

# IMPACT DE LA CRISE DU COVID 19 SUR L'EMPLOI ET LES COMPÉTENCES DANS LES ENTREPRISES ÉQUINES

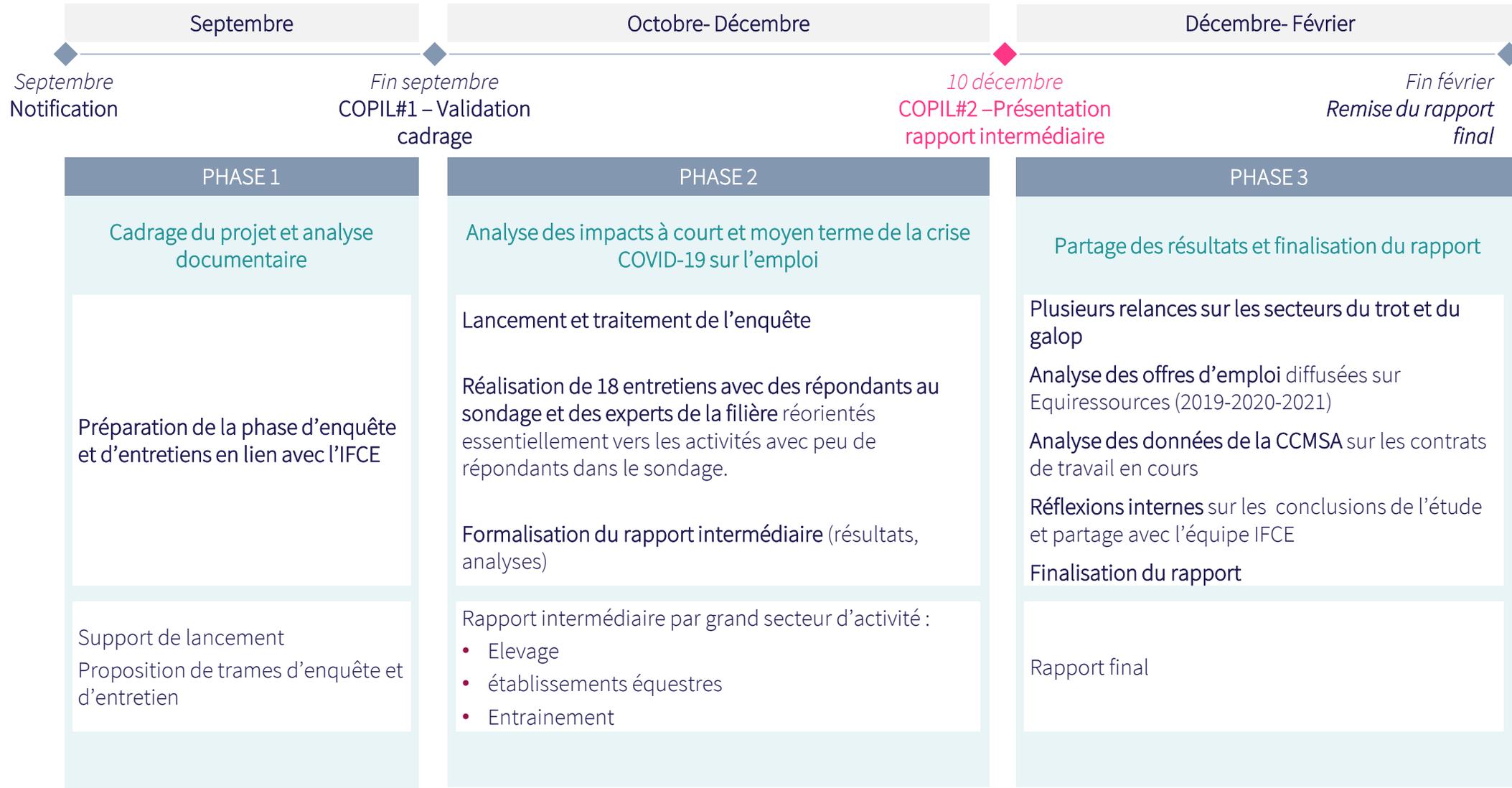
(IMPACT 2020 ET 2021)

Rapport d'étude final

Janvier 2022



# MÉTHODOLOGIE ET PLANNING



# TRAVAIL RÉALISÉ

## ENQUÊTE EN LIGNE

	NOMBRE DE RÉPONDANTS	%
L'élevage de chevaux/poneys de sport/loisir	30	14%
L'élevage de trotteurs	28	13%
L'élevage de galopeurs	5	2%
<i>Sous total élevage</i>	<b>63</b>	<b>29%</b>
<i>L'enseignement de l'équitation, la pension, le tourisme équestre, la médiation équine</i>	<b>74</b>	<b>33%</b>
L'entraînement de trotteurs	68	31%
L'entraînement de galopeurs	16	7%
<i>Sous total entraînement</i>	<b>84</b>	<b>38%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>221</b>	<b>100%</b>

## ENTRETIENS RÉALISÉS

	NOMBRE D'ENTRETIENS	DONT REPRÉSENTANTS SECTEUR
L'élevage de chevaux/poneys de sport/loisir	4	1
L'élevage de trotteurs	0	
L'élevage de galopeurs	2	1
<i>Sous total élevage</i>	<b>6</b>	
<i>L'enseignement de l'équitation, la pension, le tourisme équestre, la médiation équine</i>	<b>6</b>	<b>1</b>
L'entraînement de trotteurs	2	
L'entraînement de galopeurs	4	1
<i>Sous total entraînement</i>	<b>5</b>	
<i>Expert courses</i>	<b>1</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	

Une étude en ligne nationale, auprès de toutes les structures de la filière équine des secteurs d'activité concernés

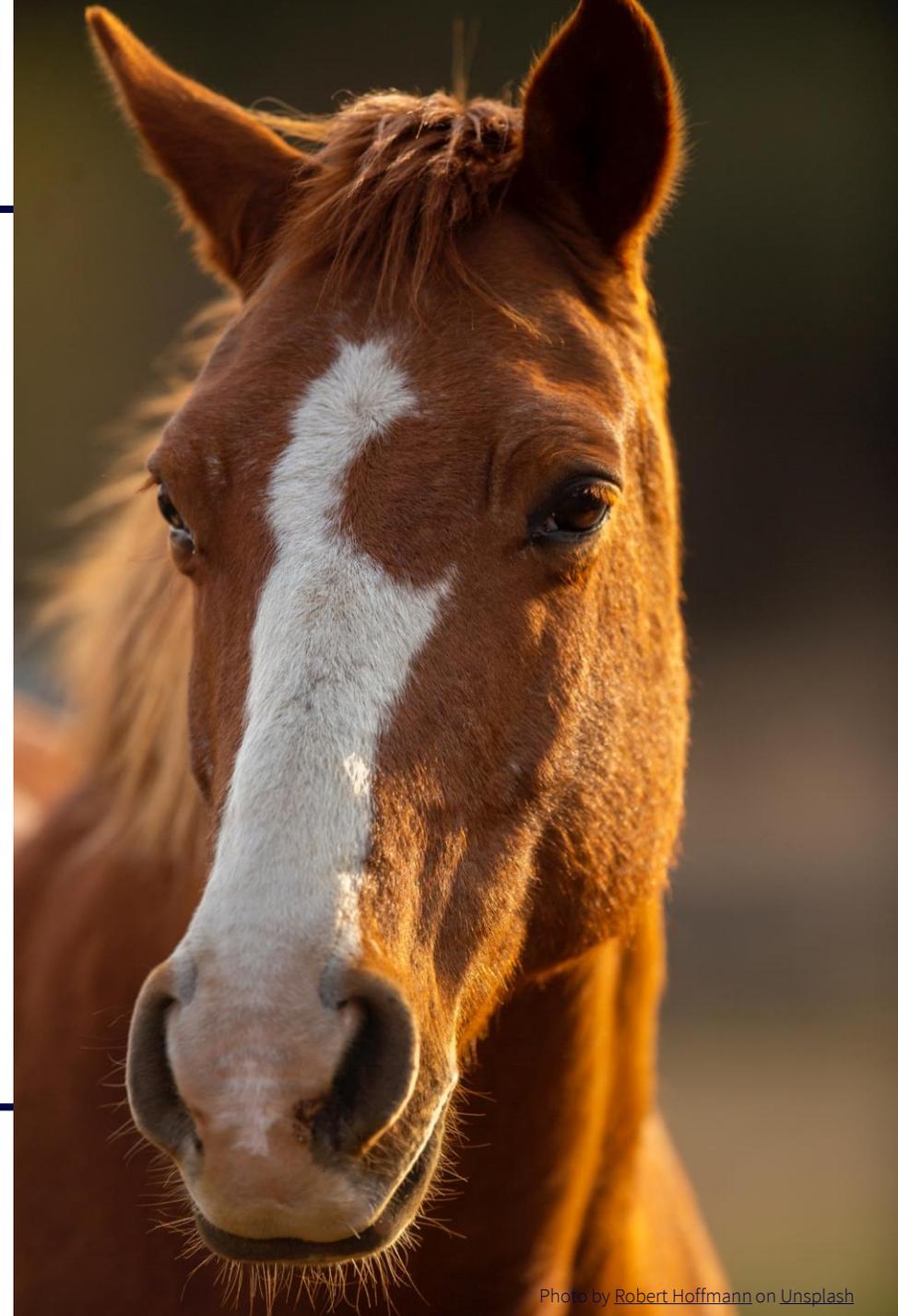
→ 221 répondants

→ 18 entretiens qualitatifs avec des dirigeants de structures et des experts/représentants des différentes activités

Analyse qualitative et quantitative de 5576 offres d'emploi publiées sur Equiressources en 2019 et 2020, ainsi que des données fournies par la CCMSA sur les contrats en cours dans les entreprises équines.

**SYNTHÈSE DES ENTRETIENS ET  
DU SONDAGE**

EN SYNTHÈSE



# LES GRANDS ENSEIGNEMENTS DE L'ÉTUDE

## Synthèse de l'analyse des entretiens et du sondage

### IMPACT FINANCIER

La crise sanitaire a généré des conséquences hétérogènes, en nature et en intensité, en fonction du secteur d'activité des entreprises (élevage, entraînement ou enseignement de l'équitation/pension). On note en revanche peu de différences entre le trot et le galop pour les secteurs concernés.

Même s'il subsiste des différences notables entre les structures d'un même secteur en fonction de leur taille et de leur niveau de gamme/types de clients, des tendances claires se dessinent pour chacun d'entre eux concernant l'impact de la crise du Covid 19 :

- Impact fortement négatif sur le secteur de l'entraînement, le plus touché financièrement
- Impact réduit sur l'élevage, qui se traduit essentiellement par une forte digitalisation des ventes et une accélération des difficultés financières (déjà structurelles) pour les entreprises les plus fragiles
- Impact hétérogène, mais globalement positif sur les établissements équestres

### IMPACT SUR L'EMPLOI SALARIÉ

Les conséquences globales de la crise sanitaire sur l'emploi salarié dans la filière se traduisent plutôt par des non recrutements que des licenciements, et les tensions sont telles que les recrutements devraient repartir rapidement.

- Le repli du marché de l'emploi est réel en 2020, le nombre d'offres d'emploi diminue de 15% en moyenne (30% pour l'entraînement) par rapport à 2019. Il n'en reste pas moins que les structures équinnes sont faiblement employeuses et souvent en sous-effectif. Elles emploient beaucoup d'apprentis, dont l'effectif est en baisse actuellement (-6,5% entre 2019 et 2020 – IFCE/CCMSA).
- Les dispositifs gouvernementaux et les aides débloquées ont joué leur rôle d'amortisseur, limitant les licenciements directement liés à la crise. Il est à noter également que selon la MSA, le nombre de contrats et de salariés agricoles diminue chaque année depuis 2015 dans la filière équine. Le rôle direct de la crise sanitaire dans la baisse (limitée) du nombre de contrats entre 2019 et 2020 est impossible à évaluer précisément.
- Les tensions au recrutement subsistent néanmoins, car tous les besoins en salariés n'ont pas été annihilés par la crise. Les tensions devraient même s'accroître pour les métiers principaux des établissements équestres. Certains établissements équestres ayant bénéficié d'une augmentation du nombre de leurs adhérents suite à la crise cherchent d'autant plus à recruter.

Au final, des licenciements ou des non renouvellements de contrats directement liés à la crise ont bien eu lieu, surtout dans le secteur de l'entraînement, mais ils sont minoritaires par rapport aux fins de contrats « naturelles » du secteur, dans un contexte de baisse tendancielle du nombre de salariés depuis plusieurs années.

La tension sur les recrutements est telle que l'impact sur l'emploi salarié devrait s'avérer très limité. En revanche, les conséquences sur la pérennité et la rentabilité des établissements les plus fragiles sera réel, concentrant l'impact social sur les dirigeants de structure.

# LES GRANDS ENSEIGNEMENTS DE L'ÉTUDE

Synthèse de l'analyse des entretiens et du sondage

## IMPACT SUR LES COMPÉTENCES

C'est essentiellement sur les besoins qualitatifs en compétences que la crise semble avoir un impact, en les modifiant quelque peu, mais surtout en accélérant la nécessité de se former à des compétences déjà en croissance, pour les dirigeants de structures surtout :

- Stratégie digitale et stratégie commerciale deviennent incontournables pour compenser les pertes liées à la crise sanitaire, en réorganisant les activités
- Quant aux compétences en management et à la réflexion sur les conditions de travail, problématiques depuis longtemps, elles montent largement dans la hiérarchie des préoccupations, quel que soit le secteur concerné. Cet état de fait semble se répercuter sur les critères de recrutement. La part d'offres proposant des CDI augmente par rapport à 2019, ce qui semble cohérent avec l'évolution des contrats salariés en cours, recensés par la MSA

# EN SYNTHÈSE - L'ÉLEVAGE

Un impact réduit, et des évolutions essentiellement liées à la digitalisation des ventes



La faible rentabilité structurelle de la majorité des élevages limite l'impact financier de la crise sanitaire sur les activités d'élevage en tant que telles

## IMPACT SUR L'ACTIVITÉ : FAIBLE



- Le niveau d'activité est resté sensiblement le même, le soin aux chevaux devant être assuré quotidiennement malgré la crise. Le dispositif d'activité partielle n'a été mobilisé qu'en cas d'extrême nécessité.
- La nature de l'activité n'a pas évolué non plus : le modèle d'élevage est resté le même durant la crise sanitaire.
- La digitalisation des ventes représente le facteur d'évolution le plus important sur l'organisation du travail :
  - Modification partielle de la manière de vendre les chevaux (à distance plutôt qu'au cours de ventes « physiques »)
  - Réduction des déplacements et de la préparation des chevaux pour les ventes « physiques » (appel à des prestataires spécialisés dans la photo ou la vidéo à la place, par exemple)

## IMPACT FINANCIER : MOYEN EN FONCTION DE LA TAILLE DE L'ÉLEVAGE



- 62% des élevages estiment leur situation financière préoccupante ou très préoccupante (Source : sondage IFCE/KYU)
- 44% des élevages ont connu une baisse du CA lié aux ventes de chevaux entre 2020 et 2021 et 43% entre 2019 et 2020 (Source : sondage IFCE/KYU)

### Facteurs aggravants

- Ventes à l'étranger suspendues, plus de visites des acheteurs... l'éleveur garde donc à sa charge plus longtemps les chevaux, ce qui augmente leur coût
- Petit retard/report de saillies, décalant les naissances
- Arrêt des courses entraînant la baisse des primes

### Facteurs positifs

- Les ventes sont plutôt bien réparties en 2021, sans forcément couvrir le différentiel de coût... il y a de la demande, mais certains gros clients ont réduit leur cavalerie en raison de leurs propres difficultés financières.
- Réduction des frais de transport et hébergement liée à la digitalisation des ventes, qui devrait perdurer en grande partie

## IMPACT SUR L'EMPLOI : FAIBLE



- 9% d'offres d'emploi en moins entre 2019 et 2020 vs une moyenne de 15% pour l'ensemble des 3 secteurs, sur tous les métiers de l'élevage (Source : Equiressources)
- 6% des élevages interrogés ont baissé leur effectif des suites de la crise sanitaire en 2021 (Source : sondage IFCE/KYU)
- Peu d'évolution de la taille des équipes, qui sont très réduites de toute façon. Le secteur emploie peu de salariés, et a donc déjà adopté une organisation où ils interviennent peu. Le marché de l'emploi est surtout porté par les quelques gros élevages nationaux.
- Les tensions au recrutement restent les mêmes, toujours importantes :
  - pour des raisons de financement des salaires pour les plus petits élevages, traditionnellement des structures familiales d'amateurs passionnés, exerçant une autre activité. Les salaires qu'ils proposent ne sont pas assez attractifs.
  - Mais surtout par manque de candidats formés et disponibles.

Données issues de l'analyse des entretiens et des différentes sources de données, dont l'enquête en ligne auprès des entreprises des 3 secteurs

# EN SYNTHÈSE - L'ÉLEVAGE

Un impact réduit, et des évolutions essentiellement liées à la digitalisation des ventes



## STRATÉGIES MISES EN PLACE OU PROJETÉES À COURT TERME

- Augmentation de la qualité des produits élevés : poulinières et étalons plus côtés
- Diversification des activités complémentaires pour rentabiliser au maximum les activités d'élevage : débouillage, tourisme équestre ou autres activités non liées au cheval comme l'hébergement...
- Pour les plus gros élevages : volonté d'intégrer le maximum de compétences indispensables pour faire tourner l'élevage lorsque cela est possible (vétérinaires, insémination, entretien agricole...)

## IMPACT À ANTICIPER SUR LES BESOINS EN COMPÉTENCE DE DEMAIN

- Nécessité d'enrichir les compétences en vente à distance :
  - Valoriser un poulain
  - Interagir et suivre un acheteur à distance
  - Intervenir dans une vente aux enchères digitales
  - Valoriser son élevage et le faire exister sur les canaux digitaux
- Développement des compétences en stratégie de diversification et complément d'activité
- Enrichir les compétences en sélection et reproduction pour améliorer la qualité et les performances des poulains élevés

# EN SYNTHÈSE - ÉTABLISSEMENTS ÉQUESTRES

Un impact fort mais contrasté : beaucoup de gagnants mais quelques perdants...



Un impact globalement positif à date, mais certains établissements ont néanmoins souffert, en fonction de facteurs structurels (*emplacement, espace disponible, concurrence...*) La capacité d'adaptation et la réactivité de la direction de l'établissement équestre ont également joué.

