



équi-ressources

ifce

# MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LA FILIÈRE ÉQUINE EN FRANCE

[www.ifce.fr](http://www.ifce.fr)



## Rapport 2020

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



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



RAPPORT 2020

# MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LA FILIÈRE ÉQUINE EN FRANCE

# REMERCIEMENTS

---

## Directeur de publication

Jean-Roch Gaillet, Direction générale, IFCE

## Rédaction et coordination

Françoise Chastanet, Observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation, IFCE

Carole Troy, Observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation, IFCE

## Comité de rédaction

Tiphaine Drouot, équi-ressources, IFCE

Pascale Heydemann, Observatoire Economique et Social du Cheval, IFCE

Charlène Lourd, Observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation, IFCE

Nous tenons à remercier vivement les membres du comité de rédaction ainsi que les personnes dont les noms suivent et qui ont contribué à l'élaboration de cette étude par leurs conseils et suggestions :

Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi des Entreprises Equestres : Fabienne Bondon

Fédération Française d'Equitation : Olivier Simon

Equi-ressources, IFCE : Elise David, Emilie Dehaut, Estelle Maindron, Sébastien Marty, Virginie Mayot, Colette Passarella, Céline Saillet

Pôle Traçabilité et Accompagnement de la Filière équine, IFCE : Guillaume Blanc

Pôle Formation Professionnelle et Sportive, IFCE : Marion Leveau

Pôle Développement, Innovation et Recherche : Sandie Jarrier

Association de Formation et d'Action Sociale des Écuries de Courses : Laurence Aveillan

Association Pour l'Emploi des Cadres, des Ingénieurs et des Techniciens de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de l'Environnement : Floriane Le Goff

## Conception graphique

Céline Saillet, équi-ressources, IFCE

# TABLE DES MATIÈRES

<b>AVANT-PROPOS</b>	<b>5</b>
<b>Les chiffres clés 2019</b>	<b>7</b>
<b>Partie 1 / le marché des métiers de l'élevage et de la valorisation des équidés</b>	<b>9</b>
I- Les métiers les plus recherchés	10
II- Les candidats sur le marché	10
III- Les indicateurs de tension	12
1. Le devenir des offres d'emploi	12
2. Les délais de recrutement des offres d'emploi pourvues	12
3. Le niveau de tension	13
<b>Partie 2 / Le marché des métiers liés à l'utilisation des équidés</b>	<b>14</b>
I- Les métiers les plus recherchés	15
II- Les candidats sur le marché	15
III- Les indicateurs de tension	17
1. Le devenir des offres d'emploi	17
2. Les délais de recrutement des offres d'emploi pourvues	18
3. Le niveau de tension	18
<b>Partie 3 / Le marché des métiers transverses</b>	<b>20</b>
I- Les métiers les plus recherchés	21
II- Les candidats sur le marché	21
III- Les indicateurs de tension	22
1. Le devenir des offres d'emploi	22
2. Les délais de recrutement des offres d'emploi pourvues	23
3. Le niveau de tension	23
<b>Partie 4 / Le marché des métiers connexes</b>	<b>24</b>
I- Les métiers les plus recherchés	25
II- Les candidats sur le marché	25
III- Les indicateurs de tension	26
1. Le devenir des offres d'emploi	26
2. Les délais de recrutement des offres d'emploi pourvues	27
3. Le niveau de tension	27
<b>A RETENIR</b>	<b>29</b>
<b>CONCLUSION</b>	<b>31</b>



# AVANT-PROPOS

© Adobe stock

Un employeur peut faire appel à une grande variété de canaux pour collecter des candidatures : diffusion d'offres d'emploi via des plateformes dédiées (Pôle Emploi, Apecita, équi-ressources...), mobilisation des réseaux professionnels ou personnels, examen de candidatures spontanées, etc.

Afin de qualifier le marché du travail dans la filière équine, nous valorisons les données de la plateforme équi-ressources. Créée en 2007, cette plateforme a pour mission principale la mise en relation entre les candidats et les employeurs de la filière équine. Chaque année, elle gère les offres d'emploi d'environ 1700 employeurs et traite près de 35 000 candidatures. Elle couvre tous les secteurs de la filière, même si les emplois directement en lien avec le cheval dominent.

Ce rapport présente une analyse du marché du travail en s'appuyant sur les offres d'emplois localisées en France et déposées entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019. Il se décline par métier selon 4 familles :

- les métiers liés à l'*élevage* et la *valorisation* du cheval (assistant d'élevage, cavalier de débouillage/pré-entraînement, etc.)
- les métiers liés à l'*utilisation* du cheval (enseignant d'équitation, cavalier d'entraînement, lad driver/jockey, etc.)
- les métiers transverses (palefrenier/garçon de cour, agent d'entretien, etc.)
- et enfin les métiers connexes (marketing, vente, administratif, communication, etc.).

Pour chaque famille, les mêmes indicateurs sont analysés : indicateurs liés à l'offre d'emploi, liés aux candidats et enfin liés aux tensions du marché. Ces analyses quantitatives sont complétées par les éclairages qualitatifs des conseillers équi-ressources.

A la date de rédaction de ce rapport (août 2020), l'impact du covid19 sur le marché du travail s'annonce sévère, même s'il n'est encore que très partiellement connu. Il sera abordé en conclusion de ce rapport, à partir des chiffres clés déjà disponibles.



# Méthodologie

**Le marché du travail** est le lieu de rencontre de l'offre d'emploi (le besoin en main d'œuvre des employeurs) et de la demande de travail (les candidats à la recherche d'un travail)

## Le devenir d'une offre d'emploi :



Une offre d'emploi passe par deux phases :

- ▶ Le recueil de l'offre avec sa publication sur la plateforme.
- ▶ le traitement de l'offre : réception des candidatures, tri, mise en relation, suivis réguliers, et enfin, la clôture ou l'annulation de l'offre.

Une **offre clôturée ou pourvue** est une offre d'emploi pour laquelle l'employeur a retenu un candidat extérieur à l'entreprise. Ce candidat peut être un candidat enregistré dans la base équi-ressources ou externe (Pôle emploi, réseaux sociaux, bouche à oreille...).

Une **offre annulée** est une offre d'emploi abandonnée par l'employeur car le besoin n'existe plus (réorganisation, faute de budget, changement d'avis, ...) ou car elle ne trouve pas de candidat au regard de ses critères.

**Le délai de recrutement** est le délai en jours entre la date de parution de l'offre sur la plateforme et sa date de clôture suite au recrutement d'un candidat. Les délais de recrutement par métier sont exprimés par leur médiane. La médiane permet de partager des valeurs en deux groupes de même effectif. La moitié des offres d'emploi sera au-dessus du délai médian calculé tandis que l'autre moitié sera en dessous.

**Le niveau de tension** : un métier est dit en tension lorsqu'un déséquilibre est constaté entre offres et demandes d'emploi. Le taux de tension est le ratio offres d'emploi/nombre de candidats postulants. Un ratio supérieur à 1 signifie qu'il y a plus d'offres que de candidats et qu'il s'agit d'un métier en tension. Son interprétation comporte toutefois des limites et nécessite de considérer le sentiment des employeurs sur les contraintes vécues ou envisagées lors d'un recrutement. Les remontées qualitatives des conseillers équi-ressources nous permettront d'approcher ces difficultés.

**Les candidats postulants et recrutés** : les données relatives au profil sont issues de l'analyse des informations que les candidats et employeurs ont bien voulu fournir à équi-ressources. L'âge et le niveau de formation ne sont pas systématiquement renseignés par les candidats. Concernant les recrutés, étant donné que seuls les profils des candidats inscrits sur équi-ressources sont analysables, les effectifs sont faibles pour certains métiers. Les indicateurs sont donc à interpréter avec précautions.

**Les métiers étudiés** : seuls les métiers avec au moins 30 offres d'emploi diffusées sur 2019 sont analysés individuellement.

Dans le présent document, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique ; ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.

# LES CHIFFRES CLÉS 2019

**3 055 postes** dans la filière équine confiés à équi-ressources (2 900 en 2018)

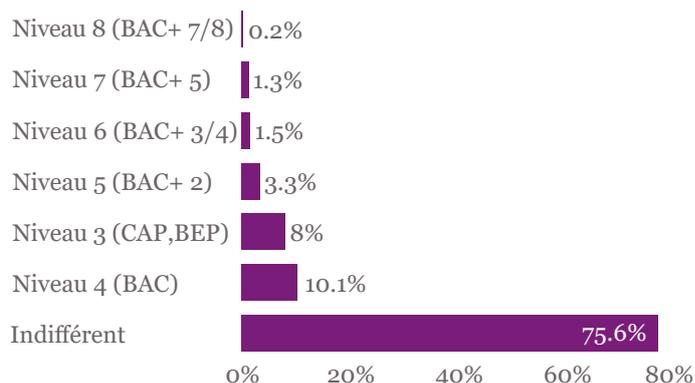
**49%** des offres proposent des CDI (46% en 2018)

**45%** des offres sont accessibles avec moins de 4 ans d'expérience  
43% ne mentionnent aucun niveau d'expérience

**76%** des offres ne mentionnent aucun niveau de formation souhaité

Les employeurs précisent rarement un niveau de formation dans leur offre soit par manque de connaissance de l'ensemble des diplômes/certifications existants, soit parce qu'ils privilégient l'expérience ou un niveau d'équitation, soit parce que la détention d'un diplôme est une obligation (cas des enseignants d'équitation).

