



# L'Écurie de pension-valorisation en Poitou-Charentes Identification des facteurs clés de réussite

RÉFÉRENCES - Réseau Économique de la Filière Équine

Janvier 2013

Photo : C. Chézeron / B. Borlès





# Introduction

L'écurie de pension-valorisation de chevaux est un système qui attire aujourd'hui de plus en plus de jeunes qui souhaitent s'installer dans la filière équine. Effectivement, le milieu de la compétition de haut niveau, pratiquée par des professionnels, fait rêver : une vie rythmée par des concours de qualité, des chevaux performants mais aussi des moyens structurels importants en termes d'équipements et de main-d'œuvre pour la préparation des chevaux ...

Derrière ce rêve se cachent parfois beaucoup d'illusions. La réussite de ceux qui s'installent dans ce système est très variable et jamais acquise. Il ne suffit pas d'être un cavalier performant pour prendre la décision de se lancer. De nombreuses autres compétences sont nécessaires, relatives à la connaissance des chevaux, aux relations commerciales, à la gestion d'entreprise, etc. L'accès au foncier et à des infrastructures correspondants à l'exercice de cette activité est difficile et exige des investissements qui sont souvent un frein à l'installation.

Il existe peu de documents donnant des repères sur le fonctionnement de ces exploitations, que ce soit sur le plan technique, économique, ou sur le plan de la gestion. Pour aider les jeunes créateurs d'entreprises, l'équipe du réseau Équin Poitou-Charentes a étudié le fonctionnement de ces structures à partir des parcours de sept cavaliers professionnels suivis dans le cadre du réseau.

Après une description des contours qui caractérisent ces exploitations, seront mises en exergue les clés de réussite et les compétences qui nous paraissent incontournables pour réussir dans ce métier.

# Sommaire

## > L'écurie de pension-valorisation en Poitou-Charentes

- De jeunes cavaliers entraîneurs à la tête d'une structure familiale de valorisation de chevaux
- Une diversité de prestations : débouillage, préparation des chevaux, sorties en compétition, commerce de chevaux, coaching, enseignement...
- Installés sur des exploitations de taille assez variable mais avec des infrastructures de qualité adaptées à leur activité
- Des résultats économiques intéressants mais conditionnés par la complémentarité des activités et la conjoncture économique

## > Les facteurs clés de réussite des écuries de pension

- La formation initiale, le perfectionnement et l'expertise : une remise en cause permanente
- Être performant, oui, mais aussi gérer sa clientèle, avoir un vrai sens commercial et être pédagogue, pour durer...
- Un outil de travail de qualité
- Une situation géographique stratégique : privilégier la proximité d'une grande ville

## > Cavalier professionnel : un métier multi-compétences

- Définir la stratégie de son entreprise
- Savoir gérer et organiser son activité pour optimiser le fonctionnement de son entreprise
- Savoir faire appel à des compétences externes et se faire connaître
- Être un gestionnaire mais aussi un animateur d'équipe

## > Pour conclure



# L'écurie de pension-valorisation en Poitou-Charentes

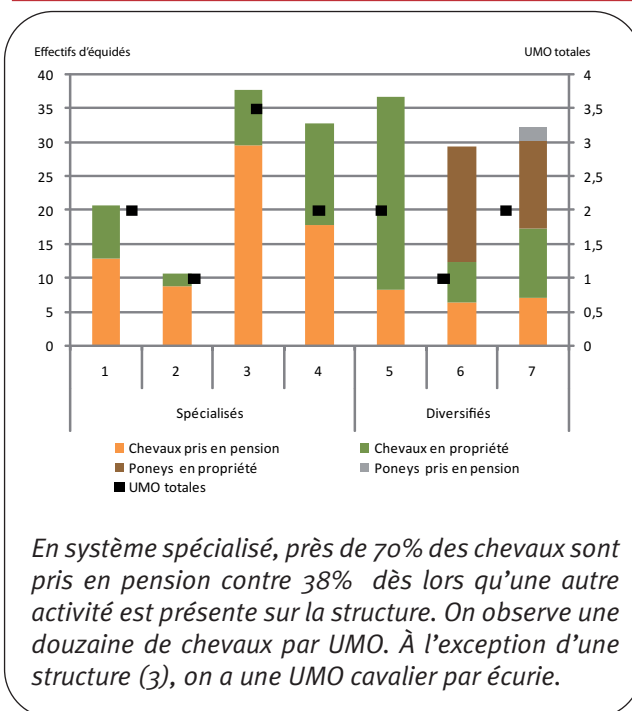
## De jeunes cavaliers entraîneurs à la tête d'une structure familiale de valorisation de chevaux

