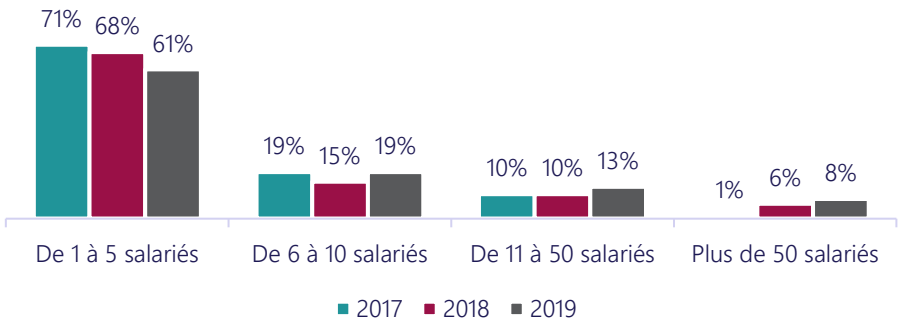
Base de données OCAPIAT, 20202



DOM TOM : 3%

Taille des centres qui recourent à des formations (cumul 2017-2018-2019)

Base de données OCAPIAT, 2020



Les centres équestres qui forment leurs salariés sont le plus souvent reliés aux activités de sport et de loisirs

6 Codes NAF totalisent 96 % des salariés et bénévoles formés. Il s'agit notamment des autres activités récréatives et de loisirs (22 %), de l'enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs (22 %), des activités clubs de sport (18 %) et de la gestion d'installations sportives (15 %).

Les grandes régions de tradition équestre sont les plus grosses consommatrices de formation

3 régions concentrent plus du tiers des centres équestres qui recourent à des formations, bien qu'il ne s'agisse pas forcément des régions où la concentration est la plus forte : il s'agit dans l'ordre des régions Hauts de France, Centre-Val de Loire et Ile de France.

Les autres formations sont réparties plutôt équitablement entre le reste des régions, avec quelques exceptions. La Bretagne et la Bourgogne Franche-Comté ne totalisent par exemple que respectivement 2 et 3 % des formations suivies.

En cohérence avec la taille moyenne des centres équestres en France, les centres ayant consommé des formations sont plutôt de petites structures

84 % des formations suivies concernent des salariés ou bénévoles issus de centres équestres de 10 salariés ou moins depuis 2017.

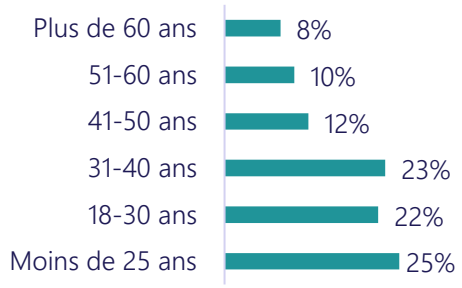
En revanche, on constate **que la taille des centres consommateurs de formation augmente tendanciellement depuis 2017**, soit que la part des centres ayant au moins un salarié diminue progressivement en France, soit que ceux-ci ne veulent ou peuvent plus se permettre des formations pour leurs salariés.

PRATIQUES DE FORMATION CONTINUE

Un profil de formés en cohérence avec celui des salariés de la branche

Répartition des salariés ou bénévoles formés par âge (cumul 2017-2018-2019)

Base de données OCAPIAT, 2020

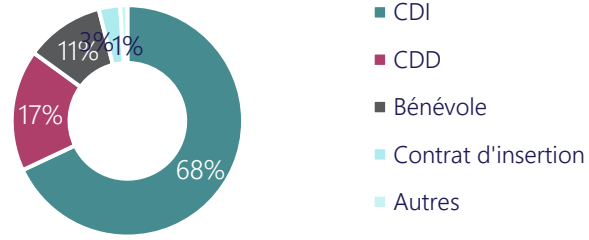


Répartition des personnes formées par statut (cumul 2017-2018-2019)

Base de données OCAPIAT, 2020

Répartition des formés par type de contrat (cumul 2017-2018-2019)

Base de données OCAPIAT, 2020



Un profil de stagiaire en cohérence avec celui des salariés de la branche : jeune et féminin

Près de six formés sur dix (58%) sont des femmes au global, ce qui est cohérent avec la proportion de femmes parmi les salariés des établissements équestres (63 %).

On constate **une féminisation progressive des formations** depuis 2017, puisque les femmes représentaient 55% des formés en 2017, contre 65% en 2019.

En parallèle, près de cinq salariés formés sur dix ont entre 18 et 30 ans.

Ce chiffre reflète bien la pyramide des âges des entreprises équestres : pour rappel 55 % des salariés des établissements équestres ont entre 18 et 30 ans. On peut même noter une **tendance au rajeunissement des formés**, la part des moins de 25 ans passant de 23% en 2017 à 27% en 2019.

Les salariés en CDI sont plus formés que les autres

Plus de sept salariés ou bénévoles formés sur dix sont des employés. On compte également une proportion notable d'ouvriers (16 %, lorsqu'on additionne les qualifiés et les non-qualifiés).

On note également la possibilité de former des bénévoles jusqu'en 2018, environ 14% des formés étaient bénévoles en 2017 et 2018.

En outre, près de sept individus formés sur dix sont des salariés en CDI. **Les salariés en CDD, pourtant majoritaires dans la filière équine, ne représentent que 17 % du volume des formations suivies.**