## IMPACT SUR L'ACTIVITÉ : FORT ★★★ HAUSSE DU NIVEAU D'ACTIVITÉ ET DIVERSIFICATION DES PRESTATIONS

- Le niveau d'activité des soins aux chevaux est resté sensiblement le même, les soins aux chevaux devant être assurés quotidiennement malgré la crise. Le dispositif d'activité partielle a été rarement mobilisé.
- En revanche, pour une partie des établissements équestres, le niveau d'activité s'est intensifié sur les cours d'équitation, animation, initiation, et le tourisme équestre dès la rentrée 2020
- L'arrêt puis la reprise dynamique de l'activité à l'été 2020 ont parfois obligé certains établissements équestres à une réflexion stratégique sur la diversification de leur activité, et initié des investissements, en fonction de leurs contraintes de structure. Le niveau d'activité et la nature des prestations proposées ont évolué en conséquence
- La diversification et l'augmentation des activités des établissements équestres concernés impose une organisation différente, plus de compétences, plus d'investissements (promenade, initiation, stage, scolaires...)

## IMPACT FINANCIER : MITIGÉ EN ★★★ FONCTION DU CENTRE

- 36% des établissements estiment leur situation financière préoccupante ou très préoccupante, et 53% saine
- 23% des établissements ont connu une baisse du CA lié à l'enseignement de l'équitation entre 2020 et 2021 (48% entre 2019 et 2020) et 27% du CA lié à la pension (vs 37% en 2020)

### Facteurs aggravants

- Pensions non payées ou retardées, perdues...
  - Pas de revenus d'activité pendant 2 mois alors que les dépenses de fonctionnement ne diminuent pas
  - Difficulté à se procurer de la nourriture pour les chevaux, un pré...
  - Nécessité d'investir pour les protocoles sanitaires
- Pour les centres les plus isolés, qui n'ont pas de pré ou qui n'ont pas connu de rebond, la situation financière est très difficile.

### Facteurs positifs

- Aides financières pour les établissements équestres
- Boom des stages, initiations, promenades et adhésions après le déconfinement, et le dynamisme de la demande semble se maintenir

## IMPACT SUR L'EMPLOI: FORT ★★★ PLUS DE BESOINS ET PLUS DE TENSIONS AU RECRUTEMENT

- 12% d'offres d'emploi en moins entre 2019 et 2020 vs une moyenne de 15% pour l'ensemble des 3 secteurs,
- 4% des établissements équestres interrogés ont baissé leur effectif des suites de la crise sanitaire en 2021 (Source : sondage IFCE/KYU)
- Les tensions au recrutement, déjà fortes, devraient s'accroître à la suite de la crise du Covid 19 :
  - Les dirigeants de structures constatent que beaucoup d'indépendants ont quitté la profession du fait de la crise sanitaire pour se reconverter
  - En parallèle, les activités en croissance et plus diversifiées pour certains clubs augmentent les besoins en compétences, qui ne seront pas forcément pourvus
- Les quelques salariés de établissements équestres en difficulté devraient trouver rapidement un autre poste

# EN SYNTHÈSE - ÉTABLISSEMENTS ÉQUESTRES

Des compétences stratégiques à développer pour consolider le regain d'activité, ou la faire redémarrer



## STRATÉGIES MISES EN PLACE OU PROJETÉES À COURT TERME

- Stratégies de diversification des activités et adaptation à la demande des (nouveaux) clients et adhérents (*plus de promenades, mais sécurisées, plus de stages et d'initiation, plus de travail avec les écoles, les publics à besoins spécifiques...*)
- Plus d'attention à l'expérience client dans le centre
- Plus de valorisation et de communication sur les activités

Attention, le développement des établissements équestres peut être vite limité par certains facteurs :

- La possibilité d'agrandir ou modifier leurs infrastructures
- Le manque de chevaux adaptés sur le marché, qui limite le renouvellement et la croissance de la cavalerie
- Les tensions au recrutement, qui limitent le développement de l'activité faute de compétences disponibles

## IMPACT À ANTICIPER SUR LES BESOINS EN COMPÉTENCES DE DEMAIN

- Enrichir les compétences stratégiques des dirigeants de centre :
  - Diversifier ses activités et maintenir le regain d'intérêt manifesté par les consommateurs pour l'équitation
  - Communication digitale/relation clients
  - Management : améliorer les conditions de travail de ses salariés, revoir l'organisation et les modes de travail
  - Rationaliser l'organisation pour gagner en rentabilité, savoir où faire des investissements...
- Approfondir les compétences des salariés en fonction de la stratégie adoptée et des activités proposées par le club : pédagogie, promenade, public spécifique...

# EN SYNTHÈSE - L'ENTRAÎNEMENT

L'activité la plus touchée par la crise d'un point de vue économique

Au-delà des conséquences directes de la crise sur l'entraînement, un impact fort est à attendre sur le secteur des courses dans les années qui viennent : moins de chevaux à l'entraînement implique moins de partants sur les courses, ce qui engendre un moindre intérêt de celles-ci...



## IMPACT SUR L'ACTIVITÉ : FORT EN VOLUME, FAIBLE EN NATURE

- Le niveau d'activité est resté sensiblement le même concernant les soins aux chevaux, ceux-ci devant être assurés quotidiennement malgré la crise. Le dispositif d'activité partielle a été rarement mobilisé.
- En revanche le niveau d'activité lié aux courses a fortement diminué pendant un temps. L'arrêt des courses pendant plusieurs semaines a entraîné un arrêt de l'activité, puis une réduction du volume de celle-ci, car les propriétaires ont réduit le nombre de chevaux à l'entraînement, ne les ont pas renouvelés ou les ont laissés en pré-entraînement.
- La nature de l'activité n'a, elle, que peu évolué. La manière d'entraîner ou les outils utilisés n'ont pas réellement évolué suite à la crise sanitaire, mais certains entraîneurs ont cherché de nouvelles activités pour compenser la baisse de leur activité (sous-traiter la préparation ou le pré-entraînement pour d'autres entraîneurs moins touchés par exemple).

## IMPACT FINANCIER : FORT BAISSE CONTINUE DES PRINCIPALES SOURCES DE REVENUS

- 73% des structures estiment leur situation financière préoccupante ou très préoccupante (78% trot/53% galop)
- 48% des écuries d'entraînement ont connu une baisse du CA lié aux gains et primes en 2020 et en 2021

### Facteurs aggravants

- Moins de chevaux à l'entraînement
- Des pensions non payées, ou payées en retard par des propriétaires eux-mêmes touchés par la crise
- Plus de gains de courses pendant 2 mois, puis diminution des gains liées à la baisse des allocations en 2020 et 2021. Les prix de province pour le trot semblent particulièrement touchés
- Les coûts de transport vers les courses ont beaucoup augmenté également car tous les hippodromes n'ont pas rouvert et les courses ont été centralisées sur les principaux. L'augmentation du prix du carburant rajoute une charge.

Les capacités de rebond sont variables et dépendent du type de clients et des activités annexes (*débouillage par exemple*).

## IMPACT SUR L'EMPLOI: FORT BAISSE DU NOMBRE D'EMPLOIS DANS LE SECTEUR

- 32% d'offres d'emploi en moins entre 2019 et 2020 vs une moyenne de 15% pour l'ensemble des 3 secteurs, sur tous les métiers de l'entraînement.
- 16% des structures ont licencié des salariés permanents en raison de la crise du Covid
- Les grandes difficultés économiques impliquent moins de moyens pour payer les salariés, qui ont aussi moins de travail du fait de la réduction du nombre de chevaux à l'entraînement.. **Près d'un tiers des structures a dû diminuer son effectif permanent à temps plein ou temps partiel.**
- Cela étant, les très fortes tensions sur les principaux métiers devraient permettre aux salariés concernés de trouver rapidement un nouveau poste.
- Les nouvelles activités à déployer pour maintenir ou améliorer l'équilibre financier devraient déboucher sur de nouveaux besoins en compétences.

# EN SYNTHÈSE - L'ENTRAÎNEMENT

Un développement nécessaire des compétences en développement et stratégie commerciale



## STRATÉGIES MISES EN PLACE OU PROJETÉES À COURT TERME

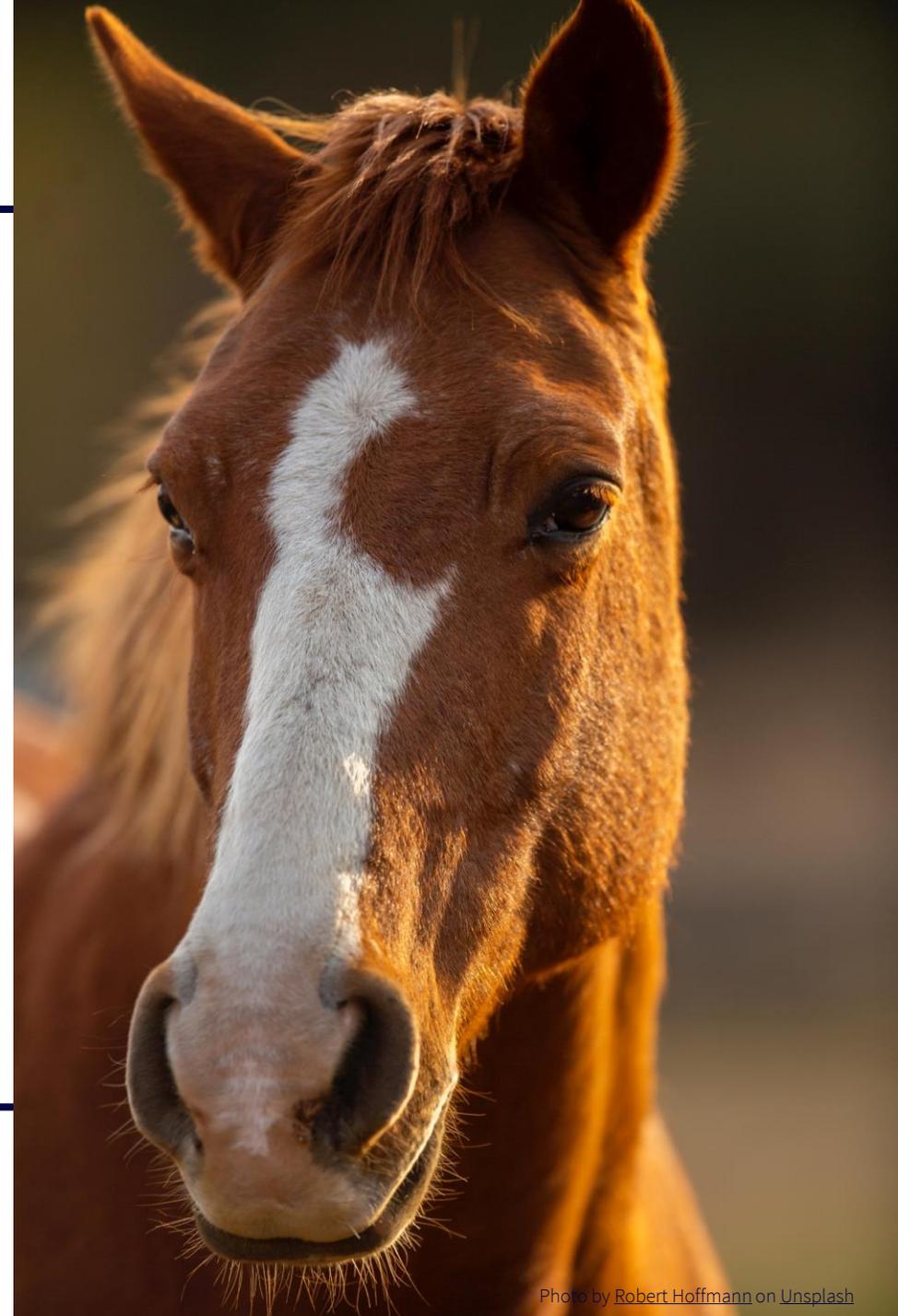
- Recherche de nouveaux clients
- Vente des chevaux détenus en propre
- Sélection plus drastique des courses auxquelles les chevaux participeront, en fonction du montant des primes attendu
- Lorsque cela est envisageable : montée en gamme sur le niveau et le potentiel des chevaux entraînés (et donc des clients)
- Pour quelques uns d'entre eux : stratégies de diversification des activités pour compenser la baisse de l'activité d'entraînement (débouillage, pré-entraînement, préparation...)

## IMPACT À ANTICIPER SUR LES BESOINS EN COMPÉTENCES DE DEMAIN

- Enrichir les compétences stratégiques des entraîneurs et responsables de structures
  - Compétences commerciales et de prospection
  - Communication digitale/relation clients
  - Stratégie d'entreprise : diversifier/recentrer ses activités pour augmenter ses ressources
  - Management : améliorer les conditions de travail de ses salariés, revoir l'organisation et les modes de travail pour fidéliser les salariés
  - Compétences en organisation : rationaliser l'organisation pour gagner en rentabilité, comprendre où faire des investissements...
  - Diversifier ses activités pour compléter les revenus

**ANALYSE DES OFFRES D'EMPLOI  
ET DES CONTRATS EN COURS**

IMPACT DE LA CRISE  
SANITAIRE SUR LE  
MARCHÉ DE  
L'EMPLOI

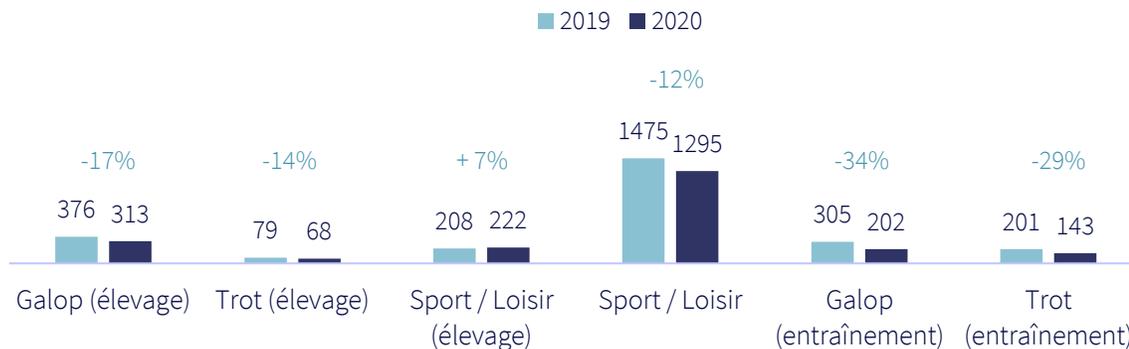


# ANALYSE DES OFFRES D'EMPLOI

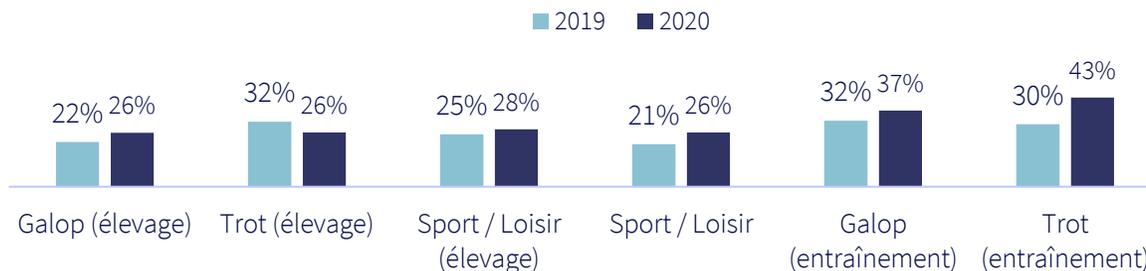
Un repli important du marché de l'emploi visible en 2020

**15%** d'offres d'emploi en moins enregistrées entre 2019 et 2020

## NOMBRE D'OFFRES D'EMPLOI ENREGISTRÉES



## PART DES OFFRES D'EMPLOI ANNULÉES (NON POURVUES OU ABANDONNÉES)



Tous les secteurs sont touchés par un ralentissement du marché de l'emploi (moins d'offres et plus d'offres abandonnées), mais pas avec la même intensité :

- ▶ L'élevage, peu employeur d'une manière générale par rapport au nombre de structures, accuse une baisse hétérogène. Les quelques gros élevages de trot et galop fortement employeurs ont réduit leurs besoins en main d'œuvre, là où au contraire, les élevages sport et loisirs les ont maintenus voire augmentés
- ▶ Les établissements et établissements équestres réduisent leur demande d'un peu plus de 10%, soit un peu moins que la moyenne de la filière.
- ▶ L'entraînement semble payer le plus lourd tribut à la crise en 2020. Le nombre d'offres d'emploi diminue d'environ 30%, et la part d'offres d'emploi abandonnées augmente drastiquement dans le secteur du trot.

1% des offres annulées l'ont été explicitement en raison des incertitudes liées au Covid 19 en 2019 et près de 6% en 2020. Cette part est sans doute plus importante en réalité, les entreprises ne l'ayant probablement pas toujours spécifié, mais s'avère difficile à quantifier.

Il faut néanmoins souligner que les besoins en main d'œuvre ne se sont pas écroulés en 2020, et que la filière équine reste un employeur dynamique.

La part importante d'offres d'emploi traditionnellement non pourvues ou abandonnées (entre 20 et 30%) témoigne des tensions au recrutement, souvent exprimées par les acteurs de la filière.