7 cavaliers de niveau professionnel, âgés de 30 à 42 ans, sont suivis dans le cadre du réseau Équin Poitou-Charentes depuis 2008. 4 sont spécialisés dans la pension, le travail des chevaux et le coaching de cavaliers et 3 ont une autre activité en parallèle, un atelier céréalier ou une petite école d'équitation avec des poneys (<30 licenciés).

Ces écuries fonctionnent avec 1.9 UMO pour 24 chevaux<sup>1</sup>, il s'agit essentiellement de main-d'œuvre familiale pour 6 d'entre eux. Seul, un cavalier, installé depuis près de 10 ans, emploie des salariés au vu du nombre important de chevaux à valoriser (25 à 30 par an). Si les cavaliers assurent principalement le travail des chevaux, les conjoints ou parents aident pour le curage des boxes, les soins, la surveillance et l'entretien de l'exploitation. Souvent, les cavaliers ont quelques chevaux en propriété, soit des chevaux issus de leur élevage, soit des chevaux achetés en vue de les commercialiser après valorisation.

<sup>1</sup> Hors poneys de club

**Graphique 1 : Effectifs et types de chevaux présents sur les exploitations**



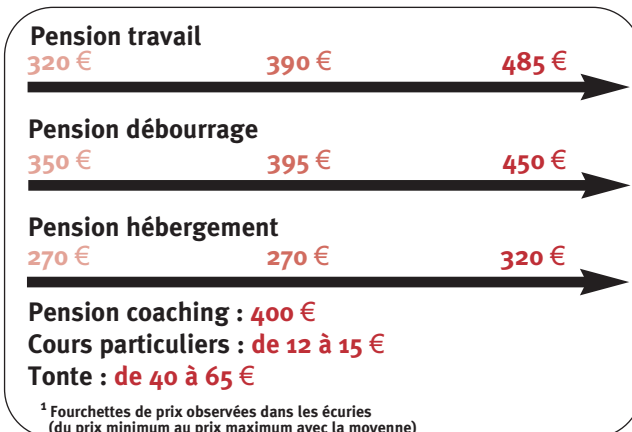
En système spécialisé, près de 70% des chevaux sont pris en pension contre 38% dès lors qu'une autre activité est présente sur la structure. On observe une douzaine de chevaux par UMO. À l'exception d'une structure (3), on a une UMO cavalier par écurie.

## Une diversité de prestations : débouillage, préparation des chevaux, sorties en compétition, commerce de chevaux, coaching, enseignement....

Si l'objectif de ces cavaliers est avant tout d'avoir des chevaux à travailler pour sortir en concours cycle classique ou épreuves fédérales, la majorité d'entre eux propose également d'autres prestations pour sécuriser le système : des pensions hébergement pour des propriétaires, des prestations de débouillage ainsi que du coaching de cavaliers.

Les prestations de pension travail comprennent souvent l'hébergement du cheval en box, 2 à 3 repas de concentrés par jour, 2 repas foin et une sortie quotidienne du cheval avec 4 à 5 séances de travail par semaine. La pension hébergement simple est similaire avec le travail du cheval en moins. D'autres services sont proposés tels que des séances de travail pour le cheval, le coaching du cavalier à la maison mais aussi en concours, le transport du cheval sur les concours etc...

