



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



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

ATTRACTIVITE DES METIERS LIES A L'ENTRAINEMENT DES CHEVAUX DE COURSE

LANCEMENT



équi-ressources
ifce

Rapide tour de table

Laurence Aveillan

Frédéric Danloux

François-Xavier De Chevigny

Didier Budka

Ludmilla Jidkoff

Tiphaine Drouot

Stéphane Meunier

Hugues Leclercq

Guillaume Blanc

Christèle Wagner

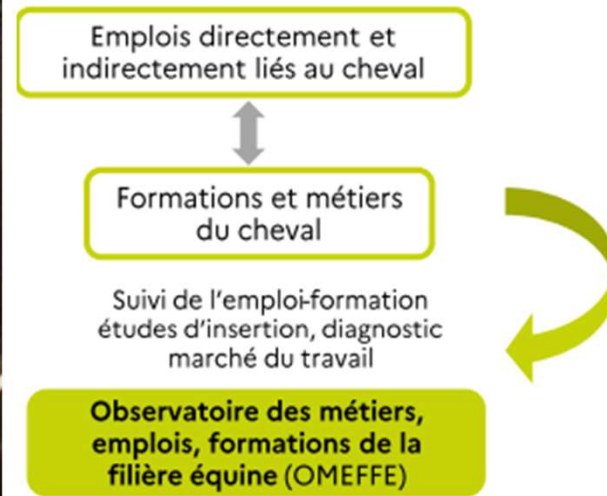
Elise David

François Gorioux

Pascale Heydemann

2 observatoires au service de la filière

Produire et diffuser des informations économiques sur les marchés et les emplois
en réponse aux besoins des décideurs de la filière



Amorce

équi-ressources AFASEC « priorité »



Ambitions de l'étude

Quantifier (et qualifier) les raisons des **flux de départ ou de non entrée** dans le secteur (de l'orientation jusqu'aux départs en retraite) des (futurs) salariés,

pour identifier des **leviers prioritaires de revalorisation** du secteur et réduire à terme la pénurie des candidats aux postes d'entraînement de chevaux de courses,

en donnant la parole aux acteurs de **l'orientation**, de la **formation** et aux **(futurs) salariés** du secteur.

1. Ecosystème

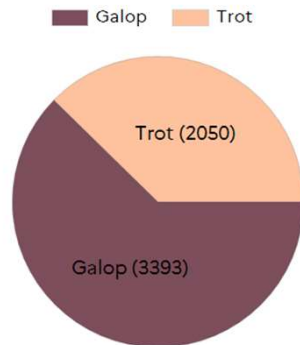
Emploi

(source : MSA)

→ Développer l'apprentissage ?

Indicateurs (à conforter)

5 443 salariés en 2018



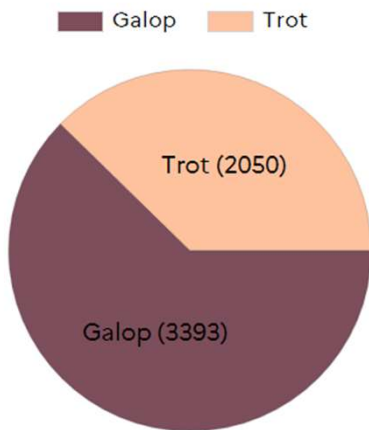
	Galop		Trot		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Apprentissage	247	7,3%	304	14,8%	551	10,1%
CDD	538	15,9%	419	20,4%	957	17,6%
CDI	2608	76,9%	1327	64,7%	3935	72,3%
Total	3393	100,0%	2050	100,0%	5443	
Galop	7,3%	15,9%	76,9%			
Trot	14,8%	20,4%	64,7%			
Total	10,1%	17,6%	72,3%			