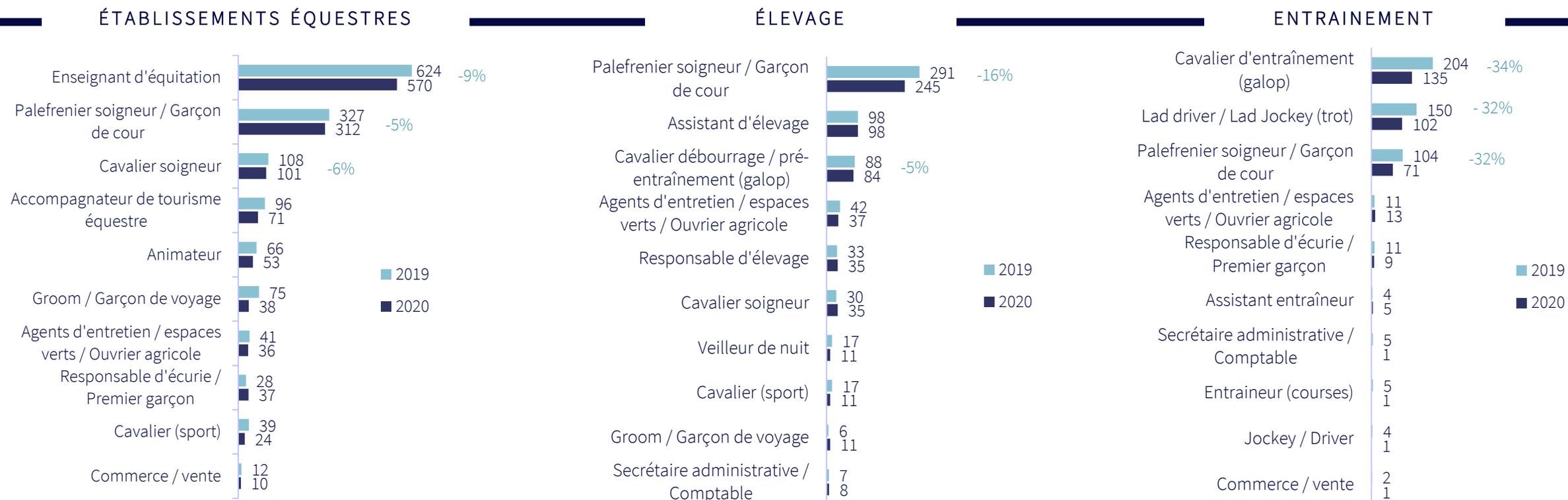
# ANALYSE DES OFFRES D'EMPLOI

Une tendance qui concerne tous les métiers

## Top 10 des métiers recherchés

Nombre d'annonces

Source : IFCE – données Equiressources



Tous les métiers dans tous les secteurs connaissent une baisse du volume d'offres en 2020, mais là encore l'intensité n'est pas la même en fonction de l'activité.

Les établissements équestres gardent un volume d'offre conséquent pour les principaux métiers du secteur, et la baisse ne dépasse pas les 10%, témoignant d'une résistance correcte à la crise sanitaire. L'élevage suit globalement la même tendance, les besoins concernant ses métiers spécifiques à proprement parler restant même au niveau de 2019.

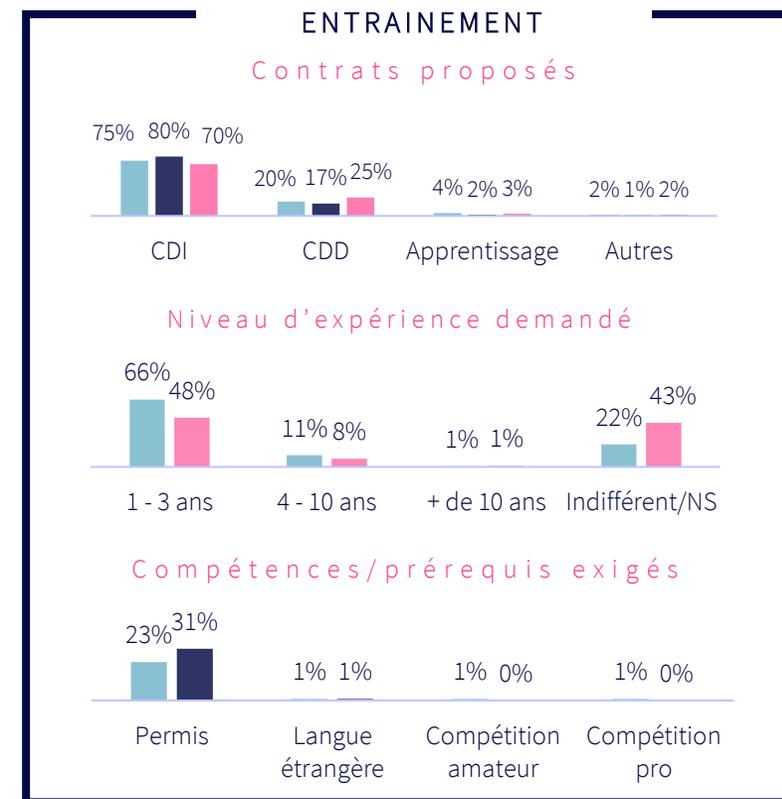
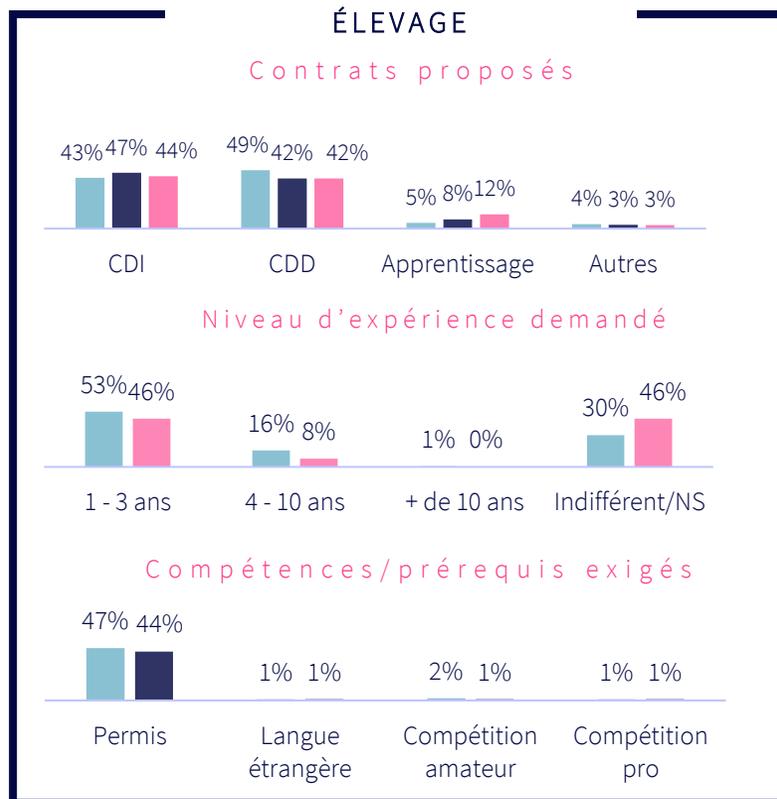
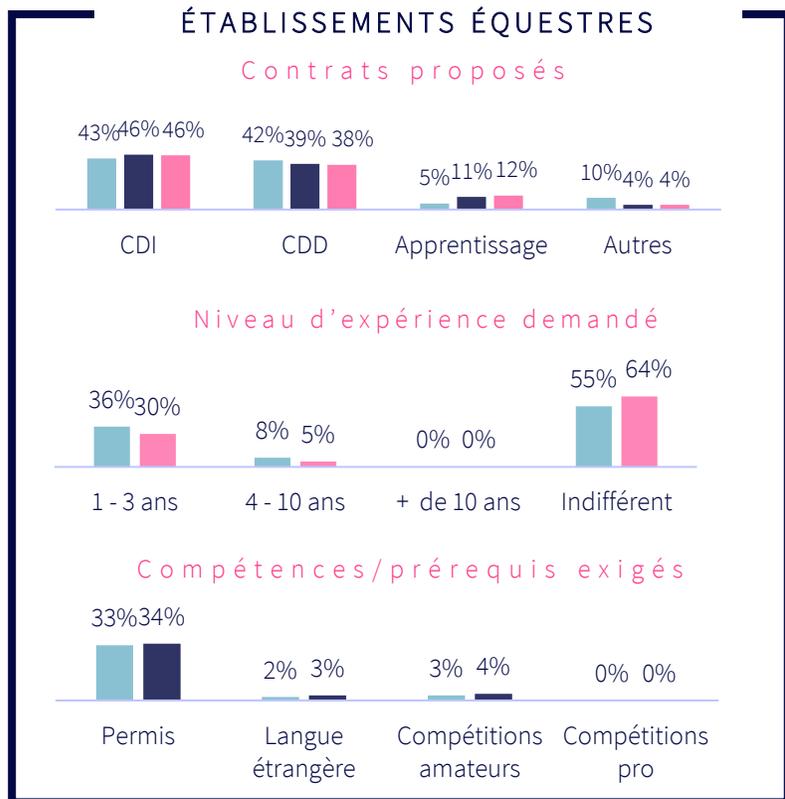
En revanche, l'impact fort de la crise sanitaire sur le secteur de l'entraînement transparaît dans le recul plus important du volume d'offres par rapport aux autres activités (environ un tiers d'offres en moins en 2020). Tous les métiers sont concernés par cette baisse d'une manière équivalente.

# ANALYSE DES OFFRES D'EMPLOI

Vers un élargissement des recrutements à d'autres profils ?

2019 2020 2021

Source : IFCE – données Equiresources



L'étude des offres d'emploi montre deux tendances assez claires sur les recrutements en 2020 :

1- L'augmentation de la part des CDI par rapport aux autres contrats dans les secteurs d'activité les moins touchés par la crise (élevage et établissements équestres)

Cette augmentation peut s'expliquer de 2 façons : soit les entreprises qui recrutent en 2020 essaient d'offrir des conditions plus attractives, soit les offres qui ont été maintenues sont celles des entreprises les plus solides financièrement. Le secteur de l'entraînement propose au contraire plus de CDD en 2021 qu'en 2019, les difficultés financières rencontrées pouvant expliquer cela.

2 – L'assouplissement des pré-requis au recrutement

Le niveau d'expérience attendu apparaît légèrement plus faible avec plus d'ouverture aux débutants. L'augmentation de la part des contrats d'alternance n'explique pas à elle seule cette tendance. Les fortes tensions justifient peut-être un élargissement à d'autres types de profils moins expérimentés pour augmenter le nombre de candidatures.

En revanche, les pré-requis concernant les compétences techniques difficiles à transmettre rapidement et « sur le tas », restent au même niveau (*permis spécifique, maîtrise d'une langue étrangère...*).

# ANALYSE DES OFFRES D'EMPLOI – ÉTUDE QUALITATIVE POUR LES PRINCIPAUX MÉTIERS PAR SECTEUR – 2019 ET 2021

## ENSEIGNANT D'ÉQUITATION

Il s'agit du métier le plus recherché par les établissements équestres

Les offres sont assez succinctes, notamment en 2019. Elles valorisent essentiellement les missions de base et précisent souvent le public majoritaire des cours à dispenser (enfants et adolescents en général). Les « nouvelles disciplines » ne sont que rarement demandées.

Les offres insistent régulièrement sur les qualités attendues, comme les qualités relationnelles et pédagogiques, l'esprit d'équipe, la motivation et l'autonomie dans le travail.

Les conditions de travail sont parfois décrites pour insister sur leurs avantages, comme des installations neuves, ou la mécanisation de certaines tâches (curage des boxes) et certaines offres proposent des arrangements d'horaires personnalisés. Les avantages en nature sont régulièrement cités, mais la majorité des offres n'en fait pas mention (box personnel pour son cheval, logement, possibilité de monter à cheval...)

L'anglais est parfois mentionné, ce qui n'est presque jamais le cas des autres secteurs ou métiers recrutés.

La possibilité d'occuper le poste en tant qu'indépendant apparaît dans quelques offres (environ 10% des offres analysées)

## EVOLUTION 2019-2021

L'enseignant est le seul métier où une différence dans la rédaction et le contenu des offres est clairement perceptible entre 2019 et 2021

Les offres sont rédigées avec plus de soin en 2021.

On ne note pas de différence fondamentale dans les missions principales, en revanche, les compétences en tourisme équestre (accompagnement de promenades, rando...) apparaissent beaucoup plus régulièrement dans les attendus, en plus de l'enseignement.

On note plus de mention explicite de temps plein et d'évolution possible vers un CDI.

Le bien-être animal apparaît plus valorisé en 2021, que ce soit par la mention des conditions de vie de chevaux (chevaux au pré, ne travaillent que le matin, etc...) ou dans les aptitudes et pré-requis demandés au candidat (compétences en éthologie, respect et attention pour les chevaux...)

Les aspects positifs des conditions de travail proposées sont présentés dans un plus grand nombre d'offres (pas d'entretien des box, pas d'administratif, mécanisation et modernité des installations, parfois ambiance du club...)

# ANALYSE DES OFFRES D'EMPLOI – ÉTUDE QUALITATIVE POUR LES PRINCIPAUX MÉTIERS PAR SECTEUR – 2019 ET 2021

## PALEFRENIER SOIGNEUR - ÉLEVAGE

Il s'agit du métier le plus recherché par les élevages

Les offres sont globalement rédigées de manière basique et très succincte, et vont droit à l'essentiel, sans forcément détailler les missions, ni même l'employeur ou le contexte de travail. Les recrutements semblent le plus souvent émaner de gros élevages.

Il est néanmoins à noter que les offres d'élevages de Sport et Loisirs sont rédigées avec plus de soin, et valorisent mieux la structure et le travail à réaliser en décrivant plus souvent le contexte et ses points positifs, et s'efforcent de rendre leur offre attractives.

Les compétences liées aux missions sont toujours les mêmes :

- Entretien des écuries et soins aux chevaux
- Manipulation des jeunes chevaux (yearlings et foals) – parfois poulinières et assistance aux inséminations.
- Préparation pour les ventes, parfois transport. Là encore, le secteur Sport Loisirs se distingue, la préparation aux ventes étant très minoritaire, alors que la compétence apparaît presque systématiquement pour le secteur des courses.

Les compétences agricoles comme le petit entretien de la structure, sont régulièrement précisées mais ne sont pas majoritaires. Seuls le sérieux et/la motivation sont mentionnés dans les aptitudes recherchées.

La possibilité de logement est parfois évoquée mais les conditions de travail ou l'ambiance de l'équipe ne sont quasiment jamais détaillées, un peu plus pour le Sport et Loisirs.

## EVOLUTION 2019-2021

On note peu d'évolutions réellement sensibles entre les offres rédigées en 2019 et celles rédigées en 2021

Le type de rédaction est similaire, mais 2 évolutions apparaissent en germe, sans être massives :

- Un peu plus de mentions des conditions de travail à attendre : nombre de week-ends travaillés, jours de repos, etc
- Un peu plus de mentions liées au respect du bien-être animal (faire attention aux chevaux, éthologie, etc)

*Méthodologie : analyse de 30 offres d'emploi en 2019 et 30 en 2021, sélectionnées de manière aléatoire. Les analyses sont vérifiées par la relecture aléatoire d'une centaine d'autres offres.*

# ANALYSE DES OFFRES D'EMPLOI – ÉTUDE QUALITATIVE POUR LES PRINCIPAUX MÉTIERS PAR SECTEUR – 2019 ET 2021

## LAD DRIVER (TROT)

Il s'agit du métier le plus recherché par les structures d'entraînement de trot

Les offres sont globalement rédigées de manière succincte, et vont droit à l'essentiel, sans forcément détailler les missions, ni même l'employeur ou le contexte de travail. Elles se différencient assez peu les unes des autres.

Les compétences liées aux missions sont toujours les mêmes :

- Entretien des écuries et soins aux chevaux
- Entraînement monté ou au sol, parfois débouillage
- Accompagnement et préparation aux courses

Il s'agit du métier ou les permis B et BE sont les plus attendus.

Les conditions de travail sont souvent détaillées, en insistant sur le nombre de chevaux à sortir et entraîner, et les horaires/nombre de week-ends travaillés. La possibilité de courir est fréquemment citée comme un avantage attractif.

L'élargissement des recrutements aux prestataires/indépendants est régulièrement mentionné.

## EVOLUTION 2019-2021

On ne note aucune évolution de contenu entre les offres rédigées en 2019 et celles rédigées en 2021

*Méthodologie : analyse de 30 offres d'emploi en 2019 et 30 en 2021, sélectionnées de manière aléatoire. Les analyses sont vérifiées par la relecture aléatoire d'une dizaine d'autres offres.*

# ANALYSE DES OFFRES D'EMPLOI – ÉTUDE QUALITATIVE POUR LES PRINCIPAUX MÉTIERS PAR SECTEUR – 2019 ET 2021

## CAVALIER D'ENTRAÎNEMENT (GALOP)

Il s'agit du métier le plus recherché par les structures d'entraînement de galop

Les offres sont globalement plus développées et rédigées avec plus de soin que celles du trot. Elles vont néanmoins à l'essentiel, sans forcément détailler les missions, ni même l'employeur.

Les compétences liées aux missions qui reviennent le plus souvent :

- Entraînement monté ou au sol, parfois débouillage
- Accompagnement et préparation aux courses
- Entretien des écuries et soins aux chevaux

Les permis B et BE sont très attendus.

Le niveau équestre est fondamental, et le galop 7 souvent demandé, ou bien une expérience de plusieurs années. L'élargissement des recrutements à de bons cavaliers issus du « sport » ou des centres équestres apparaît dans près d'un tiers des offres, témoignant des difficultés de recrutement de spécialistes.

**Les conditions de travail sont souvent détaillées**, en insistant sur le nombre de lots de chevaux à sortir et entraîner, et les horaires/nombre de week-ends travaillés. La possibilité de courir est fréquemment citée comme un avantage attractif, mais moins que dans le trot.

Il s'agit du seul métier où le montant du salaire et des divers avantages financiers sont mis en avant avec précision. La possibilité d'évoluer ou de prendre des responsabilités revient également régulièrement.

## ÉVOLUTION 2019-2021

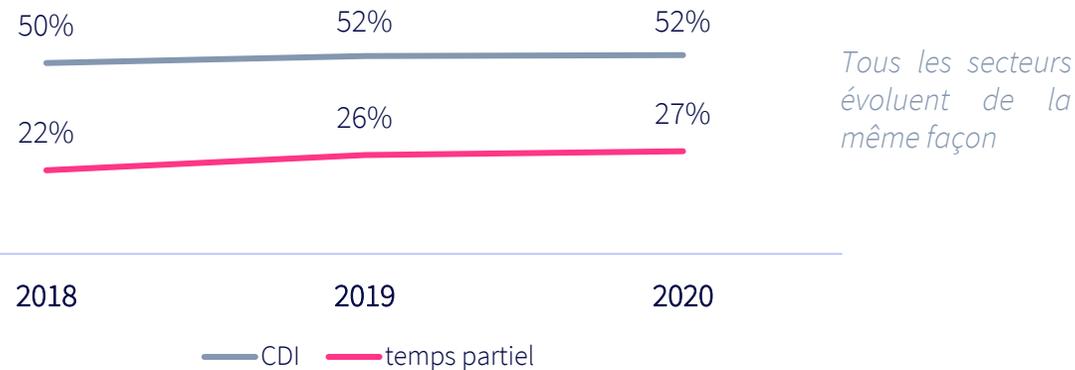
On ne note aucune évolution de contenu entre les offres rédigées en 2019 et celles rédigées en 2021. Il semble même s'agir des mêmes offres pour une partie d'entre elles, témoignant encore une fois des tensions en cours.

