

L'emploi salarié dans les centres d'entraînement de chevaux de courses



équi-ressources

emplois, métiers, formations

Par **équi-ressources**

Le secteur du cheval de courses représente en France des enjeux socio-économiques non négligeables en termes d'emplois et de recettes nationales. L'Observatoire d'équi-ressources et l'Association de formation et d'action sociale des écuries de courses (AFASEC) ont souhaité en 2015 :

- *dresser un état des lieux du secteur des Courses Hippiques (Trot et Galop) concernant l'emploi et la formation,*
- *détecter les éventuelles tensions sur le marché du travail,*
- *appréhender les améliorations à apporter dans les cursus de formation (initiale et continue).*

Partenaire privilégié d'équi-ressources, l'Association de formation et d'action sociale des écuries de courses (AFASEC) intervient dans de nombreux domaines (formation, action sociale, ...) et son adaptation aux besoins des professionnels constitue une volonté forte. En 2013-2014, une enquête d'ampleur nationale auprès des entraîneurs et salariés de centres d'entraînement de chevaux de courses est lancée. La synthèse ci-dessous donne un aperçu des éléments détaillés contenus dans le rapport complet « L'emploi salarié dans les centres d'entraînement de chevaux de courses – La demande – Les difficultés – L'adéquation formation/emploi », téléchargeable gratuitement sous ce lien :

<http://www.equiressources.fr/liseuse/RapportNationalEmploiMetiersFormationFiliereEquine2016/>

L'entraînement de chevaux de course : un secteur qui traverse des turbulences

Les activités d'entraînement au Galop et au Trot ont des modes de fonctionnement différents. Les fonctions au sein d'une écurie au Galop étant plus hiérarchisées, les entraîneurs de Galopeurs ont un besoin en personnel plus varié qu'au Trot. Au Trot, le personnel polyvalent est capable d'occuper plusieurs fonctions distinctes, avec un degré d'autonomie et de responsabilité parfois plus important à métier équivalent. En 2015, les écuries de Galop emploient en moyenne 8 salariés contre 3 au Trot¹.

1- Source : observatoire social de l'AFASEC 2016

Pour tenter de fidéliser les parieurs et d'en conquérir de nouveaux, l'offre de jeu s'est développée ces dix dernières années. La multiplication des réunions premium², l'élargissement des plages horaires des courses et l'accélération, tous les quarts d'heure, de l'offre de courses supports de paris a largement impacté le rythme et les conditions de travail des acteurs des courses. Malgré cela, 2015 confirme la baisse amorcée en 2013 des enjeux misés hors hippodrome (99% du total des enjeux) avec -2% par rapport à 2014.

