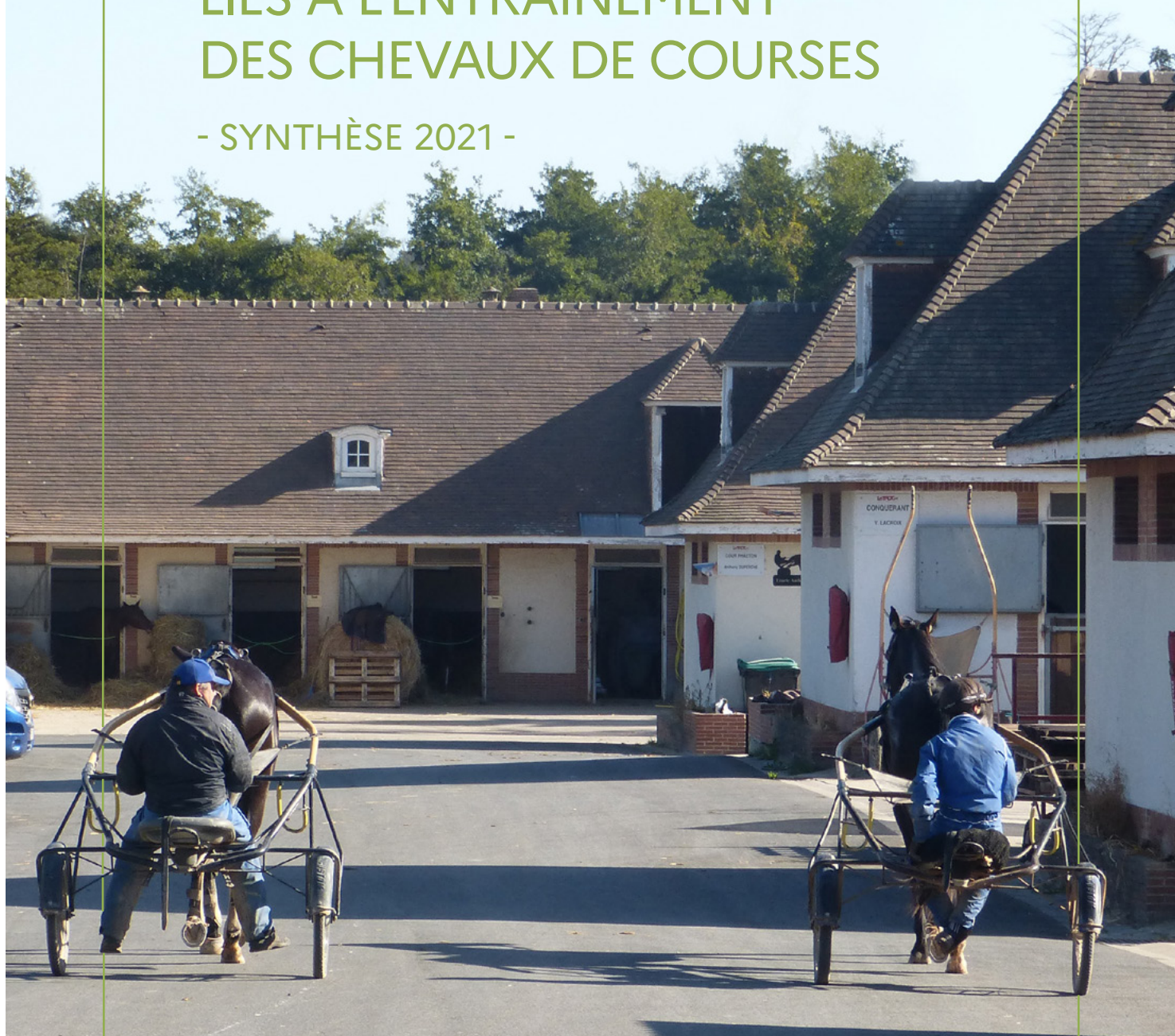


ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS LIÉS À L'ENTRAÎNEMENT DES CHEVAUX DE COURSES

- SYNTHÈSE 2021 -



équi-ressources
ifce

Emploi & orientation

www.equ Ressources.fr

INTRODUCTION

En 2020, les représentants des courses hippiques (AEDG¹, AEP², SEDJ³), l'AFASEC⁴ et la plateforme de bourse à l'emploi équi-ressources alertent sur des difficultés de recrutement majeures au sein des écuries d'entraînement des chevaux de courses (galop et trot).