*Méthodologie : analyse de 30 offres d'emploi en 2019 et 30 en 2021, sélectionnées de manière aléatoire. Les analyses sont vérifiées par la relecture aléatoire d'une dizaine d'autres offres.*

# ANALYSE DES CONTRATS EN COURS

Chaque année, la Caisse centrale de la Mutualité Sociale Agricole (CCMSA) met à disposition de l'IFCE un fichier sur les contrats de travail des salariés agricoles employés par des établissements dont l'activité principale est de nature équine (élevage, entraînement courses, équitation). Ce fichier recense environ 80% des salariés/apprentis agricoles équins. Les indicateurs sur les emplois et les contrats salariés présentés ci-dessous en sont issus.

## EVOLUTION DES TYPES DE CONTRATS EN COURS



Source : CCMSA 2021

## EVOLUTION DU NOMBRE DE CONTRATS EN COURS

	2018	2019	2020	Evol 19/20
Elevage	3724	3793	3861	+1,79%
Equitation	18709	18582	18376	-1,11%
Galop	5167	5271	5289	+0,34%
Trot	2842	2770	2503	-9,64%
<b>Total</b>	<b>32 460</b>	<b>32 435</b>	<b>32 049</b>	<b>-1%</b>

**1,22** contrats par individu salarié en 2015

**1,18** contrats par individu salarié en 2020

L'analyse des chiffres de la MSA confirme que les tendances observées dans les offres d'emploi existent depuis plusieurs années, et se traduisent dans les contrats en cours :

- Augmentation progressive de la part de contrats en CDI, même si le temps partiel augmente. Tous les secteurs sont concernés par cette tendance et réagissent de la même façon.
- Faible évolution du volume de l'emploi agricole salarié dans ces secteurs entre 2019 et 2020 (sauf le trot). Le nombre de contrats s'est globalement maintenu malgré la crise sanitaire. Peu d'employeurs semblent donc avoir eu recours aux fins de contrats.

Le nombre de contrats enregistrés à la MSA diminue progressivement depuis 2015, témoignant de la dynamique plutôt baissière de l'emploi dans le secteur équin. De fait, il est difficile d'identifier précisément le rôle de la crise sanitaire dans la baisse du nombre de contrats entre 2019 et 2020. Ce recul apparaît néanmoins limité, et essentiellement concentré sur les apprentis et les secteurs du trot et les établissements équestres. Le galop et l'élevage, au contraire, ont continué d'embaucher en 2020.

**RÉSULTATS DU SONDAGE EN  
LIGNE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ**

L'ÉLEVAGE



# PROFIL DES RÉPONDANTS

63 répondants exerçant principalement l'activité d'élevage



L'activité principale « Elevage » représente en moyenne **60%** du CA



**62%** des élevages ont une activité **secondaire**, mais les courses sont plus exclusives que le sport/loisir

77% sport/loisirs

49% courses



**28** équidés en moyenne par structure

35 sport/loisirs

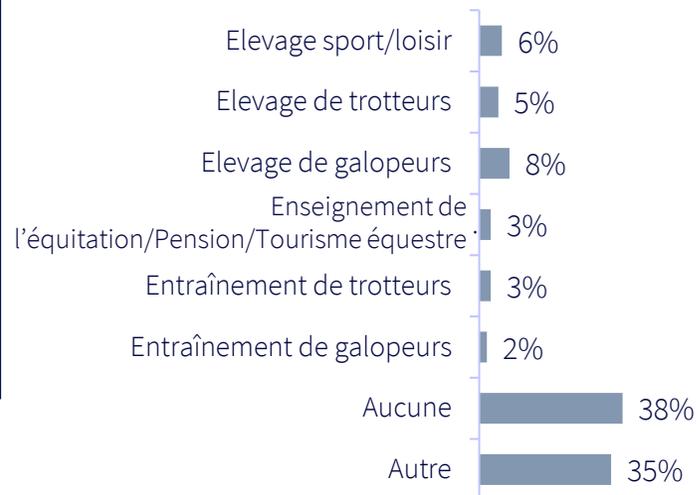
10 galop

19 trot

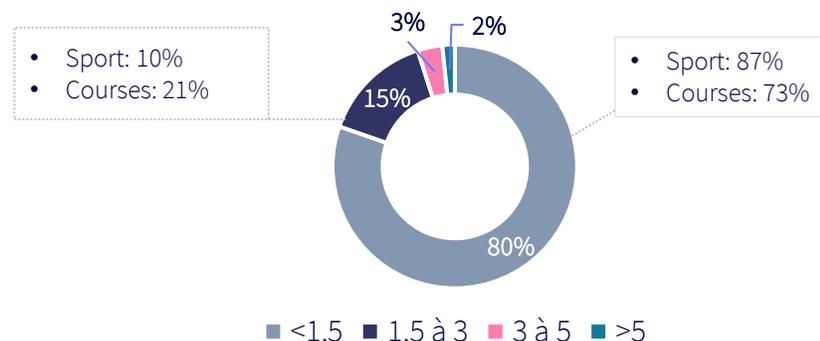
## ACTIVITÉ PRINCIPALE



## ACTIVITÉ SECONDAIRE



## TAILLE DE LA STRUCTURE EN ETP (DIRIGEANTS INCLUS)



## MÉTIERS LES PLUS REPRÉSENTÉS PARMI LES SALARIÉS

- Agent d'entretien - 26% des structures
- Palefrenier - 24% des structures
- Assistant d'élevage - 22% des structures
- Responsable d'élevage - 20% des structures

Activités agricoles, hôtellerie, salariat dans un autre secteur

# LA SITUATION FINANCIÈRE DES ENTREPRISES

Evolution du CA par type de revenu en 2020 et 2021

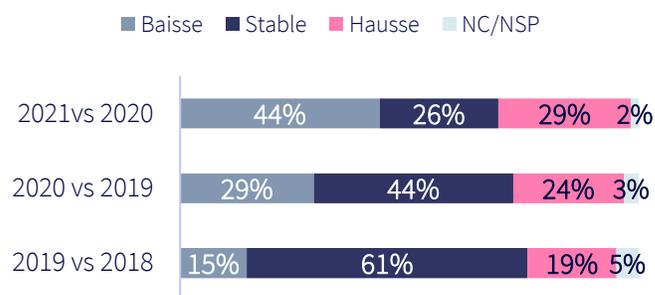


**62%** des élevages estiment leur situation financière préoccupante ou très préoccupante

73% parce qu'ils ne peuvent plus se payer, et 59% parce qu'ils ne peuvent pas réinvestir

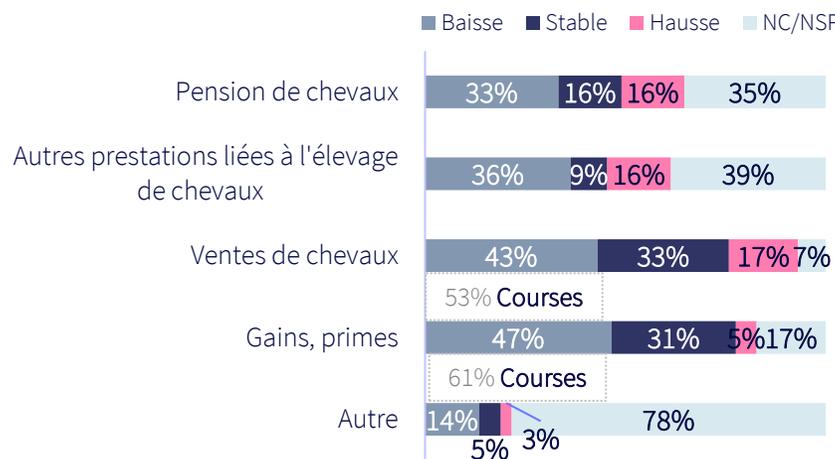
57% sport/ loisirs  
69% courses

## EVOLUTION DU NOMBRE D'ÉQUIDÉS



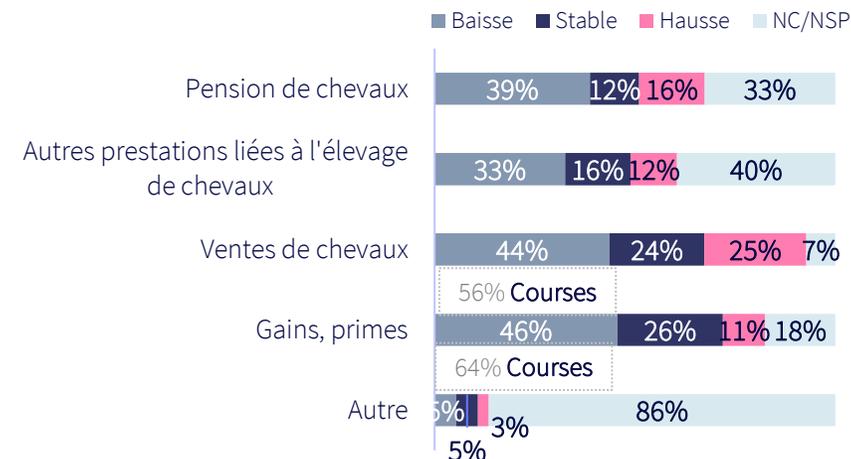
Note de lecture : 44% des élevages répondants ont connu une baisse du nombre de leurs équidés entre 2020 et 2021

## EVOLUTION DU CA 2020 VS 2019 SELON LES DIFFÉRENTES SOURCES DE REVENUS



19% des élevages ont connu une baisse du CA lié aux ventes de chevaux en 2020 et 2021

## EVOLUTION DU CA 2021 VS 2020 SELON LES DIFFÉRENTES SOURCES DE REVENUS



**La baisse du nombre d'équidés est une tendance forte depuis 2018.** Près d'un élevage sur deux est concerné en 2021, pas forcément à cause de la crise sanitaire, le secteur connaissant un problème structurel de rentabilité. En revanche, la crise a limité l'accès des acheteurs aux élevages et a donc augmenté la durée de prise en charge du poulain par l'éleveur. L'augmentation du prix de l'alimentation a aggravé la situation, les saillies ont été un peu retardées, mais une tendance un peu plus positive semble émerger en 2021.

**Les revenus liés aux ventes de chevaux ont également diminué suite à l'annulation ou au report des ventes en 2020.** Celles-ci ont repris de manière dynamique en 2021, mais les difficultés financières de certains acheteurs traditionnels ont parfois limité le nombre d'acquéreurs, et directement impacté le résultat des ventes. Les élevages « milieu de gamme », qui vendent à des particuliers aisés, ont été les plus touchés.

**Le secteur de l'élevage de courses apparaît beaucoup plus impacté par les difficultés économiques.** Les structures de trot notamment, sont très directement touchées par les interdictions puis concentration des courses, ainsi que par la baisse des paris et des primes. Moins de courses et moins d'acquéreurs potentiels signifient moins de ventes.

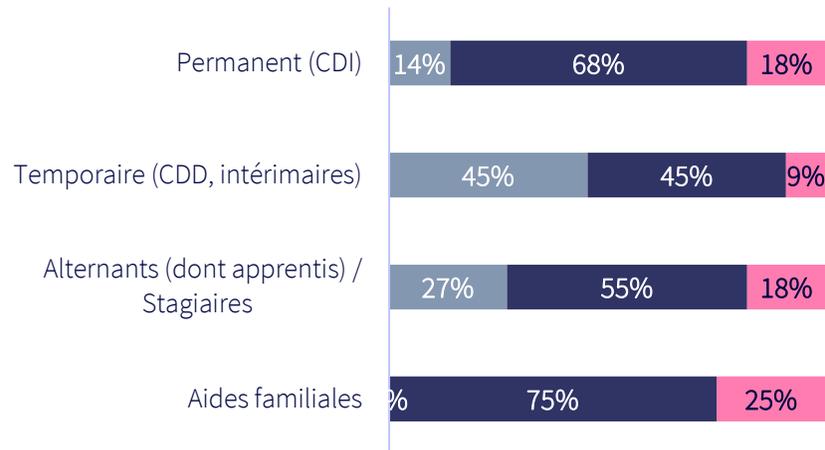
# IMPACT SUR L'EMPLOI



6% des élevages ont du baisser leur effectif en 2021 en raison de la crise sanitaire (pas de différence sport/courses)

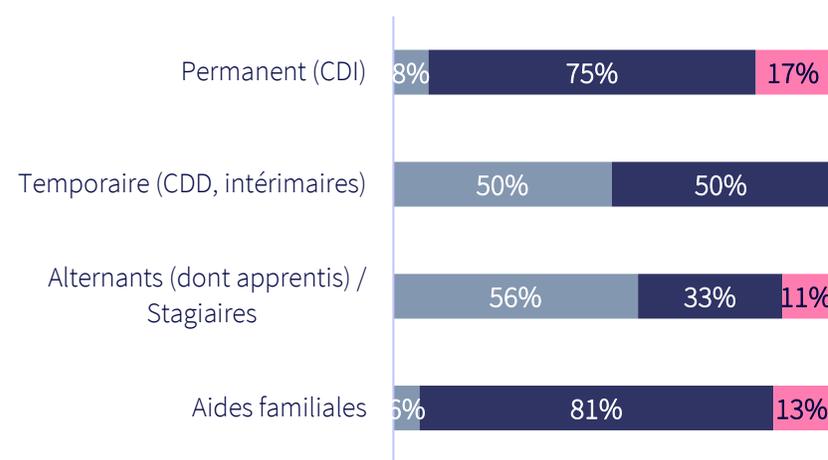
## EVOLUTION DE L'EFFECTIF ENTRE 2019 ET 2020

■ Baisse ■ Stable ■ Hausse



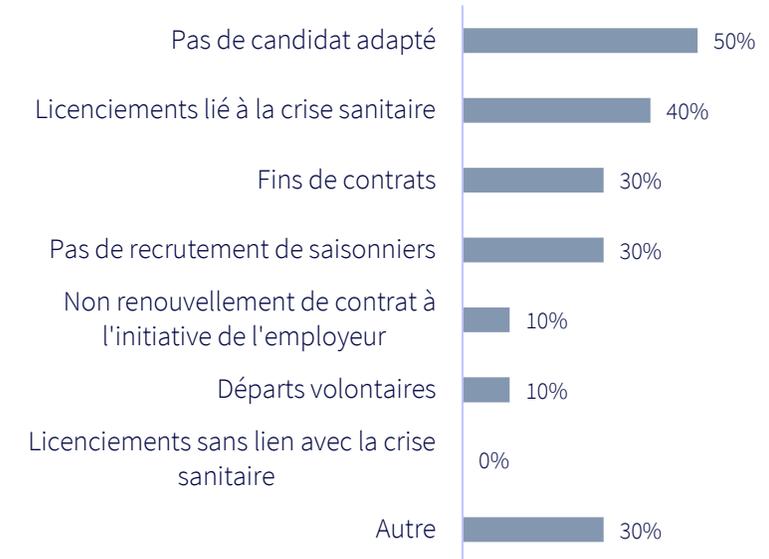
## EVOLUTION DE L'EFFECTIF ENTRE 2020 ET 2021

■ Baisse ■ Stable ■ Hausse



## RAISONS POUR LESQUELLES L'EFFECTIF A DIMINUE EN 2021

UNIQUEMENT POUR LES RÉPONDANTS AYANT CONNU UNE BAISSÉ D'EFFECTIF (10)



La crise sanitaire n'a eu qu'un impact direct limité sur les effectifs dans les élevages. Les effectifs permanents ont été peu touchés par la crise sanitaire, les dispositifs d'aide de l'état ayant permis de payer les salaires, et les élevages étant de base peu employeurs en grande majorité.

Les fins de contrats temporaires non renouvelées constituent la principale explication aux baisses d'effectif, mais ne sont pas forcément en lien avec la crise. Les difficultés de recrutement récurrentes empêchent ou retardent le remplacement des départs, ce qui peut également expliquer la baisse d'effectif, mais encore une fois, la crise sanitaire ne peut à elle seule expliquer ces difficultés, qui existent depuis longtemps. Sur la gestion des effectifs et l'impact sur l'emploi, on note peu de différence entre les élevages sport et loisirs et ceux des chevaux de courses.

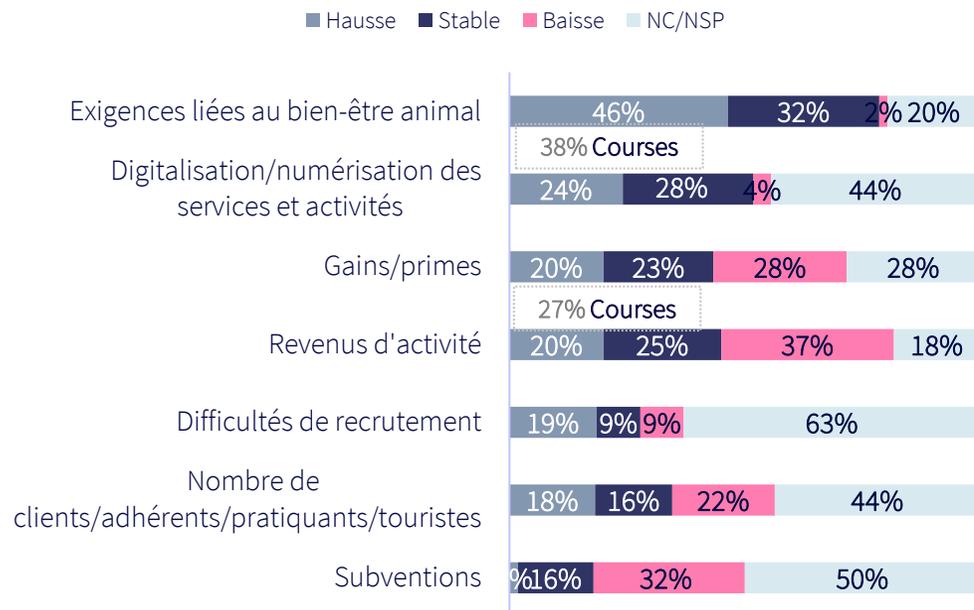
# PROJECTIONS SUR L'AVENIR

## Des préoccupations essentiellement financières



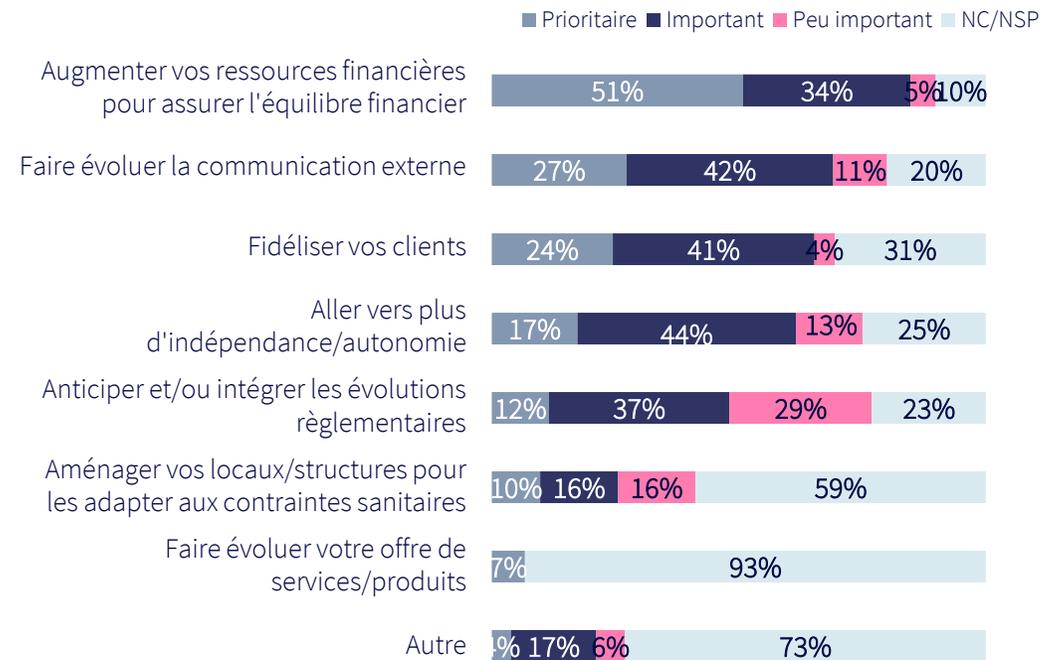
### ÉVOLUTIONS ATTENDUES POUR 2022-2023

A horizon 2022-2023, quelles évolutions pourraient concerner votre structure ?



