

Etude nationale sur l'attractivité des métiers liés à l'entraînement des chevaux de courses en France

Observatoire des métiers, de l'emploi et des formations de la filière équine (OMEFFE) – IFCE – équi-ressources

COMPTE RENDU

Objet : 1^{er} comité de pilotage – Lancement de l'étude

Objectifs de la réunion : Présentation des objectifs tels que perçus par l'OMEFFE suite à un pré-diagnostic effectué depuis septembre 2020, Recueil des attentes de chacune des parties, Partage de la démarche et du planning

Date : mardi 23 février 2021 de 14h à 16h (visioconférence)

Présents : AFASEC : Mme Aveillan, M. Budka, Mme Jidkoff, M. Leclercq ;
Syndicats d'entraîneurs : M. De Chevigny (Galop), M. Danloux (Galop), M. Meunier (Trot) ;
IFCE : Mme Drouot, M. Gorioux, Mme Heydemann, Mme Rousson, Mme Troy, Mme Wagner

Excusés : M. Blanc (IFCE), Mme David (IFCE équi-ressources)

En préambule

M. Budka réaffirme que l'étude ne doit pas s'intéresser qu'à l'adéquation emploi-formation dans le secteur mais doit aussi permettre de répondre à la question : « pourquoi les jeunes ne rejoignent pas les formations aux métiers des écuries de course ? » et « pourquoi les salariés ne s'insèrent-ils pas durablement dans le secteur ? ».

L'OMEFFE confirme que l'étude doit permettre de mieux caractériser les flux de départ ou de non entrée dans le secteur, d'identifier les points de décrochage les plus importants pour cibler les efforts sur les actions les plus impactantes. Ceci en donnant la parole aux (futurs) travailleurs du secteur.



ECOSYSTEME, PREMIER RAPPORT D'ETONNEMENT

- Des salariés issus de l'apprentissage plus nombreux proportionnellement au trot qu'au galop

AFASEC : 1/3 à 2/5 des jeunes sont en apprentissage dans les campus AFASEC, les autres sont en « convention de stage » (forme d'alternance) ; cette année, on compte un peu plus d'apprentis en lien avec les actions gouvernementales pro-apprentissage. En effet, l'apprentissage est plus utilisé dans le trot. Il serait bien de **quantifier via la base de données si les apprentis sont embauchés dans les entreprises suite à leur apprentissage.**

Syndicats d'entraîneurs : Intéressant de **connaître la part exacte que représente les apprentis dans l'ensemble des apprenants courses et plus spécifiquement galop** pour voir si le galop est vraiment moins utilisateur du dispositif. Retour d'expérience de Stéphane Meunier : c'est bien de développer l'apprentissage mais le recrutement des apprentis doit s'améliorer. Sur 6 apprentis embauchés en septembre dans sa structure, il ne lui en reste plus que 3 en février. Pourquoi ? L'hiver est le juge de paix ; il aurait pu dès l'amont dire que leur profil ne convenait pas (issus de zone urbaine, contexte familial non connaisseur des conditions de travail).

Les données d'emploi présentées sont issues de la Caisse Centrale de la Mutualité Sociale et Agricole et regroupent les contrats de travail des salariés embauchés par des « établissements d'entraînement de courses de trot et de galop ». La majorité des emplois sont rattachés aux écuries d'entraînement mais y figurent également des salariés d'écuries de pré-entraînement, d'élevages de chevaux de courses voire d'hippodromes et d'organismes socio-professionnels. Un 1^{er} tri de ces données a consisté à retirer tous les CDD de moins de 2 mois pour se concentrer sur les postes « durables » et « non saisonniers ».

Nb de salariés 2018 : 5 443 (source CCMSA-IFCE après 1^{er} tri) contre 3 970 (source AG2R-AFASEC)

De son côté, l'AFASEC s'appuie sur la source de l'AG2R La Mondiale, qui recense strictement les emplois des écuries de courses cotisant à cette mutuelle complémentaire. Très peu d'écuries (10 ?) ne sont pas adhérentes AG2R soit au maximum 100 personnes.

La différence des quelques 1 500 salariés entre les deux sources doit être creusée + l'AFASEC via l'AG2R peut aider à transposer les indicateurs emploi présentés ce jour au strict périmètre des écuries de courses pour confirmer les tendances.

Syndicats d'entraîneurs : il est important d'avoir des chiffres précis et harmonisés dans les réflexions en cours sur le rapprochement des branches avec la filière sport.



- Les caractéristiques des salariés

La féminisation augmente ces dernières années, le trot rattrape le galop en la matière.
La tranche d'âge des moins de 30 ans est majoritaire : les aspirations au travail des jeunes évoluent.

Ces deux facteurs impactent sûrement l'organisation des entreprises et doivent être approfondis dans les enquêtes.