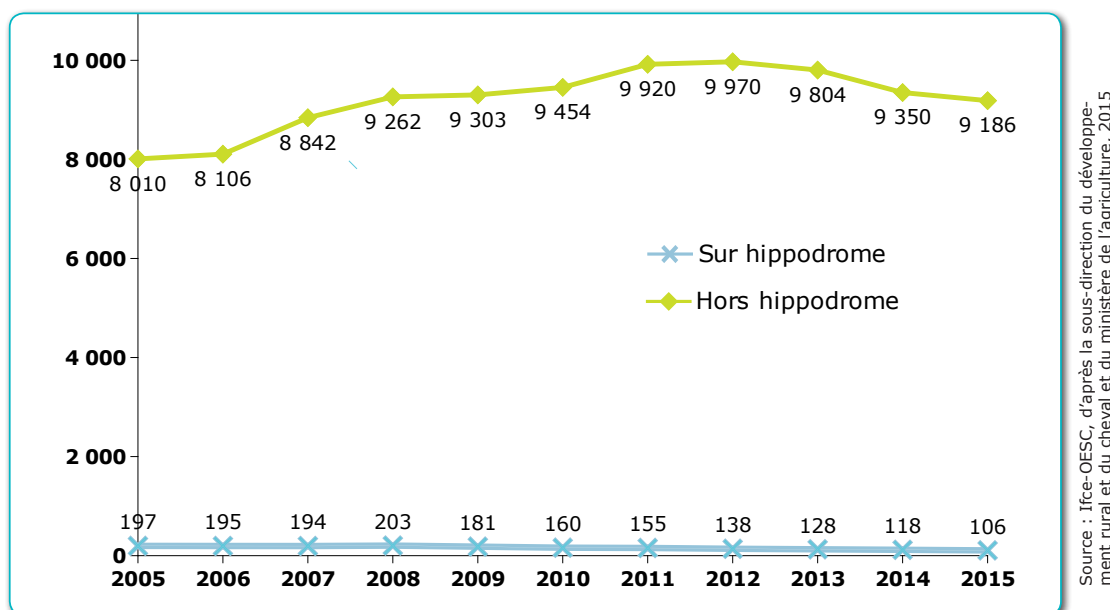


Figure 1 / Montant des enjeux enregistrés sur les courses hippiques en France (en millions d'€)

Aussi, le passage aux 35 heures ainsi que l'augmentation du coût du travail et des charges en général (matières premières, TVA, matériel, ...) accentuent la pénibilité du travail ressentie par les professionnels. En 2015, le ratio chevaux/salarié, en augmentation ces dernières années, est égal à 4 au Galop et 10 au Trot³.

Des emplois salariés plutôt moins précaires et moins féminisés comparés aux autres secteurs de la filière équine

En 2012, la filière équine génère 180 000 emplois⁴. 57 000 sont exercés à titre principal et le secteur des courses hippiques en génère 27%⁵.

2 - Les réunions premium sont des réunions sur lesquelles il est possible de jouer sur l'ensemble du territoire

3 - Source : observatoire social de l'AFASEC 2016

4 - La définition retenue pour le décompte des emplois dans la filière équine est celle du Bureau International du Travail (BIT)

5 - Ce chiffre est un minima car il ne prend pas en compte la part des emplois directs non agricoles (prestataires autour du cheval (maréchal-ferrant, vétérinaires, transporteurs, abattoirs, ...)) ni des autres emplois indirects (alimentation, équipementier, assurance, comptabilité, ...) directement rattachables au secteur Courses.

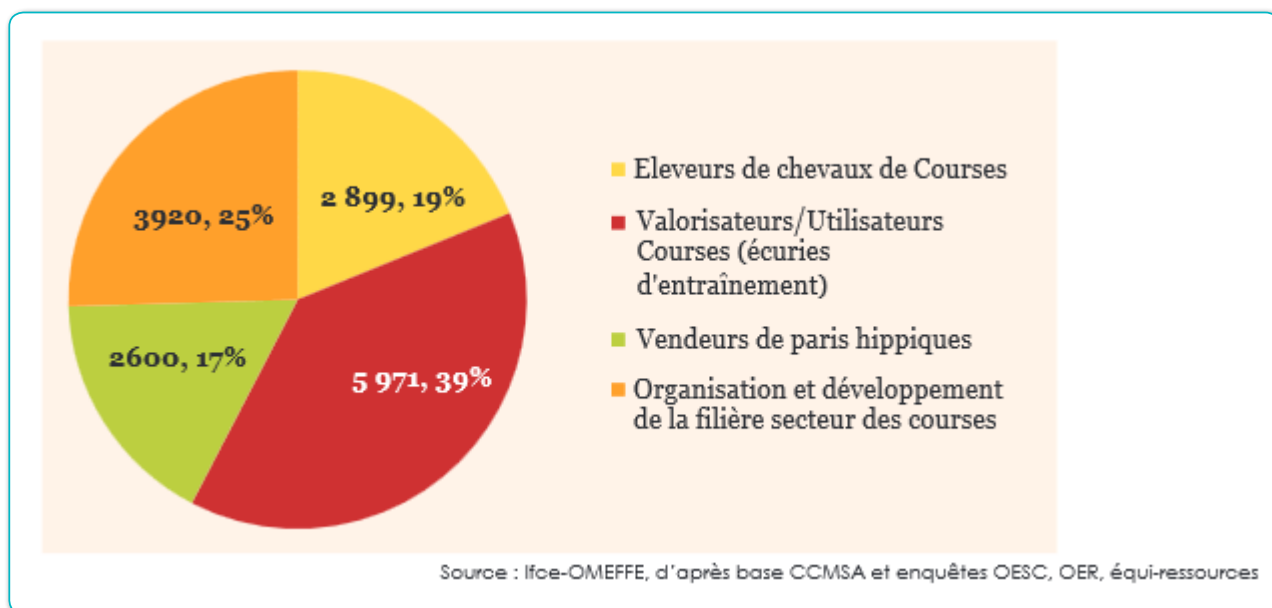


Figure 2 / La répartition des emplois exercés à titre principal du secteur Courses en 2012

Le secteur Courses, derrière le secteur Sport/Loisir, est un acteur largement pourvoyeur d'emplois dans la filière. Et comme le montre le graphique ci-dessus, 4 emplois sur 10 sont concentrés dans les centres d'entraînement de chevaux de courses.