### PRIORITÉS STRATÉGIQUES 2022-2023

Quel niveau de priorité accordez-vous à ces actions stratégiques pour les 2 prochaines années ?



Les élevages anticipent pour près d'un sur 2 une augmentation des préoccupations liées au bien-être animal, à mieux prendre en compte et surtout rendre plus visible pour le public dans leur structure.

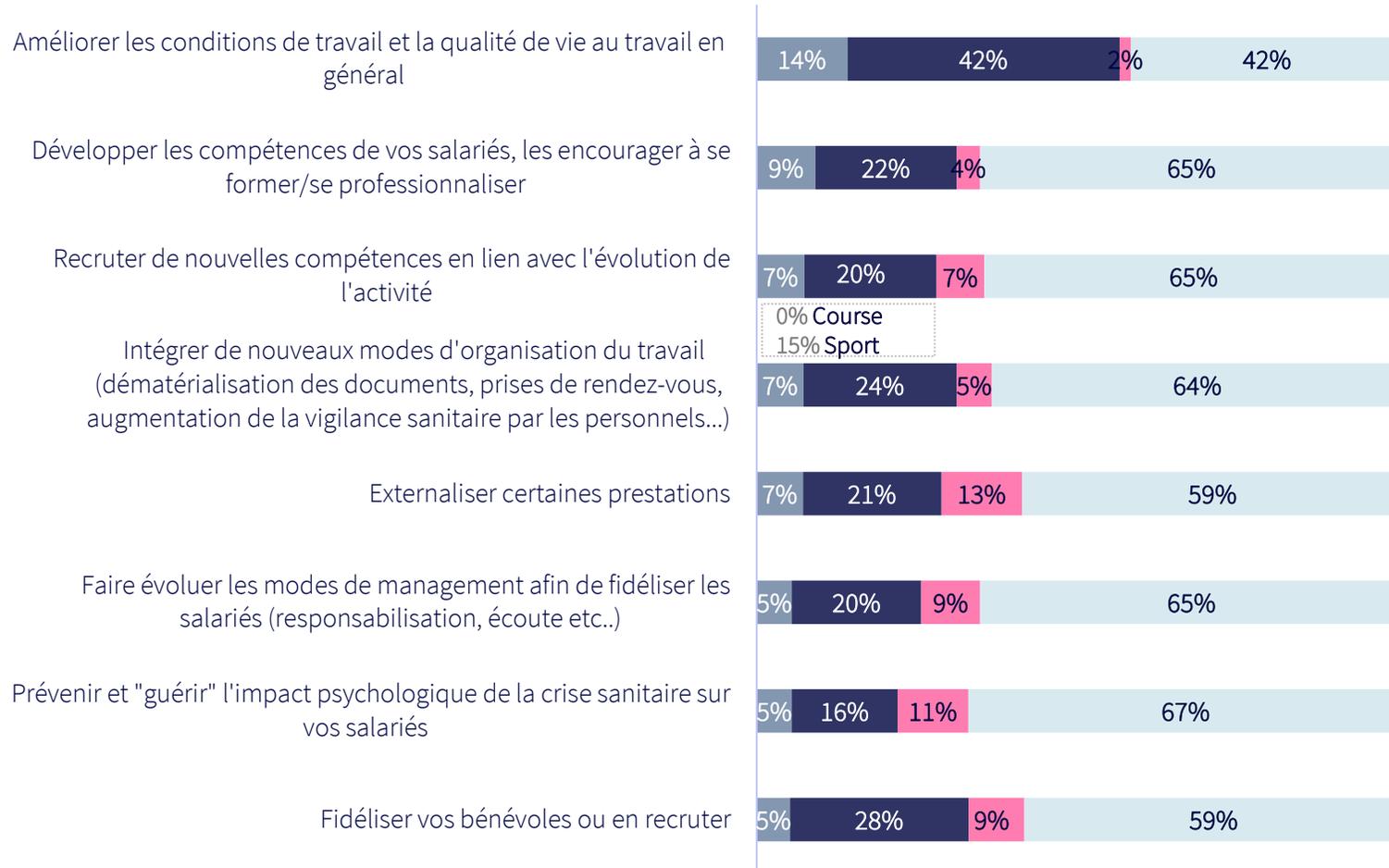
En parallèle, la digitalisation des échanges et des ventes, fortement développée pendant la crise sanitaire, devrait en partie perdurer, générant de nouveaux besoins en compétences et une organisation à adapter: communication externe notamment.

L'évolution à la baisse attendue pour les revenus d'activité et les gains implique une attention particulière à l'équilibre financier de l'élevage, déjà souvent un point critique. Le nouveau contexte rend également important le travail de fidélisation des clients et l'attention à porter à la communication pour valoriser et rendre visible l'élevage et ses produits.

# PRINCIPALES PRÉOCCUPATIONS RH

Quel niveau de priorité accordez-vous à ces actions en lien avec la gestion de vos ressources humaines pour les 2 prochaines années ?

■ Prioritaire ■ Important ■ Peu important ■ NC/NSP



Les éleveurs apparaissent avant tout soucieux de travailler sur les conditions de travail de leurs salariés, et notamment sur les modes de management pour limiter les départs volontaires, souvent liés à des conditions d'exercice difficiles.

Dans un contexte de tension croissante des recrutements, l'attractivité des postes devient un enjeu crucial dont les dirigeants prennent conscience petit à petit. Le développement des compétences, qui apparaît en deuxième position dans la liste des priorités, peut constituer un levier de cette attractivité des postes.

Les recrutements apparaissent essentiellement importants pour le secteur du sport et loisirs, les courses n'en faisant pas une priorité. Les difficultés économiques anticipées peuvent peut-être expliquer cette différence de positionnement.

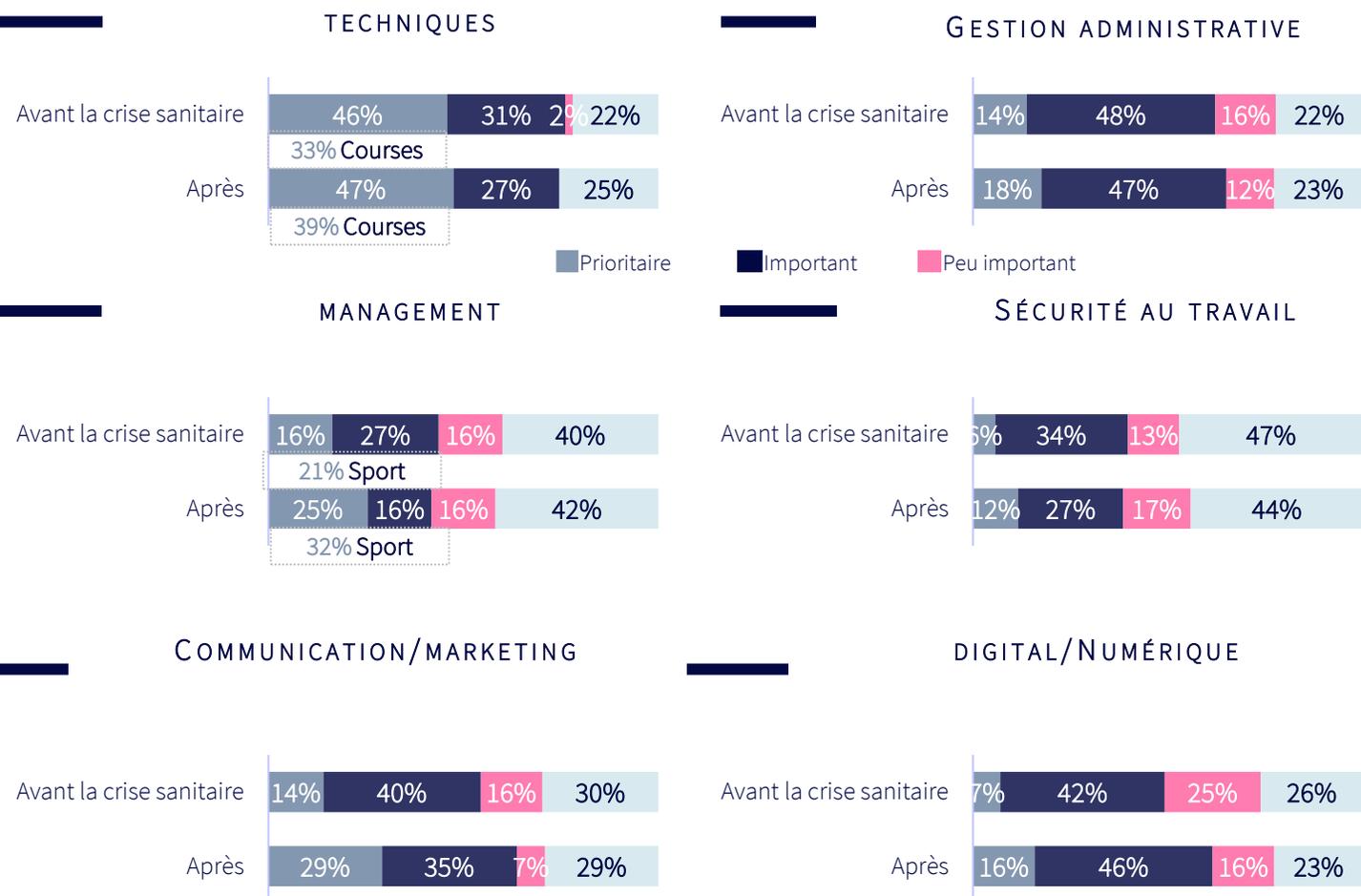


# EVOLUTION DES BESOINS EN COMPÉTENCES

Les compétences en communication et marketing gagnent beaucoup en importance



Quelles sont les compétences (acquises et/ou en recherche) que vous jugez prioritaires avant et après la crise ?



Sans surprise, les compétences techniques liées au cœur de métier ne perdent pas leur caractère prioritaire suite à la crise sanitaire. Elles ne gagnent pas en importance non plus. **Les élevages ne comptent donc pas sur plus d'expertise pour réaliser leurs ambitions.**

En revanche, les compétences en gestion d'entreprise deviennent plus importantes pour assurer la pérennité de l'établissement face à cette période particulière:

- la communication en premier lieu devient un levier de gestion à privilégier (le niveau de priorité double)
- le digital également (visibilité, gestion interne, ventes en ligne...)

En parallèle et dans la droite ligne des priorités stratégiques exprimées, les compétences en management deviennent prioritaires pour plus d'un élevage sur 3. Les éleveurs de chevaux de course semblent accorder un peu plus d'attention à ces compétences que le secteur du sport/ loisirs.

# EVOLUTION DES BESOINS EN COMPÉTENCES



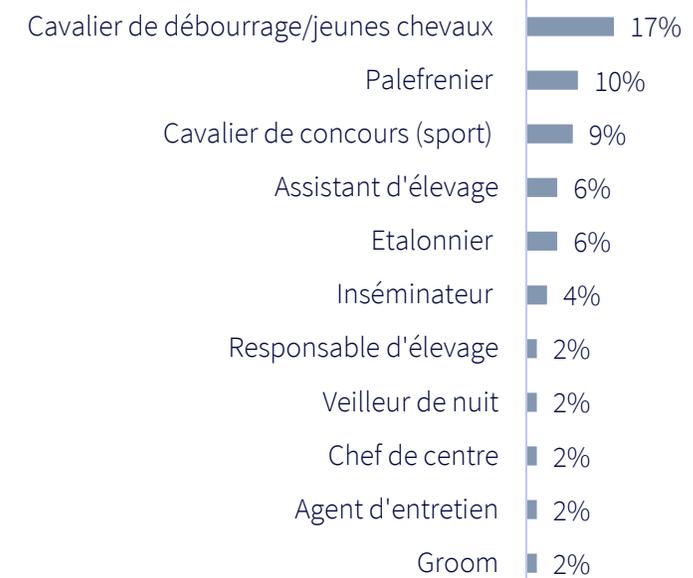
## MÉTIERS EN TENSION PENDANT LA CRISE

Très peu d'élevages ont cherché à recruter pendant la crise.  
Les métiers pour lesquels les élevages ont rencontré le plus de difficultés de recrutement en 2020 et 2021 étaient les suivants :

- Assistant d'élevage – 3 structures concernées par les tensions
- Responsable d'élevage – 3 structures concernées par les tensions
- Cavalier de débouillage/jeunes chevaux – 1 structure concernée par les tensions
- Agent d'entretien – 1 structure concernée par les tensions

## MÉTIERS EN CROISSANCE 2022-2023

*Pour quels métiers vos besoins seront-ils en croissance à horizon 2022/2023 ?*



Si la crise semble avoir ralenti quelque peu les recrutements en diminuant les ressources des éleveurs et le volume de travail à réaliser, **la dynamique d'embauche reste positive sur certains métiers, notamment le débouillage et le pré-entraînement.**

La préparation des jeunes chevaux pourrait constituer un élargissement des activités pour les éleveurs, générant des perspectives à la hausse sur ces métiers.

Les tensions restent remarquables sur les métiers de l'élevage (assistant/ responsable), où les salaires sont pourtant attractifs pour le secteur des courses, notamment dans les structures de grande taille avec un haut niveau de qualité.

**RÉSULTATS DU SONDAGE EN  
LIGNE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ**

LES ÉTABLISSEMENTS  
ÉQUESTRES



# PROFIL DES RÉPONDANTS

76 répondants exerçant principalement l'activité d'enseignement de l'équitation, pension, tourisme équestre, médiation équine



L'activité principale «d'enseignement de l'équitation, pension, tourisme équestre, médiation équine»

représente en moyenne **86%** du CA

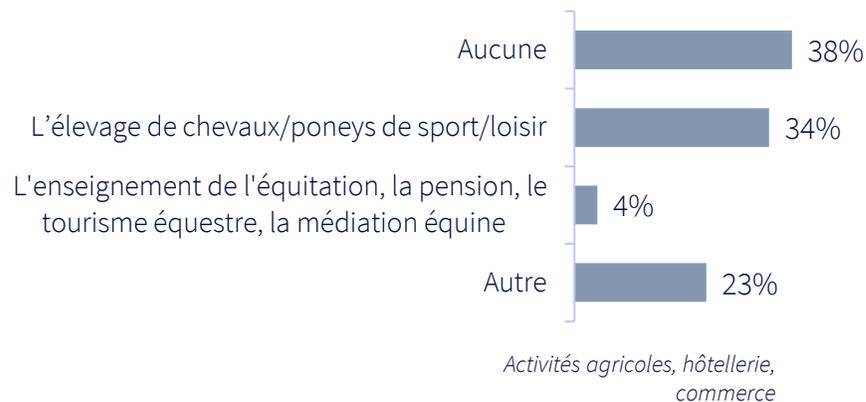


**62%** des établissements équestres ont une activité secondaire

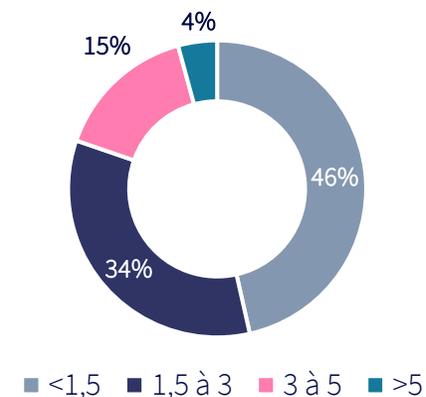


**40** équidés en moyenne par structure

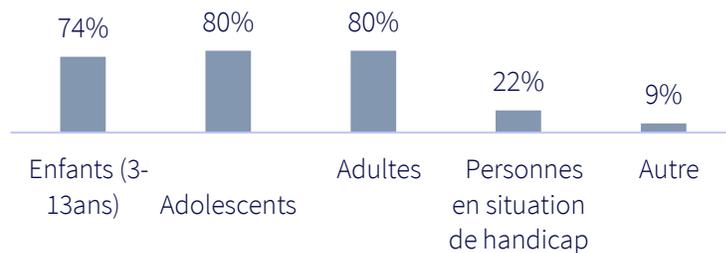
## ACTIVITÉ SECONDAIRE



## TAILLE DE LA STRUCTURE EN ETP (DIRIGEANTS INCLUS)



## PUBLICS AUPRÈS DESQUELS LES EE INTERVIENNENT



## TOP 5 DES MÉTIERS LES PLUS REPRÉSENTÉS PARMIS LES SALARIÉS

- Enseignant d'équitation - 46% des structures
- Palefrenier soigneur - 25% des structures
- Responsable d'écurie - 20% des structures
- animateur poney - 18% des structures
- Accompagnateur de tourisme équestre - 17% des structures