PRATIQUES DE FORMATION CONTINUE

Les métiers supports sont surreprésentés en formation

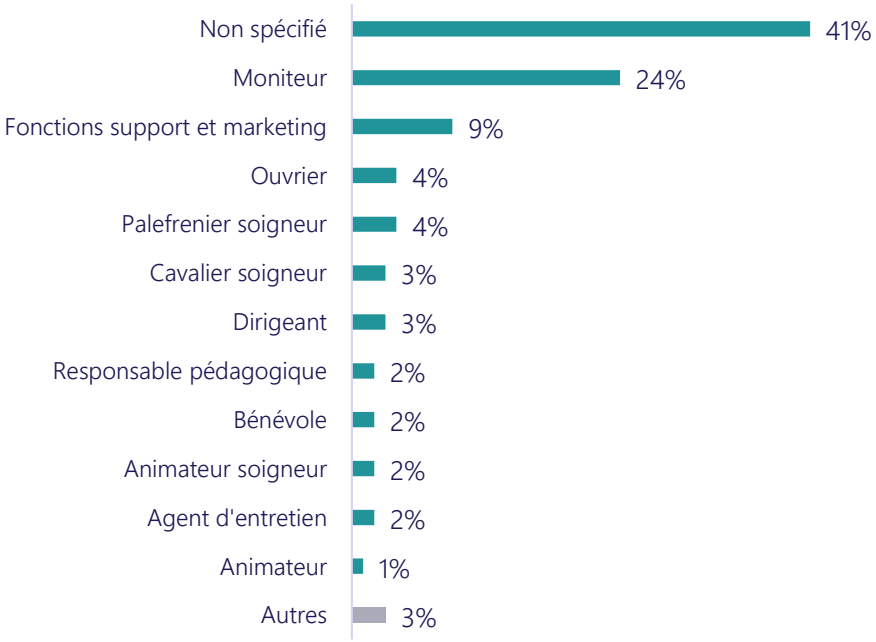
Nombre de formés par an

Base de données OCAPIAT, 2020

2017	2018	2019
1070	1236	714

Répartition des personnes formées par métier ou famille de métiers (cumul 2017-2018-2019)

Base de données OCAPIAT, 2020



Une baisse du nombre de formés en 2019

Le recours aux formations apparait fluctuant d'une année à l'autre, la part de formés baissant presque de moitié entre 2018 et 2019.

Environ 6% des salariés de la branche ont bénéficié d'une formation financée chaque année (1000 en moyenne sur 16 500) ce qui est assez faible (32% des salariés français déclarent bénéficier d'une formation professionnelle quelle qu'en soit la nature).

On note un large éventail de fonctions bénéficiant de formations, mais les moniteurs sont les salariés qui en bénéficient le plus.

Il s'agit du métier le plus représenté dans les centres équestres, et leur forte proportion parmi les formés apparait donc logique. Les moniteurs formés sont issus à presque 70% des centres équestres de 5 salariés ou moins.

En revanche, les fonctions supports et marketing (chargé de communication, comptabilité-gestion, etc) sont largement surreprésentées en comparaison de leur poids dans la branche. Ces salariés travaillent essentiellement pour des structures dont la taille est supérieure à la moyenne de la branche : les centres de 5 salariés ou moins représentent 17% des employeurs de ces stagiaires, alors que les centres de 10 salariés ou plus représentent 70%.

Les fonctions liées au soin du cheval et l'entretien de la structure (palefrenier, cavalier-soigneur) arrivent ensuite avec environ 7% des formés. Ils travaillent à près de 80% dans des centres de 5 salariés ou moins.

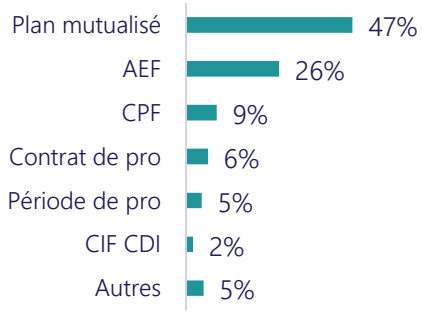
Attention, la forte part de métiers n'étant pas spécifiés oblige à prendre cette hiérarchie avec circonspection, et empêche une analyse pertinente de l'évolution dans le temps des métiers des salariés envoyés en formation.

PRATIQUES DE FORMATION CONTINUE

Les formations sont plutôt brèves, avec une part non négligeable de recours au CPF / DIF

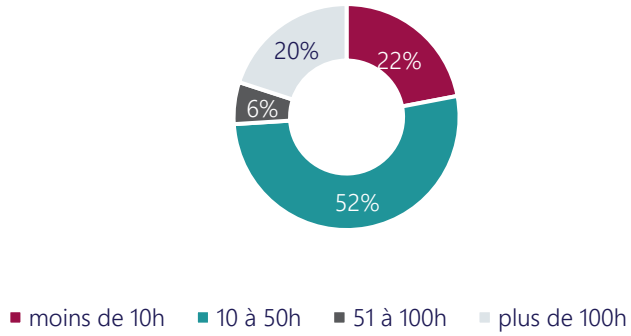
Répartition des personnes formées par dispositif de formation (cumul 2017-2018-2019)

Base de données OCAPIAT, 2020



Répartition des personnes formées par durée de formation (cumul 2017-2018-2019)

Base de données OCAPIAT, 2020



Peu de variations des dispositifs utilisés dans le temps, en dehors des évolutions des dispositifs

Le plan mutualisé reste en tête des dispositifs utilisés. A noter que l'AEF représente un quart des formations, ce qui confirme l'adaptation de ce dispositif aux centres équestres.

Les formations prises sur une initiative individuelle (CIF/CPF) rejoignent les bilans de compétences, et **représentent une part non négligeable des formations financées**. Les reconversions professionnelles semblent se faire en majorité dans la branche, les stages réalisés concernant le plus souvent les compétences de monitorat (BPJEPS, DESJEPS…) ou des disciplines équestres.

Les langues et les permis B/C sont également des thématiques récurrentes pour le CPF.

Les centres équestres et leurs personnels privilégient des formations courtes

74 % des formations réalisées duraient 50h ou moins. Les formations d'une journée (10h ou moins) représentent à elles-seules près d'un quart du volume des formations suivies.

Les organismes de formations privés et les formateurs individuels sont les plus plébiscités

45 % des formations suivies sont proposées par des organismes de formation privés et 26 % par des formateurs individuels.

