

# équi-ressources

emplois, métiers, formations

## Le statut « cadre » dans la filière équine

*Premiers éléments de caractérisation – juin 2016*

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

➤ Plus de 10 000 offres d'emploi traitées

➤ 7 conseillers à votre disposition

➤ De nombreuses publications et études



## Contexte de la mission

Travailler dans le monde du cheval par passion : de nombreuses personnes en activité dans la filière mettent en avant ce facteur de motivation. Mais est-ce suffisant ? Comment attirer les jeunes diplômés à des postes importants et décisifs pour l'avenir de la filière ? Et surtout, comment renouveler les générations ?

L'observatoire d'équi-ressources a pour mission d'accroître la connaissance de certains secteurs sur l'emploi, la formation et les métiers de la filière équine. Il a souhaité commencer à approfondir en 2016 les connaissances sur le statut « cadre » dans la filière équine en France :

- le statut et ses particularités au sein de la filière équine
- la formation initiale et les besoins en formation professionnelle continue des cadres en activité
- les besoins en recrutement de cadres en France
- les conditions de travail des cadres

## Méthode

L'observatoire d'équi-ressources a travaillé pendant 11 semaines (janvier-avril 2016) en partenariat avec un groupe d'étudiants de Master Gestion/RH de l'école de management de Normandie.

Dans un premier temps, une étude qualitative a été menée : sur la base de contacts fournis par l'observatoire d'équi-ressources et l'Ifce, 17 entretiens téléphoniques ont été réalisés auprès de cadres en poste aujourd'hui dans la filière équine.

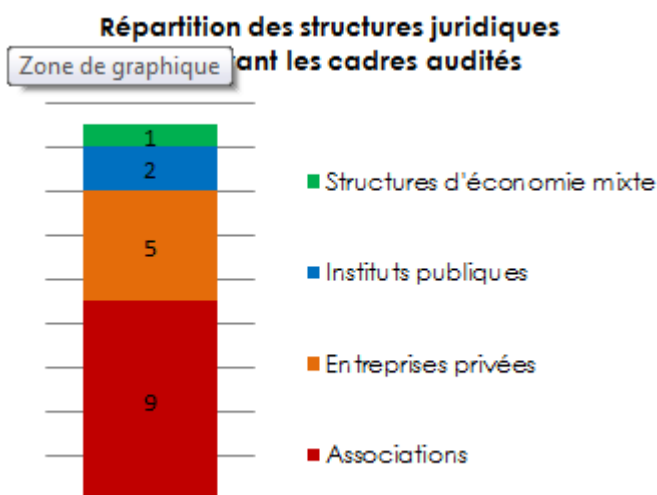
### Caractéristiques de l'échantillon audité (17 personnes):

Les cadres audités travaillent pour différents secteurs : courses hippiques, sports équestres, viande, équipements-services, presse.

Ils sont salariés d'entreprises ayant des statuts juridiques variés, dont une majorité d'associations.

La majorité de l'échantillon est constitué de cadres dirigeants et cadres supérieurs .

9 cadres enquêtés sur 17 sont des femmes.





# Résultats

## 1. Les cadres en France

### – Des salariés pas comme les autres

Dans une entreprise, on trouve trois catégories de salariés :

- les cadres
- les techniciens ou agents de maîtrise
- les ouvriers

Les cadres se distinguent des autres employés de par :

- leurs fonctions : encadrement de personnes, expertise dans un domaine, niveau de responsabilités
  - leurs conditions de travail : grande autonomie, travail de représentation, flexibilité des horaires, niveau de rémunération élevé
  - le niveau de formation ainsi que l'expérience professionnelle qu'ils ont acquis
- On trouve donc différents types de cadres suivant les postes occupés: cadres dirigeant, cadres supérieurs, cadres techniques, experts, chefs de projet, cadres fonctionnels, etc.

### – Des effectifs en augmentation

En 2014, les cadres salariés<sup>1</sup> en France représentent 15 % de la population active, soit environ 4,3 millions de personnes (Source : Insee, 2015). 60 % sont des hommes et 40 % des femmes.

En incluant les professions libérales, la population de cadres a augmenté de 9 % depuis 2006, en particulier chez les femmes (+14%).

## 2. Les cadres dans la filière équine

### – Une population minoritaire ...

L'effectif exact de cadres en activité n'est pas connu, mais la confrontation de plusieurs sources de données montre que la filière équine emploierait entre 700 et 1 000 cadres.

Comparé aux 57 300 personnes exerçant leur activité principale dans la filière, c'est relativement peu (2%). La filière est en effet composée en majorité de très petites entreprises pour lesquelles la priorité n'est pas de salarier un cadre.