Le Conseil de l'emploi et de la formation de la filière équine valide alors la nécessité d'établir un état des lieux assorti de préconisations. Une étude est commandée auprès de l'Observatoire des métiers, de l'emploi et des formations de la filière équine de l'IFCE.

Les objectifs de l'étude sont les suivants :

- Quantifier et expliquer les flux d'apprenants, de salariés et de reconvertis
- Partager et hiérarchiser les freins à la formation et à l'emploi
- Identifier des leviers prioritaires de revalorisation de ces métiers

Cette synthèse présente les chiffres clés et faits marquants révélés par l'étude. Des préconisations sont formulées en dernière partie.

SOMMAIRE

MÉTHODOLOGIE	3
I. Contexte - une tension nationale sur le recrutement qui n'épargne pas la filière équine	4
II. Les salariés entrants, un besoin en renouvellement élevé	5
III. La formation spécialisée du secteur est reconnue de tous mais elle doit se bonifier	6
1. Une formation académique plutôt bien adaptée	6
2. De rudes premières découvertes de l'entreprise pour les jeunes en formation	7
3. De moins en moins de sélection à l'entrée des formations	8
IV. Les salariés cavaliers/lad en poste : des carrières courtes de nature, un mal être qui contribue à les réduire	9
1. Des métiers que l'on ne peut pas exercer toute sa vie	9
2. Un mal-être à traiter pour fidéliser les salariés en poste	9
V. Les salariés sortants, des débuts de carrière souvent manqués	11
1. De nombreux départs en début de carrière	11
2. Les raisons des départs (regard des reconvertis)	11
VI. Les leviers prioritaires pour rendre les métiers plus attractifs	12
VII. En résumé	14

1 AEDG : Association des Entraîneurs de Galop

2 AEP : Association des Entraîneurs Propriétaires

3 SEDJ : Syndicat des Entraîneurs, Drivers et Jockeys de Trot

4 AFASEC : Association de Formation et d'Action Sociale des Ecuries de Courses

MÉTHODOLOGIE

Un comité de pilotage composé de représentants issus de l'AFASEC, de l'AEDG, de l'AEP, de la SEDJ et de l'IFCE (équi-ressources, observatoires) a été constitué.

Plusieurs sources statistiques mobilisées...

- Les flux des salariés (entrants et sortants) dans le secteur des courses ont été valorisés à partir des données extraites du contrat de prévoyance national souscrit à AG2R LA MONDIALE. L'AG2R est l'organisme prévoyance de référence pour les entreprises des branches des secteurs galop et trot. Elle couvre la quasi intégralité des entreprises du secteur.

- Le marché du travail et ses tensions ont été analysés à partir des données de la plateforme équi-ressources. Créée en 2007, elle a pour mission principale la mise en relation entre les candidats et les employeurs de la filière équine.

...complétées par plus de 900 enquêtes et entretiens

- 4 cibles enquêtées : les apprenants, les salariés, les formateurs et les employeurs.
- Métiers des salariés ciblés : cavalier d'entraînement (galop) et lad driver (trot)
- Type de salariés ciblés : en poste ou reconvertis. Dans le cadre de l'étude, un salarié reconverti est un cavalier d'entraînement (galop) ou un lad driver (trot), qui, à la date de l'enquête, n'exerçait plus ces métiers.
- Employeurs ciblés : les entraîneurs du trot et du galop
- Centres de formations impliqués : 3 MFR⁵ (Vimoutiers, Mornand en Forez et Pouancé), 5 campus AFA-SEC (Gouvieux, Boissy, Graignes, Cabries et Mont de Marsan), et 1 CFA⁶ (Laval)
- Apprenants ciblés : seuls les apprenants admis en CAPA⁷ Lad Cavalier d'entraînement ou en Bac Pro CGEH⁸ orienté vers le secteur courses ont été sollicités.

Récapitulatif des enquêtes réalisées en 2021

Cibles	Nombre d'entretiens qualitatifs réalisés	Nombre de répondants aux sondages en ligne	Taux de réponse
Apprenants	24	181	31%
Formateurs	9	-	-
Salariés	9	376 ⁹	9% ¹⁰
Salariés reconvertis	3	323 ¹¹	-
Entraîneurs	6	-	-
Total	51	880	-

⁵ MFR : Maison familiale rurale

⁶ CFA : Centre de formation d'apprentis

⁷ CAPA : Certificat d'aptitude professionnel agricole

⁸ BAC pro CGEH : baccalauréat professionnel conduite et gestion de l'entreprise hippique

⁹ Les réponses des cavaliers d'entraînement ont été redressées selon le genre (homme/femme).