## Part des offres d'emploi publiées en 2019 selon les niveaux de formation souhaités

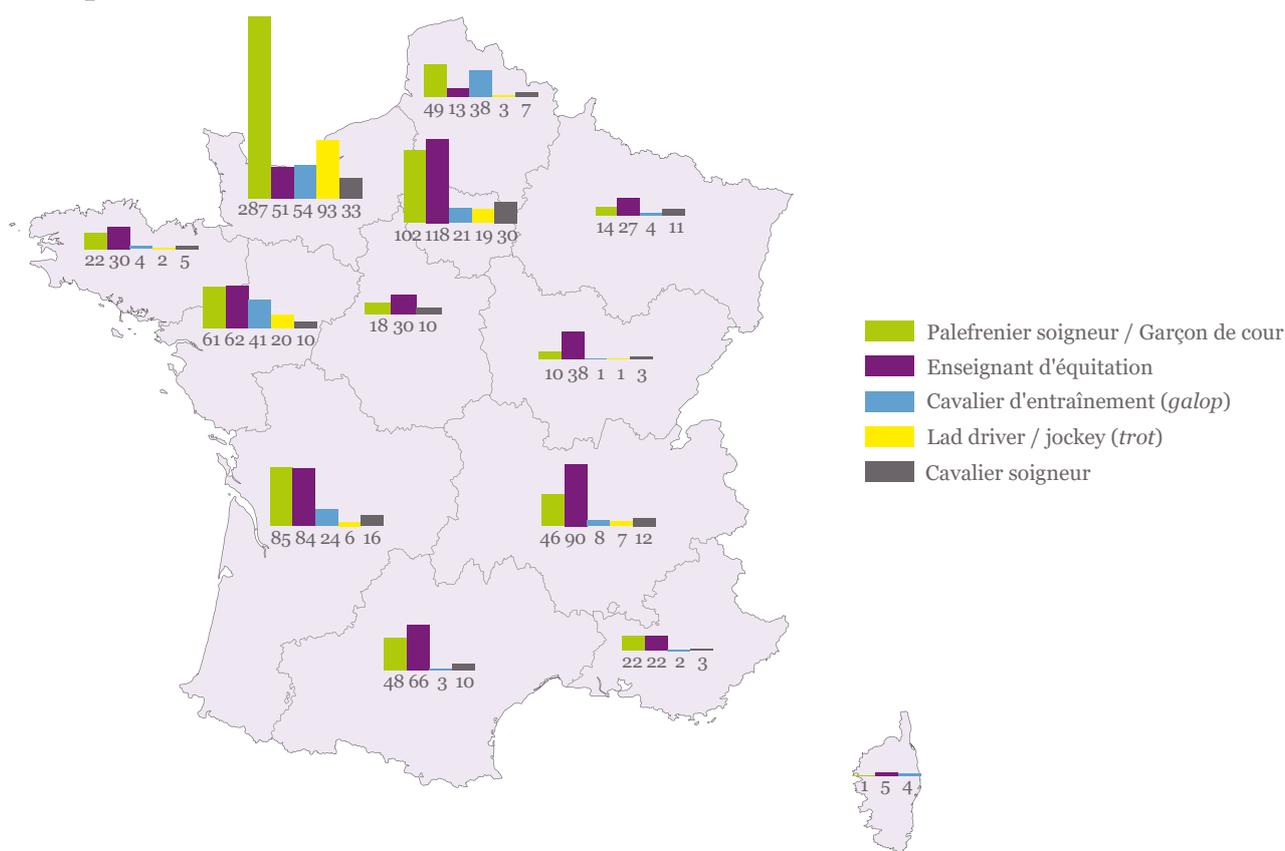


*REPERE APECITA 2017/2018 - filière Productions Animales : 58% des offres recherchent des titulaires d'un BAC+2, 38% des offres sont accessibles avec moins de 4 ans d'expérience, 51% des offres ne mentionnent aucun niveau d'expérience.*

## TOP 5 des métiers les plus recherchés sur la plateforme tous secteurs d'activité confondus

Métiers	Nombre d'offres d'emploi diffusées en 2019
Palefrenier soigneur / Garçon de cour	765
Enseignant d'équitation	636
Cavalier d'entraînement ( <i>galop</i> )	204
Lad driver/jockey ( <i>trot</i> )	151
Cavalier soigneur	150

## Répartition régionale du nombre d'offres d'emploi pour les 5 métiers les plus recherchés sur équi-ressources en 2019



## Évolution des annulations de recrutement

Métiers	Tous motifs			Faute de candidat adéquat		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Palefrenier soigneur / Garçon de cour	18%	20%	19%	8%	9%	11%
Enseignant d'équitation	17%	19%	22%	7%	9%	12%
Cavalier d'entraînement (galop)	28%	31%	35%	11%	18%	25%
Lad driver/jockey (trot)	16%	31%	30%	9%	24%	17%
Cavalier soigneur	27%	15%	21%	13%	6%	11%
Tous métiers	21%	23%	23%	8%	12%	14%

En 2019, 14% des offres sont abandonnées faute de candidat adéquat contre 8% en 2017. Parmi le top 5 des métiers les plus recherchés, les difficultés de recrutement les plus fortes sont pour le cavalier d'entraînement en galop (25% des offres ne trouvent pas de candidat adéquat en 2019 contre 11% en 2017) et le lad driver/jockey en trot (17% des offres sans candidat adéquat trouvé en 2019 contre 9% en 2017).

*REPERE POLE EMPLOI 2018 : 5% des offres sont annulées faute de candidat adéquat*



## Le regard des conseillers équi-ressources

Au-delà des problèmes d'attractivité et afin d'expliquer les abandons de recrutement faute de candidat trouvé, les employeurs pointent principalement le manque d'expérience, des niveaux d'équitation insuffisants et un manque d'autonomie des candidats. Les conditions de travail proposées lors des entretiens d'embauche peuvent également décourager les candidats potentiels (pénibilité, horaire, ...).



© JFCE/A. Bassaler

# Partie 1

## LE MARCHÉ DES MÉTIERS DE L'ÉLEVAGE ET DE LA VALORISATION DES ÉQUIDÉS

Les 7 métiers concernés sont :

- ▶ Assistant d'élevage,
- ▶ Responsable d'élevage,
- ▶ Veilleur de nuit,
- ▶ Cavalier débouillage / pré-entraînement (*galop*),
- ▶ Etalonnier,
- ▶ Inséminateur,
- ▶ Chef de centre d'insémination.



254 offres d'emploi confiées à équi-ressources en 2019.



51% des offres d'emploi sont localisées en Normandie en 2019.



66% des offres d'emploi sont proposées par le secteur *galop* en 2019.



18% des offres d'emploi sont localisées en Pays de la Loire en 2019.

## I- Les métiers les plus recherchés

Métiers	Nombres d'offres publiées en 2019	Part des offres d'emploi publiées				en CDI Evolution 2018/2019
		en CDI	à temps plein	sans niveau de formation précisé (1)	accessibles avec moins de 4 ans d'expérience (2)	
Assistant d'élevage	100	32%	99%	79%	84%	-4 points
Cavalier débouillage / pré-entraînement ( <i>galop</i> )	88	45%	94%	97%	90%	+ 9 points
Responsable d'élevage	34	68%	91%	85%	38%	stable
Tous métiers liés à l'élevage	254	41%	96%	85%	69%	+ 2 points

(1) Indifférent, non renseigné et sans diplôme (2) Indifférent et expérience de 1 à 3 ans



### Le regard des conseillers équi-ressources

Les métiers liés à l'élevage sont marqués par une forte saisonnalité liée au cycle de reproduction de la jument, ce qui explique que moins d'une offre sur 2 propose un CDI. Les besoins en assistants d'élevage, inséminateurs, veilleurs de nuit... sont accrus de février à juillet et ceux en cavaliers de débouillage plutôt en automne-hiver.

Les offres d'assistant d'élevage sont les plus précaires : seulement 3 offres sur 10 proposent un CDI en 2019. Les écuries de galopeurs à la recherche de cavaliers de débouillage/pré-entraînement rendent leurs offres plus attrayantes (+9 points pour les CDI par rapport à 2018) et ont moins d'exigences sur les profils (9 offres sur 10 avec moins de 4 ans d'expérience et sans niveau de formation).

Quant aux responsables d'élevage, les employeurs attendent des candidats expérimentés (6 offres sur 10 recherchent plus de 4 ans d'expérience). En contrepartie, ils proposent davantage de CDI (près de 7 offres sur 10 promettent un CDI).

## II- Les candidats sur le marché



Les postulants : 92% ont renseigné une date de naissance, 76% un diplôme selon la nomenclature des niveaux de formation (de 1 à 8).



Les recrutés : 53% des profils sont analysables. Parmi eux, 97% ont renseigné une date de naissance, 78% un diplôme selon la nomenclature des niveaux de formation (de 1 à 8).

## Candidats aux offres 2019 selon le genre

Métiers	Postulants		Recrutés		
	Nombre	Part des femmes	Nombre	Part des femmes	Evolution 2018/2019 de la part des femmes
Assistant d'élevage	461	71%	36	64%	-7 points
Cavalier débouillage / pré-entraînement ( <i>galop</i> )	297	67%	34	56%	+3 points
Responsable d'élevage	192	53%	9	78%	+24 points
Tous métiers liés à l'élevage	844	68%	92	60%	-1 point

Tous métiers confondus, 7 candidats sur 10 sont des femmes. Cette prédominance féminine est valable aussi bien pour les postulants que les recrutés.



## Le regard des conseillers équi-ressources

De plus en plus de femmes, exerçant à l'entraînement, semblent se reconverter en *élevage* (les conditions physiques sont moins exigeantes).

## Candidats aux offres 2019 selon l'âge

Métiers	Postulants			Recrutés		
	Nombre	- de 25 ans	+ de 40 ans	Nombre	- de 25 ans	+ de 40 ans
Assistant d'élevage	461	38%	15%	36	28%	25%
Cavalier débouillage / pré-entraînement ( <i>galop</i> )	297	51%	5%	34	50%	0%
Responsable d'élevage	192	18%	36%	9	33%	0%
Tous métiers liés à l'élevage	844	39%	16%	92	34%	15%

Les candidats de plus de 40 ans sont peu représentés dans le secteur de l'*élevage*. Ces derniers postulent davantage aux postes de responsable. Les postulants et recrutés aux postes de cavalier de débouillage/pré-entraînement sont très jeunes : 1 sur 2 a moins de 25 ans.

## Candidats aux offres 2019 selon le niveau de formation

Métiers	Postulants				Recrutés			
	Nombre	Niveau CAP	Niveau BAC	Niveau BAC +2/+	Nombre	Niveau CAP	Niveau BAC	Niveau BAC +2/+
Assistant d'élevage	461	18%	40%	22%	36	17%	28%	36%
Cavalier débouillage / pré-entraînement ( <i>galop</i> )	297	18%	40%	15%	34	21%	32%	29%
Responsable d'élevage	192	18%	36%	23%	9	0%	67%	22%
Tous métiers liés à l'élevage	844	18%	39%	20%	92	14%	30%	34%

La majorité des postulants disposent d'un niveau BAC. Les niveaux BAC +2 et plus semblent être favorisés au recrutement.