Les emplois salariés générés par les écuries d'entraînement de chevaux de courses sont recensés dans les fichiers de la caisse centrale de la Mutualité sociale agricole. Selon cette source, en 2015, 5 864 salariés travaillent dans ces centres dont 64% au Galop. Entre 2012 et 2015, la tendance nationale en termes d'emploi salarié agricole est à la baisse. Le secteur du Galop affiche également une baisse de -4% de ses effectifs salariés alors que ceux du secteur Trot augmentent de +3% sur cette même période.

Les métiers les plus représentés sont le cavalier d'entraînement (Galop) et le lad-driver/lad-jockey (Trot). En 2015, 1/3 des salariés sont des femmes autant en Galop qu'en Trot. Le phénomène de féminisation observé depuis 2005 tend à se stabiliser (Galop) voire à diminuer (Trot) depuis 2013.

Les entreprises du secteur Courses ont plus souvent recours aux CDI que dans les secteurs de l'élevage ou des établissements équestres. En 2015, 6 (Trot) à 7 (Galop) salariés sur 10 sont en CDI contre 4 sur 10 en Établissements équestres. Le besoin continu en cavaliers d'entraînement et lad-driver/lad-jockey ainsi que la volonté de fidéliser au maximum leurs salariés, expliquent cette différence.

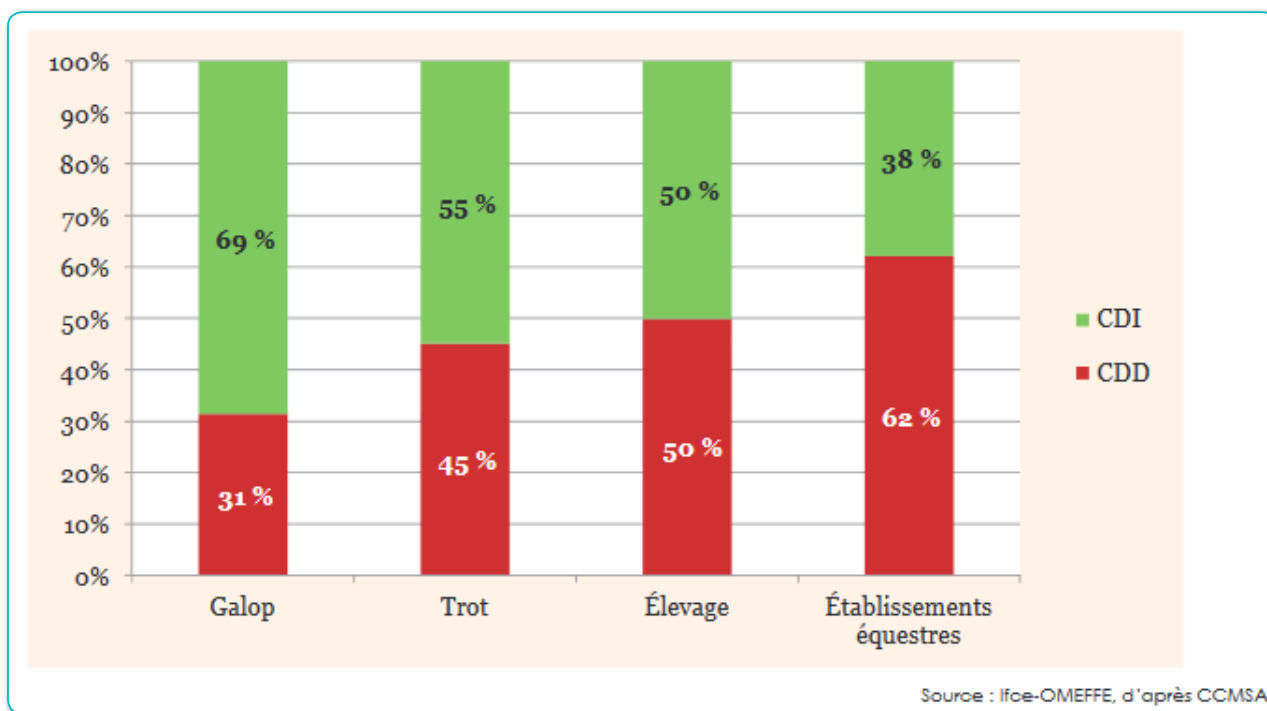


Figure 3 / Répartition des salariés cotisant à la MSA en 2015 par type de contrat (en %)