Emploi

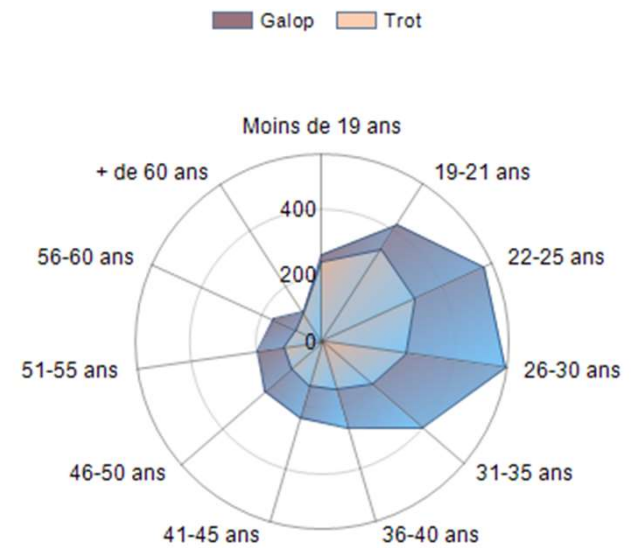
→ S'adapter aux générations Y, Z ?

Indicateurs (à conforter)

5 443 salariés

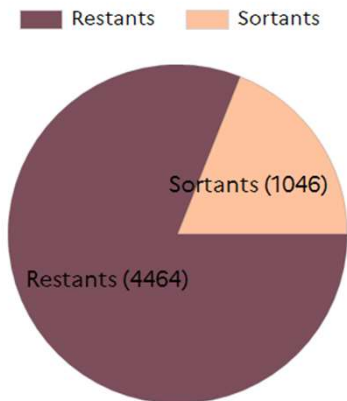


40% de femmes
(+2 points prp 2016)



Emploi → Valoriser les évolutions de parcours ?

5 510 salariés en 2016



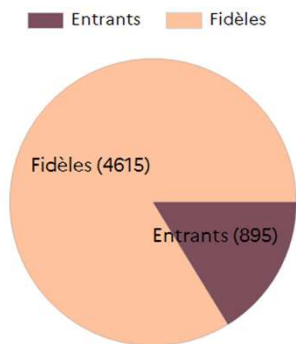
1/3 ont entre 19 et 25 ans

57% d'hommes

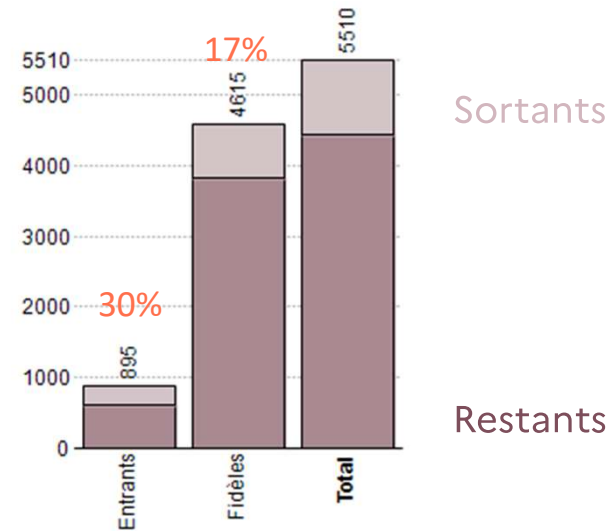
Emploi

→ Soigner les débuts de carrière ?

5 510 salariés en 2016



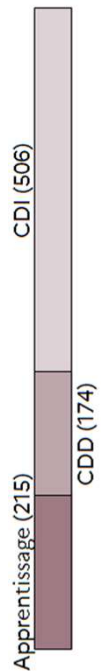
Turnover = 18%



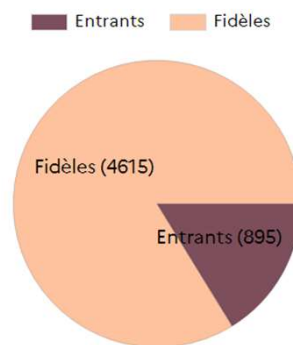
Ancienneté moyenne = 7 ans

Emploi

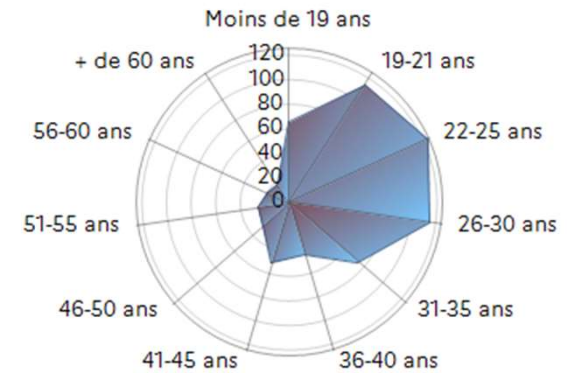
→ Caractériser les profils des entrants ?