¹⁰ Sur 5130 salariés décomptés dans les écuries de courses (selon AG2R), on estime que 80% sont des cavaliers d'entraînement ou lad drivers soit environ 4 000 salariés.

¹¹ Les réponses ont été redressées selon l'âge et le genre.

I. Contexte - une tension nationale sur le recrutement qui n'épargne pas la filière équine

Contexte national

8,1%¹² de chômage national au 3^{ème} trimestre 2021

45%¹³ des recrutements sont jugés difficiles en France, tous secteurs confondus. Ces difficultés concernent prioritairement les secteurs à « **plus forte pénibilité** » : BTP, hôtellerie/restauration, Santé & action sociale.

Contexte hippique : la filière équine fait face à 4 grandes tendances emploi/formation.

1. Densification du travail dans les écuries de courses

L'augmentation du nombre de réunions et la mise en place des 35 heures sont des évolutions importantes qui ont densifié l'organisation du travail dans les écuries de courses en France.

2. Turnover important dans les écuries

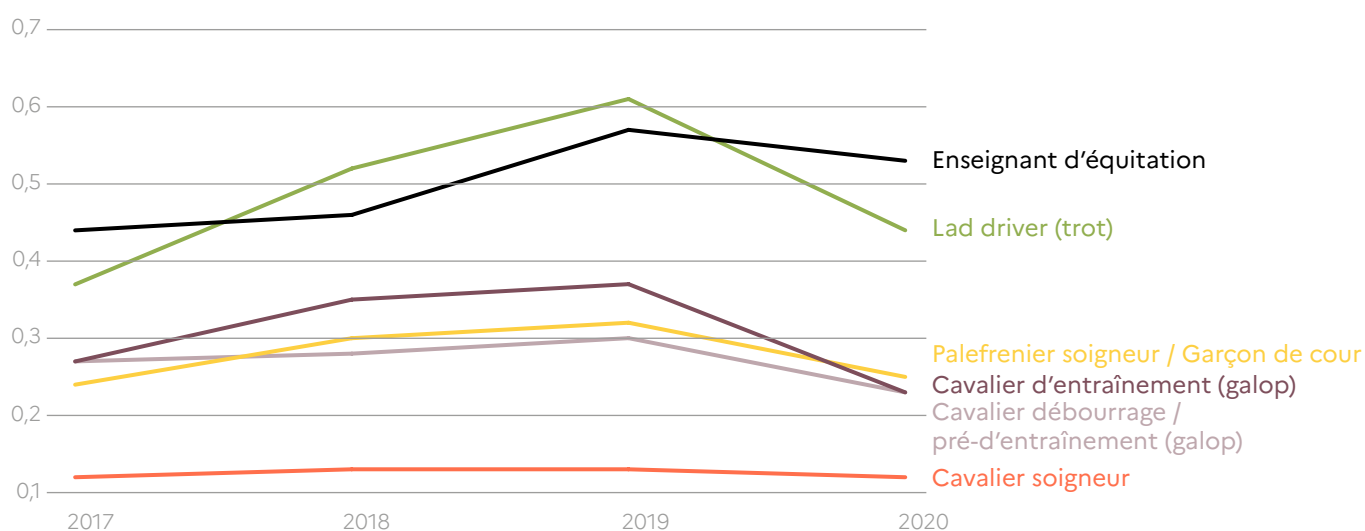
3. Trop faible transformation du travail créant un écart avec les attentes des jeunes

Les transformations profondes du travail ont suscité de nouvelles attentes chez les jeunes qui aspirent à davantage d'autonomie, de bien être et une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

4. Augmentation des niveaux de tension au recrutement

Les métiers des courses ont des taux de tension parmi les plus élevés. Les candidats aux postes de cavaliers d'entraînement et lad driver se raréfient.

Taux de tension des principaux métiers salariés



Source : IFCE/équival-ressources, d'après les offres d'emploi publiées sur équival-ressources en France, de 2017 à 2020

Un métier est dit en tension lorsqu'un déséquilibre est constaté entre offres et demandes d'emploi. Le taux de tension est le ratio « offres d'emploi/nombre de candidats postulants ». Un ratio supérieur à 1 signifie qu'il y a plus d'offres que de candidats et qu'il s'agit d'un métier en tension. Même si ce ratio ne dépasse jamais 1 dans la filière équine, l'évolution de ce taux est un bon indicateur des déséquilibres qui s'opèrent par métier.