Les secteurs Trot et Galop possèdent les turn-over les plus bas de la filière équine (26% et 25% en 2014) même s'ils restent néanmoins élevés par rapport aux autres secteurs d'activités en France. La grande majorité des salariés n'a ou n'ira pas travailler dans un autre secteur de la filière équine pendant sa carrière. Les salariés souhaitant quitter leur emploi sont rares ; au Trot, ils s'orienteront vers un tout autre secteur d'activité ; au Galop, ils visent des activités d'élevage ou de transport de chevaux⁶.

Des effectifs en formations agricoles en baisse entre 2012 et 2014

Les principaux diplômes qui facilitent l'intégration dans le secteur Courses sont :

- Le CAP agricole Lad-Cavalier d'entraînement
- Le CAP agricole Soigneur d'équidés (rénové et rebaptisé « Palefrenier-soigneur » en 2016)
- Le Bac Professionnel Conduite et Gestion de l'Entreprise Hippique (CGEH)
- Le Brevet de Technicien Supérieur Agricole, Analyse et Conduite de Systèmes d'exploitations spécialisé « Courses hippiques »

Ces formations sont toutes sous tutelle du ministère de l'Agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt (MAAF).

Le CAP agricole Soigneur d'équidés et le Bac professionnel CGEH, piliers des formations agricoles équines, voient leur fréquentation chuter chacune de 8% en termes d'effectifs depuis 2012.

La seule formation consacrée exclusivement aux métiers des courses hippiques, le CAP agricole Lad-Cavalier d'Entraînement(LCE), connaît en 2013, suite à sa rénovation, une chute de ses effectifs. En 2014, la fréquentation de cette formation repart à la hausse (+6% d'effectifs par rapport à 2013).

La voie de formation par apprentissage rencontre le plus de diminution d'effectifs : -23% en Bac professionnel CGEH et -10% en CAP agricole Lad-Cavalier d'Entraînement entre 2012 et 2014. Aussi, entre 2010 et 2014, un des faits marquants est la féminisation des effectifs en apprentissage (+13% en formation de cavalier d'entraînement entre 2010 et 2014). Cette nouvelle population d'apprentis semble avoir des difficultés à trouver des maîtres d'apprentissage.

⁶ - Source: enquête équi-ressources / AFASEC 2013 du rapport « L'emploi salarié dans les centres d'entraînement de chevaux de courses »