5 510 salariés en 2016

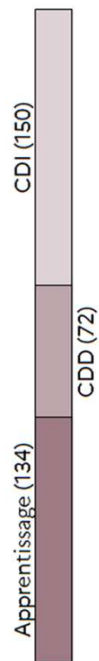


Origine inconnue de 500 entrants
âgés de 22 à + 60 ans ?

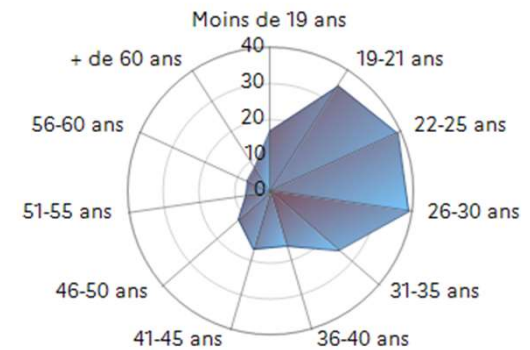
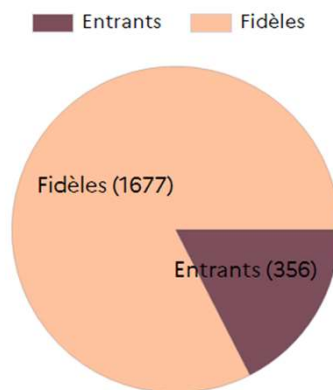


Classe d'âge des 680 salariés
entrants en CDI ou CDD

Emploi – Les entrants *trot* (année 2016)

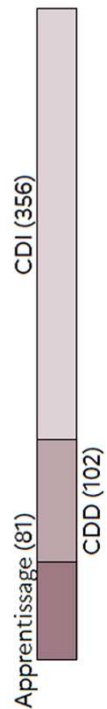


2 033 salariés en 2016

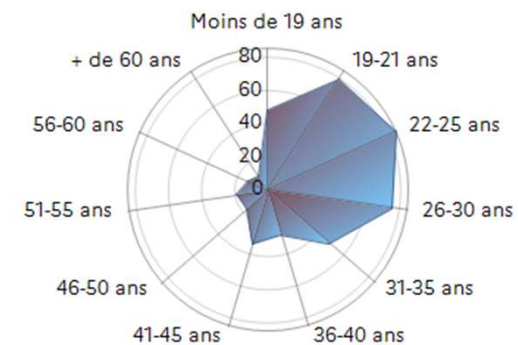
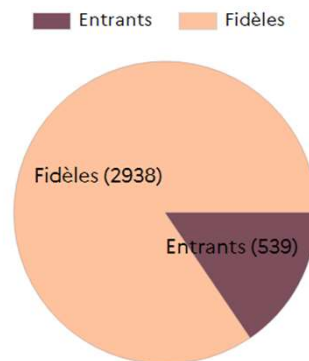


Classe d'âge des 222 salariés entrants en CDI ou CDD

Emploi – Les entrants *galop* (année 2016)