¹² D'après les statistiques de l'INSEE

¹³ D'après l'Enquête Besoins en Main-d'œuvre 2021, statistiques Pôle emploi

II. Les salariés entrants, un besoin en renouvellement élevé



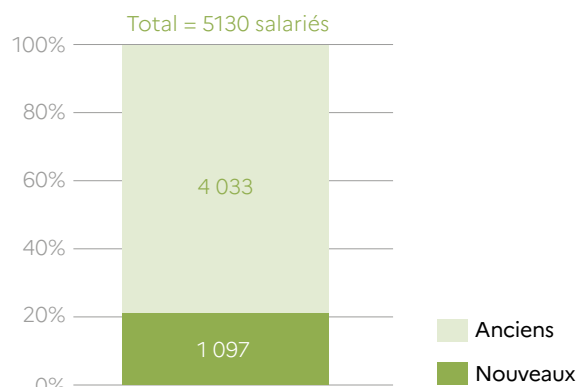
20% des salariés des écuries sont des nouveaux salariés.

20% des nouveaux salariés sont issus des formations spécialisées.

Près de 5 000 salariés en poste sont décomptés dans les écuries de courses en 2020, tous métiers confondus. Environ 1 000 sont des nouveaux¹⁴ salariés dans le secteur (20%).

En considérant un taux d'insertion à la sortie des écoles de 60% (hors poursuite d'étude) et le flux des apprentis, on estime que seulement 200 des nouveaux salariés sont issus des 9 écoles spécialisées « courses » (soit 20% des entrants).

Répartition des salariés des écuries de courses par ancienneté dans le secteur - Année 2020
Tous métiers confondus



Source : IFCE/équipes-ressources, d'après données AG2R, salariés et apprentis compris



Focus salariés lad driver et cavalier d'entraînement (résultats du sondage)

Les salariés de moins de 5 ans de métier sont significativement plus nombreux à n'avoir suivi aucune formation spécifique « courses ».

Les employeurs recrutent donc des salariés en provenance d'autres formations agricoles ou équestres. Ce ne sont pas à priori les étrangers qui compensent la pénurie des candidats (estimés à 5% - 19 répondants).

Le renouvellement est élevé et peu de nouveaux proviennent des écoles spécialisées.

Ce taux de renouvellement élevé impacte directement l'image et l'attractivité du secteur.



© E David - IFCE

¹⁴ Nouveaux salariés : présents dans le secteur en 2020, absent en 2019.

III. La formation spécialisée du secteur est reconnue de tous mais elle doit se bonifier

1. Une formation académique plutôt bien adaptée



94% des apprenants jugent que la formation qu'ils suivent les prépare bien aux métiers de cavalier d'entraînement ou lad driver.

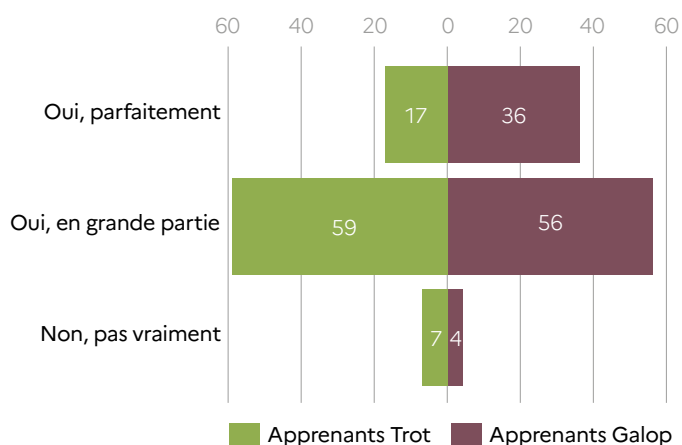


80% des salariés cavaliers/lad sont satisfaits de la formation spécialisée initiale reçue.

75% des cavaliers/lad reconvertis sont satisfaits de la formation spécialisée initiale reçue.

Pensez-vous que cette formation vous prépare bien au métier de cavalier d'entraînement et lad driver ?

(taux de réponse 99%)



Source : IFCE/équipes-ressources, d'après enquêtes apprenants courses



La qualité de la formation n'est pas remise en cause.
Cependant, des pistes d'amélioration sont soulevées par les apprenants.