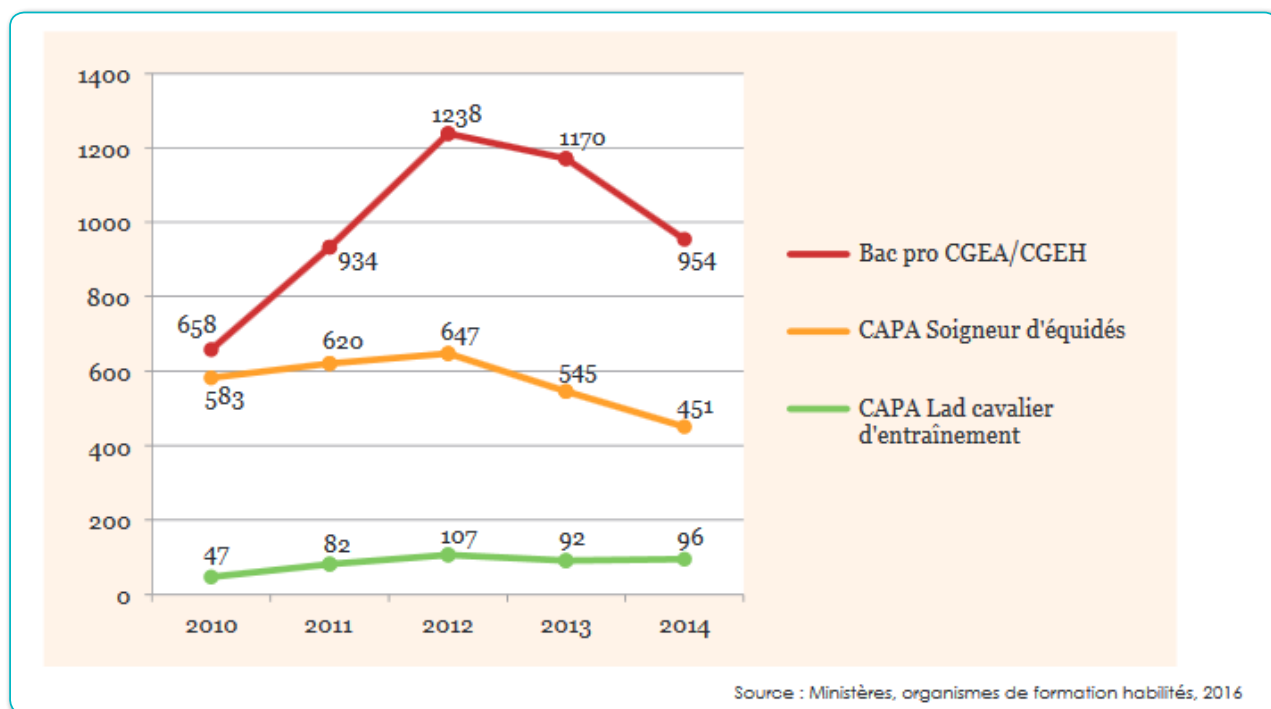


Figure 4 / Evolution des effectifs d'apprentis dans les formations facilitant l'intégration dans le secteur Courses

L'adéquation emploi-formation : des tensions qualitatives ressenties pour les postes de cavaliers d'entraînement

Alors que des besoins prioritaires en cavaliers d'entraînement, lad-drivers/lad-jockeys et débourreurs se font ressentir⁷, l'analyse des tensions du marché du travail par équi-ressources montre que c'est dans le secteur du Galop que les employeurs rencontrent le plus de difficultés de recrutement. Malgré un nombre relativement important de candidatures reçues par offre d'emploi pour des postes de cavaliers d'entraînement, 3 offres d'emploi sur 10 sont annulées (dont les cavaliers de pré-entraînement).

	Lad-driver/lad-jockey	Cavalier d'entraînement
Nb d'offres d'emploi	67	208
Nb de candidatures reçues	1 525	5 566
Nb moyen de candidatures/ offre d'emploi	23	27
Nb d'offres d'emploi pourvues	54	141
Taux de satisfaction ⁸	81%	68%

Source : équi-ressources, 2016

Tableau 1 / Taux de tension et de satisfaction des offres d'emploi de cavalier d'entraînement et de lad-driver/lad-jockey déposées en 2015

7 - 54% des employeurs interrogés sur les métiers qui sont pour eux en demande croissante de candidats, citent le « cavalier d'entraînement » et « lad-driver/lad-jockey ». Aussi, depuis 2013, au sein du service équi-ressources, le cavalier d'entraînement figure en tête de liste parmi les offres d'emploi du secteur avec une moyenne de 130 offres d'emploi déposées par an.

8 - Taux de satisfaction = offres d'emploi pourvues / offres d'emploi enregistrées

La 1^{ère} difficulté rencontrée est de trouver des jeunes attirés par le milieu des courses hippiques. Les candidats motivés font de plus en plus défaut en nombre à certains endroits (Pays de la Loire par exemple) : il apparaît donc nécessaire de réfléchir à la façon d'amener davantage de jeunes vers ces professions et de développer, si nécessaire les formations susceptibles de les accueillir.

Aussi, les employeurs regrettent que les jeunes en formation ne soient pas assez en contact avec les jeunes chevaux (leur niveau de technique à cheval est souvent qualifié de « trop basique ») et qu'ils manquent de connaissance et de pratique en matière de soins spécifiques au cheval de courses. Les employeurs déplorent le manque de connaissance en matière de comportement et du fonctionnement global du poulain.