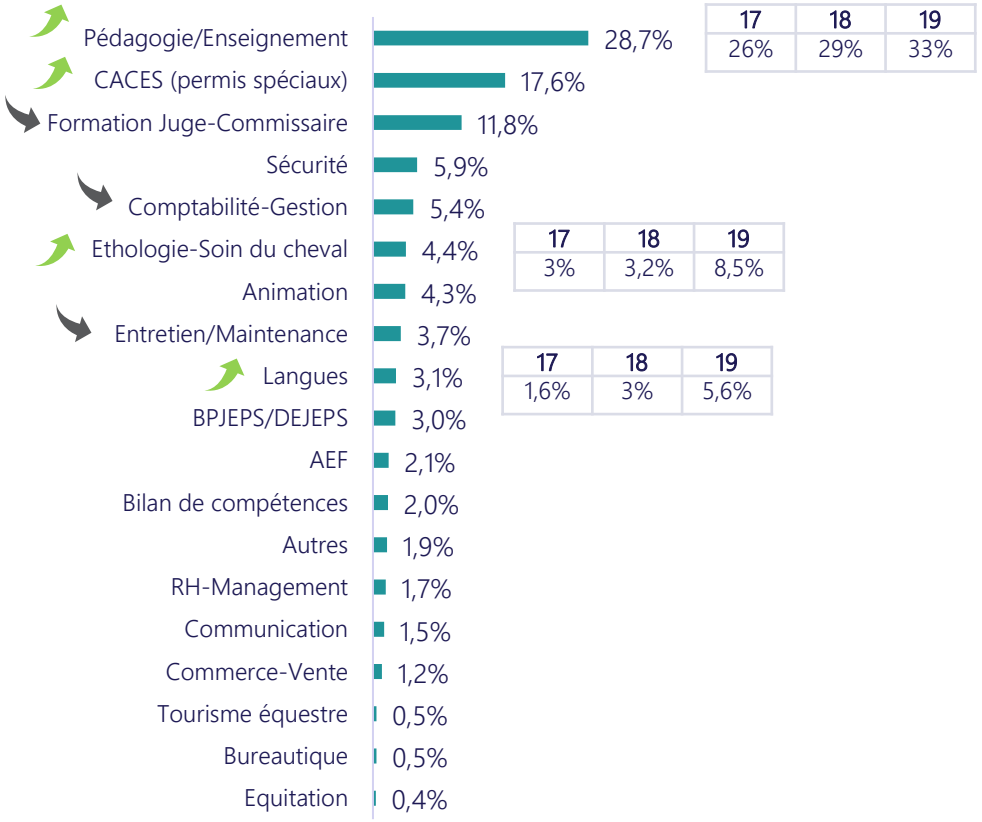
Certaines formations sont également proposées via des organismes de formation publics. Ainsi, 21 % des formations suivies relèvent du Ministère de l'Agriculture (via les Centres de Formation Professionnelle et de Promotion Agricole) et 2,5 % du Ministère de l'Education et de l'Enseignement Supérieur (via les groupements d'établissements publics locaux d'enseignement).

PRATIQUES DE FORMATION CONTINUE

Les besoins à venir de la branche semblent encore mal couverts dans les thématiques actuellement consommées

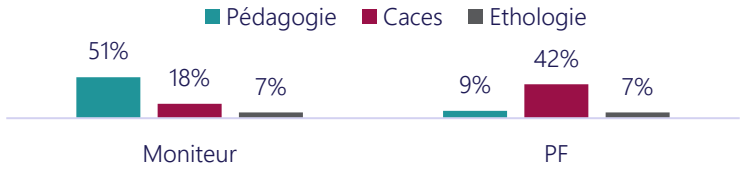
Répartition des personnes formées par thème (cumul 2017-2018-2019)

Base de données OCAPIAT, 2020



Top 3 des thématiques de formation (2017 à 2019)

Base de données OCAPIAT, 2020



Les formations consommées reflètent en partie les préoccupations soulevées par la branche

Les méthodologies d'enseignement et la pédagogie arrivent largement en tête des formations consommées, essentiellement auprès des moniteurs puisque plus de 50% des formations pour ce métier se faisaient sur ce thème.

La **montée en puissance nécessaire des compétences en éthologie semble comprise par les entreprises de la branche**, car la part de ces formations triple presque entre 2018 et 2019. C'est également auprès de moniteurs que ces formations sont dispensées, mais aussi auprès des palefreniers soigneurs. Ces formations restent néanmoins encore peu représentées au global.

Enfin, les formations liées à la conduite d'engins spéciaux ou au transport d'animaux représentent une part importante des formations consommées, il s'agit même de la première thématique pour les palefreniers-soigneurs.

A noter, les formations en langues connaissent également une forte progression, notamment auprès des dirigeants de centre.

En revanche, certaines formations sont aujourd'hui peu demandées alors qu'elles pourraient correspondre aux futurs besoins des employeurs

La communication notamment, ou les formations liées au commerce et à la vente, qui pourraient se rapprocher des thématiques de relation client, sont essentiellement dispensées aux fonctions support. Aucune formation exclusivement centrée sur la relation client n'apparait.

Les formations approfondissant les compétences dans une discipline spécifique ou plus rare comme l'attelage, le western, l'équi handi ou autre n'apparaissent pas non plus en tant que telles, soit qu'elles ne soient pas réalisées, soit qu'elles ne soient pas financées par l'OPCO et dispensées autrement.

PRATIQUES DE FORMATION CONTINUE DES INDEPENDANTS

Des pratiques de formation proches de celles des salariés

Nombre de formés par an

Données VIVEA, 2020

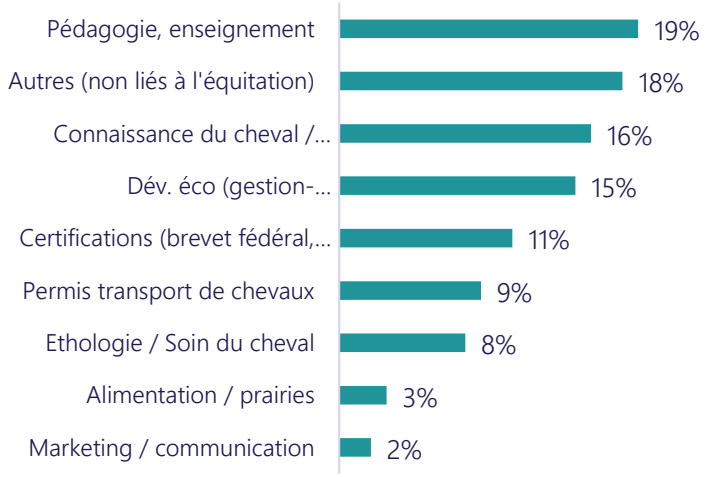
2017	2018	2019
379	306	352

Répartition des formés par durée de formation (cumul 2017-2018-2019)

Données VIVEA, 2020

Répartition des formés par thème (cumul 2017-2018-2019)

Données VIVEA, 2020



Des indépendants formés grâce au soutien d'un fonds de formation

Le Fonds pour la formation des entrepreneurs du vivant (VIVEA) finance des formations dans le milieu équestre pour les travailleurs indépendants. **Sur près de 352 stagiaires formés en 2019, 60 % ont vu leurs frais de formations pris en charge par l'organisme.** Si le nombre de stagiaires et de bénéficiaires est relativement restreint, celui-ci est stable depuis 2017 : avec 350 stagiaires et 220 bénéficiaires par an en moyenne.