Les points de progrès dans les formations

Le type de chevaux de courses de l'école

L'alimentation/la diététique des apprenants

La continuité physique notamment lors des périodes en centre de formation

Les enseignements techniques en fin de formation : technique d'entraînement, pédagogie des apprentissages : « Pas assez de travail différent à l'écurie d'application »

L'organisation d'activités extra-scolaires

Spécificités Trot

Les outils pédagogiques à disposition (simulateur, matériel...)

Les enseignements « autour du cheval » (agroéquipement, clôture, maréchalerie, entretien piste, réparation sulky...)

Source : IFCE/équipes-ressources, d'après enquêtes et entretiens auprès des apprenants courses

Les formateurs et les entraîneurs insistent quant à eux sur la nécessité d'inculquer « le goût de l'effort ».

2. De rudes premières découvertes de l'entreprise pour les jeunes en formation

Selon les apprenants, l'intégration en tant que stagiaire repose sur 3 facteurs de réussite dont un seul est jugé satisfaisant.

	Les 3 facteurs de réussite	Jugement apprenants
1	Bonne ambiance au sein de l'entreprise	insatisfaisant
2	Tuteur disponible et à l'écoute	insatisfaisant
3	Accueil de qualité les premiers jours	satisfaisant

Source : IFCE/équI-ressources, d'après enquêtes apprenants courses

Autres points soulevés par les apprenants

Positifs

Une approche des chevaux considérée comme respectueuse

Perfectibles

Une difficulté à valoriser les jeunes souhaitant monter en courses, due à des propriétaires parfois réticents.

Spécificité galop : les tâches réalisées par les stagiaires en entreprise ne sont pas assez variées.

Un statut de stagiaire/apprenti dans l'entreprise peu différencié de celui des salariés.

Une attitude managériale à ajuster.

Des critiques fréquentes des entraîneurs sur l'école engendrant des discours discordants difficiles à gérer vis-à-vis des apprenants.

Source : IFCE/équI-ressources, d'après enquêtes et entretiens apprenants courses

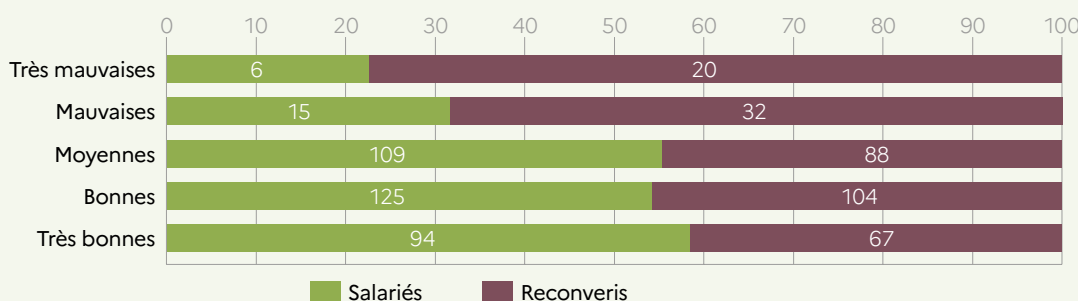


Regard des salariés lad driver et cavalier d'entraînement

45% des reconvertis jugent leurs premières expériences de moyennes à très mauvaises, 37% pour les salariés en poste.

Comment qualifiez-vous globalement vos premières expériences professionnelles dans le monde des courses (stages, premier emploi) ?

(taux de réponse 93% pour les salariés, 96% pour les reconvertis)



Source : IFCE/équI-ressources, d'après sondage salariés et reconvertis cavaliers d'entraînement et lad driver

Même si globalement les premières expériences professionnelles sont plutôt bonnes, une part importante d'entre elles sont perfectibles. Les reconvertis sont plus nombreux à être marqués par de mauvaises premières expériences professionnelles.

Cette entrée dans la vie professionnelle moyenne déteint directement sur l'insertion dans le secteur et indirectement sur l'attractivité des formations et des métiers.