**Graphique 2 : Tarifs pratiqués dans les exploitations<sup>1</sup>**



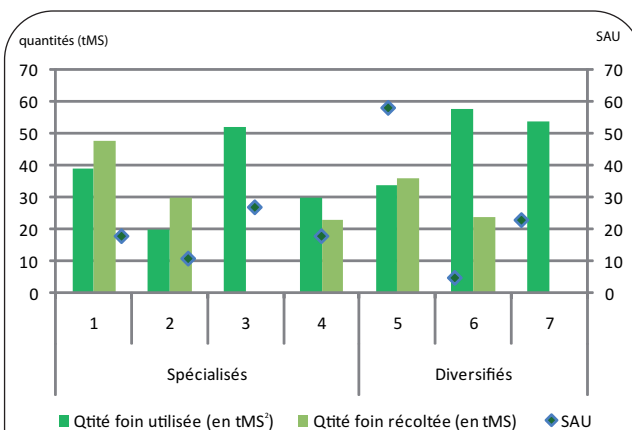
À ces principales activités s'ajoute le commerce des chevaux de propriétaires et de leurs chevaux personnels. 2 cavaliers ont développé une activité poney club.

## Installés sur des exploitations de taille assez variable mais avec des infrastructures de qualité adaptées à leur activité

Il s'agit systématiquement d'une création d'entreprise, les cavaliers ont acheté leur structure. Au vu de la difficulté d'accéder au foncier et des différents projets, les tailles de ces structures sont assez variables de 1 à 58 ha, 21 ha en moyenne. En fait, les exploitants sont plus ou moins autonomes en production fourragère ce qui a des répercussions sur les charges d'alimentation de ces structures. Cette surface permet également d'assurer une sortie quotidienne des chevaux et proposer ce service aux clients.

Des équipements spécifiques sont nécessaires pour le bon fonctionnement de ce système. Tous ont une carrière en sable de grande dimension, des boxes pour accueillir les chevaux et des moyens de transport pour aller en concours (camion poids lourd et/ou vans). Le manège et le marcheur sont des vrais plus pour exercer cette activité mais tous les cavaliers n'en disposent pas.

**Graphique 3 : Surfaces des exploitations et quantités de foin utilisées et récoltées**

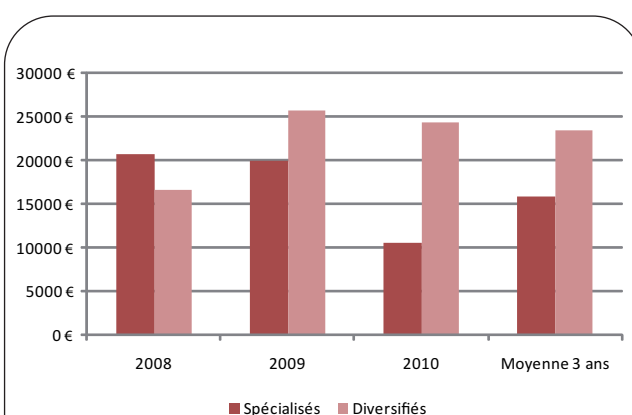


Les charges opérationnelles d'alimentation comprenant l'achat des fourrages et des concentrés sont importantes et très variables suivant les exploitations (de 81 à 620 €/UGB<sup>3</sup>). La présence de surfaces sur l'exploitation permet pour certains de limiter les achats de fourrages en récoltant une partie de leurs besoins en fourrages.