Les salariés ayant le statut « cadre » exercent dans :

- les organisations et institutions liées au développement de la filière<sup>2</sup> (ingénieur de recherche, cadre technique, directeur, responsable juridique, chargé de mission, ingénieur de formation, etc.)
- les entreprises prestataires<sup>3</sup> (responsable des ventes, ingénieur de développement, chef de projet, rédacteur en chef, directeur de centre de comptabilité, etc.)
- les établissements équestres (directeur, enseignant responsable pédagogique)  
*Confère Convention collective nationale concernant le personnel des centres équestres)*
- les élevages (responsable d'élevage)
- les établissements d'entraînements de chevaux de courses (premier garçon, entraîneur, courtier)

*Confère Conventions collectives nationales de travail concernant le personnel occupé dans les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot et au galop*

Dans un contexte économique plutôt morose ces dernières années, il est difficile aujourd'hui de définir les besoins à venir en cadres au sein de la filière équine.

---

<sup>1</sup> Sont exclus, ici, de la catégorie socioprofessionnelle Insee « cadres et professions intellectuelles supérieures », les professions libérales qui englobent des non salariés (professions libérales, chefs d'entreprises...)

<sup>2</sup> Organismes socioprofessionnels, institutions, organismes de formation et de recherche

<sup>3</sup> Équipementiers, entreprises du domaine de l'innovation, de la presse, de la comptabilité, des assurances

## – ... très qualifiée et avant tout passionnée

Les cadres interrogés ont un niveau de diplôme relativement élevé et diversifié (MESB, Ingénieur Agronome, Master (développement commercial, journalisme, développement commercial et communication), BEES2, Docteur vétérinaire, Diplôme d'études supérieures spécialisées ou Maîtrise de droit).

Dans le panel, ce sont les hommes les plus âgés qui ont un niveau de diplôme moins élevé. Cela peut-il faire écho au fait que le parcours de carrière traditionnel (commencement par le bas de la filière et progression en interne avec l'ancienneté) est en train d'évoluer ?

Dans la plupart des cas, la passion du cheval est le principal facteur de motivation pour intégrer la filière. C'est même souvent un pré-requis pour le recruteur quant à l'embauche d'un futur salarié. Les autres facteurs de motivation sont l'intérêt/le sens donné à sa vie professionnelle, la qualité des environnements de travail, la diversité des tâches à effectuer et des projets à mener, la liberté de pensée.

## – Des compétences relationnelles certaines pour faire face aux particularités du milieu

La diversité des acteurs au sein de la filière équine implique :

- une forte politisation du milieu
- des relations hiérarchiques marquées
- un pouvoir de décision faible (le cadre est souvent sous l'autorité d'un élu, d'un président d'association)

Cette particularité induit des qualités clefs à détenir telles que la force de caractère, la patience, des capacités relationnelles certaines et de la rigueur.

Dans certains cas, la très petite taille des entreprises implique une grande connaissance du terrain. Les cadres doivent, dans ce cas, être très autonomes, polyvalents et prendre des initiatives.

Dans tous les cas, la filière a besoin de professionnels ayant la volonté de faire progresser le secteur dans lequel ils travaillent et étant aptes à construire une vision stratégique à moyen et long termes.

## – Des difficultés spécifiques liées à l'environnement de travail

Les difficultés que rencontrent les cadres à leur poste sont les suivantes :

- les faibles niveaux de rémunération comparé à d'autres secteurs d'activité (même si plus de la moitié du panel se dit satisfait de son niveau de rémunération)
- l'implication personnelle très forte (travail au rythme des chevaux ou en flux tendu, du au manque de RH)
- les pressions de plus en plus fortes des employeurs en termes de performance, du aux faibles possibilités de recrutement (conjuncture économique)
- la gestion des relations politiques entre acteurs
- le manque de visibilité sur les évolutions de carrière possibles

## – De faibles besoins en formation professionnelle continue

En règle générale, les cadres en place ont déjà un niveau de diplôme élevé. Ils ne sont donc pas nombreux à rechercher une formation longue diplômante. Cependant, certains ont formulé des besoins en formations courtes. Les thèmes les plus cités sont :

- le management (gestion analytique de l'entreprise, gestion des conflits, les pratiques de management à l'international)
- l'international (langues anglaise et allemande (salons, événementiel, commerce), la filière sur le marché national et international)

Les colloques et échanges entre professionnels répondent à un vrai besoin pour se tenir en veille des évolutions et actualités du secteur.

## **Conclusion – Pistes pour d'éventuelles poursuites d'études**

A première vue, les compétences demandées à un cadre dans la filière équine sont équivalentes à celles d'autres secteurs d'activité.

Même s'il est difficile aujourd'hui de définir les besoins à venir en cadres au sein de la filière équine, il serait intéressant de savoir comment est envisagé le renouvellement de cette population. Travailler les poursuites de carrière proposées aux cadres de la filière, y compris à l'international pourrait également aider à faire connaître notre savoir-faire.