Comme les salariés, les indépendants privilégient des formations de courte durée

81 % des formations réalisées par ces indépendants durent en moyenne moins de 45 heures. Les formations de moins de 8 heures représentent à elles-seules un quart des formations réalisées.

Les formations consommées par les indépendants sont proches de celles des salariés, à l'exception des formations en développement de l'entreprise

Les indépendants formés privilégient des thématiques de formation proches de celles des salariés. En effet, les formations axées sur l'enseignement arrivent en tête des formations consommées. De même, ils se forment souvent à l'éthologie/soin du cheval et perfectionnent leurs connaissances du cheval et du cavalier. Enfin, les formations de marketing et de communication (site internet) sont également très peu consommées.

En toute logique, les indépendants se forment davantage au développement et à la valorisation de l'entreprise (gestion-comptabilité, développement économique, etc.).

PRATIQUES DE FORMATION CONTINUE

Les dirigeants et salariés rencontrés confirment la nécessité d'approfondir certaines compétences pour se spécialiser

« On a décidé d'investir fortement dans le handisport. Nos salariés ont été envoyés en formation pour obtenir le brevet fédéral d'encadrement équi-handi ».

Dirigeant d'un centre équestre

« J'ai envoyé mes deux salariés en formation. Ils sont encore assez jeunes donc je mise avant tout sur des formations sur l'approfondissement des techniques équestres (dressage, saut d'obstacles, trec). *J'ai également prévu de les envoyer un peu plus tard suivre des formations axées sur l'analyse de la clientèle ou la gestion des démarches administratives ».*

Dirigeant d'un centre équestre

« La formation proposée par le comité régional d'équitation des Hauts de France m'a été très bénéfique. J'ai obtenu beaucoup d'informations sur la manière de communiquer sur Facebook ou Instagram, de gérer la tarification ou d'évaluer la satisfaction de la clientèle. Grâce à ces conseils, j'ai déjà mis en place un site internet et je fais toute ma communication sur les réseaux sociaux. J'ai également regroupé le prix de la licence et l'adhésion au centre en un tarif unique. Enfin, je réfléchis à mettre en place un système de parrainage sur un mois en juin ».

Dirigeant d'un centre équestre

Des formations suivies tournées souvent vers la pratique équestre

Les centres équestres concernés font suivre à leurs moniteurs des formations variées.

On observe tout d'abord des formations dédiées à **l'apprentissage ou l'actualisation des outils pédagogiques.** **Plusieurs** des moniteurs rencontrés ont suivi **une formation axée sur l'éthologie ou l'obtention du brevet fédéral d'encadrement Equi-handi** (afin de développer l'accueil des personnes en situation de handicap dans les centres). D'autres ont pu être sensibilisés à la méthode Alexander appliquée à l'équitation.

On compte également des formations nécessaires à l'organisation ou au bon déroulement d'activités équestres. Certains moniteurs rencontrés suivent des formations pour devenir chef de piste PTV (CSO, TREC, etc.). Certains palefreniers soigneurs ou moniteurs préparent l'apprentissage d'un **permis poids lourd et/ou van** pour le transport des chevaux lors des compétitions amateurs.

La communication et l'expérience client sont encore peu couverts, mais des initiatives spécifiques existent.

A titre d'illustration, le comité régional d'équitation des Hauts de France, en partenariat avec une société de marketing, a récemment lancé une action de communication-marketing destinée à cinq centres équestres de la région puis élargie à une centaine d'entre eux.

Au cours de cette formation, les dirigeants ont été sensibilisés à l'importance de la communication sur un site internet actualisé et les réseaux sociaux (facebook, instagram), **et de la fidélisation des clients** (mettre en place un systèmes de parrainage et gérer des questionnaires de suivi de la satisfaction clientèle, etc.).

PRATIQUES DE FORMATION CONTINUE

Des freins encore nombreux : complexité, manque de connaissance des dispositifs ou de formations ciblées

« Il y a un véritable enjeu sur le temps consacré aux formations. Les personnes qui souhaitent se former doivent pouvoir débloquer du temps. Pour les employeurs, c'est compliqué car les salariés ne sont plus dans l'entreprise. ***Par ailleurs, les entreprises qui ne font pas appel à des organismes externes n'ont plus forcément le temps de former eux-mêmes leurs salariés*** *».*

Directrice d'un comité régional d'équitation

« J'ai accès à des formations professionnelles mais je ne pense pas en avoir besoin. ***J'ai déjà le niveau de formation requis et acquérir de nouvelles compétences ne m'intéresse pas*** *».*

Un cavalier-soigneur

Pour les dirigeants de centres interrogés, les freins à la formation professionnelle restent nombreux..

Les démarches administratives associées aux dossiers de formation sont jugées complexes, tandis que les contenus des formations et les dispositifs de financement sont souvent peu connus.

Les salariés en formation sont dans le même temps difficilement remplaçables. Si bien que les employeurs sont réticents à l'idée de laisser leurs salariés effectuer des formations sur leurs temps de travail. Les interdictions existantes (comme faire des formations le week-end et donc le dimanche) sont souvent peu comprises.

Du côté des salariés, l'idée de se former ne suscite pas toujours l'intérêt. Ils ne sont pas non plus toujours au courant des modes de financement possible.

Le catalogue de formations reste parfois perçu comme trop générique

Les dirigeants rencontrés évoquent parfois quelques manques dans les formations proposées. C'est le cas notamment pour ce qui est de la gestion de l'entreprise (comptabilité, administratif, etc.) et ce malgré les formations existantes proposées par la fédération. Il s'agit peut –être d'insuffisances locales.

Certains manques ont également pu être soulevés par les salariés. Il s'agit par exemple des questions de gestion de la chute ou de secourisme équin (maréchalerie de secours, ostéopathie équine, etc.).