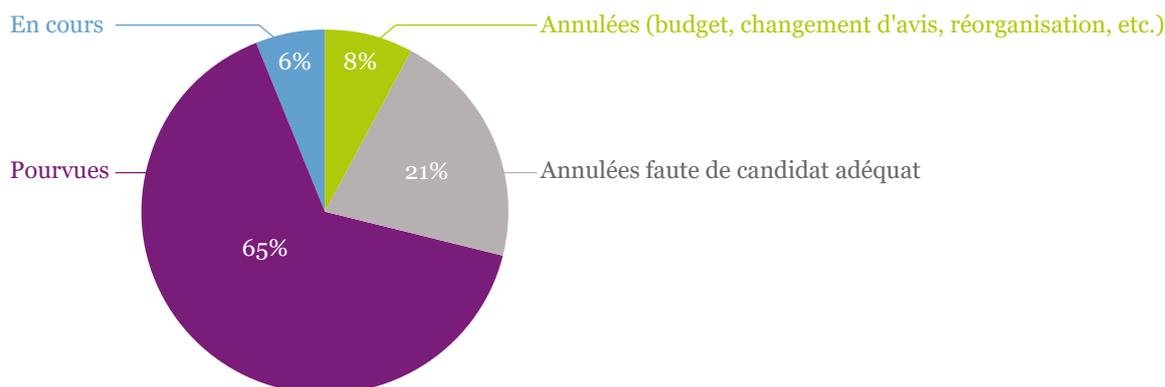
## Le regard des conseillers équi-ressources

Les formations en *élevage* sont pour la plupart transversales et l'élevage équin est une spécialité. Les recruteurs attendent davantage d'enseignement technique et de savoir-faire notamment en préparation des chevaux aux ventes. Les postes de cavalier de débouillage/pré-entraînement en *galop* et d'assistant d'élevage peinent à trouver les bons profils. La maîtrise de l'anglais devient presque obligatoire pour le poste d'assistant d'élevage en *galop* (les haras ont beaucoup de clients étrangers).

## III- Les indicateurs de tension

### 1. Le devenir des offres d'emploi

**Part des offres d'emploi 2019 selon leur devenir - Métiers liés à l'élevage (254 offres)**



21% des offres sont abandonnées faute de candidat adéquat (15% en 2018).



## Le regard des conseillers équi-ressources

Les offres annulées faute de candidat adéquat comprennent les offres annulées soit par manque de candidatures soit par inadéquation des compétences. Les éleveurs commencent à connaître depuis 2018 des difficultés de recrutement de leur personnel. Selon eux, il devient de plus en plus difficile de trouver du personnel capable de soigner les cheptels en autonomie.

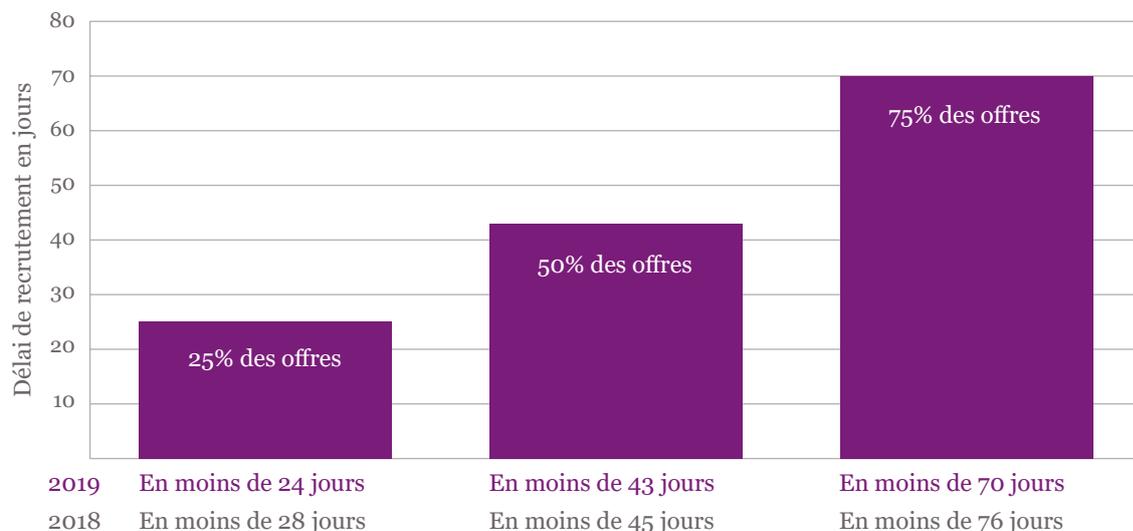
### 2. Les délais de recrutement des offres d'emploi pourvues

En 2019, la moitié des offres sont pourvues en 43 jours.

*REPERE POLE EMPLOI 2018 : le délai de recrutement médian est de 47 jours en agriculture.*

## Répartition des offres d'emploi pourvues en 2019 selon les délais de recrutement

Métiers liés à l'élevage (166 offres pourvues)



### 3. Le niveau de tension

Niveau de tension = Nombre d'offres d'emploi total / Nombre de candidats postulants.

Métiers	Niveau de tension		
	2017	2018	2019
Assistant d'élevage	0,15	0,17	0,22
Cavalier débouillage / pré-entraînement ( <i>galop</i> )	0,27	0,28	0,30
Responsable d'élevage	0,14	0,15	0,18
Tous métiers liés à l'élevage	0,24	0,25	0,30

La tendance est à la hausse pour les niveaux de tension. Depuis 3 ans, le métier le plus en tension est le cavalier de débouillage/pré-entraînement.

L'assistant d'élevage, quant à lui, connaît la plus forte progression de son niveau de tension.

Cependant, pour tous les métiers, le nombre de candidats reste supérieur aux nombres d'offres d'emploi (taux <1).



### Le regard des conseillers équi-ressources

Les métiers de l'élevage sont marqués depuis deux ans par une raréfaction de candidats avec des profils adaptés. Les postes d'assistant d'élevage sont de moins en moins attractifs. Pour travailler à l'année sur une structure, la saisonnalité des tâches implique de la polyvalence (en sevrage et préparation aux ventes par exemple). Les soins aux chevaux demandent une grande disponibilité (horaires et travail les week-ends). Les plus grosses structures attirent davantage car un roulement dans les gardes est possible.

Il semble également plus difficile de trouver des candidats avec des profils adaptés en dehors de la Normandie. Faute d'assistant d'élevage trouvé, certains éleveurs recrutent des palefreniers qui réalisent progressivement des tâches d'assistant en fonction de leurs aptitudes.



© IFCE / M. Guillaumot

## Partie 2

# LE MARCHÉ DES MÉTIERS LIÉS À L'UTILISATION DES ÉQUIDÉS

Les 16 métiers concernés sont :

- ▶ Enseignant d'équitation,
- ▶ Cavalier d'entraînement (*galop*),
- ▶ Cavalier soigneur,
- ▶ Lad driver/jockey (*trot*),
- ▶ Driver/jockey (*trot*),
- ▶ Accompagnateur de tourisme équestre,
- ▶ Responsable d'écurie / Premier garçon,
- ▶ Animateur,
- ▶ Cavalier (*sport*),
- ▶ Cocher-meneur,
- ▶ Instructeur,
- ▶ Assistant entraîneur,
- ▶ Entraîneur (*courses*),
- ▶ Cavalier spectacles,
- ▶ Garde à cheval,
- ▶ Groom / Garçon de voyage.



1 576 offres d'emploi confiées à équi-ressources en 2019.



20% des offres d'emploi sont localisées en Normandie en 2019.



70% des offres d'emploi sont proposées par le secteur *sport/loisir* en 2019.



16% des offres d'emploi sont localisées en Île de France en 2019.

## I- Les métiers les plus recherchés

Métiers	Nombres d'offres publiées en 2019	Part des offres d'emploi publiées				
		en CDI	à temps plein	sans niveau de formation précisé (1)	accessibles avec moins de 4 ans d'expérience (2)	en CDI Evolution 2018/2019
Enseignant d'équitation	636	40%	77%	*	93%	+ 2 points
Cavalier d'entraînement ( <i>galop</i> )	204	81%	99%	97%	87%	- 2 points
Lad driver/jockey ( <i>trot</i> )	151	64%	97%	83%	93%	+ 2 points
Cavalier soigneur	150	48%	83%	84%	87%	+ 1 point
Accompagnateur de tourisme équestre	101	5%	90%	70%	97%	- 6 points
Groom / Garçon de voyage	87	61%	93%	93%	93%	- 2 points
Animateur	72	18%	74%	79%	99%	- 1 point
Cavalier ( <i>sport</i> )	56	63%	95%	71%	79%	+ 8 points
Responsable d'écurie / Premier garçon	48	81%	100%	71%	63%	+ 5 points
Cocher-meneur	34	26%	91%	74%	91%	+ 17 points
Tous métiers <i>utilisation</i>	1 576	48%	86%	77%	90%	stable

(1) Indifférent, non renseigné et sans diplôme (2) Indifférent et expérience de 1 à 3 ans

\* *Le métier d'enseignant d'équitation exige la détention d'un diplôme d'éducateur sportif en activités équestres. Le critère « sans niveau de formation » n'est pas mentionné pour ce métier.*

Les employeurs sont très ouverts à l'embauche de candidats avec peu d'expérience (9 offres sur 10 sont accessibles avec moins de 4 ans d'expérience). En revanche, les employeurs privilégient les niveaux techniques, 1 offre sur 2 précise un niveau d'équitation et 4 sur 10 souhaitent au moins un niveau galop 7.

Les candidats les plus expérimentés sont recherchés aux postes de responsable d'écurie/premier garçon : près de 4 offres sur 10 attendent une expérience de plus de 4 ans avec, à la clé un CDI, pour 8 offres sur 10.

Les employeurs proposent en 2019 davantage de CDI pour les enseignants d'équitation, lad driver/jockey, cavaliers (*sport* et soigneurs), responsables d'écurie et cochers-meneurs.

Les métiers offrant le moins de contrats durables (CDI) sont logiquement les métiers liés au tourisme : l'accompagnateur de tourisme équestre, l'animateur et le cocher-meneur.

## II- Les candidats sur le marché



Les postulants : 94% ont renseigné une date de naissance, 82% un diplôme selon la nomenclature des niveaux de formation (de 1 à 8).