- Les flux sortants

Sur les 5 500 salariés en 2016, environ 1/4 quittent le secteur courses dans les deux années qui suivent (soit environ 1 000 salariés)

1/3 de ces « sortants » ont entre 19 et 25 ans

L'évolution des parcours est un autre sujet à creuser notamment dans la manière dont sont gérées/valorisées les reconversions professionnelles.

- Les flux entrants

Sur les 5 500 salariés en 2016, 16% sont des « entrants » (non présents dans le secteur en 2014 et 2015) (soit environ 900 salariés)

Dans les 2 premières années d'exercice, la part de départ est encore plus importante qu'après 2 ans d'insertion → **l'enjeu est fort en début de carrière d'où l'importance de soigner les débuts de carrière**

AFASEC : l'évolution des pyramides des âges sur 10 ans confirme cette tendance : les tranches d'âge maigrissent au fur et à mesure. L'âge moyen progresse également. Signes que les jeunes générations ne s'insèrent plus aussi durablement dans le secteur comparé aux anciennes générations.

- Le profil des entrants

Sur les 900 « entrants » en 2016, on retrouve bien les 2 générations d'apprentis (215/900), les quelques 180 jeunes de 21 ans ou moins entrants en CDD/CDI correspondant aux effectifs de stagiaires arrivant sur le marché du travail. Toutefois, il reste 500 salariés entrants dont l'origine est inconnue.

Syndicats d'entraîneurs : plusieurs origines possibles à ces 500 entrants :

- les salariés embauchés par les sociétés de course et les sociétés mères ;
- les cavaliers salariés issus d'un autre monde que les formations courses (équestre voire autre) car étant donné les tensions au recrutement et le manque de personnel, si on trouve quelqu'un qui n'est ni trop grand ni trop lourd alors on l'embauche et on le forme ;
- les salariés chargés de l'entretien ou du transport dans les écuries, non issus du milieu pour certains. « Le garçon d'écuries homme à tout faire (ouvrier polyvalent) est le profil le plus dur à trouver, et le monde agricole a le même problème, beaucoup de postes à pourvoir en Normandie. » ;



- les salariés étrangers (Pologne, Roumanie, Italie, Espagne). Au trot, il y a en effet 2-3 grosses écuries qui ont la moitié de leurs effectifs en provenance des pays de l'est. Il y a aussi des entraîneurs italiens venus en France avec leurs salariés il y a quelques années, les entraîneurs sont repartis mais les salariés sont restés.

L'enjeu ici est de creuser le profil des entrants et d'approfondir si le turnover est plus marqué chez les entrants « formés » ou chez les entrants « d'origine inconnue ».

- La formation et l'insertion

140 diplômés sur 230 seraient en emploi dans les courses en sortie de formation pour plus de 350 offres d'emploi sur équi-ressources d'où des tensions au recrutement.

AFASEC : élaboration en cours de l'observatoire social 2020 : on dénombrerait environ 4100 salariés titulaires d'un contrat de prévoyance AG2R donc cela reflèterait une augmentation des effectifs salariés. Environ 600-650 jeunes sont formés chaque année et ce volume est stable ces dernières années.

Syndicats d'entraîneurs :

- les effectifs de chevaux à l'entraînement au galop n'ont pas diminué en effet voire ont légèrement augmenté depuis 1 an, en particulier à Chantilly (>2000) ce qui expliquerait cette augmentation de salariés. Attention toutefois car en parallèle, on observe une baisse du nombre d'employeurs : les structures s'agrandissent ;

- Connait-on le nombre de candidats volontaires pour intégrer une formation courses (MFR, CFA, AFASEC) – pas ceux qui intègrent les formations en 1ere année mais ceux qui candidatent ? Comment évolue cet indicateur ? Et donc comment évolue la sélection à l'entrée des OF ?

AFASEC : on regrette de ne pas pouvoir être plus sélectif, à peine plus que 1 candidat pour 1 place, cruel manque de candidats (« 10-12 jeunes aujourd'hui contre 30 avant ») → le secteur est méconnu, ne fait pas rêver ; la crise accentue le phénomène « on verra l'an prochain », souhait des parents que les enfants restent à proximité. Les formations se sont adaptées : les 14-15 ans vont moins en entreprise qu'avant.

Syndicats d'entraîneurs : en effet les parents sont peut-être moins prêts à laisser partir les enfants à 14-15 ans en internat, c'est moins dans l'air du temps → peut-être faudrait-il cibler les jeunes âgés de 20 ans ou plus pour les formations ?

AFASEC : les formations adultes proposées sont soumises à des appels d'offre régionaux et il n'y a pas eu de suites ; besoin de financer ces formations, par quels circuits passer pour pérenniser de tels financements ? Une formation destinée aux migrants est montée aujourd'hui mais difficultés à trouver des financements, les rouages administratifs sont laborieux.



IFCE : Tests de solutions en cours sur la région hauts-de-France, première action = informer les prescripteurs de formation (Pole emploi, cap emploi, missions locales...) qui s'appuient sur un portail « proche orientation » qui ne contient pas d'infos sur les formations et débouchés en courses ; informer au prochain salon agriculture ; besoins d'ambassadeurs sur leurs métiers.