# LA SITUATION FINANCIÈRE DES ENTREPRISES

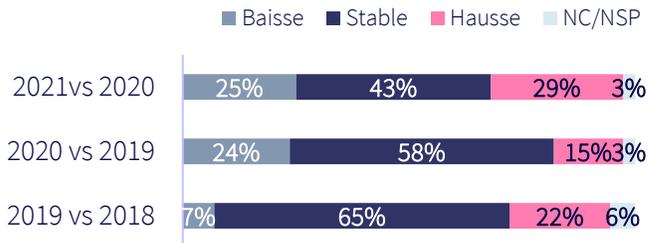
Evolution du CA par type de revenu en 2020 et 2021

**36%** des établissements équestres estiment leur situation financière préoccupante ou très préoccupante – **53%** l'estiment saine

59% parce qu'ils ne peuvent plus se payer, et 85% parce qu'ils ne peuvent pas réinvestir

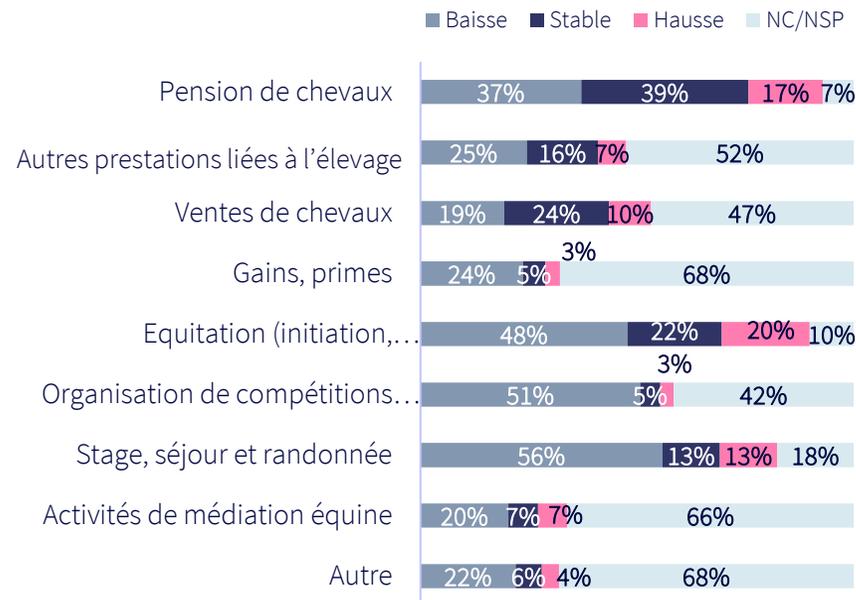


## EVOLUTION DU NOMBRE D'ÉQUIDÉS



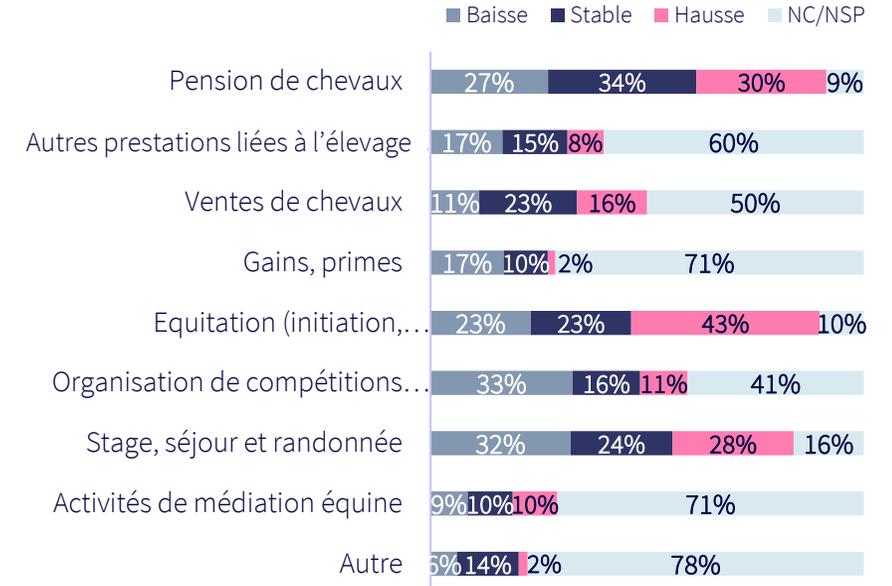
Note de lecture : 25% des établissements équestres répondants ont connu une baisse du nombre de leurs équidés entre 2020 et 2021

## EVOLUTION DU CA 2020 VS 2019 SELON LES DIFFÉRENTES SOURCES DE REVENUS



16% des EE ont connu une baisse du CA lié à l'enseignement de l'équitation en 2020 et 2021

## EVOLUTION DU CA 2021 VS 2020 SELON LES DIFFÉRENTES SOURCES DE REVENUS



Après quelques semaines d'arrêt en 2020, et certaines incertitudes sur les possibilités d'accueil du public, les établissements équestres ont su remonter la pente. Les baisses de CA sur les diverses sources de revenus sont enrayerées en 2021, l'état des lieux montre même une dynamique plutôt positive sur les prestations de pension et d'équitation, y compris par rapport à 2019.

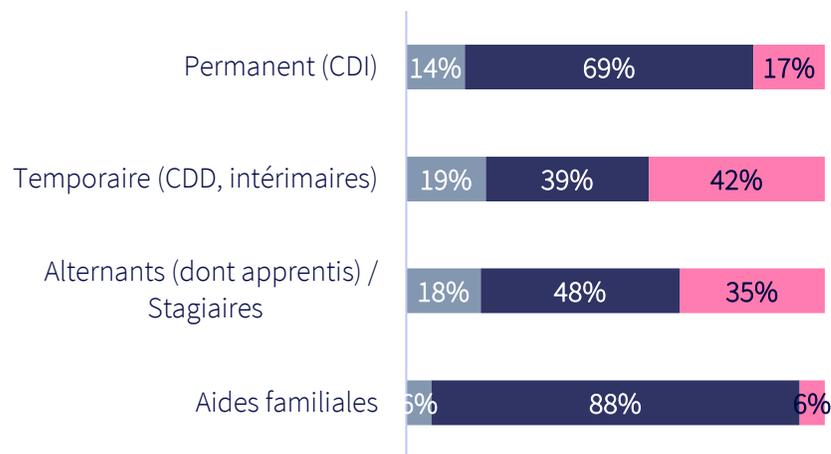
Les aides financières spécifiques distribuées par l'état aux centres équestre, le regain d'intérêt du public pour la discipline, et la mobilisation des dirigeant-e-s de centre pour adapter leur activité et les fidéliser ont porté leurs fruits. Au dire des clubs, les activités de promenade, initiation et baby poney, ont été régulièrement créées pour rencontrer la demande du public. Plus de stages ont également été organisés.



## Un seul établissement équestre répondant à du baisser ses effectifs en 2021 en raison de la crise sanitaire

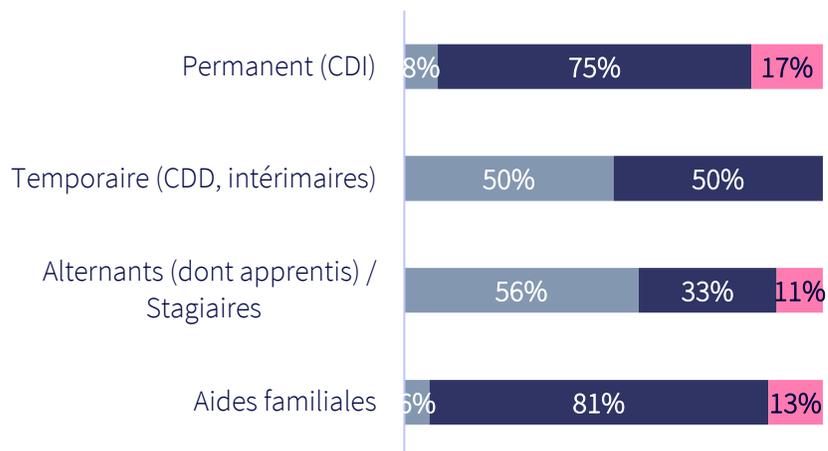
EVOLUTION DE L'FFECTIF ENTRE 2019 ET 2020

■ Baisse ■ Stable ■ Hausse



EVOLUTION DE L'FFECTIF ENTRE 2020 ET 2021

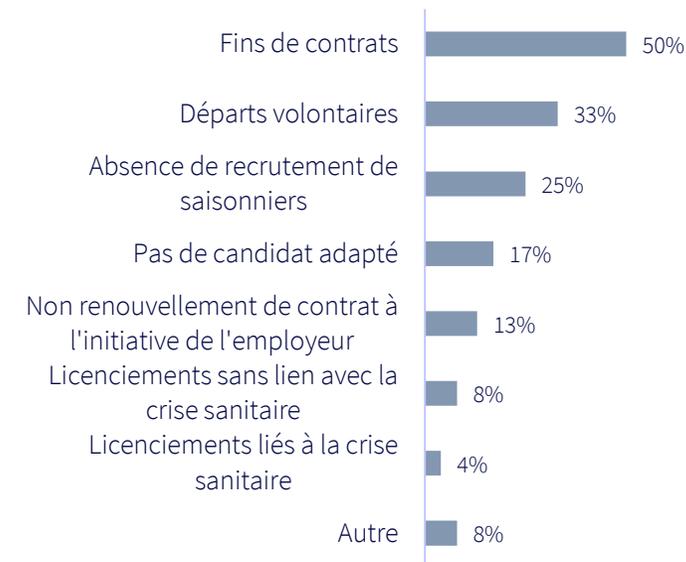
■ Baisse ■ Stable ■ Hausse



Note de lecture : 14% des établissements équestres répondants ont connu une baisse du nombre de leur effectif en CDI entre 2019 et 2020

RAISONS POUR LESQUELLES L'FFECTIF A DIMINUÉ

UNIQUEMENT POUR LES RÉPONDANTS AYANT CONNU UNE BAISSÉ D'FFECTIF (24)



La dynamique d'emploi est globalement restée stable pour les établissements équestres, voire positive, suivant la dynamique de l'activité.

Le public ayant été au rendez-vous dès la rentrée 2020 et les aides gouvernementales adaptées, les baisses d'effectifs permanents ont été relativement mineures en 2020, comme en 2021, comparé notamment aux secteurs de l'élevage et de l'entraînement.

Le recours aux contrats temporaires a plutôt servi de variable d'ajustement face à l'incertitude. Recrutés en 2020, leurs contrats ne sont pas prolongés en 2021. Les contrats d'apprentissage terminés n'ont pas forcément été renouvelés eux non plus.

17% des baisses d'effectifs sont liées à un départ non remplacé faute de candidat adapté, et plus d'un tiers à des départs volontaires. La tension reste forte sur les métiers des établissements équestres, et les problématiques de fidélisation sont accentuées par l'embellie et la diversification des activités de certains centres.

# PROJECTIONS SUR L'AVENIR

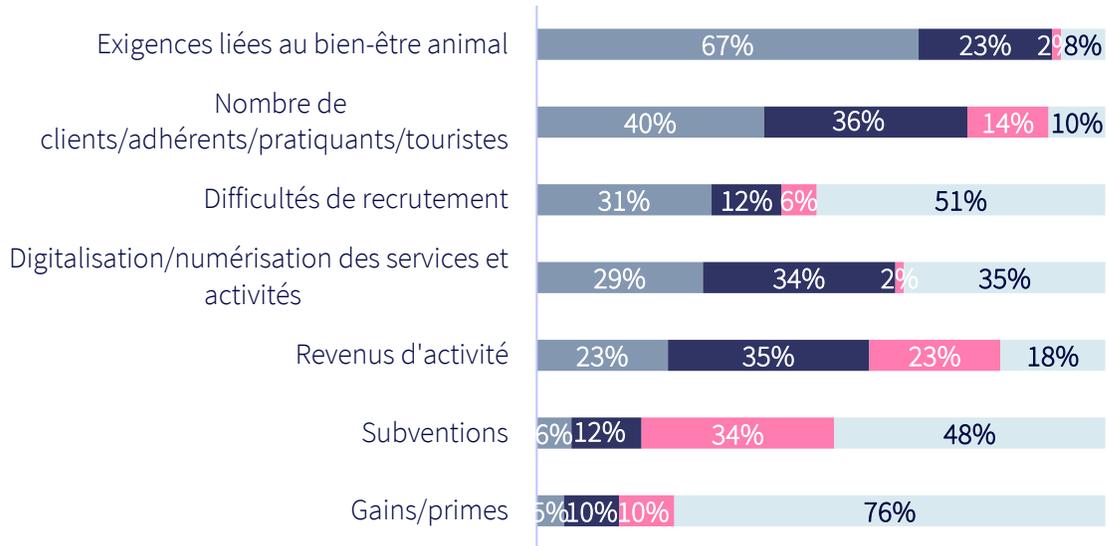
Des préoccupations essentiellement financières



## ÉVOLUTIONS ATTENDUES POUR 2022-2023

A horizon 2022-2023, quelles évolutions pourraient concerner votre structure ?

■ Hausse ■ Stable ■ Baisse ■ NC/NSP

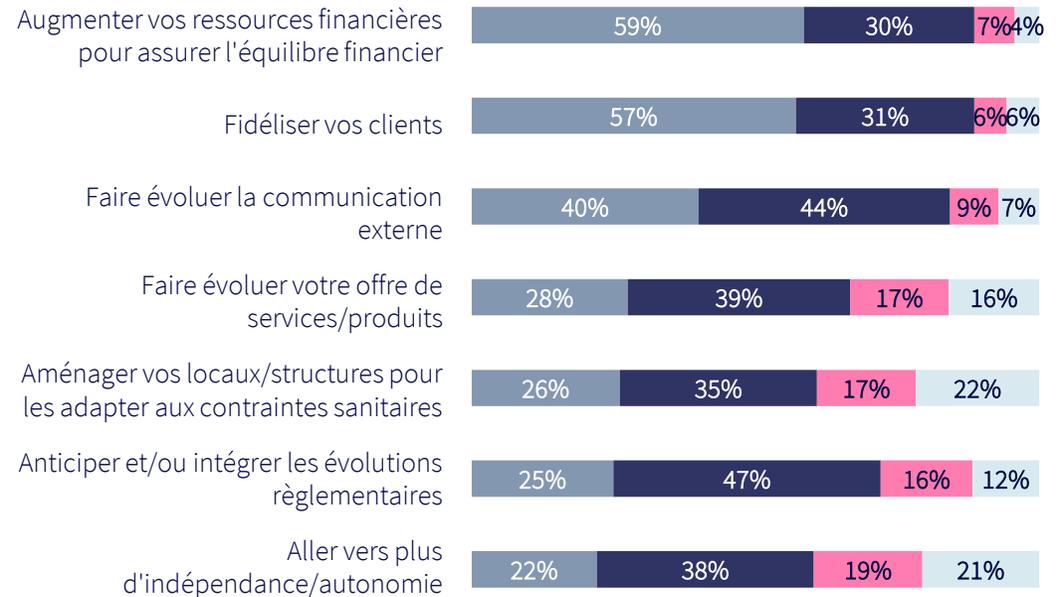


Note de lecture : 67% des établissements équestres répondants anticipent une hausse des exigences liées au bien-être animal à horizon 2022-2023

## PRIORITÉS STRATÉGIQUES 2022-2023

Quel niveau de priorité accordez-vous à ces actions stratégiques pour les 2 prochaines années ?

■ Prioritaire ■ Important ■ Peu important ■ NC/NSP



Les établissements équestres anticipent pour près d'un sur 2 une augmentation du nombre de leur adhérents dans l'année qui vient.

En conséquence, les priorités stratégiques porteront sur la fidélisation de cette nouvelle clientèle pour augmenter les ressources financières de l'établissement. Pour cela, la communication et la diversification des prestations apparaissent comme des leviers prioritaires pour environ un tiers des établissements équestres.

La diversification des activités, couplée à l'augmentation du nombre de pratiquants devraient accentuer les besoins en compétences, et près d'un club sur 3 anticipe des difficultés de recrutement, ce qui pourrait à terme handicaper le développement des établissements équestres.

Le bien-être animal intervient essentiellement comme une préoccupation grandissante pour les pratiquants, que les établissements équestres doivent prendre en compte.

# PRINCIPALES PRÉOCCUPATIONS RH

## Les conditions de travail et la formation en tête des priorités

Quel niveau de priorité accordez-vous à ces actions en lien avec la gestion de vos ressources humaines pour les 2 prochaines années ?

■ Prioritaire ■ Important ■ Peu important ■ NC/NSP



Note de lecture : 38% des établissements équestres répondants considèrent comme important de développer les compétences de leurs salariés, les encourager à se former/se professionnaliser



La formation et la fidélisation des salariés déjà en poste apparaissent plus importantes que le recrutement pour les établissements équestres.

Les établissements équestres semblent soucieux de travailler sur les conditions de travail de leurs salariés, et notamment sur les modes de management pour limiter les départs volontaires, souvent liés à des conditions d'exercice difficiles.