Les recrutés : 49% des profils sont analysables. Parmi eux, 93% ont renseigné une date de naissance, 87% un diplôme selon la nomenclature des niveaux de formation (de 1 à 8).

### Candidats aux offres 2019 selon le genre

Métiers	Postulants		Recrutés		
	Nombre	Part des femmes	Nombre	Part des femmes	Evolution 2018/2019 de la part des femmes
Enseignant d'équitation	1 110	77%	213	82%	stable
Cavalier d'entraînement ( <i>galop</i> )	546	66%	76	54%	-1 point
Lad driver/jockey ( <i>trot</i> )	247	55%	39	38%	-14 points
Cavalier soigneur	1 181	78%	67	75%	-5 points
Accompagnateur de tourisme équestre	314	78%	55	84%	+3 points
Groom / Garçon de voyage	513	80%	17	82%	+ 24 points
Animateur	175	81%	19	100%	+ 6 points
Cavalier ( <i>sport</i> )	492	68%	18	56%	stable
Responsable d'écurie / Premier garçon	358	59%	14	50%	-1 point
Cocher-meneur	109	55%	13	54%	-14 points
Tous métiers <i>utilisation</i>	3 356	73%	528	73%	-5 points

Tous métiers confondus, 7 postulants ou recrutés sur 10 sont des femmes.

Les femmes sont très présentes (>70%) sur les métiers d'enseignant/animateur, de cavalier soigneur et de groom.

### Candidats aux offres 2019 selon l'âge

Métiers	Postulants			Recrutés		
	Nombre	- de 25 ans	+ de 40 ans	Nombre	- de 25 ans	+ de 40 ans
Enseignant d'équitation	1 110	31%	16%	213	36%	13%
Cavalier d'entraînement ( <i>galop</i> )	546	47%	8%	76	46%	11%
Lad driver/jockey ( <i>trot</i> )	247	49%	13%	39	56%	5%
Cavalier soigneur	1 181	54%	6%	67	63%	1%
Accompagnateur de tourisme équestre	314	27%	20%	55	20%	16%
Groom / Garçon de voyage	513	51%	8%	17	53%	6%
Animateur	175	46%	11%	19	42%	5%
Cavalier ( <i>sport</i> )	492	48%	8%	18	44%	6%
Responsable d'écurie / Premier garçon	358	28%	22%	14	21%	29%
Cocher-meneur	109	21%	34%	13	23%	38%
Tous métiers <i>utilisation</i>	3 356	43%	12%	528	41%	11%

Globalement, les postulants et recrutés sont jeunes (40% ont moins de 25 ans). Seul le métier de cocher-meneur compte au moins un tiers de candidats de plus de 40 ans dans ses effectifs postulants et recrutés. Les candidats aux postes de cavalier soigneur, groom/garçon de voyage ou encore lad driver/jockey sont très jeunes : 1 candidat sur 2 a moins de 25 ans.

## Candidats aux offres 2019 selon le niveau de formation

Métiers	Postulants				Recrutés			
	Nombre	Niveau CAP	Niveau BAC	Niveau BAC +2/+	Nombre	Niveau CAP	Niveau BAC	Niveau BAC +2/+
Enseignant d'équitation	1 110	6%	62%	22%	213	4%	68%	20%
Cavalier d'entraînement ( <i>galop</i> )	546	20%	40%	15%	76	24%	37%	17%
Lad driver/jockey ( <i>trot</i> )	247	34%	34%	9%	39	36%	28%	3%
Cavalier soigneur	1 181	12%	50%	21%	67	12%	52%	25%
Accompagnateur de tourisme équestre	314	7%	63%	13%	55	9%	75%	13%
Groom / Garçon de voyage	513	16%	48%	16%	17	18%	41%	29%
Animateur	175	14%	51%	15%	19	5%	47%	37%
Cavalier ( <i>sport</i> )	492	7%	55%	22%	18	0%	44%	28%
Responsable d'écurie / Premier garçon	358	23%	35%	19%	14	50%	14%	21%
Cocher-meneur	109	29%	40%	12%	13	23%	46%	15%
<b>Tous métiers utilisation</b>	<b>3 356</b>	<b>14%</b>	<b>48%</b>	<b>19%</b>	<b>528</b>	<b>13%</b>	<b>54%</b>	<b>20%</b>

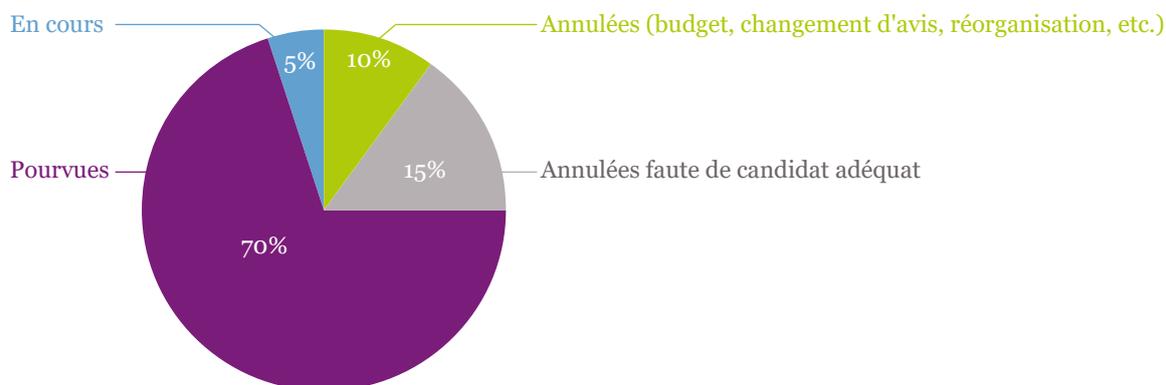
Tous métiers confondus, 70% des postulants ou recrutés ont au moins un niveau BAC ou plus.

Les candidats les plus diplômés sont les enseignants et accompagnateurs de tourisme équestre, ce qui est logique car la détention d'un diplôme de niveau BAC ou plus est attendu pour exercer (BPJEPS, DEJEPS, ...).

## III- Les indicateurs de tension

### 1. Le devenir des offres d'emploi

**Part des offres d'emploi 2019 selon leur devenir - Métiers liés à l'utilisation des équidés (1 576 offres)**



15% des offres sont abandonnées faute d'avoir trouvé un candidat adéquat (13% en 2018). Les plus grandes difficultés de recrutement sont pour les cavaliers d'entraînement (25% des offres sont abandonnées faute de candidat trouvé).

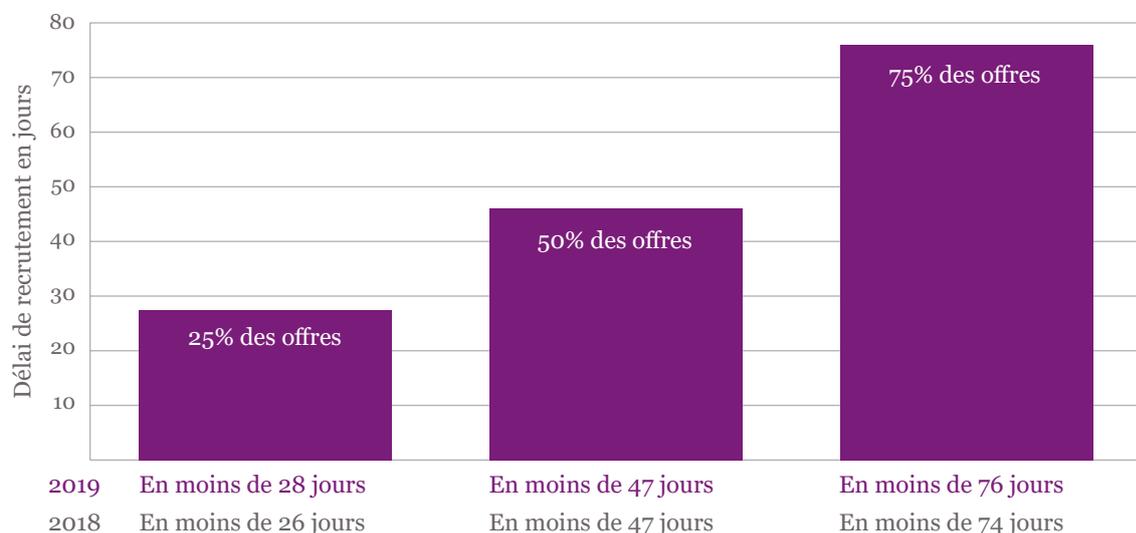


## Le regard des conseillers équi-ressources

Un manque de candidat se fait ressentir sur le marché du travail. Les jeunes sont de plus en plus séduits par les écuries étrangères et leurs conditions d'emploi attractives. Par exemple, de nombreux cavaliers d'entraînement partent l'hiver dans des pays tels que les USA ou l'Australie et ne reviennent qu'à la fin du printemps. Or en France, c'est à cette période que les entraîneurs rentrent les poulains à l'entraînement.

## 2. Les délais de recrutement des offres d'emploi pourvues

**Répartition des offres d'emploi pourvues publiées en 2019 selon les délais de recrutement**  
Métiers liés à l'utilisation des équidés (1 108 offres pourvues)



Les délais médians de recrutement sont stables (47 jours). Les cochers-meneurs nécessitent des délais plus longs comparés aux autres métiers (délai médian de 71 jours en 2019).



## Le regard des conseillers équi-ressources

Concernant les cochers-meneurs, il y a peu de candidat adéquat, peu d'offre et encore moins en CDI. Trouver des personnes qualifiées sur des contrats saisonniers n'est pas simple. Beaucoup de cochers-meneurs diplômés sortants ont un projet d'installation ou souhaitent développer une activité en complément de leur établissement<sup>1</sup>. Ils ne se positionnent donc pas sur le marché du travail des salariés.

## 3. Le niveau de tension

Niveau de tension = Nombre d'offres d'emploi total / Nombre de candidats postulants.