AFASEC : serait intéressant également de **creuser pourquoi des postes de cavaliers d'entraînement sont non pourvus sur équi-ressources** ? Même si le détail n'est pas d'une précision redoutable, l'OMEFFE peut étudier cet indicateur.

Syndicats d'entraîneurs : la FFE a fait une vraie campagne de communication en septembre 2020. Malheureusement, il manquait les courses. La filière a besoin de faire une vraie campagne de communication commune nationale avec de vrais moyens, à voir qui finance (les sociétés mères ?).

IFCE : **regarder les commentaires sur réseaux sociaux** suite à la campagne de comm de la FFE sur les métiers, c'est instructif !

Les enjeux ici sont de travailler l'attractivité des métiers (pour donner envie aux jeunes de se former et d'intégrer le secteur) et l'attractivité des postes proposés pour donner envie aux jeunes d'intégrer le secteur.

ATTENTES, FINALITES

Bien identifier les cibles à enquêter : prescripteurs, salariés en poste, abandonnistes, reconvertis, employeurs

Creuser 2 thématiques : attractivité et fidélisation, via des entretiens qualitatifs et enquêtes quantitatives

Syndicats d'entraîneurs : valide cet angle méthodologique, « ça va dans le bon sens » car tout le monde prend conscience des difficultés aujourd'hui.

Autre sujets abordés :

- Adapter les formations pour devenir entraîneurs (5 semaines - galop, 15 jours - trot). Il n'y a aucun module sur le management du personnel or c'est devenu **fondamental**, les temps ont changé, on doit s'y adapter ; besoin de creuser cela avec France Galop pour inclure un module de management ? ;
- Proposer des formations très courtes, par ex 1/2j pour donner un nouveau sens au management du personnel et sensibiliser/mettre à jour les connaissances des entraîneurs ; Il y a eu des essais et il est difficile de réunir les entraîneurs : besoin de



porte-parole ! Venir vers les entraîneurs : former sur les centres d'entraînement pour optimiser le taux de présence, utiliser la visio. Les entraîneurs sont contents qu'on s'intéresse à ce sujet.

- Revoir les méthodes de recrutement, cibler plus de gens issus de la ruralité ? mieux distinguer les métiers et leurs évolutions (Cf. évolution de l'organisation des courses) ; peut-être aller chercher des gens un peu plus âgés en seconde voire après le BAC, leur proposer un BTS ? A 18 ans, ils sont plus libres ;
- Redonner du sens aux différents métiers : l'accompagnateur aux courses est devenu un métier ; un garçon de voyage n'a pas besoin de monter en courses, peut être « lourd », c'est pas grave ; montrer des perspectives de métiers, pas que les cavaliers d'entraînement ;
- le terme « garçon de cour » est obsolète, il faut jouer avec les mots (Cf. femme de ménage → agent d'entretien) ; Renommer les métiers et les valoriser.
- Ne pas perdre de temps sur les jockeys (statut très différent), cibler plutôt les cavaliers d'entraînement ;
- Démarche : ne pas trop s'attacher aux statistiques, explorer de nouvelles pistes, important de se remettre en cause (employeurs, salariés, institutions) ; **entretiens exploratoires utiles** pour comprendre les freins à entrer, les sorties, mais aussi le relationnel avec les managers. Souhait que ça avance pour l'avenir.

AFASEC : Partage les avis et orientations proposées, **creuser pourquoi on manque de cavaliers d'entraînement et de lad-driver et pourquoi ils ne restent pas**. Ces questions se posent dans le monde entier. Verbatim salariée entendu à Newmarket : « nos horaires de travail sont anti sociaux » ; « pourquoi ne pas changer les organisations » ?

Syndicats d'entraîneurs : besoin des maisons mères pour faire évoluer l'organisation des courses notamment les horaires des centres d'entraînement, besoin de s'adapter aux attentes des jeunes générations. On reproduit les organisations antérieures, méthodes ancestrales.

IFCE : Concernant le constat des difficultés dans les premières semaines d'emploi pour les jeunes entrants, une réflexion est en cours avec la MSA pour la création d'un outil de prévention.



SUITES : METHODO, PLANNING, CONTRIBUTIONS

Fin de l'étude prévue en décembre 2021.

Bien de prendre le temps, « quand y a urgence, faut pas de presser ».

Attention aux congés d'été des salariés, il y a des plannings éclatés avec des meetings donc ils sont peu disponibles.

Ok pour tous pour que l'OMEFFE reviennent vers les membres du comité de pilotage pour solliciter leur appui sur coordonnées des cibles, relectures de questionnaires, diffusion d'enquêtes...

PROCHAIN COMITE DE PILOTAGE A PREVOIR FIN AOUT-DEBUT SEPTEMBRE