## Des résultats économiques intéressants mais conditionnés par la complémentarité des activités et la conjoncture économique

En moyenne sur les trois campagnes (2008-2009-2010), l'excédent brut d'exploitation est de 16 000 €/UMO pour les systèmes spécialisés contre 25 000 €/UMO en systèmes diversifiés. Si le système diversifié a des résultats plutôt stables sur les trois ans, les résultats des systèmes spécialisés, résultant principalement des prestations de pensions et des ventes de chevaux, a fortement diminué en 2010. Effectivement, ces systèmes subissent de plein fouet la crise économique qui engendre un nombre de ventes et des prix moyens de chevaux nettement en baisse malgré une augmentation des charges. Le nombre de pensions doit être suffisant pour maintenir une rentabilité de la structure (12 à 14 pensions au minimum).

**Graphique 4 : EBE<sup>4</sup>/ UMO des écuries de pensions sur les 3 années d'étude**



La rentabilité de ces exploitations dépend essentiellement des activités équinnes, ce ne sont pas des systèmes aidés, ce qui nécessite un maintien de toutes les prestations malgré des contextes parfois défavorables.

(2) tMS= Tonne de matière sèche pris pour le foin 85%

(3) UGB = Unité Gros Bétail, correspond à une consommation de fourrages grossiers à 4 750 kg de matière sèche par an (1 cheval adulte de club) = 0.65 UGB

(4) EBE= Excédent Brut d'exploitation

# Les facteurs clés de réussite des écuries de pension

Les écuries de pension-valorisation suivies en Poitou-Charentes sont des structures où les cavaliers travaillent des chevaux, les préparent pour la compétition, les sortent en concours, mais ils proposent souvent d'autres prestations pour les propriétaires, voire d'autres activités. L'analyse du parcours de sept cavaliers nous a permis de mettre en exergue les principaux facteurs clés de réussite de ces installations qui suscitent un réel engouement aujourd'hui.

## La formation initiale, le perfectionnement et l'expertise : une remise en cause permanente

Un bon niveau d'équitation et un bon contact avec les chevaux sont, bien sûr, les clefs du métier. Professionnellement, ils apportent de la crédibilité face aux clients.

La formation BPJEPS<sup>5</sup> est un préalable nécessaire à l'installation sur ce type de structure. Sur les 7 cavaliers suivis en Poitou-Charentes, 5 ont un diplôme d'enseignement d'équitation et 2 ont demandé une équivalence par VAE (Validation des Acquis). Pour eux, il s'agit de pouvoir poursuivre dans leur métier, en cas d'accident ou pour sécuriser le système après 45 ans par de l'enseignement.

Un BTA<sup>6</sup> ou BTS agricole représentent toujours un atout pour l'installation si le candidat veut prétendre aux aides et mieux maîtriser certains postes de charges.

Aucun cavalier ne s'est installé directement après l'obtention de ses diplômes. Tous ont passé une période de salariat chez des cavaliers renommés. Cela leur a permis de se former et de perfectionner leur pratique de l'équitation, de se rendre compte des rythmes de travail, des difficultés à affronter et de se créer un réseau dans le milieu.

Ceux qui ont leur BPJEPS ou leur monitorat ont enseigné pendant quelques années en ayant en parallèle quelques chevaux au travail.

L'expertise n'arrive qu'au bout de longues années de pratique lorsque le cavalier devient un référent dans son domaine. L'échange d'expérience avec d'autres cavaliers et la remise en cause doivent être permanentes pour réussir, comme dans tous les métiers.

*« J'ai travaillé presque 10 ans comme salarié avant de m'installer. Mon expérience a été variée, enrichissante et m'a permis de m'imprégner du milieu, d'en connaître les avantages et les contraintes et de prendre ma décision d'installation plus sereinement » Cavalier 1*

## Être performant, oui, mais aussi gérer sa clientèle, avoir un vrai sens commercial et être pédagogue, pour durer...

La notion de « sens commercial » est sans aucun doute la qualité première nécessaire à l'exercice de ce métier. Avant de monter à cheval, le cavalier doit d'abord écouter ses clients, s'adapter ou non à leurs exigences, les fidéliser, autant de compétences qui ne sont pas forcément mises en valeur dans les parcours de formation. Le « service » donné au client est le garant de la qualité de la prestation.