<sup>1</sup> Quelle adéquation entre les emplois de cochers-meneurs et la formation CS Utilisateur de Chevaux Attelés, IFCE/Omeffe 2017

Métiers	Niveau de tension		
	2017	2018	2019
Enseignant d'équitation	0,44	0,46	0,57
Cavalier d'entraînement ( <i>galop</i> )	0,27	0,35	0,37
Lad driver/jockey ( <i>trot</i> )	0,37	0,52	0,61
Cavalier soigneur	0,12	0,13	0,13
Accompagnateur de tourisme équestre	0,29	0,28	0,32
Groom / Garçon de voyage	0,18	0,16	0,17
Animateur	0,38	0,31	0,41
Cavalier ( <i>sport</i> )	0,09	0,10	0,11
Responsable d'écurie / Premier garçon	0,09	0,14	0,13
Cocher-meneur	0,27	0,38	0,31
Tous métiers <i>utilisation</i>	0,38	0,42	0,47

Les métiers liés à l'*utilisation* du cheval sont les métiers les plus en tension de la filière équine. Les plus exposés sont le lad driver/jockey et l'enseignant d'équitation. Le lad driver/jockey connaît la plus forte évolution.

Cependant, pour tous les métiers, le nombre de postulants reste supérieur au nombre d'offres d'emploi (taux < 1).



## Le regard des conseillers équi-ressources

Les métiers les plus exposés aux pénuries de personnel sont les écuries de courses. La concurrence entre entraîneurs est rude au moment des embauches. Cette situation privilégie le candidat au moment de la négociation du contrat. Pour attirer les bons professionnels dans leurs écuries, ils doivent adapter les salaires, les avantages en nature et les conditions de travail.

Concernant le recrutement des enseignants/animateurs d'équitation, certains employeurs font appel à des indépendants, installés notamment sous le régime de la micro-entreprise. Cette nouvelle forme d'emploi, en plein essor, pourrait expliquer en partie les tensions de recrutement sur ce métier.

Les employeurs de cavalier soigneur rencontrent moins de problèmes de recrutement car les candidats restent nombreux. Toutefois, ils soulignent le décalage entre le niveau d'équitation des candidats et le niveau d'équitation nécessaire pour faire progresser les chevaux.

Si le niveau de tension du métier de groom reste stable, il reste difficile pour les cavaliers de recruter des grooms répondant à leurs attentes. Un groom apprécié, expérimenté avec permis poids lourd est convoité. Les cavaliers ont de plus en plus recours aux grooms freelance qui bien souvent coûtent plus cher et ne sont présents que ponctuellement.



© IFCE / V. Mayot

# Partie 3

## LE MARCHÉ DES MÉTIERS TRANSVERSES

Les 5 métiers concernés sont :

- ▶ Palefrenier soigneur / Garçon de cour,
- ▶ Agent d'entretien / espaces verts / Ouvrier agricole,
- ▶ Maréchal Ferrant,
- ▶ Vétérinaire,
- ▶ Auxiliaire vétérinaire.



906 offres d'emploi confiées à équi-ressources en 2019.



38% des offres d'emploi sont localisées en Normandie en 2019.



52% des offres d'emploi sont proposées par le secteur *sport/loisir* en 2019.



14% des offres d'emploi sont localisées en Île de France en 2019.

## I- Les métiers les plus recherchés

Métiers	Nombres d'offres publiées en 2019	Part des offres d'emploi publiées				
		en CDI	à temps plein	sans niveau de formation précisé (1)	accessibles avec moins de 4 ans d'expérience (2)	en CDI Evolution 2018/2019
Palefrenier soigneur / Garçon de cour	765	46%	78%	83%	93%	+7 points
Agent d'entretien / espaces verts / Ouvrier agricole	104	65%	85%	91%	83%	+12 points
Tous métiers transverses	906	48%	80%	83%	91%	+ 7 points

(1) Indifférent, non renseigné et sans diplôme (2) Indifférent et expérience de 1 à 3 ans

Davantage de CDI sont proposés en 2019 pour attirer de nouveaux candidats (+7 points). Les métiers transverses embauchent cependant moins à temps plein (80% d'offres) que les métiers liés à l'*utilisation* (86%) ou l'*élevage* du cheval (96%). Les employeurs sont peu exigeants sur les niveaux de formation et d'expérience.



### Le regard des conseillers équi-ressources

Palefrenier est le métier le plus recherché sur équi-ressources. On le retrouve autant dans le secteur *courses* sous l'appellation de garçon de cour que dans l'*élevage* ou encore le secteur *sport/loisir*. Les conditions de travail (rythme, horaire, pénibilité...) ne facilitent pas le recrutement. Les employeurs privilégient la motivation et l'envie de travailler.

## II- Les candidats sur le marché



Les postulants : 95% ont renseigné une date de naissance, 71% un diplôme selon la nomenclature des niveaux de formation (de 1 à 8).



Les recrutés : 50% des profils sont analysables. Parmi eux, 94% ont renseigné une date de naissance, 75% un diplôme selon la nomenclature des niveaux de formation (de 1 à 8).

### Candidats aux offres 2019 selon le genre

Métiers	Postulants		Recrutés		
	Nombre	Part des femmes	Nombre	Part des femmes	Evolution 2018/2019 de la part des femmes
Palefrenier soigneur / Garçon de cour	2 399	71%	308	69%	+7 points
Agent d'entretien / espaces verts / Ouvrier agricole	458	38%	32	9%	-18points
Tous métiers transverses	2 632	69%	343	63%	+ 7 points

Le palefrenier est à prédominance féminine (7 postulants sur 10 sont des femmes) tandis que l'ouvrier agricole est plutôt à prédominance masculine (4 postulants sur 10 sont des femmes).

### Candidats aux offres 2019 selon l'âge

Métiers	Postulants			Recrutés		
	Nombre	- de 25 ans	+ de 40 ans	Nombre	- de 25 ans	+ de 40 ans
Palefrenier soigneur / Garçon de cour	2 399	45%	12%	308	41%	13%
Agent d'entretien / espaces verts / Ouvrier agricole	458	29%	24%	32	19%	41%
Tous métiers transverses	2 632	43%	13%	343	39%	16%

Les candidats sont plutôt jeunes : 4 sur 10 ont moins de 25 ans.

### Candidats aux offres 2019 selon le niveau de formation

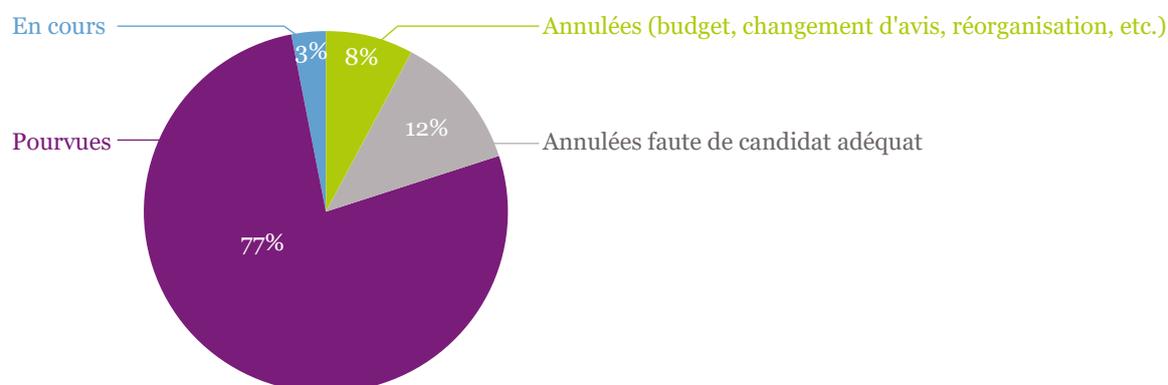
Métiers	Postulants				Recrutés			
	Nombre	Niveau CAP	Niveau BAC	Niveau BAC +2/+	Nombre	Niveau CAP	Niveau BAC	Niveau BAC +2/+
Palefrenier soigneur / Garçon de cour	2 399	24%	35%	13%	308	27%	35%	14%
Agent d'entretien / espaces verts / Ouvrier agricole	458	27%	28%	12%	32	34%	13%	16%
Tous métiers transverses	2 632	23%	35%	13%	343	28%	33%	14%

Un tiers des candidats aux postes de palefrenier disposent d'un niveau BAC.

## III- Les indicateurs de tension

### 1. Le devenir des offres d'emploi

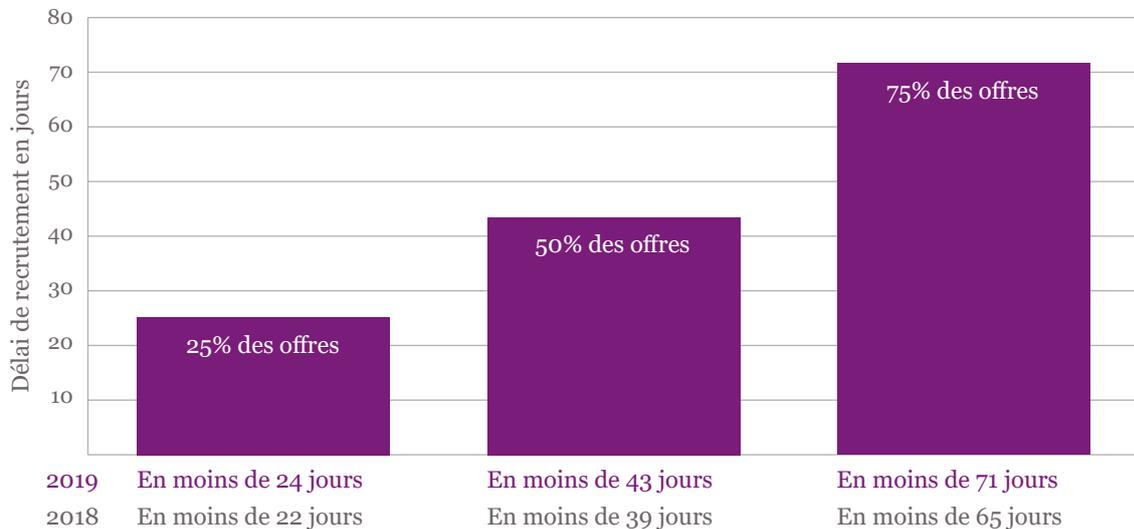
#### Part des offres d'emploi 2019 selon leur devenir - Métiers transverses (906 offres)



12% des offres sont annulées faute de candidat adéquat en 2019 (10% en 2018). Parmi les métiers en lien direct avec le cheval, ce taux est le plus faible : de 3 points comparés aux métiers liés à l'*utilisation* du cheval et de 9 points pour les métiers liés à l'*élevage*.