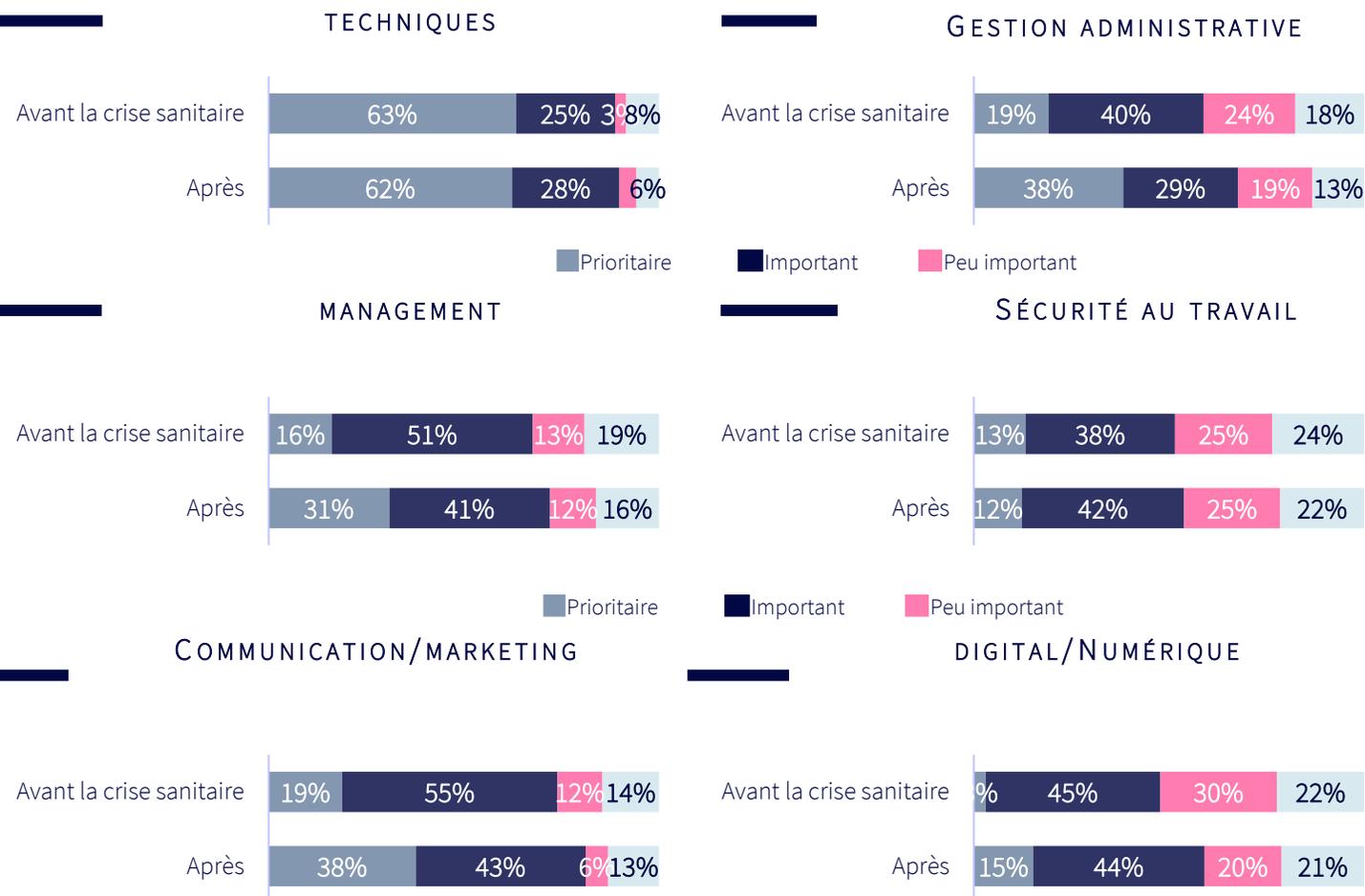
Dans un contexte de tension croissante des recrutements, l'attractivité des postes devient un enjeu crucial dont les dirigeants prennent conscience petit à petit.

# EVOLUTION DES BESOINS EN COMPÉTENCES

Une attention croissante à la gestion de la structure, notamment management et communication



Quelles sont les compétences (acquises et/ou en recherche) que vous jugez prioritaires avant et après la crise ?



Note de lecture: 62% des établissements équestres répondants considèrent comme prioritaires les besoins en compétences techniques après la crise sanitaire

Sans surprise, les compétences techniques liées au cœur de métier ne perdent pas leur caractère prioritaire suite à la crise sanitaire. Elles ne gagnent pas en importance non plus. **Les établissements équestres ne comptent donc pas sur plus d'expertise pour réaliser leurs ambitions.**

En revanche, les compétences en gestion d'entreprise deviennent plus importantes pour assurer la pérennité de l'établissement face à cette période particulière:

- la communication en premier lieu devient un levier de gestion à privilégier
- le digital également (présence en ligne, gestion interne, réservation de créneaux et de prestations...)

En parallèle, et dans la droite ligne des priorités stratégiques exprimées, les compétences en management deviennent prioritaires pour près d'un établissement sur 3.

# EVOLUTION DES BESOINS EN COMPÉTENCES



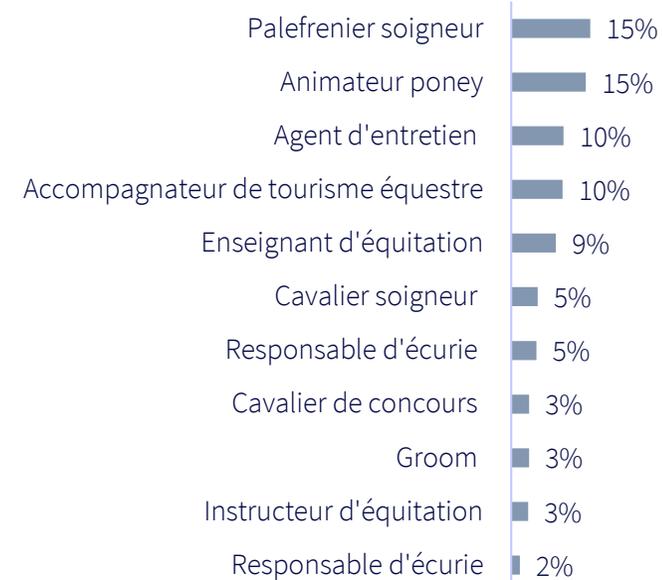
## MÉTIERS EN TENSION PENDANT LA CRISE

Peu d'établissements équestres ont cherché à recruter pendant la crise, mais près de **8% des structures répondantes ont cherché un animateur poney** (7 structures). Les métiers pour lesquels les établissements équestres ont rencontré le plus de difficultés de recrutement en 2020 et 2021 étaient les suivants :

- Enseignant d'équitation – 4 structures concernées par les tensions
- Animateur poney – 2 structures concernées par les tensions
- Palefrenier soigneur – 2 structures concernées par les tensions

## MÉTIERS EN CROISSANCE 2022-2023

*Sur quels métiers vos besoins seront-ils en croissance à horizon 2022/2023 ?*



Si la crise semble avoir ralenti quelque peu les recrutements, **les perspectives semblent optimistes** puisqu'environ un centre équestre sur cinq affiche une intention de recruter. Les besoins concernent aussi bien les métiers de l'entretien que ceux de l'enseignement. Les recrutements n'ont pas totalement cessé pendant la crise, témoignant d'un certain dynamisme de l'activité pendant toute la période.

**RÉSULTATS DU SONDAGE EN  
LIGNE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ**

L'ENTRAÎNEMENT



# PROFIL DES RÉPONDANTS

85 répondants exerçant principalement l'activité d'entraînement



L'activité principale « Entraînement de galopeurs/trotteurs » représente en moyenne **79%** du CA

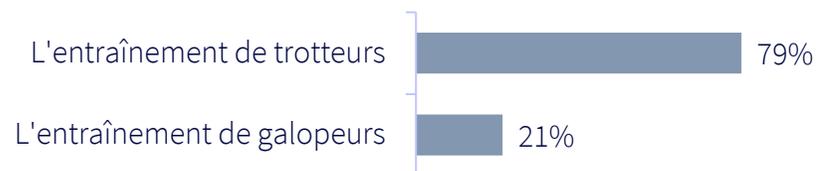


**58%** des structures d'entraînement ont une activité secondaire

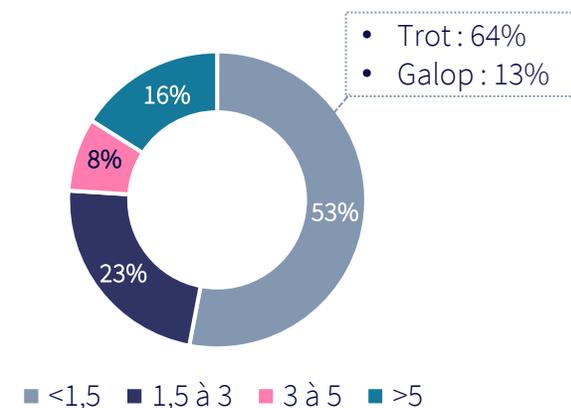


**32** équidés en moyenne par structure (*44 galop/62 trot*)

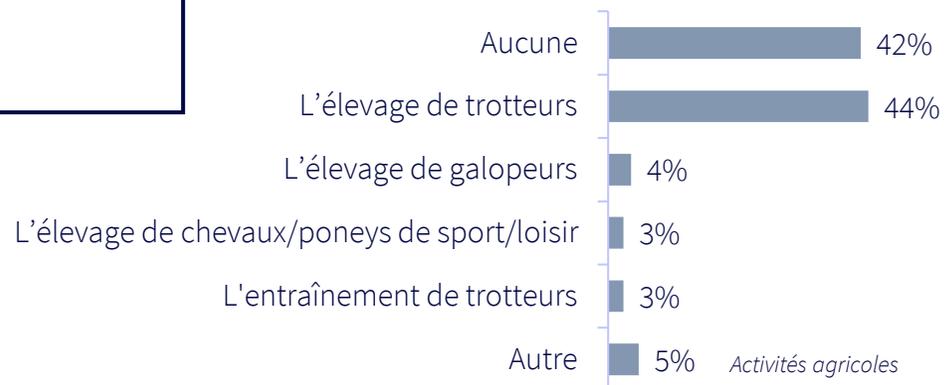
## ACTIVITÉ PRINCIPALE



## TAILLE DE LA STRUCTURE EN ETP (DIRIGEANTS INCLUS)



## ACTIVITÉ SECONDAIRE



## MÉTIERS LES PLUS REPRÉSENTÉS PARMIS LES SALARIÉS

- Entraîneur- 37% des structures
- Jockey/driver - 31% des structures
- Cavalier d'entraînement- 24% des structures
- Premier garçon- 21% des structures
- Garçon de cour - 18% des structures

# LA SITUATION FINANCIÈRE DES ENTREPRISES

Evolution du CA par type de revenu en 2020 et 2021

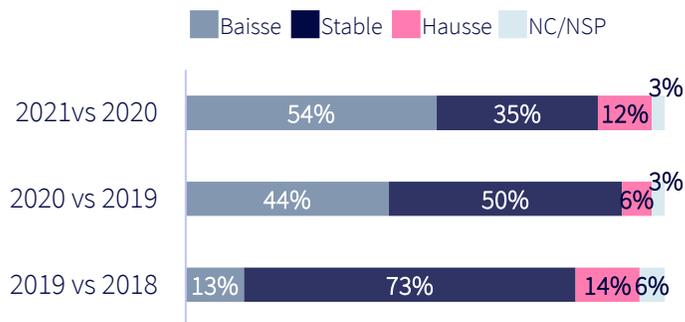
**73%** des structures d'entraînement estiment leur situation financière préoccupante ou très préoccupante

66% parce qu'ils ne peuvent plus se payer, et 80% parce qu'ils ne peuvent pas réinvestir

**78%** trot  
**53%** galop

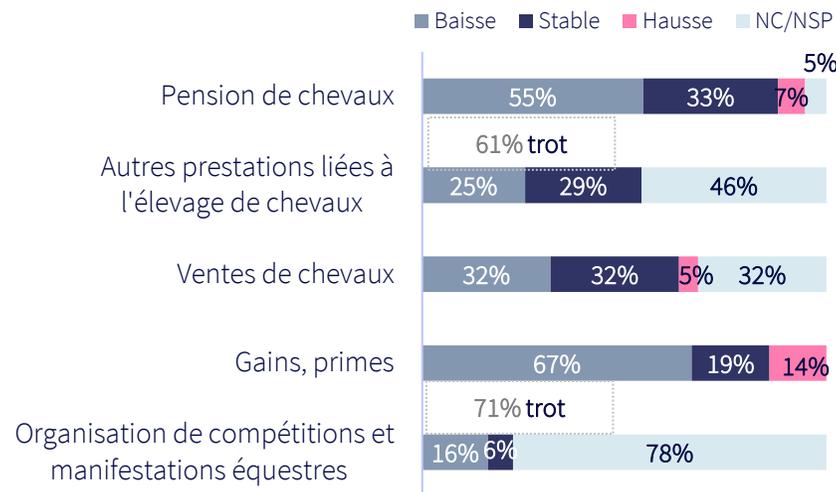


## EVOLUTION DU NOMBRE D'ÉQUIDÉS

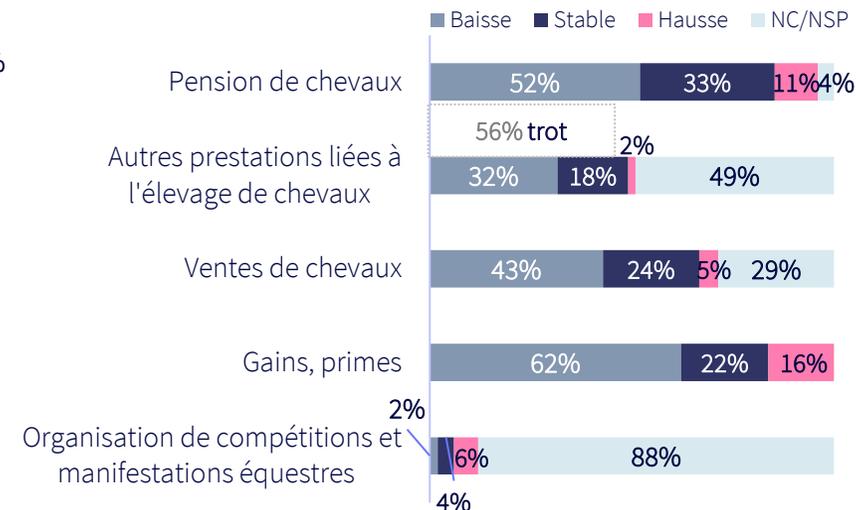


Note de lecture : 54% des structures d'entraînements répondantes ont connu une baisse du nombre de leurs équidés entre 2020 et 2021

## EVOLUTION DU CA 2020 VS 2019 SELON LES DIFFÉRENTES SOURCES DE REVENUS



## EVOLUTION DU CA 2021 VS 2020 SELON LES DIFFÉRENTES SOURCES DE REVENUS



48% des écuries d'entraînement ont connu une baisse du CA lié aux gains et primes en 2020 et 2021

Les effets de la crise semblent devoir perdurer sur un terme assez long. **Plus d'une structure d'entraînement sur deux est touchée par une baisse du nombre des équidés qu'elle entraîne en 2021, encore plus qu'en 2020.** Les propriétaires mettant moins de chevaux à l'entraînement du fait de l'arrêt des courses, et de leurs propres difficultés financières, les entraîneurs accusent le coup. Les prestations de pension ont diminué à la fois en 2020 et en 2021 pour plus de la moitié des structures.

La suspension des courses, et la baisse d'intérêt des parieurs impactent bien évidemment négativement les revenus liés aux primes, malgré les aménagements prévus par France Galop et le Trot pour lisser les pertes. Le trot est encore plus touché que le galop, un peu plus protégé par la taille de ses principales structures, ainsi que par leurs ressources financières et leurs clients prestigieux. **Mais les perspectives restent encore fragiles, quel que soit le secteur.**

# IMPACT SUR L'EMPLOI

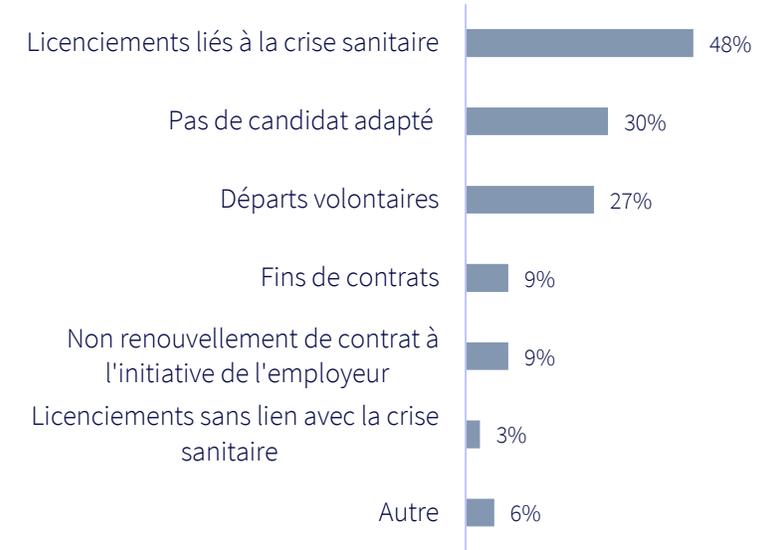
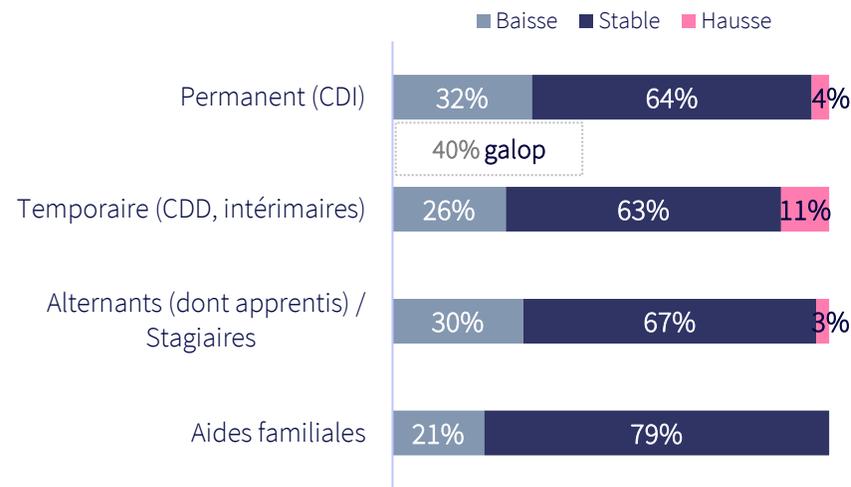
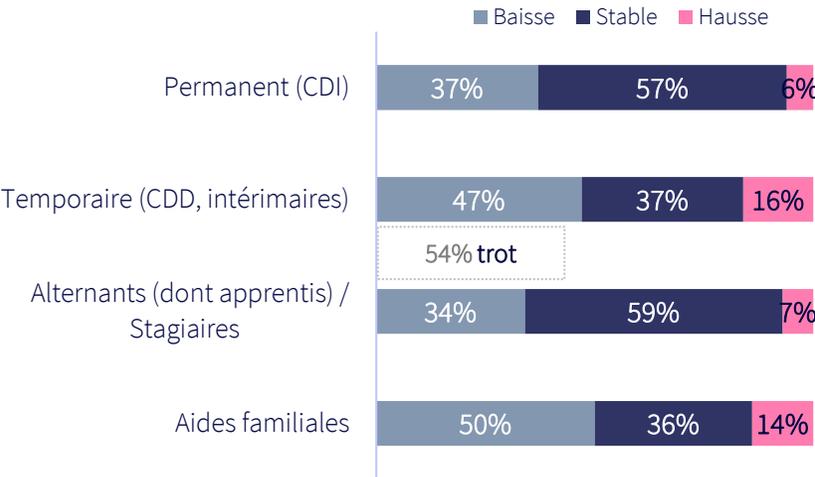
16% des entraîneurs ont du licencié en 2021 en raison de la crise sanitaire



EVOLUTION DE L'FFECTIF ENTRE 2019 ET 2020

EVOLUTION DE L'FFECTIF ENTRE 2020 ET 2021

RAISONS POUR LESQUELLES L'FFECTIF A DIMINUE EN 2021  
UNIQUEMENT POUR LES REpondANTS AYANT CONNU UNE BAISSÉ D'FFECTIF (37)



Note de lecture : 37% des structures d'entraînements répondantes ont connu une baisse du nombre de leur effectif en CDI entre 2020 et 2021

Les effectifs permanents ont été beaucoup plus touchés par la crise sanitaire dans le secteur de l'entraînement que dans les autres secteurs. Bien que les dispositifs d'aides de l'état aient permis de payer les salaires sur une période, les ressources financières très affectées des entraîneurs ne permettent pas de conserver tous les emplois. La baisse du nombre de chevaux à l'entraînement diminue également la charge de travail à réaliser et donc les besoins en personnel.