3. De moins en moins de sélection à l'entrée des formations

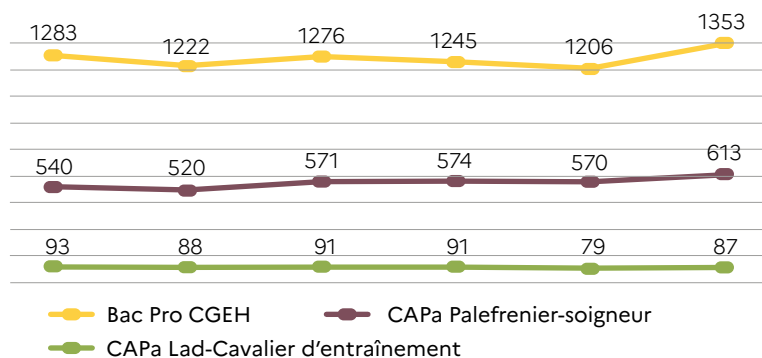
Le nombre de dossiers de candidature dans les écoles spécialisées devient égal ou inférieur au nombre de places ouvertes. Cependant, le nombre de diplômés tous les ans reste stable voire en augmentation.

Les admissions en formation sont donc moins sélectives. Les jeunes recrutés sont moins motivés, entraînant une baisse généralisée des niveaux de formation.

« On prend tout le monde. »

« 2 types d'élèves : ceux qui sont motivés dès le départ et qui ne perdront pas la motivation et ceux qui ne savent pas vraiment pourquoi ils sont là. »

Evolution 2015-2020 du nombre de diplômés des 3 principales formations agricoles équestres en France



Source : IFCE/équi-ressources, d'après données MAA

Profil type des apprenants interrogés selon leur spécialité de formation :



73% des apprenants interrogés ont grandi en milieu rural.

	Galop	Trot
Genre	Une femme	Un homme
Origine	Milieu urbain	Milieu rural
Lien avec le cheval avant le début de la formation	Montait régulièrement en centre équestre.	Montait déjà des chevaux de course.
Formation suivie en...	Formation initiale	Apprentissage
Moyen de connaissance de la filière	Internet	Famille, entourage et amis

Source : IFCE/équi-ressources, d'après enquêtes apprenants courses

Un enjeu : se pencher sur les stratégies locales d'orientation pour renforcer l'attractivité des formations.



© Adobe Stock

IV. Les salariés cavaliers/lad en poste : des carrières courtes de nature, un mal être qui contribue à les réduire

1. Des métiers que l'on ne peut pas exercer toute sa vie



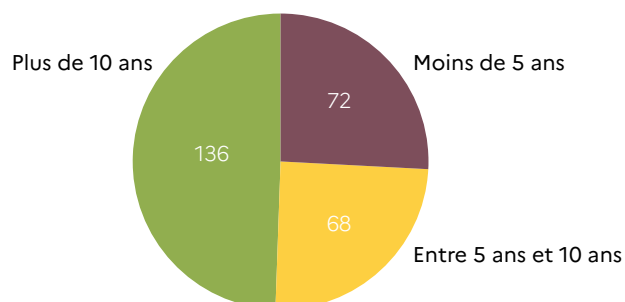
50% des cavaliers/lad ont plus de 10 ans de métier.



30% des cavalier/lad en poste ne savent pas s'ils feront encore ce métier dans 5 ans, quelque soit leur ancienneté.

20% pensent arrêter.

Depuis combien de temps faites-vous ce métier ?
(taux de réponse 74%)



Source : IFCE/équi-ressources, d'après sondage salariés cavaliers d'entraînement et lad driver



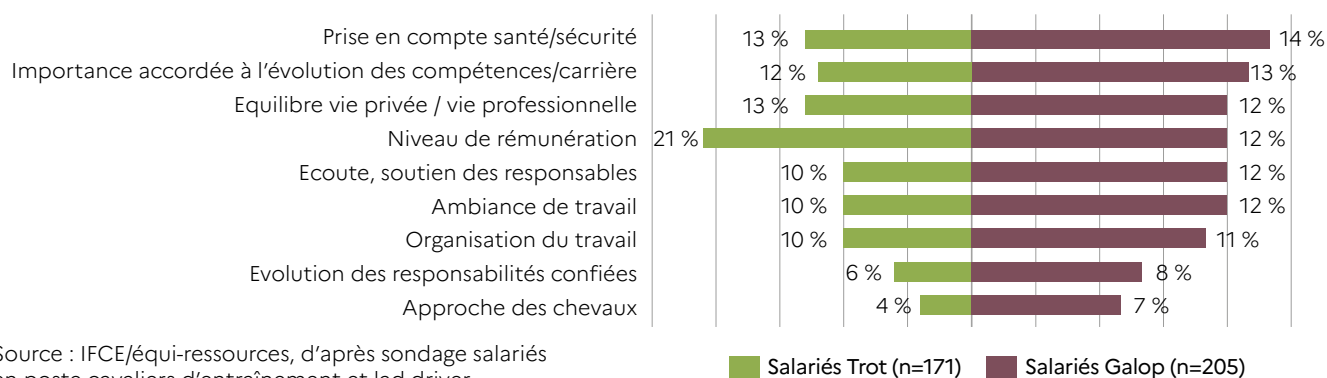
L'enjeu sera de fidéliser ces salariés sportifs au moins les 10 premières années d'activité.