<sup>5</sup> BPJEPS = Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport

<sup>6</sup> BTA = Brevet de Technicien Agricole et BTS = Brevet de Technicien Supérieur

Selon les types de prestations proposées, les compétences relationnelles diffèrent :

- *Pension travail jeunes chevaux* : l'important est avant tout de sécuriser sa relation client-éleveur pour pérenniser son nombre de chevaux au travail chaque année. Cette sécurisation passe bien entendu par un programme d'entraînement rigoureux, des performances en concours jeunes chevaux et un réseau commercial développé permettant une commercialisation rapide du jeune cheval si le client le souhaite. Dans ce métier, le cavalier est jugé en permanence sur ses résultats et a peu droit à l'erreur car la concurrence est importante.

- *Pension propriétaire* : la disponibilité, la qualité de l'encadrement et du coaching seront mises en avant. C'est avant tout la réussite en concours et les progrès des propriétaires eux-mêmes qui permettent de sécuriser le système. À ce niveau, le cavalier PRO doit être performant dans sa carrière personnelle pour attirer une nouvelle clientèle et faire progresser ses cavaliers pour les conserver.

Il doit être capable aussi bien de donner des cours, que de travailler les chevaux de ses propriétaires. La pédagogie devient un atout majeur pour le développement de ces prestations.



*« Il faut avant tout être motivé et sérieux dans ce métier. La réussite en concours est importante pour conserver la clientèle » Cavalier 2*

*« Il suffit d'être droit et rigoureux dans le travail au quotidien et tout se passe bien avec les propriétaires ! » Cavalier 3*

## Un outil de travail de qualité

La création d'une pension de chevaux avec prestations de travail du cheval et/ou d'encadrement de cavaliers propriétaires, nécessite un minimum d'infrastructures incontournables. Celles-ci doivent être fonctionnelles et adaptées à l'activité.

Les infrastructures nécessaires :

### Pour l'activité

- > Une carrière de dimension obstacles (par exemple 70m x 40m) avec un sol adapté à la discipline
- > Des paddocks en sable ou en herbe pour assurer un minimum de sorties quotidiennes des chevaux
- > Des boxes
- > Un hangar de stockage pour la paille et le foin permettant de couvrir au moins 2 mois de besoins
- > Silos de stockage des aliments
- > Une organisation fiable pour emmener les jeunes chevaux ou les propriétaires en concours (un camion 6-8 places, et/ou des propriétaires sûrs pour déplacer les chevaux, voire un contrat avec un prestataire...etc)
- > Un tracteur avec fourche

### Exemples de carrières





### Pour l'accueil

- Un local d'accueil pour les propriétaires ainsi que des sanitaires sont des investissements nécessaires pour maintenir une ambiance conviviale dans les écuries
- Un parking accessible aux camions
- Un logement sur place ou à proximité pour une meilleure surveillance des chevaux

*Il est nécessaire de raisonner ses moyens de production en fonction de ses capacités financières et de sa clientèle pour éviter un niveau d'endettement trop élevé.*



### Les vrais + :

- Un petit manège pour sa polyvalence (min 18 m x 25 m) : épisodes climatiques délicats, travailler en nocturne lorsque la carrière ne dispose pas d'éclairage, longer un cheval, mettre un cheval en liberté, débouarrer des jeunes chevaux...
- L'éclairage de la carrière, surtout pour les écuries de propriétaires
- Un marcheur : un produit très à la mode qui a prouvé son efficacité, qui doit être implantée à proximité des écuries pour une meilleure organisation. Il est possible d'en trouver à tous les prix mais l'important est de réussir le sol, ou de le couvrir.