Le galop semble avoir résisté un peu plus longtemps, et baissé ses effectifs en 2021 seulement, quand le trot a du licencié dès 2020. Certaines structures ont également évité les licenciements en négociant un départ avec leurs salariés.

Les fins de contrats non renouvelées constituent une explication complémentaire aux baisses d'effectif, mais essentiellement en 2020.

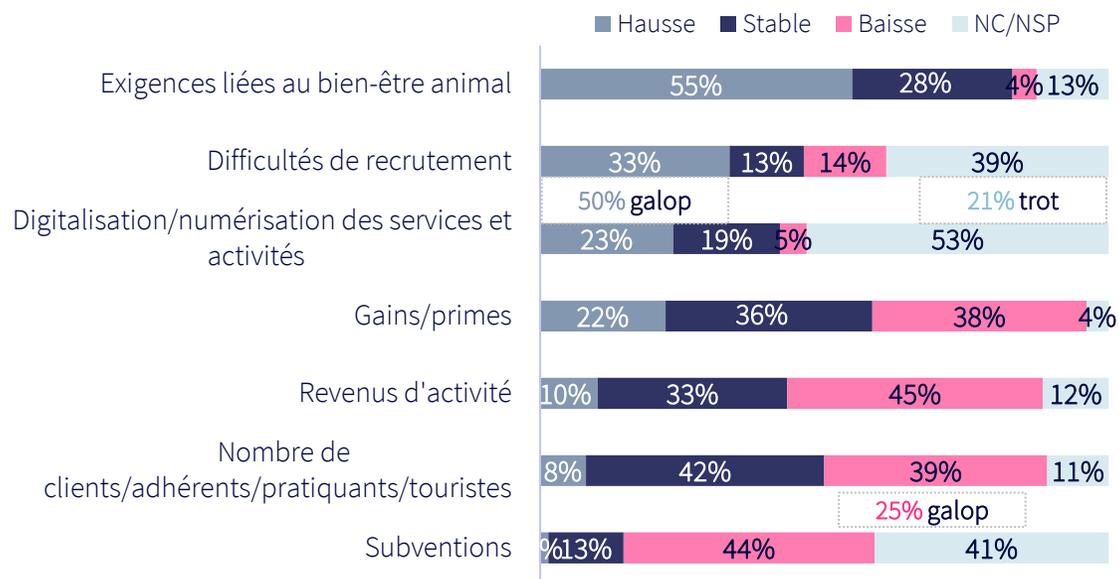
# PROJECTIONS SUR L'AVENIR

Des enjeux de développement et fidélisation cruciaux pour consolider l'équilibre financier



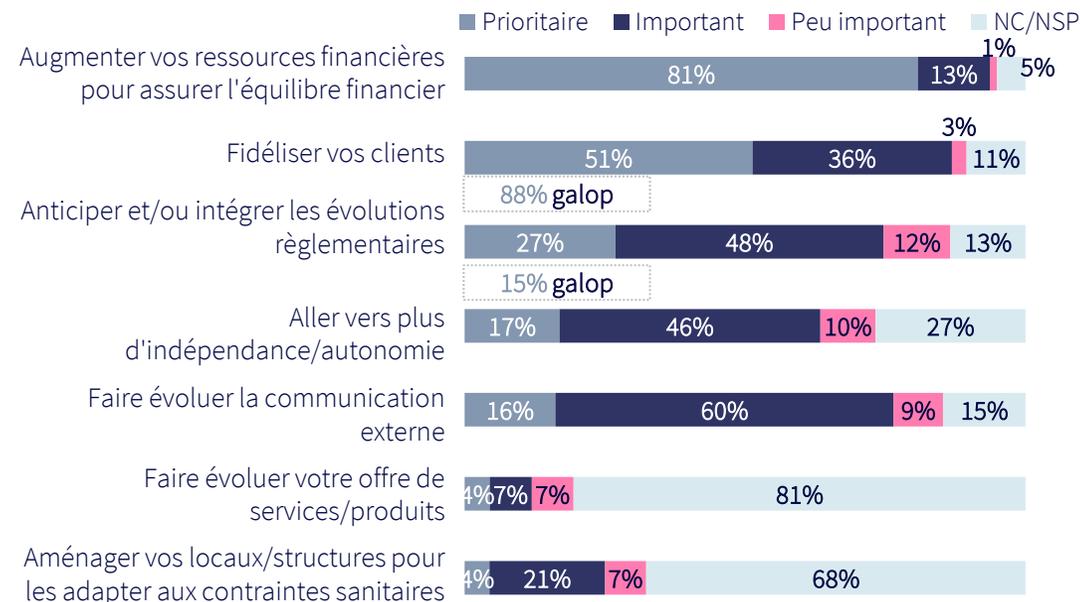
## ÉVOLUTIONS ATTENDUES POUR 2022-2023

A horizon 2022-2023, quelles évolutions pourraient concerner votre structure ?



## PRIORITÉS STRATÉGIQUES 2022-2023

Quel niveau de priorité accordez-vous à ces actions stratégiques pour les 2 prochaines années ?



L'augmentation des ressources financières s'avère un enjeu capital à court terme pour presque toutes les structures d'entraînement (plus de 8 sur 10). Près de 40% des entraîneurs anticipent une baisse de toutes leurs sources de revenus dans les 2 ans qui viennent, en particulier les revenus d'activité, après 2 années déjà difficiles.

En conséquence, la fidélisation des clients devient cruciale pour assurer la pérennité de la structure, dans un contexte où 39% des entraîneurs s'attendent à voir encore diminuer le nombre des propriétaires qui leur confient leurs chevaux.

L'augmentation des ressources semble à terme devoir plus passer par un meilleur choix de chevaux entraînés ou un renouvellement des clients, que par la diversification des activités de la structure, uniquement envisagée par 1 entreprise sur 10.

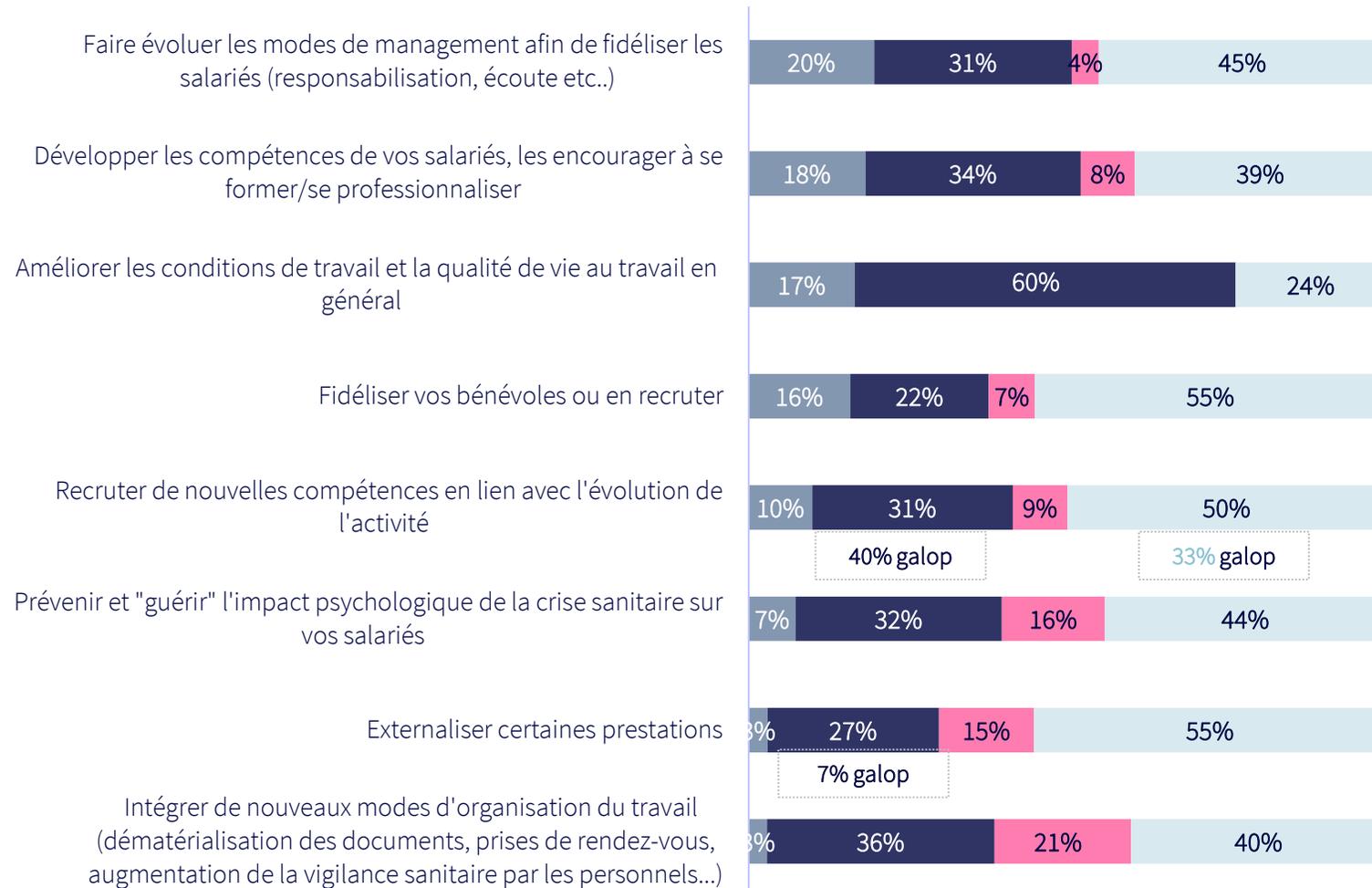
Les difficultés de recrutement, attendues essentiellement par le secteur du galop, plus employeur, devraient encore accentuer les tensions pour ces structures déjà bien secouées.

# PRINCIPALES PRÉOCCUPATIONS RH



Quel niveau de priorité accordez-vous à ces actions en lien avec la gestion de vos ressources humaines pour les 2 prochaines années ?

■ Prioritaire ■ Important ■ Peu important ■ NC/NSP



Les entraîneurs semblent soucieux des conditions de travail de leurs salariés, et comptent travailler notamment sur les modes de management pour limiter les départs volontaires, souvent liés à des conditions d'exercice difficiles voire dangereuses.

Dans un contexte de tension croissante des recrutements, l'attractivité des postes devient un enjeu crucial dont les dirigeants prennent conscience petit à petit.

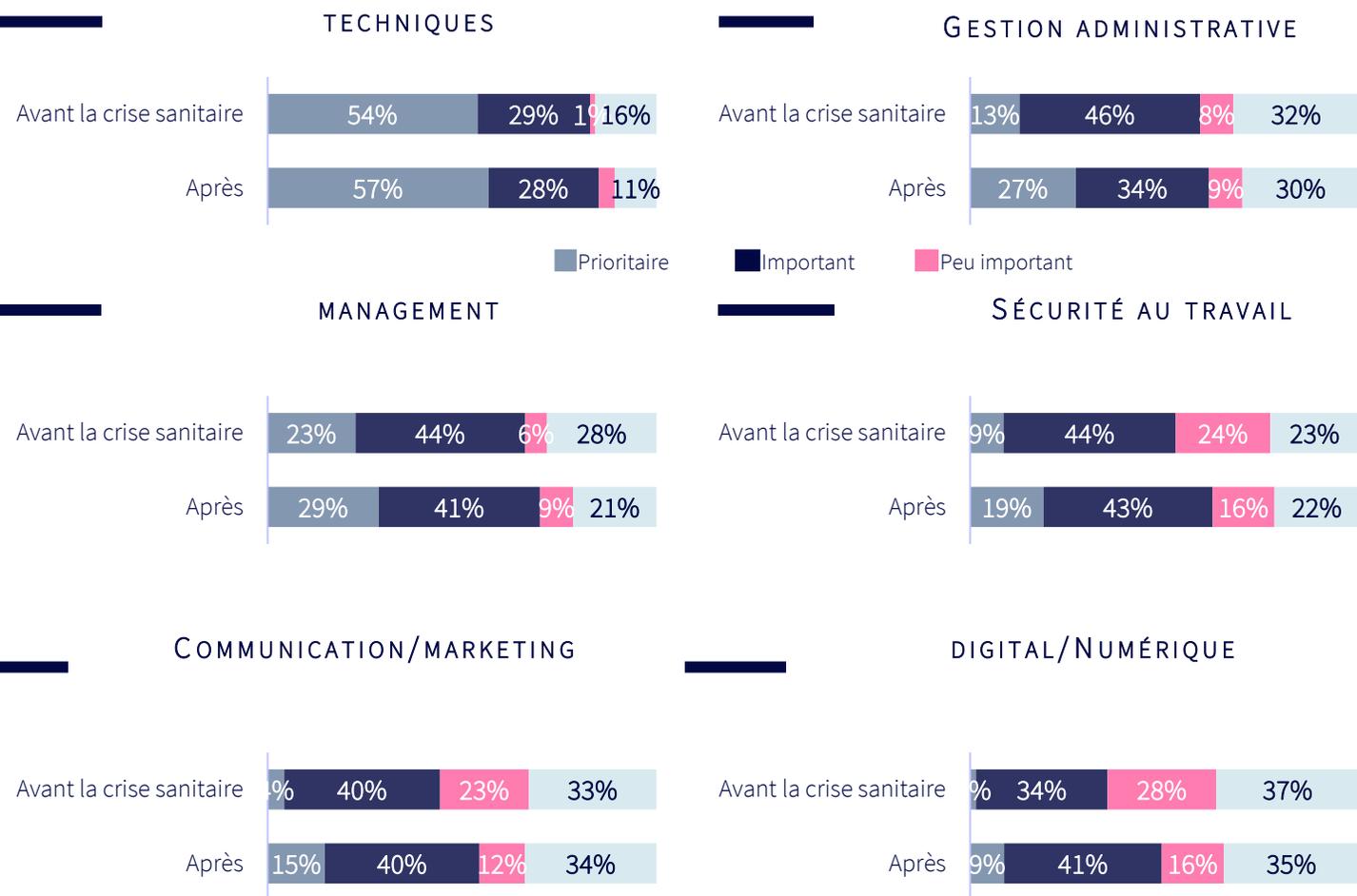
La formation et la fidélisation des salariés déjà en poste apparaît légèrement plus importante que le recrutement pour le secteur, même si encore une fois le galop semble plus concerné par la nécessité de recruter.

# EVOLUTION DES BESOINS EN COMPÉTENCES

Une attention croissante à la gestion de la structure, notamment management et communication



Quelles sont les compétences (acquises et/ou en recherche) que vous jugez prioritaires avant et après la crise ?



Note de lecture : 57% des structures d'entraînements répondantes considèrent comme prioritaires les besoins en compétences techniques après la crise sanitaire

Sans surprise, les compétences techniques liées au cœur de métier ne perdent pas leur caractère prioritaire suite à la crise sanitaire. Elles ne gagnent pas réellement en importance non plus. **Les entraîneurs ne comptent donc pas sur une montée en expertise pour valoriser leur travail ou fidéliser leurs clients**

En revanche, les compétences en gestion d'entreprise deviennent plus importantes pour assurer la pérennité de l'entreprise face à cette période particulière:

- la communication en premier lieu devient un levier de gestion à privilégier
- le digital également (présence en ligne, gestion interne...)

En parallèle, et dans la droite ligne des priorités stratégiques exprimées, les compétences en management gagnent en importance et sont prioritaires pour près d'un dirigeant sur 3 à fin 2021.

# EVOLUTION DES BESOINS EN COMPÉTENCES



## MÉTIERS EN TENSION PENDANT LA CRISE

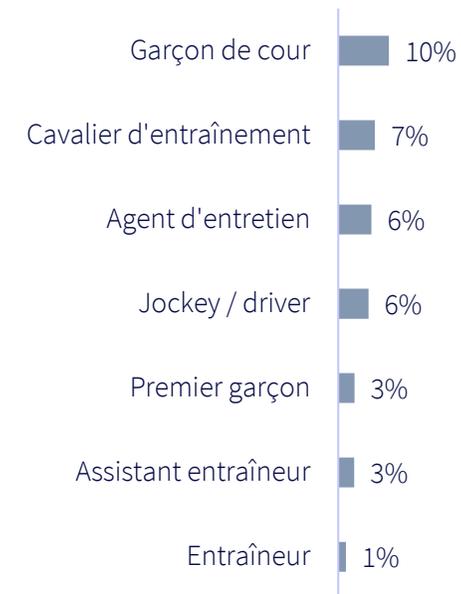
Peu de structures d'entraînement ont cherché à recruter pendant la crise (environ 5%)

Les métiers pour lesquels les entraîneurs ont rencontré le plus de difficultés de recrutement en 2020 et 2021 étaient les suivants :

- Garçon de cour – 11% des structures (8) concernées par des tensions de recrutement
- Jockey/driver– 6% des structures (4) concernées par des tensions de recrutement
- Agent d'entretien– 5% des structures concernées (3) par des tensions de recrutement
- Premier garçon – 5% des structures (3) concernées par des tensions de recrutement

## MÉTIERS EN CROISSANCE 2022-2023

Sur quels métiers vos besoins seront-ils en croissance à horizon 2022/2023 ?



Si la crise semble avoir ralenti quelque peu les recrutements, certains besoins subsistent, notamment sur les postes de garçon de cour et de cavaliers d'entraînement, aussi bien pour le trot que pour le galop.

## NOTRE ENGAGEMENT



À travers notre participation au Pacte Mondial des Nations Unies, nous souhaitons faire progresser les pratiques en termes de respect des droits de l'homme, des normes du travail, de protection de l'environnement et de lutte contre toutes les formes de corruption.



### KYU ASSOCIÉS

136, Boulevard Haussmann – 75008 Paris

+ 33 1 56 43 34 33

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