Les formations spécifiques sur une discipline équestre comme le western peuvent être rendues nécessaires car certaines options ont été supprimées au BPJEPS. Constatant ce manque, certains dirigeants de centres ont monté des structures de formations très ciblées comme celles dédiées à la monte western.

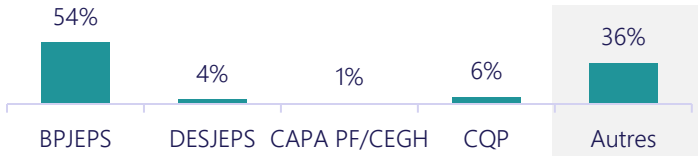
Focus sur les résultats du sondage auprès des diplômés

Des résultats qui viennent appuyer les enjeux dégagés

PROFIL DES RÉPONDANTS

Dernier diplôme préparé

Sondage Kyu Lab octobre 2020



Très majoritairement BEES 1 et 2

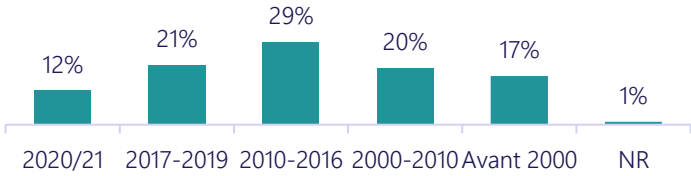
2883 répondants, entre le 16 et le 30 octobre 2020

68% de certifiés

80% de femmes

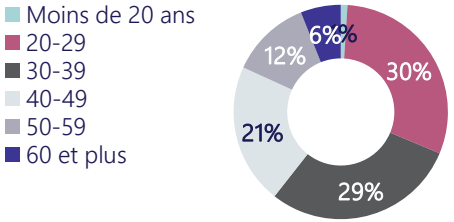
Année de certification

Sondage Kyu Lab octobre 2020



Tranche d'âge

Sondage Kyu Lab octobre 2020



Âge moyen : 38 ans

Principales régions d'origine des répondant

Sondage Kyu Lab octobre 2020

- Normandie
- Nouvelle Aquitaine
- Bretagne

Une bonne maturité moyenne des répondants qui leur donne du recul sur l'analyse de leur formation et de leur expérience.

Une majorité écrasante de BPJEPS et BEES qui oriente probablement les réponses, mais est caractéristique du poids de ce diplôme dans la filière.

Une bonne répartition géographique, tous les départements sont représentés

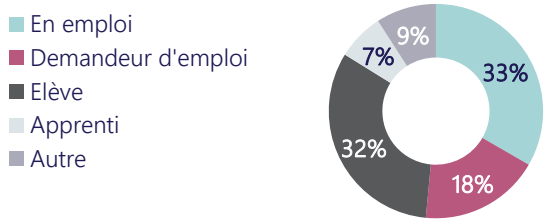
Une majorité de répondants dont l'activité dans la filière équine est l'activité principale (77% chez les hommes et 72% chez les femmes)

GRANDS ENSEIGNEMENTS DU SONDAGE

Un vrai projet professionnel autour du monitorat et de la gestion de centre équestre

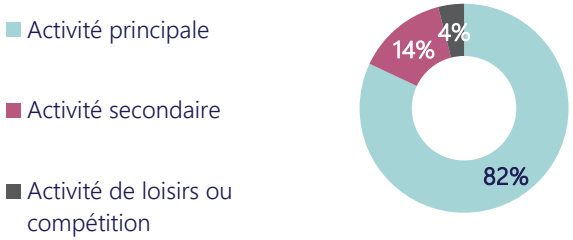
Situation professionnelle des diplômés avant leur dernier diplôme

Sondage Kyu Lab octobre 2020



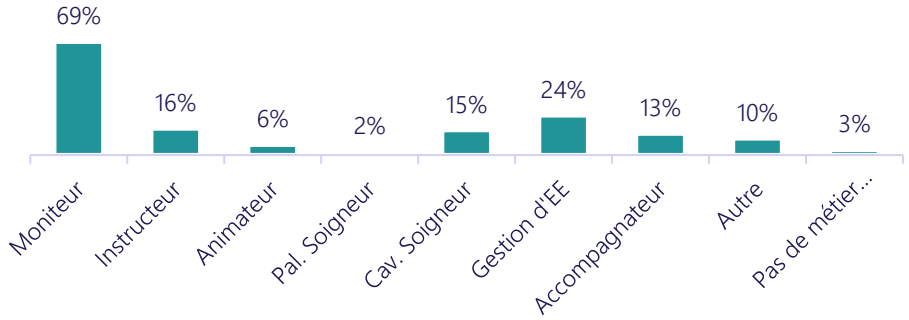
Souhaitez-vous faire de votre profession dans la filière équine...

Sondage Kyu Lab octobre 2020



A quels métiers vous destiniez-vous ?

Sondage Kyu Lab octobre 2020



L'installation est une option envisagée dans les 5 ans pour 27% des salariés

Un vrai projet professionnel émerge derrière le diplôme

La volonté première des diplômés est bien de faire de leur passion du cheval une activité professionnelle à temps plein, quel que soit l'année de leur diplôme ou le diplôme.

Plus de la moitié des diplômés n'était pas en formation avant de débuter leur parcours.

Le monitorat génère le plus de vocations, et une partie poussera jusqu'au DESJEPS. Près d'un quart a même l'installation en tête.

La pratique de l'équitation apparait fondamentale dans le choix du métier

Les diplômés souhaitaient avant tout monter et enseigner, le soin aux chevaux apparaissant moins important (attention la forte majorité de BPJEPS/BEES dans l'échantillon biaise sans doute le résultat)

Certains visaient même le sport « professionnel et souhaitaient devenir cavaliers en empruntant une voie moins sélective que le sport études.

GRANDS ENSEIGNEMENTS DU SONDAGE

Un bon ancrage dans la filière, mais le statut d'indépendant semble un passage obligé

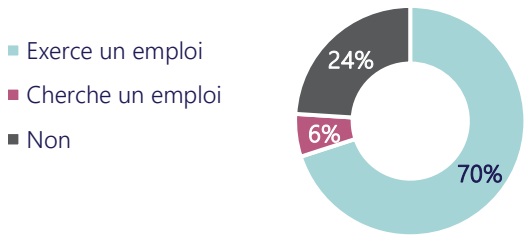
Le statut d'indépendant est majoritaire

Près de 8 diplômés sur 10 exercent encore dans la filière, mais plus de la moitié le fait sous le statut d'indépendant. Les dirigeants de centres sont d'ailleurs minoritaires parmi les indépendants, qui sont essentiellement des moniteurs/instructeurs.