## 2. Les délais de recrutement des offres d'emploi pourvues

### Répartition des offres d'emploi pourvues publiées en 2019 selon les délais de recrutement Métiers transverses (700 offres pourvues)



Le délai médian de recrutement pour les métiers transverses est de 43 jours. Ce délai est identique à celui des métiers liés à l'élevage.

*REPERE POLE EMPLOI 2018 : le délai de recrutement médian est de 47 jours en agriculture.*

## 3. Le niveau de tension

Niveau de tension = Nombre d'offres d'emploi total / Nombre de candidats postulants.

Métiers	Niveau de tension		
	2017	2018	2019
Palefrenier soigneur / Garçon de cour	0,24	0,30	0,32
Agent d'entretien / espaces verts / Ouvrier agricole	0,20	0,28	0,23
Tous métiers transverses	0,26	0,33	0,34

La tension augmente pour les métiers transverses depuis 2017. Celle du palefrenier connaît une évolution constante en 3 ans, alors que celle de l'ouvrier agricole se réduit en 2019. Globalement, le nombre de candidats postulants reste, cependant, supérieur au nombre d'offres d'emploi (taux < 1).



### Le regard des conseillers équi-ressources

Il est de plus en plus difficile de trouver un palefrenier soigneur capable de répondre à toutes les attentes des employeurs. Ces derniers soulignent l'importance des compétences du palefrenier soigneur. Il doit être capable à la fois d'observer, de soigner les chevaux et d'entretenir l'ensemble de la structure, y compris les réparations. Les grandes amplitudes horaires, les faibles rémunérations et les minces perspectives d'évolutions favorisent le turn-over sur ces postes.

Equi-ressources constate l'arrivée d'ouvriers agricoles provenant d'autres secteurs agricoles (élevage bovin par exemple) recrutés à des postes de palefreniers. Ces derniers ont les gestes et le sens de l'observation attendus par les employeurs.



© IFCE / A. Azzi

# Partie 4

## LE MARCHÉ DES MÉTIERS CONNEXES

Les métiers connexes, les métiers annexes, les métiers en lien indirect avec le cheval... Autant d'appellations pour désigner les métiers dits « non terrain » de la filière équine. Ces emplois proposent des services, créent et commercialisent des équipements, organisent des manifestations, diffusent de l'information...

Les 10 métiers concernés sont :

- ▶ Commerce / vente,
- ▶ Communication / Marketing / Événementiel,
- ▶ Secrétaire administratif / Comptable,
- ▶ RH / Formation,
- ▶ Projet / Mission,
- ▶ Administration / Services Généraux,
- ▶ Gestion / Comptabilité / Finances,
- ▶ Sellier harnacheur,
- ▶ Etude / R & D / Ingénierie,
- ▶ Direction.



**271** offres d'emploi confiées à équi-ressources en 2019.



**24%** des offres d'emploi sont localisées en Normandie en 2019.



**37%** des offres d'emploi sont proposées par le secteur d'activité *équipement et service*, **22%** par le secteur *administration/socio-professionnel* en 2019.



**18%** des offres d'emploi sont localisées en Ile de France en 2019.

## I- Les métiers les plus recherchés

Métiers	Nombres d'offres publiées en 2019	Part des offres d'emploi publiées				en CDI Evolution 2018/2019
		en CDI	à temps plein	sans niveau de formation précisé (1)	accessibles avec moins de 4 ans d'expérience (2)	
Commerce / vente	87	85%	98%	55%	77%	+16 points
Secrétaire administratif / Comptable	38	71%	74%	29%	89%	+8 points
Communication / Marketing / Événementiel	34	38%	97%	47%	88%	-4 points
Tous métiers connexes	271	59%	93%	39%	78%	+7 points

(1) Indifférent, non renseigné et sans diplôme (2) Indifférent et expérience de 1 à 3 ans

A l'inverse des offres d'emploi en lien direct avec le cheval, les exigences des recruteurs sont plus précises : les niveaux de formation sont davantage renseignés (6 offres sur 10). Les postes les moins stables sont évidemment ceux liés à la communication et à l'événementiel (part des CDI plus faible). Les conditions d'emploi évoluent favorablement pour les postes commerciaux, administratifs et comptables : les intentions d'embauche en CDI augmentent. Quant aux métiers de secrétaire administratif/comptable, le temps partiel est plus fréquent : 3 offres sur 10.

## II- Les candidats sur le marché



Les postulants : 88% ont renseigné une date de naissance, 80% un diplôme analysable selon la nomenclature des niveaux de formation (de 1 à 8).



Les recrutés : 36% des profils sont analysables. **Les indicateurs ci-dessous sont donc à interpréter avec précautions.** Parmi ces profils, 89% ont renseigné une date de naissance, 97% un diplôme selon la nomenclature des niveaux de formation (de 1 à 8).

### Candidats aux offres 2019 selon le genre

Métiers	Postulants		Recrutés		
	Nombre	Part des femmes	Nombre	Part des femmes	Evolution 2018/2019 de la part des femmes
Commerce / vente	629	76%	23	74%	+10 points
Secrétaire administratif / Comptable	309	92%	16	94%	-6 points
Communication / Marketing / Événementiel	313	85%	13	85%	+4 points
Tous métiers connexes	1 395	79%	74	86%	+3 points

Les métiers connexes sont à prédominance féminine majeure, en particulier sur les postes de secrétaire administratif/comptable.

## Candidats aux offres 2019 selon l'âge

Métiers	Postulants			Recrutés		
	Nombre	- de 25 ans	+ de 40 ans	Nombre	- de 25 ans	+ de 40 ans
Commerce / vente	629	30%	15%	23	39%	22%
Secrétaire administratif / Comptable	309	22%	22%	16	25%	25%
Communication / Marketing / Événementiel	313	31%	9%	13	54%	8%
Tous métiers connexes	1 395	26%	19%	74	34%	19%

Comparés aux métiers « terrain » (*élevage, utilisation* ou transverses), les postulants sont moins jeunes : un quart a moins de 25 ans contre 40% pour les métiers « terrain ». La part des recrutés de moins de 25 ans est finalement semblable aux métiers « terrain ».

## Candidats aux offres 2019 selon le niveau de formation

Métiers	Postulants				Recrutés			
	Nombre	Niveau CAP	Niveau BAC	Niveau BAC +2/+	Nombre	Niveau CAP	Niveau BAC	Niveau BAC +2/+
Commerce / vente	629	5%	32%	45%	23	0%	13%	61%
Secrétaire administratif / Comptable	309	5%	25%	46%	16	0%	6%	63%
Communication / Marketing / Événementiel	313	2%	12%	65%	13	0%	0%	92%
Tous métiers connexes	1 395	4%	24%	52%	74	1%	11%	69%

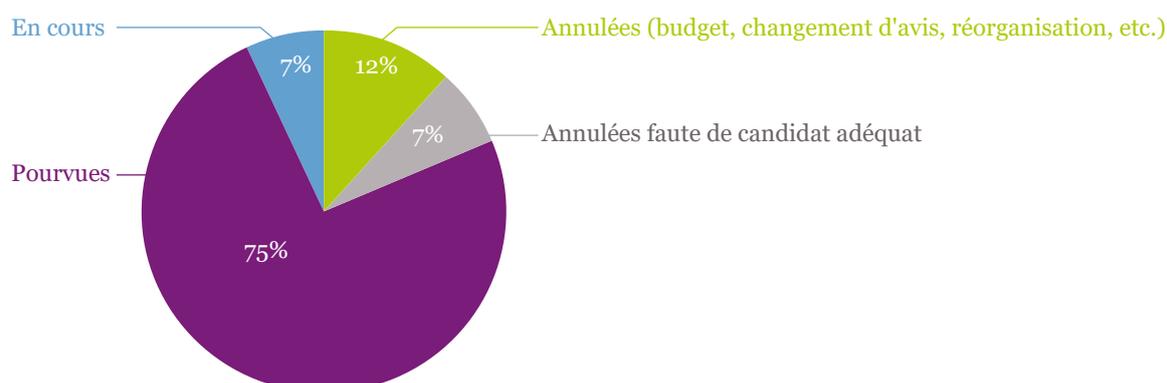
Les candidats sur le marché avec un niveau CAP sont peu représentés et ne semblent pas être retenus par les employeurs. Les niveaux à minima BAC +2 semblent être favorisés.

Les candidats les plus diplômés se positionnent sur les métiers liés à la communication/marketing/événementiel (6 postulants sur 10 ont au moins un niveau BAC +2).

## III- Les indicateurs de tension

### 1. Le devenir des offres d'emploi

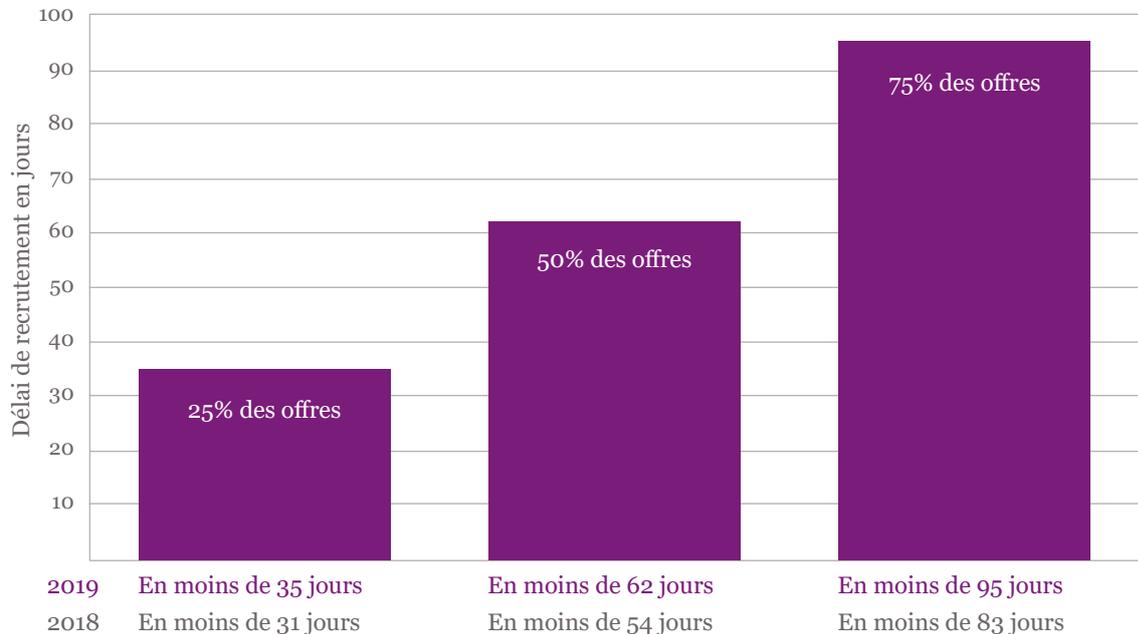
#### Part des offres d'emploi 2019 selon leur devenir - Métiers connexes (271 offres)



7% des offres d'emplois connexes ont été annulées faute d'avoir trouvé un candidat adéquat (9% en 2018). Trouver un candidat sur un métier connexe est plus aisé que pour un métier en lien direct avec le cheval.