3 477 salariés en 2016



Classe d'âge des 458 salariés entrants en CDI ou CDD

Insertion

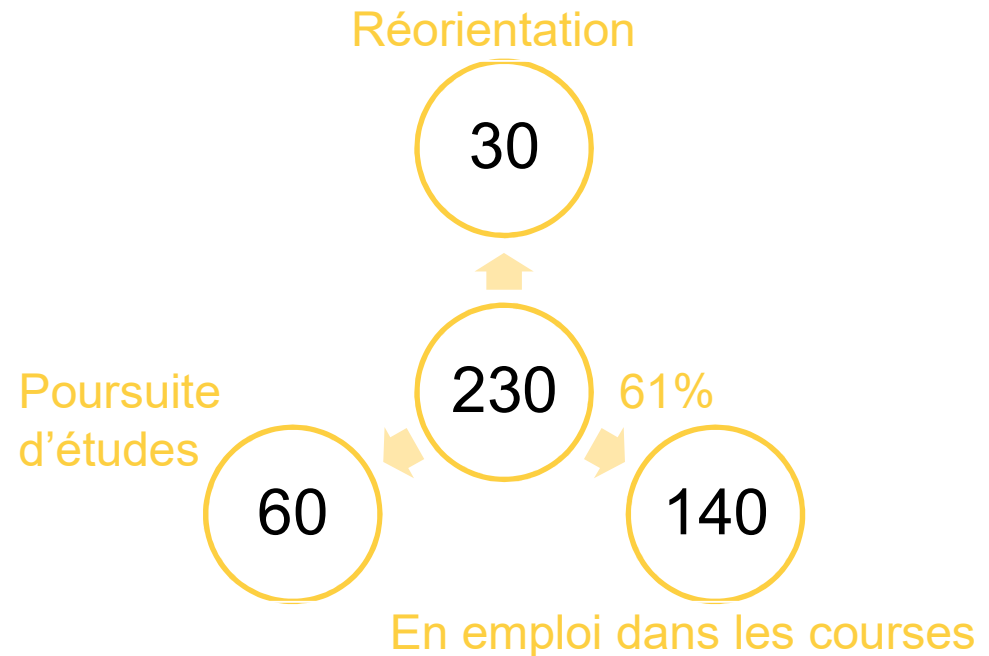
→ Donner envie aux apprenants ?

140 diplômés **intègrent le secteur** en sortie de formation soit 4% de l'effectif salarié du secteur (source : AFASEC)

BMO 2019 (source : équi-ressources)

- cavalier d'entraînement (204 offres d'emploi)
- lad driver/lad jockey (151 offres d'emploi)
- garçon de voyage

Tensions ++



Source : AFASEC

Formation

→ Attirer les bons profils ?

CAPa LCE – BP CGEH

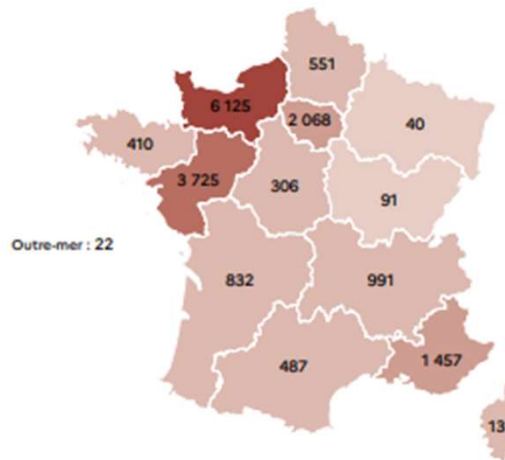
600 formés dont 300 apprentis

-5% d'abandons

230 apprenants sortent diplômés
des courses par an soit 6% de
l'effectif salarié du secteur

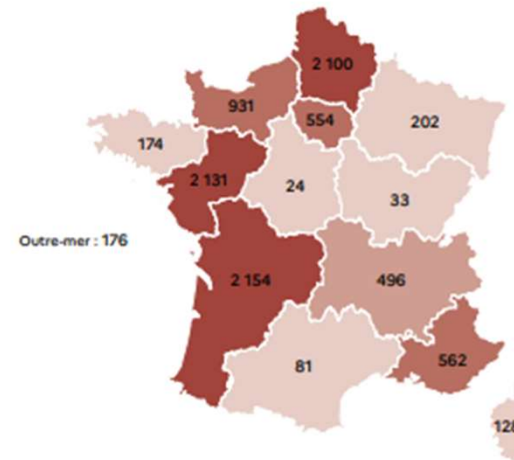


**58% des 17 118 trotteurs entraînés en
Normandie et en Pays de la Loire**



Source : Le Trot

**44% des 9 746 galopeurs entraînés en
Nouvelle-Aquitaine et en Pays de la Loire**



Source : France Galop

Annuaire ECUS, IFCE, 2020

2. Attentes collectives

A vous la parole

Réactions ?