*Au-delà de la qualité des infrastructures, l'entretien et la propreté au quotidien des installations sont absolument primordiaux pour assurer une prestation de qualité.*

### Manège



### Marcheur



## Une situation géographique stratégique : privilégier la proximité d'une grande ville

Une des questions à se poser au moment de l'installation dans un système pension/travail est le lieu d'implantation. **La proximité d'une grande ville et la présence de voies d'accès rapides pourront être des atouts si la concurrence n'est pas déjà trop présente.** Une analyse des prix et des types d'activités proposés par la concurrence permettra de mieux situer l'intérêt de l'achat d'une propriété vis-à-vis de sa propre stratégie. Les sites possibles d'implantation étant très peu nombreux, en général c'est au chef d'entreprise de développer des activités en adéquation avec les qualités du site choisi. 5 écuries de pension sur les 7 suivies sont situées à proximité d'une grande ville. Néanmoins, le budget et le niveau d'apport personnel vont être les premiers critères de choix d'une propriété.

Sur les 7 exploitations suivies, 6 sont passées par une phase de location de boxes sur une structure déjà existante. Cette phase de pré installation a permis de créer un fond de clientèle, de démarrer un capital propre d'exploitation (camion, tracteur...) et de crédibiliser le projet auprès des banques.

*Une bonne situation géographique, des infrastructures fonctionnelles, un « vrai » sens commercial ajoutés à un solide parcours de formation sont les principaux facteurs clés de réussite identifiés dans les parcours des cavaliers. La passion du métier est aussi essentielle. Elle aide beaucoup à dépasser les difficultés du métier et elle donne de nombreuses ressources : la motivation, la foi dans son projet de vie, la résistance à la fatigue. Pourtant, elle ne suffit pas. De solides compétences sont indispensables dans de nombreux domaines qui dépassent largement les techniques liées aux chevaux.*

# Cavalier professionnel : un métier multi-compétences

Parmi les écuries de pensions, on trouve de belles structures qui ont des difficultés à fonctionner alors que d'autres, présentant de nombreux handicaps, réussissent. Pour les structures équestres comme pour la plupart des petites entreprises ce sont toujours les hommes qui font la différence dans la réussite ou dans l'échec. Si personne ne possède pas complètement toutes les qualités et compétences, certaines apparaissent clairement incontournables.

Nous avons fait état, ici, des compétences qui nous paraissent les plus déterminantes.

## Définir la stratégie de son entreprise

C'est : savoir ce que l'on veut faire de son métier, prendre des orientations claires à moyen terme (investissements, prestations, développement, etc) et s'adapter en restant cohérent avec ses objectifs.

Orientation, prestation, adaptation à la clientèle sont des choix à faire en fonction de ses compétences et des possibilités de son entreprise, en tenant compte de son environnement et de la concurrence. Attention, dans ce métier complexe aux opportunités multiples, il est facile de s'engager sur une voie qui se révélera être un piège à moyen terme.

Toutes les écuries de pensions suivies ont modifié leur carte de prestations pour s'adapter à de nouveaux besoins selon les saisons, les lieux, le type de client.

Définir clairement ses prestations et ses engagements vis-à-vis des clients favorisera la confiance et sera perçu comme du professionnalisme.

### **Exemple d'élément de stratégie**

*«pour préserver ma vie de famille, j'ai réorienté mon activité vers des pensions pour des cavaliers amateurs sortant en CSO. Aujourd'hui j'ai encore 5 chevaux au travail mais je suis moins souvent partie en concours. Ce fonctionnement demande moins de travail (les propriétaires s'occupent en partie de leur cheval). Un même cheval peut rester plusieurs années alors qu'en pension jeunes chevaux, il faut refaire 80% de l'écurie tous les ans» Cavalier 4*

*«...Avec le temps, nous avons développé d'autres pensions pour s'adapter à la demande : pension pré, pension coaching avec sorties en concours, pensions box, avec sortie quotidienne au marcheur ou au paddock ». Cavalier 2*

## Savoir gérer et organiser son activité pour optimiser le fonctionnement de son entreprise

Raisonnement des investissements en tenant compte de l'organisation qui va en découler : recherche de l'optimum entre coût/fonctionnalité/efficacité du travail et gain de temps.