## 2. Les délais de recrutement des offres d'emploi pourvues

### Répartition des offres d'emploi pourvues publiées en 2019 selon les délais de recrutement Métiers connexes (202 offres pourvues)



Le délai médian de recrutement s'allonge pour trouver le candidat adéquat en 2019.

La moitié des offres sont pourvues en 62 jours, contre 43 jours pour les métiers transverses et liés à l'élevage et 47 jours pour les métiers liés à l'utilisation du cheval.



### Le regard des conseillers équi-ressources

La validation des compétences d'un candidat pour un métier connexe est plus longue que pour un métier « terrain ». Pour un poste lié au « terrain », l'employeur jugera assez rapidement si le candidat est compétent avec une courte période d'essai (1 semaine peut parfois suffire). Pour un poste lié aux métiers connexes, les employeurs réalisent des recrutements plus approfondis voire utilisent les services de cabinets de recrutement. Ces raisons expliquent notamment les délais de recrutement plus longs constatés.

## 3. Le niveau de tension

Niveau de tension = Nombre d'offres d'emploi total / Nombre de candidats postulants.

Métiers	Niveau de tension		
	2017	2018	2019
Commerce / vente	0,12	0,14	0,14
Secrétaire administratif / Comptable	0,19	0,15	0,12
Communication / Marketing / Événementiel	0,10	0,12	0,11
Tous métiers connexes	0,16	0,19	0,19

Les niveaux de tension se stabilisent pour les métiers connexes, et même s'améliorent pour le recrutement des secrétaires administratifs et comptables.

Le nombre de candidats postulants reste largement supérieur au nombre d'offres d'emploi (taux < 1).



## Le regard des conseillers équi-ressources

L'enjeu principal lors d'un recrutement d'un commercial est de le fidéliser sur son poste. Auparavant, les employeurs embauchaient des « personnes de terrain » souhaitant devenir commerciaux. Aujourd'hui, le développement des technologies demande des bases en techniques de commercialisation et une réelle envie de s'épanouir dans ce métier.

Les postes de secrétaire/comptable proposés sont très variables suivant la structure et en fonction du secteur d'activité. En centre équestre, les niveaux exigés sont en général moins élevés qu'en *courses*. Une structure avec une clientèle internationale exigera l'anglais courant. Plus la structure sera importante, plus la connaissance de logiciels spécifiques, la connaissance du secteur, un niveau en comptabilité élevé pour être autonome dans ses échanges avec le cabinet comptable seront des atouts pour le candidat.

Quant aux métiers liés à la communication, au marketing et à l'évènementiel, certaines structures à la recherche de responsables de communication rencontrent des difficultés pour attirer des profils expérimentés.

---



## A RETENIR

### Les offres d'emploi

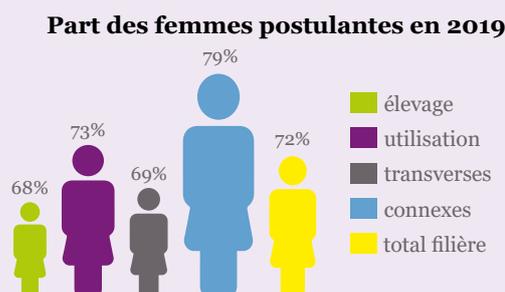
	Famille de métiers				Total
	élevage	utilisation	transverses	connexes	
Nombre d'offres 2019	254	1 576	906	271	3 055*
Part des offres en CDI	41%	48%	48%	59%	48%
Part des offres accessibles avec une expérience de moins de 4 ans (niveau indifférent inclus)	69%	90%	91%	78%	88%
Part des offres sans niveau de formation précisé	85%	77%	83%	39%	76%

\*dont 48 offres non catégorisées

- ▶ Palefrenier soigneur/garçon de cour est le métier le plus recherché (25% des offres).
- ▶ Les métiers liés à l'*utilisation* du cheval offrent le plus d'opportunités d'emploi : 1 offre sur 2.
- ▶ 1 offre sur 2 donne accès à un emploi durable (CDI). Les métiers connexes offrent plus de CDI que les métiers « terrain ». Cette différence s'explique en partie par la forte saisonnalité des missions liées à l'*élevage*, ou encore liées au tourisme équestre.
- ▶ Cependant, certains métiers « terrain » embauchent majoritairement en CDI : 8 offres sur 10 pour un poste de cavalier d'entraînement ou responsable d'écurie/premier garçon promettent un CDI à l'embauche, 7 sur 10 pour un responsable d'élevage.
- ▶ Les éleveurs attendent des candidats plutôt expérimentés, notamment aux postes de responsable d'élevage : 6 offres sur 10 sont accessibles avec plus de 4 ans d'expérience.
- ▶ Un niveau de formation est plus souvent précisé pour les offres liées aux métiers connexes : 6 offres sur 10. Le niveau de formation n'est pas privilégié pour les métiers « terrain », exceptés pour les enseignants d'équitation où la détention d'un diplôme spécialisé est requis.

### Les candidats sur le marché

- ▶ Les postulants sur le marché sont jeunes : 40% ont moins de 25 ans pour les métiers « terrain », 25% pour les métiers connexes. Les recrutés, quelle que soit la famille de métiers, ont une part de moins de 25 ans comparable (entre 34 et 41%).
- ▶ Les métiers liés à l'*utilisation* du cheval et les métiers connexes attirent des candidats plutôt diplômés : plus de 70% ont au moins un niveau BAC ou plus. Pour les métiers connexes, 50% des postulants sont titulaires d'au moins un BAC +2 contre 20% pour les métiers liés à l'*utilisation* ou l'*élevage* des équidés. Les postulants lad driver/jockey et agent d'entretien/espace vert comptent la plus forte part de niveau CAP : un tiers des postulants sont titulaires de ce dernier.
- ▶ 7 postulants sur 10 sont des femmes. La plus forte prédominance féminine concerne les candidats aux métiers connexes. Une parité postulants/postulantes existe pour les postes de lads driver/jockey, responsables d'élevage et cochers-meneurs.





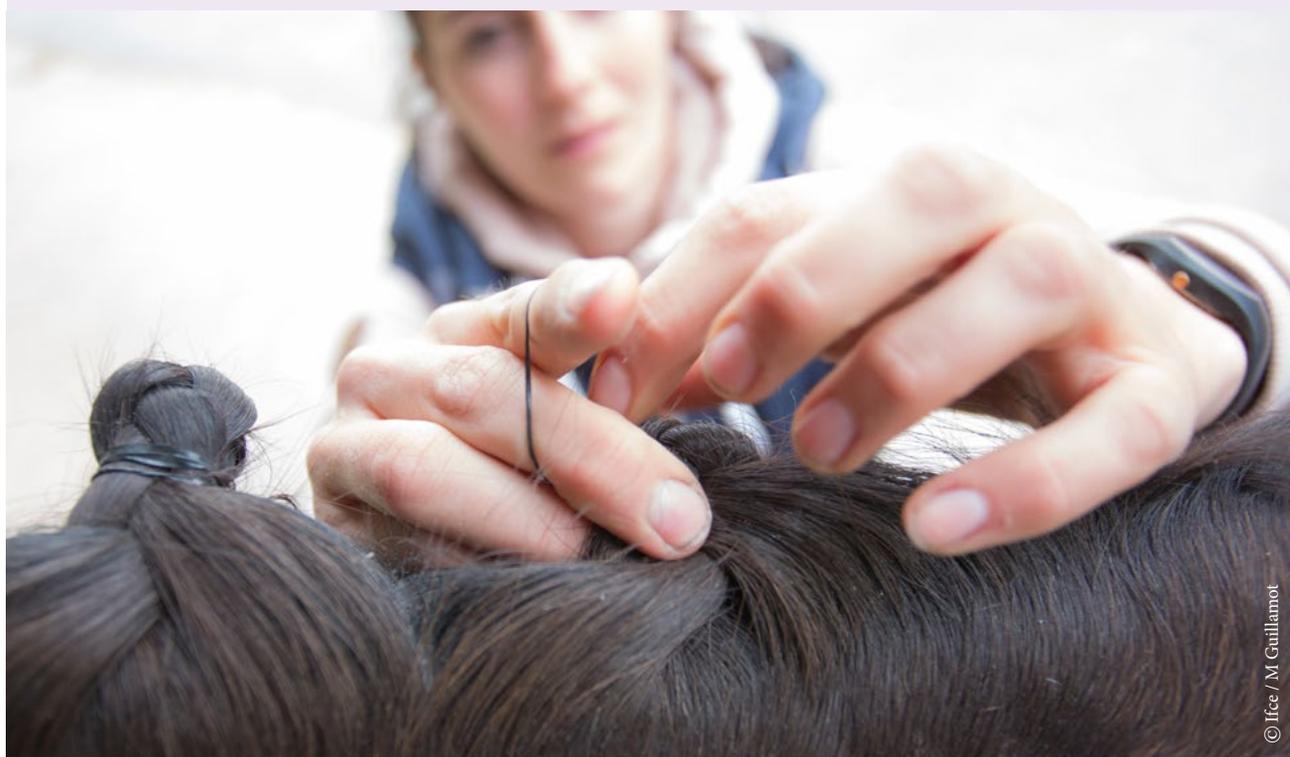
## A RETENIR

### Les tensions

#### Indicateurs de tension pour les offres publiées en 2019

	Famille de métiers			
	élevage	utilisation	transverses	connexes
Part des offres annulées faute de candidat adéquat trouvé	21%	15%	12%	7%
Délai médian de recrutement en jours	43	47	43	62
Niveau de tension	0,30	0,47	0,34	0,19

- ▶ Des profils adaptés plus compliqués à trouver pour les métiers "terrain", notamment en *élevage*. Les métiers qui peinent le plus à trouver un candidat adéquat sont le cavalier d'entraînement en *galop* (25% des offres annulées sans candidat adéquat trouvé), le cavalier de débouillage/pré-entraînement (23%), le responsable d'élevage (21%) et l'assistant d'élevage (19%).
- ▶ Les métiers « terrain » souffrent d'une pénurie de candidats, se traduisant par des taux de tension nettement plus élevés que pour les métiers connexes. Les 2 métiers les plus en tension (niveau de tension > 0.5) sont l'enseignant d'équitation et le lad driver/jockey. Les plus fortes évolutions des niveaux de tension en 3 ans sont observées pour 5 métiers : le lad driver/jockey (+0.24), l'enseignant d'équitation (+0.13), le cavalier d'entraînement en *galop*, (+0.10), le palefrenier (+0.08), et l'assistant d'élevage (+0.07).
- ▶ 1 offre sur 2 est pourvue en 1 mois et demi pour recruter les métiers « terrain », contre au moins 2 mois pour les métiers connexes.