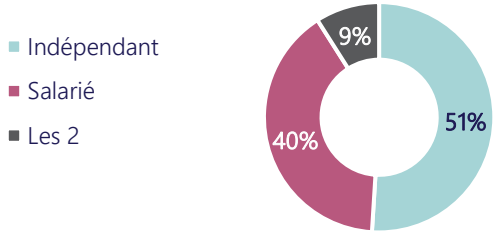
Des conditions de travail plutôt sécurisantes a priori

Seul un quart des répondants salariés n'est pas en CDI.

Exercez-vous actuellement un emploi dans la filière équine ?
Sondage Kyu Lab octobre 2020



Sous quel statut exercez-vous votre activité dans la filière équine ?
Sondage Kyu Lab octobre 2020



Les salariés

- 74% de CDI
- 93% d'activité principale dans la filière équine
- 50% de moniteurs/instructeurs
- 18% de cavaliers/palefreniers soigneurs

Les indépendants

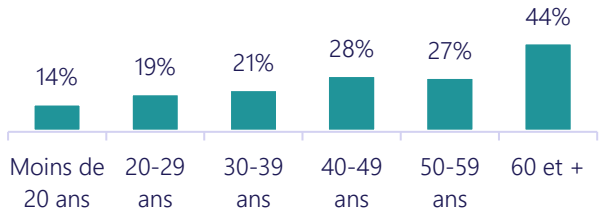
- 73% d'activité principale dans la filière équine
- 42% de moniteurs/instructeurs
- 26% de dirigeants

GRANDS ENSEIGNEMENTS DU SONDAGE

Une déperdition régulière des diplômés, et qui dure depuis longtemps

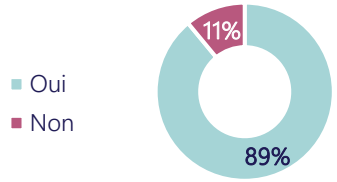
Part des diplômés qui n'exercent pas actuellement dans la filière équine

Sondage Kyu Lab octobre 2020 – par tranches d'âge



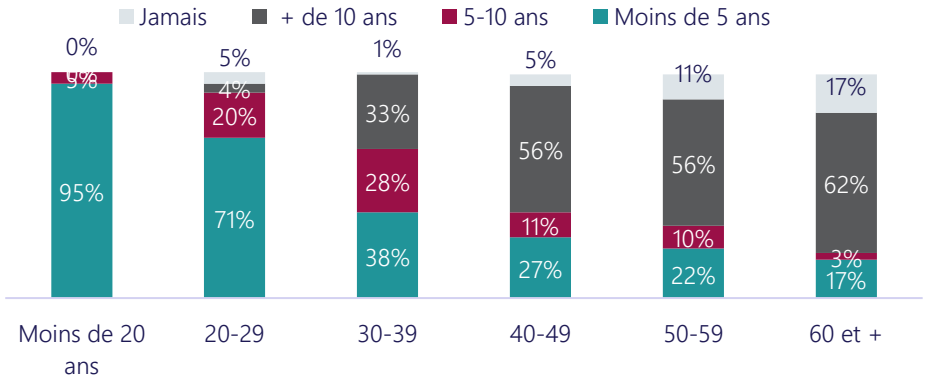
Avez-vous déjà exercé dans la filière équine ?

Sondage Kyu Lab octobre 2020 – Base : répondants n'exerçant pas actuellement dans la filière



Combien d'années avez vous exercé dans la filière équine ?

Sondage Kyu Lab octobre 2020 – Base : répondants n'exerçant pas actuellement dans la filière



9% des indépendants et 11% des salariés encore actifs dans la filière envisagent de la quitter dans les 5 ans

La part des diplômés n'exerçant plus dans la filière augmente progressivement au fur et à mesure de l'âge

Près d'un quart des diplômés n'exerce pas d'emploi dans la filière équine. Les plus âgés sont probablement retraités, mais la part d'inactifs dans la branche semble se stabiliser à partir de 40 ans autour d'un quart des promotions.

La déperdition concerne également les plus jeunes, avec près de 20% des moins de 30 ans qui n'exercent plus le métier pour lequel ils ont été formé.

L'abandon de la filière semble commencer relativement jeune, et après quelques années d'exercice seulement.

Toutes les tranches d'âge sont concernées par une part relativement importante de personnes ayant peu exercé dans la filière.

Les 30-39 ans, ayant tout de même connu au moins 10 ans d'exercice professionnel après leur diplôme, sont près de 40% à n'avoir pas exercé plus de 5 ans.

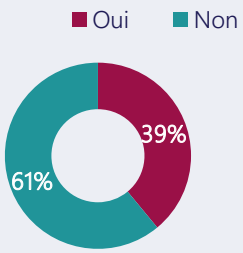
Quant aux plus de 60 ans, 17% n'ont même jamais exercé dans la filière.

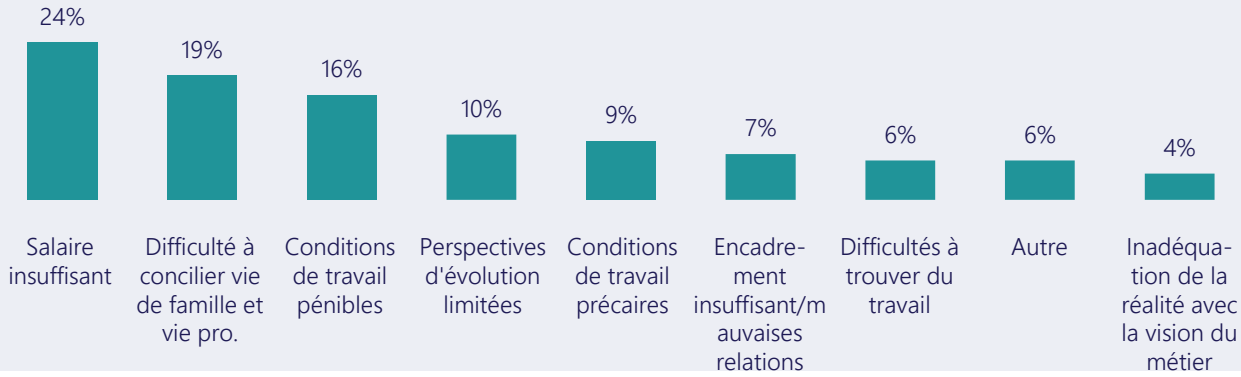
GRANDS ENSEIGNEMENTS DU SONDAGE

Des difficultés concentrées autour des conditions d'exercice et non au marché du travail

Avez-vous rencontré des difficultés majeures dans l'exercice de votre métier ? De quelle nature ?