Si les infrastructures doivent se mettre en place progressivement, il est nécessaire de connaître précisément le plan et l'organisation finale afin de ne pas démultiplier les coûts par des investissements incohérents et non fonctionnels. Notamment, chaque fois que possible, il est primordial d'opter pour un curage mécanisé des boxes. La bonne mise en œuvre et la rigueur de la construction des infrastructures conditionnera leur durabilité. À la création de l'entreprise, prévoir une trésorerie suffisante pour le cycle d'exploitation.

Sur un plan économique, il faut garder à l'esprit la rentabilité de la vente ou de la prestation. Pour bien vendre, il est important de connaître ses coûts même si les prix du marché (la concurrence) sont prépondérants. Une gestion optimale des charges contribue aussi à la réussite du système. L'alimentation des animaux, par exemple, est l'un des plus gros postes de charges opérationnelles. L'achat d'un silo permet de pouvoir négocier les prix des aliments en fonction des volumes commandés (environ -15% par rapport au prix en sacs).

Sur un plan organisationnel, certains choix font gagner beaucoup de temps et d'énergie. La répartition des tâches est à remettre régulièrement en question : mouvements de main-d'œuvre (stagiaires, salariés, bénévoles), gestion du travail des chevaux, tâches d'écuries.

Par exemple : le tableau hebdomadaire du travail des chevaux permet à tous les acteurs de l'écurie de mieux se situer par rapport aux tâches à réaliser.

### Un exemple de tableau hebdomadaire de travail des chevaux

cheval	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi	dimanche	total
EROS	R	R+T						26106
CYRIO	R	P						20106
RITCHIE	R+T	P+T						26106
PRINCE		R+T	R+T	R+P	R+T			25104
CARDEN	R	R+T	R+T	R+P	R+T			26106
REFLET	R+T	R+T	R+T	R+P	R+T			22105
GAZELLE	R+T	R+T	R+T	R+P	R+T			23106
CATHANGA	R	R	R	R	R			06105
SUNRIZE	R+T	R+T	R+T	R+T	R+T			11105
AIKITA	R+T	R+T	R+T	R+T	R+T			18104
TOUPIE	R+T	R+T	R+T	R+T	R+T			11105
THAO	R+T	R+T	R+T	R+P	R+T			26106
TIMING	R+T	R+T	R+T	R+P	R+T			25104
TOPSTAR	R+T	R+T	R+T	R+T	R+T			25104

## Savoir faire appel à des compétences externes et se faire connaître

Se former de façon continue : tout métier demande un niveau minimum de formation continue pour rester « dans le coup ». Les cavaliers le comprennent facilement en ce qui concerne leur équitation, ils oublient souvent les autres connaissances pourtant au cœur de leur métier : l'alimentation, la comptabilité, la gestion, les nombreux points de réglementation, mais aussi la communication, la gestion des ressources humaines etc.

Savoir se faire conseiller, savoir écouter et savoir s'entourer: la conduite et la gestion des entreprises équestres font appel à une multitude de compétences : le chef d'entreprise ne peut pas tout savoir, ni tout faire. Il doit se tisser un réseau de conseil capable de répondre à tous types de besoin dans des délais corrects.

### Formation en salle





Se faire connaître : il est nécessaire d'être clairement identifié dans sa région pour ce que l'on fait. Un site Internet est indispensable. On doit y trouver quelques photos, les coordonnées et les moyens de prendre contact facilement, un plan de localisation et une information minimum sur les prestations fournies.

Ne pas hésiter à se faire connaître auprès des collègues dès son installation. Bien qu'ils soient des concurrents, ils peuvent également être des partenaires.