Pour finir, la féminisation des candidats arrivant sur le marché du travail impacte les habitudes de ce secteur historiquement masculin. En 2015, 65% des candidats aux emplois de cavalier d'entraînement et 46% aux métiers de lad-jockey/lad-driver sont des femmes. Or, ce secteur détient les taux d'embauche des femmes les plus faibles : cavalier d'entraînement (47%) et de lad-driver/lad-jockey (28%) sur équi-ressources.

Perspectives

L'activité spécifique de débouillage/pré-entraînement n'est toujours pas reconnue officiellement dans le secteur des courses hippiques bien qu'elle devienne un maillon à part entière dans la segmentation de la préparation des jeunes chevaux. Cette activité s'est beaucoup développée et une réelle demande se fait sentir chez les entraîneurs et les professionnels du débouillage/pré-entraînement. Quelques formations spécifiques voient le jour mais connaissent des difficultés à se développer (financement, recherche de partenaires...).

La formation scolaire et professionnelle ainsi que les périodes en entreprise incluses dans les cursus permettent d'acquérir des expériences de base mais ne peuvent conduire à elles seules à une parfaite maîtrise de tous les savoir-faire professionnels demandés ensuite. Les jeunes sortants devraient ainsi continuer à se former tout au long de leurs parcours, en recourant à des formations courtes professionnalisantes et de perfectionnement dans la perspective d'évolution de carrière, ce qui ne semble pas être habituel dans le secteur.

Le turn-over dans les centres d'entraînement de chevaux de course reste élevé, bien qu'il soit plus faible qu'en établissements équestres ou en élevage. Les métiers de cavaliers d'entraînement et lad-driver/lad-jockey sont extrêmement exigeants sur le plan physique. La fidélisation des salariés ainsi que les évolutions de carrière pourraient être des axes d'amélioration à prendre en compte par les managers de ces entreprises. Améliorer les conditions de travail des salariés permettrait de renforcer l'attractivité de ces métiers et pérenniser une main d'œuvre indispensable à leur bon fonctionnement.

Afin de qualifier l'adéquation emploi-formation, des enquêtes ont été envoyées en 2013 auprès de salariés et employeurs d'écuries de courses.

Figure 5 / Les salariés répondants selon leur secteur d'activité

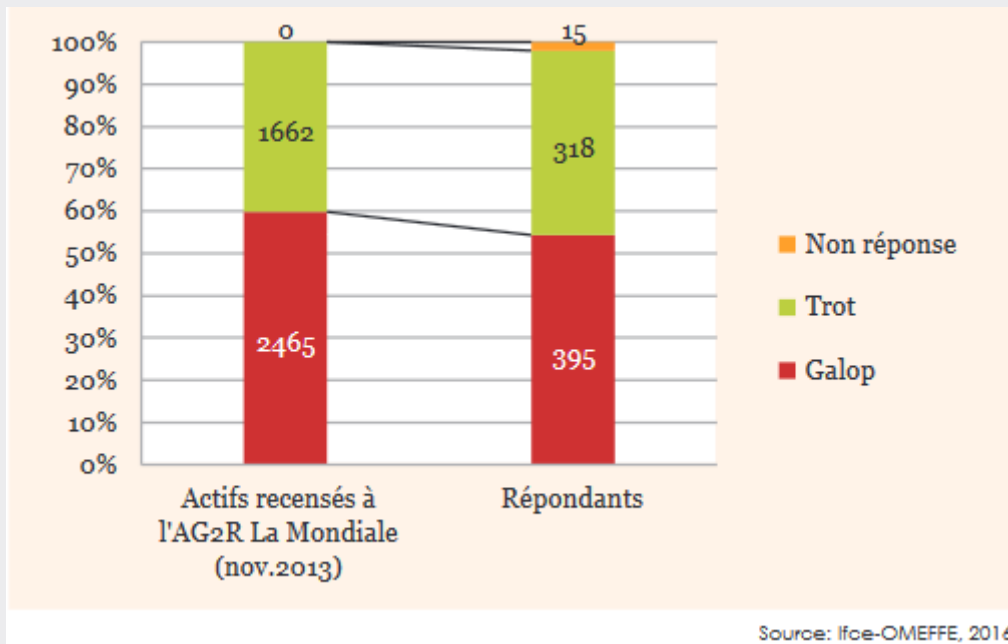


Figure 6 / Les employeurs répondants selon leur secteur d'activité