Sondage Kyu Lab octobre 2020





13% des inactifs dans la filière équine envisagent d'y exercer à nouveau dans les 5 ans

La filière équine peine à offrir des conditions de travail satisfaisantes

Prés de 40% des diplômés ont rencontré des difficultés majeures lors de l'exercice de leur métier, et ce quel que soit le diplôme ou la tranche d'âge. Les plus de 60 ans estiment néanmoins que leur parcours a été plus fluide, puisque seuls 27% ont rencontré des difficultés. Les 30-39 ans sont les plus sévères sur les conditions d'exercice puisque 44% affirment avoir rencontré des difficultés majeures.

Peu de difficultés d'insertion apparaissent, le marché du travail n'est pas le facteur bloquant pour les diplômés

Seule une petite minorité exprime des problèmes d'insertion (6%). La difficulté à trouver du travail est un peu plus mentionnée chez les 20-29 ans, mais sans dépasser les 8% de réponse, loin derrière les autres causes d'insatisfaction.

Les **conditions de travail, salariales et d'organisation du travail apparaissent comme le chantier principal pour la branche**, mais la lassitude et les problèmes d'encadrement ont également une place importante.

GRANDS ENSEIGNEMENTS DU SONDAGE

Des formations initiales à renforcer sur des points techniques

30% des diplômés jugent la formation incomplète

Les diplômés sont assez sévères sur le niveau d'approfondissement

Le reproche est global sur une formation survolée, trop courte pour aborder tous les sujets en profondeur.

On note également une différence de niveau et de sérieux importante entre les établissements. « L'exploitation » des élèves dans les centres, que l'on fait travailler sans les faire progresser revient régulièrement dans les points de vigilance.

Sujet 1 : Gagner en expertise sur la connaissance du cheval et la pédagogie

La nécessité d'aborder plus en profondeur la pédagogie et l'enseignement sont souvent soulignés et quelques points précis apparaissent : faire progresser le cavalier et le cheval, accompagner un couple cheval cavalier quand on enseigne à des propriétaires, publics spécifiques comme les handicapés ou les petits…

Sujet 2 : Approfondir les techniques d'équitation

Les diplômés sont attentifs au côté technique de leur métier, et attachés à la possibilité de maintenir un bon niveau d'équitation. Certains, devenus formateurs, déplorent le faible niveau des candidats.

Sujet 3 : Avoir plus de bases de gestion d'entreprise

Les dirigeants de centre notamment, regrettent le manque d'approfondissement des notions de gestion et de communication

Sujet 4 : Apprendre à « se débrouiller »

Certains soulignent l'importance d'acquérir des techniques simples pour parer aux petits soucis courants d'une exploitation et d'une cavalerie :

- Soins vétérinaires et maréchalerie de base
- Réparation d'engins et de structures…

Etat des lieux de la branche des entreprises équestres

Impact des évolutions du secteur sur les métiers des entreprises équestres : activités et compétences clés

Analyse des pratiques de gestion des compétences des entreprises équestres en réponse à ces changements

Analyse des besoins en formation et adéquation avec l'offre actuelle

Enjeux et pistes d'action

ENJEUX ET PISTES D'ACTION

3 enjeux principaux se dégagent pour la branche

Accompagner les centres équestres dans leur réflexion stratégique pour se développer et se pérenniser

Améliorer l'adéquation entre le profil des formés et les besoins des centres équestres

Donner des perspectives aux salariés pour les fidéliser

3 grands leviers à mobiliser pour y arriver

- Adaptation des compétences des salariés et des dirigeants
- Coordination des centres équestres pour plus de coopération et mutualisation
- Réflexion de branche sur la QVT et les conditions de travail

ENJEUX ET PISTES D'ACTION

Synthèse des actions retenues

1	*Compenser le côté général des diplômes par une sélection de formations continues opérationnelles et brèves, ciblées sur des besoins spécifiques*	Travailler sur des parcours professionnels types intégrant des formations passerelles pour donner des perspectives et de la visibilité aux salariés
2	*Compenser le côté général des diplômes par une sélection de formations continues opérationnelles et brèves, ciblées sur des besoins spécifiques*	Travailler sur des parcours de formation, en partie certifiants ou labellisants, par blocs, pour dirigeants et salariés
3	*Revoir le fonctionnement de la formation initiale pour mieux préparer aux réalités du métier et limiter la « fuite » des formés*	Allonger la durée du tutorat pour les BP (niveau 4) de 1 à 2 ans
4	*Compenser le côté général des diplômes par une sélection de formations continues opérationnelles et brèves, ciblées sur des besoins spécifiques*	Renforcer les communications à l'égard des formations disponibles et des financements possibles
5	*Créer les conditions d'une mutualisation des ressources et des risques*	Passer à la vitesse supérieure concernant la mutualisation des besoins en personnel et en matériel pour les centres équestres.
6	*Insister sur l'importance pour la branche des questions de QVT, sécurité, santé*	Amorcer des négociations collectives pour ancrer ces éléments dans la stratégie de la branche

ENJEUX ET PISTES D'ACTION

Fiches actions

1

Travailler sur des parcours professionnels types intégrant des formations passerelles pour donner des perspectives et de la visibilité aux salariés et les encourager à rester dans la branche le plus longtemps possible *(Parcours de formation type, détection des attentes et des contraintes auprès des salariés et dirigeants…)*