# CONCLUSION

Globalement, la filière équine souffre de tensions de recrutement persistantes sur certains métiers, et d'un déficit inédit d'attractivité de ses offres. Ces difficultés s'expliquent en partie par une pénurie de candidats sur le marché du travail et par un décalage entre leurs profils et les besoins des postes.

Les métiers « terrain » sont les plus impactés, à savoir :

- ▶ l'enseignant d'équitation,
- ▶ le lad driver/jockey et le cavalier d'entraînement (*galop*),
- ▶ le cavalier de débouillage-pré-entraînement, l'assistant d'élevage et le responsable d'élevage,
- ▶ le palefrenier.

Les employeurs pointent le manque de candidats qualifiés et le manque de savoir-être professionnels tels que la polyvalence, la capacité d'adaptation, la motivation, la disponibilité, ou encore la présentation et le relationnel.

Concernant les enseignants d'équitation, un autre phénomène peut expliquer une partie de ces tensions : l'essor des enseignants freelance. Cette situation pose la question de l'attractivité des structures équestres et la nécessité de s'adapter aux mutations du monde du travail, aux nouvelles relations de subordination à développer pour attirer et fidéliser la nouvelle génération.

De manière générale, les attentes des salariés évoluent, les employeurs doivent trouver les moyens de s'adapter pour attirer les bons candidats avec les profils adaptés. Le salaire et les conditions de travail restent des facteurs décisifs dans l'acceptation d'une offre d'embauche ou non, mais de plus en plus, les candidats privilégieront l'environnement de travail, la flexibilité, l'équilibre personnel-professionnel, le management horizontal...

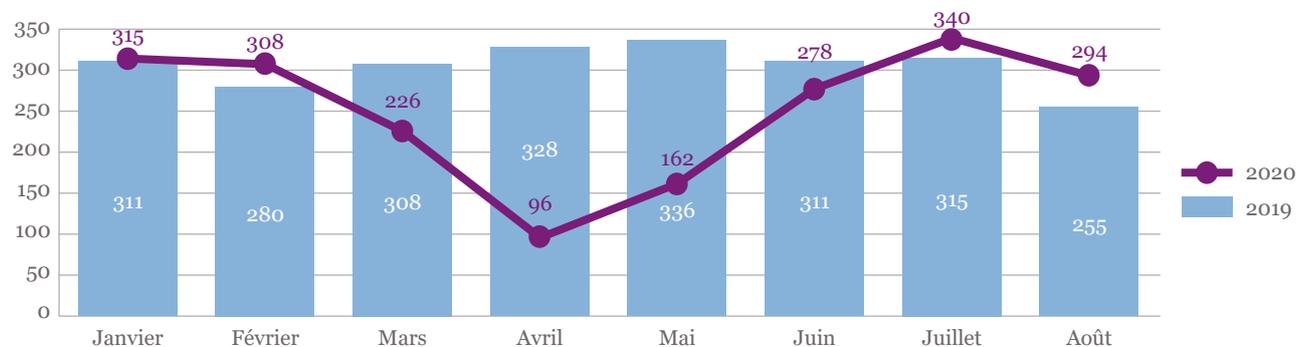
Dans ce contexte de mutations rapides, la crise sanitaire liée au COVID bouscule les référentiels dans un bon nombre d'entreprises, avec le développement de nouvelles formes d'organisation du travail et de management. Cette mutation sera-t-elle propice à faire évoluer les conditions de travail et à attirer de nouveaux candidats ?

## L'impact Covid sur le marché du travail de la filière équine – situation août 2020

Les évolutions d'un mois sur l'autre du nombre d'offres d'emploi sont parfois difficiles à interpréter. Il est généralement préférable d'en analyser les évolutions annuelles. Cependant, les données mensuelles permettent, dans ce contexte inédit, de fournir les premières tendances sur l'impact de la crise en cours depuis mi-mars 2020.

### Nombre d'offres d'emploi mensuelles diffusées sur équi-ressources en 2019 et 2020

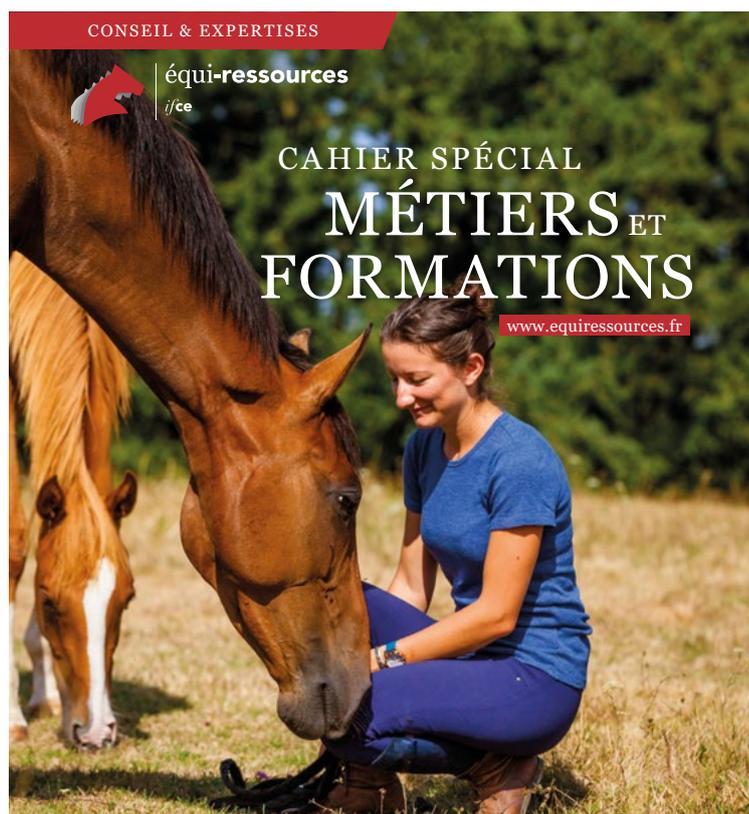
**Moins 17% d'offres** d'emploi diffusées depuis le début de l'année 2020, par rapport à 2019.



Les perspectives des entreprises restent marquées par une forte incertitude et une grande hétérogénéité entre secteurs d'activité. Même si le nombre d'offres d'emploi global repart à la hausse, des inquiétudes demeurent.

# SYNTHÈSES ET PUBLICATIONS

Consultez les statistiques et publications d'équi-ressources et de l'Observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation dans la filière équine sur [www.equiressources.fr](http://www.equiressources.fr)



## Le Cahier métiers et formations autour de la filière équine

Ce document vous propose de faire le tour des métiers qui font la filière équine, recensés par secteur d'activité (sport/loisir, courses, élevage, métiers autour du cheval, etc).

Une page – un métier : sont présentés les missions, les compétences et qualités requises, le témoignage d'un professionnel et le mot du conseiller emploi-formation d'équi-ressources, ainsi que les formations et diplômes qui permettent d'y accéder.

Le cahier spécial Métiers et Formations est disponible :

- ▶ par envoi postal sur demande
- ▶ téléchargeable gratuitement en ligne sur le site

Edition 2019



Postuler, recruter, s'informer, s'orienter



**équi-ressources**  
ifce

## équi-ressources

Institut français du cheval et de l'équitation  
61 310 Le Pin-au-Haras

Tél. 02 33 12 58 57 / [info@equiressources.fr](mailto:info@equiressources.fr)

[www.equiressources.fr](http://www.equiressources.fr)



équi-ressources

ifce

# VOTRE RÉFÉRENT EMPLOI-FORMATION DANS LA FILIÈRE ÉQUINE

[www.equiressources.fr](http://www.equiressources.fr)

 <b>VOUS RECHERCHEZ UN EMPLOI</b> Postulez en ligne	 <b>VOUS SOUHAITEZ RECRUTER</b> Publiez votre offre
 <b>DES QUESTIONS D'ORIENTATION</b> Informez-vous sur les métiers & formations	 <b>LES TENDANCES DU MARCHÉ DE L'EMPLOI</b> Découvrez les études de l'observatoire

**SERVICE GRATUIT**

Contactez nous

[info@equiressources.fr](mailto:info@equiressources.fr) / 02 33 39 58 57

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





# Marché du travail dans la filière équine en France

## Rapport 2020

Equi-ressources, porté par l'IFCE, a souhaité caractériser le marché du travail de l'emploi salarié en France, au travers de l'analyse des données disponibles sur sa plateforme.

Avec l'appui de son observatoire des métiers, de l'emploi et des formations de la filière équine (Omeffe), des indicateurs liés à l'offre d'emploi, aux candidats et aux tensions du marché ont été produits. Ce rapport permet de mieux qualifier les métiers en demande et leurs difficultés de recrutement.

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



équi-ressources

ifce

### Équi-ressources

Haras national du Pin  
61310 Le Pin au Haras  
02 33 39 58 57 / [info@equiressources.fr](mailto:info@equiressources.fr)  
[www.equiressources.fr](http://www.equiressources.fr)



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

### IFCE

Avenue de l'ENE  
BP 207  
49 411 Saumur Cedex  
[www.ifce.fr](http://www.ifce.fr)