**Définir les objectifs de son entreprise, savoir gérer, organiser et planifier son travail, se former, communiquer sont autant de compétences que le cavalier devra acquérir pour favoriser le bon fonctionnement de son entreprise et assurer sa durabilité. Outre ces compétences de gestionnaire le cavalier devra être vigilant à l'ambiance de sa structure : avoir un bon relationnel avec ses clients, créer un « esprit d'équipe », privilégier quelques moments conviviaux seront autant d'éléments qui contribueront à créer une vie d'écurie agréable où les clients trouveront du plaisir à se retrouver.**



### **Pour conclure...**

L'écurie de pension-valorisation en Poitou-Charentes est une entreprise basée principalement sur la préparation et la valorisation du cheval en concours mais elle diversifie toujours cette activité avec d'autres prestations pour sécuriser le système (pensions de propriétaires, coaching...). Rares sont les cavaliers professionnels qui parviennent dès le début à maintenir plus d'une douzaine de chevaux en pension travail chaque année.

Les principaux facteurs clés de réussite de cette entreprise mis en exergue par les témoignages des cavaliers du réseau sont :

- Une formation initiale pour obtenir un diplôme d'enseignant car ce système évolue très souvent vers du coaching de cavalier. Et une formation continue pour continuer à se perfectionner et s'ouvrir sur d'autres domaines plutôt liés à la gestion de l'entreprise.
- Un vrai sens commercial pour entretenir de bonnes relations avec ses clients éleveurs et cavaliers, savoir écouter et répondre dans la mesure du possible aux exigences de chacun, ce qui permettra de fidéliser cette clientèle.
- La qualité des infrastructures et leur adéquation au projet sont importantes pour un fonctionnement optimal.
- La situation stratégique proche d'une grande ville permet de disposer d'un potentiel de clientèle important et de bénéficier de voies d'accès pratiques.

À ces principales clefs s'ajoutent d'autres savoirs plus liés à la gestion de l'entreprise : définir sa stratégie, savoir gérer et s'organiser, savoir faire appel à des connaissances externes, se faire connaître... sans négliger la bonne ambiance de l'écurie.

Ce métier attractif est exigeant en savoir-faire. Il nécessite aujourd'hui une grande adaptabilité au vu de l'évolution conjoncturelle plutôt défavorable : baisse des prix de vente des chevaux, diminution du pouvoir d'achats des clients, augmentation des charges et de la concurrence...etc). Les exploitants devront donc être d'autant plus vigilants sur la conduite de leur entreprise en proposant des prestations de qualité avec une gestion optimale des coûts. Les réformes fiscales actuelles vont fortement impacter la rentabilité de ces structures, notamment les changements de taux de TVA. Ces modifications rendront les réformes structurelles inéluctables pour certaines exploitations.



Cette synthèse a été rédigée par le réseau équin de Poitou-Charentes

### Coordination régionale

- **Sophie Boyer**  
Institut de l'Élevage  
*mail : sophie.boyer@idele.fr*  
*tel : 05.55.73.83.51*

### Suivi des exploitations

- **Sabrina Peyrille**  
Chambre d'agriculture de Charente  
*mail : sabrina.peyrille@charente.chambagri.fr*  
*tel : 05.55.73.83.51*
  
- **Jean-Marie Pouget**  
Chambre d'agriculture de Charente-Maritime  
*mail : jean-marie.pouget@charente-maritime.chambagri.fr*  
*tel : 05.55.73.83.51*



Librairie des Haras nationaux  
les écuries du Bois 61310 LE PIN AU HARAS  
Tél : 02 33 12 12 27/Fax 02 33 39 37 54  
[www.haras-nationaux.fr](http://www.haras-nationaux.fr)



Institut de l'Élevage  
149, rue de Bercy 75595 PARIS CEDEX 12  
Tél : 01 40 04 51 50/Fax 01 40 04 52 75  
[www.idele.fr](http://www.idele.fr)



## RÉFÉRENCES - Réseau Économique de la Filière Équine

Réf IE 001352004

ISBN 978-2-36343-372-5

Mise en page : Magali Allié (Institut de l'Élevage)

Crédits photos : Chambres d'agriculture de Charente et Charente-Maritime, Institut de l'Élevage