Difficulté de faisabilité

3/5

Premières actions à lancer

- Amorcer une négociation collective intégrant la notion de qualité de vie au travail, la santé et la sécurité…(accords de branche par ex…)
- Se rapprocher de la CPNE du Trot, en cours d'intégration de la branche, pour reprendre la réflexion sur l'écriture commune d'un CQP et/ou de CCP facilitant les passerelles
- Utiliser les financements des PIC via France Compétences et OCAPIAT pour lancer une étude d'identification des compétences transverses entre les métiers de la branche, les autres branches équestres, et plus globalement les autres branches agricoles

➔ Identifier les branches les plus pertinentes pour travailler sur les parcours en analysant les mobilités actuelles des salariés

➔ Lancer un appel d'offre pour l'étude ou les études associées

Porteurs et acteurs impliqués

- CPNE
- OCAPIAT
- Commission mixte

Échéance

2021

2

Travailler sur des parcours de formation, en partie certifiants ou labellisants, par blocs, pour dirigeants et salariés, afin de les fidéliser et d'accompagner progressivement la montée en compétences sans mobiliser sur des périodes trop longues

Intégrer pleinement le **non présentiel** aux formats proposés

Difficulté de faisabilité

2/5

Premières actions à lancer

- Mobiliser un groupe de travail pour définir les cibles prioritaires (a priori les salariés expérimentés) et les principaux blocs et leur niveau de certification et les financements potentiels. Vivéa pourra être intégré dès le début du processus, pour créer des formations cohérentes entre employeurs et salariés.
- Rédiger les blocs en cohérence avec les échelons et blocs de la CCN
- Lancer un appel d'offres auprès des OF capables d'intervenir au niveau régional pour construire ces parcours.
- Imposer des formats courts et numériques autant que possible, évitant le présentiel hors entreprise, pour limiter le coût et les déplacements, et donc les freins souvent évoqués par les clubs.

Porteurs et acteurs impliqués

- CPNE
- OCAPIAT
- GHN
- VIVEA

Échéance

2021/2022

ENJEUX ET PISTES D'ACTION

Fiches action

3 **Allonger la durée de la formation en entreprise pour les BP (niveau 4) de 1 à 2 ans** sans augmenter le nombre d'heures, afin de permettre aux étudiants de mieux appréhender le métier et améliorer leur maturité à la sortie en allongeant les périodes de stage. **Allonger la durée du contrat de professionnalisation à 18 mois au moins** pour l'obtention d'un CQP de la branche

Difficulté de faisabilité

5/5

Premières actions à lancer

- Se rapprocher de la commission professionnelle consultative « Sport et Animation » pour demander la révision du BP sur ce point
- Utiliser la présente étude pour construire un argumentaire sur la nécessité de sécuriser l'insertion professionnelle et de maintenir les diplômés dans la branche
- Valider avec la CPNE la possibilité d'entamer des négociations pour une convention ou un accord de branche visant à étendre la durée du contrat de professionnalisation de 12 à 18 ou 24 mois, au regard de la réalité pédagogique et des exigences professionnelles des CQP de niveau 4 notamment
- Valoriser la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage

Porteurs et acteurs impliqués

- Branche
- OCAPIAT
- Ministère de la jeunesse et des sports

Échéance

2021 - 2022

4 **Renforcer les communications à l'égard des formations disponibles et des financements possibles** pour entrainer un maximum d'entreprises et de salariés dans le circuit de la formation

Difficulté de faisabilité

1/5

Premières actions à lancer

- Définir les cibles prioritaires (taille d'entreprise, région, activités, salariés..)
- Recenser les différents relais possibles au niveau de la branche et de l'OPCO pour cibler les petites entreprises : mailing, interventions orales en convention nationale des fédérations concernées, rencontres…
- Mobiliser les partenaires possibles pour ces communications : FFE, GHN, CRE…
- Formaliser un message ou un support à diffuser aux employeurs et aux salariés
- S'inscrire dans le cadre de la convention de coopération OCAPIAT/ministères (EN, Jeunesse, Agriculture) autour de la promotion des formations et des métiers

Porteurs et acteurs impliqués

- CPNE
- OCAPIAT
- GHN
- FFE
- CRE

Échéance

Fin 2020/2021

ENJEUX ET PISTES D'ACTION

Fiches action

5

Passer à la vitesse supérieure concernant la mutualisation des besoins en personnel et en matériel pour les centres équestres, notamment pour gérer les remplacements et les pics d'activité ciblées.

La CPNE est consciente des freins à l'embauche de personnel provisoire pour travailler avec des chevaux et des enfants.

Difficulté de faisabilité

2/5

Premières actions à lancer

- Mettre en place une action de communication vers les entreprises équestres sur les possibilités offertes par les CUMA
- Identifier avec les CRE, par exemple, une région pilote pour la création d'un groupement d'employeurs à vocation de remplacement (sécurisation de l'emploi pour les salariés, sécurité pour les employeurs, création d'un vivier qualifié), en fonction :
  - Des besoins exprimés en remplacement
  - De la densité de jeunes diplômés ou d'indépendants sur le territoire
  - De la densité des centres équestres
- Recruter des entreprises volontaires et communiquer auprès des centres de formation de la région pour inciter les demandeurs d'emploi de la branche et les indépendants à travailler pour le GE

Porteurs et acteurs impliqués

- Branche
- OCAPIAT
- CRE
- FFE ?

Échéance

2021

6

Amorcer des négociations collectives pour ancrer ces éléments dans la stratégie de la branche

Difficulté de faisabilité

5/5

Premières actions à lancer

- Amorcer une négociation collective sur un accord de branche intégrant la notion de qualité de vie au travail, la santé et la sécurité…
- Amorcer une négociation collective sur un nouvel accord de branche sur la GPEC
- Amorcer une négociation collective sur un nouvel accord de branche sur la formation professionnelle, intégrant les parcours d'évolution et de formation
- Accompagner les entreprises dans la signature d'accords d'entreprise sur ces questions

Porteurs et acteurs impliqués

- Partenaires sociaux

Échéance

Fin 2020

NOTRE ENGAGEMENT

A travers notre participation au Pacte Mondial des Nations Unies, nous souhaitons faire progresser les pratiques en termes de respect des droits de l'homme, des normes du travail, de protection de l'environnement et de lutte contre toutes les formes de corruption.

KYU Associés, Conseil en Management

136, Boulevard Haussmann – 75008 Paris

+ 33 1 56 43 34 33

www.kyu.fr