Questions :

Si 5 chiffres clés devaient ressortir de l'étude, lesquels seraient-ils ?

Qu'est ce qui vous ferait dire au terme de l'étude que c'est une réussite ?

Qu'est ce qui vous ferait dire à l'inverse qu'on est passé à côté de l'objectif, que ça ne servira pas en l'état ?

Comment pensez-vous utiliser les résultats à son terme ? Quel est le public cible de cette étude ?

L'attractivité et la fidélisation au cœur des enjeux



L'attractivité et la fidélisation au cœur des enjeux



L'image secteur/métier n'est pas un élément suffisant pour attirer

65% des 15-25 ans ont une bonne image des métiers liés à l'élevage laitier :

- Faire perdurer un savoir-faire
- Utilité sociale (métier qui fait sens)

POUR AUTANT

A la question « Pourriez-vous exercer un métier lié à l'élevage laitier ? », 85% répondent non



L'attractivité des métiers du lait auprès des jeunes de 15-25 ans

Sondage Ifop pour le CNIEL

Prospective Idèle janvier 2021



3. Démarche et planning

Cibles

Thèmes

Objectifs

Apprenants en formation
cours (ou
abandonnistes)

Enquêtes quali. puis quanti.

Responsables de
formation

Enquêtes quali.

Profils, déterminants des choix
d'orientation, contenus formation,
découverte milieu pro, projet
envisagé

Caractériser les processus
d'orientation,

les méthodes de recrutement,

identifier les points forts et faibles
des parcours de formation.

Cibles	Thèmes	Objectifs
Salariés en poste <i>0-5 ans de carrière +5 ans de carrière</i> <i>Enquêtes quali. puis quanti.</i>	Profils, formation suivie, déterminants des choix des entreprises, débuts dans l'entreprise, satisfaction au travail, FPC, améliorations, carrière envisagée	Repérer les facteurs d'attractivité, de fidélisation, et les freins à l'exercice des métiers.
Salariés reconvertis <i>0-5 ans de carrière +5 ans de carrière</i> <i>Enquêtes quali. puis quanti.</i>	Profils, formation suivie, causes reconversion, améliorations, secteur de reconversion, compétences valorisées	Recueillir les avantages d'un passage dans les courses dans le cadre d'une réorientation professionnelle, rendre moins opaque les passerelles avec d'autres secteurs

Entretiens qualitatifs spécifiques ?

Entraîneurs « nouvelle génération »

Responsables de formation (y compris formation professionnelle
« entraîneurs »)

Prestataires indépendants

Jockeys

Planning

	Cadrage Mars – Avril 2021	Diagnostic Avril – aout 2021	Perspectives Août – décembre 2021	Déclinaison
Objectifs	S'approprier le contexte et l'environnement Cadrer et organiser les travaux	Réaliser le diagnostic attractivité/fidélisation Identifier les leviers et les pistes d'amélioration	Détailler les leviers d'action et les prioriser	Déclinaison par les entreprises des préconisations Mise en œuvre des actions
Modalités	Analyse documentaire Préparation du diagnostic	Entretiens qualitatifs puis quantitatifs auprès des cibles	Travaux en sous-groupe Restitution des livrables	
Livrables	Note de cadrage Proposition de guide d'entretiens et de trame d'enquêtes	Rapport de diagnostic et pistes de recommandations	Rapport final Synthèse globale Guide des bonnes pratiques « attractivité et fidélisation » pour la branche	

Contributions

- Coordonnées employeurs qualitatif (syndicats entraîneurs)
- Ocapiat FPC (syndicats entraîneurs)
- Emploi et flux sur population AG2R (AFASEC)
- Coordonnées salariés qualitatif et relais enquêtes (AFASEC/équi-ressources)
- Coordonnées formés qualitatifs (et parents) et relais enquêtes (OF) ?
- Coordonnées reconvertis (AFASEC)

Préconisations 2007 ?

- Prévention de l'usure
- Parcours professionnels (fin de carrière, reclassement)
- Attractivité du métier
- Situation des apprentis
- Management