© C. Losfeld

2. Un mal-être à traiter pour fidéliser les salariés en poste

Les freins à l'emploi existent quelque soit l'ancienneté des salariés et diffèrent selon le galop ou le trot (parmi les 9 critères d'insatisfaction proposés).

Part des critères d'insatisfaction au travail des salariés du secteur
(taux de réponse 64% au Trot, 77% au Galop)



Source : IFCE/équi-ressources, d'après sondage salariés en poste cavaliers d'entraînement et lad driver

Lecture : 21% des insatisfactions chez les salariés du trot concernent le niveau de rémunération.

Les principaux freins à l'emploi des salariés en poste sont les suivants :

Rang	Salariés trot	Rang	Salariés galop
1	Niveau de rémunération	1	Santé/sécurité au travail
2	Santé/sécurité au travail Equilibre vie personnelle/professionnelle	2	Evolutions de carrières
3	Evolutions de carrières	3	Ecoute/soutien du responsable Equilibre vie personnelle/professionnelle Niveau de rémunération

Les critères d'insatisfaction des salariés du trot sont plus hiérarchisés que ceux du galop. Ce décalage est la conséquence de l'élasticité des salaires entre le galop et le trot. Les salariés du trot ont des horaires beaucoup plus larges que ceux du galop.

La prise en compte de la santé/sécurité au travail passe par la mise en œuvre d'outils/bonnes pratiques pour limiter les accidents, la pénibilité ou l'usure professionnelle, limiter le stress ou encore la charge mentale. Les salariés sont en attente notamment d'une meilleure prise en compte des temps de récupération et d'un meilleur suivi médical. Certains évoquent la nécessité d'avoir plus de matériel adapté.

En début de carrière (moins de 5 ans de métier), les freins principaux sont :

- ▶ la rémunération et l'ambiance de travail pour le trot,
- ▶ l'écoute, le soutien du responsable ainsi que l'importance accordée à l'évolution des compétences/carrières pour le galop.

Un mal-être évident a été également exprimé lors des entretiens.

3 priorités pour fidéliser :

- ▶ ajuster le niveau de rémunération des salariés du trot,
- ▶ adapter les conditions de travail (horaires, sécurité, santé principalement) et donner des perspectives d'évolutions.
- ▶ L'ambiance et l'écoute de la hiérarchie sont déterminantes en début de carrière.



V. Les salariés sortants, des débuts de carrière souvent manqués

1. De nombreux départs en début de carrière



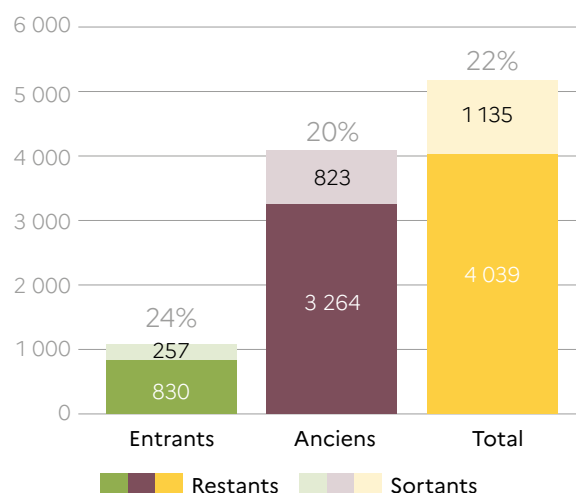
24% des salariés entrants en 2018 ne sont plus dans le secteur en 2020.

38% des cavaliers/lad reconvertis ont moins de 5 ans de métier.

En 2018, parmi les 1087 salariés entrant dans le secteur courses, 257 ne sont plus dans le secteur ni en 2019 ni en 2020 (24%).

Le turnover est important les 2-3 premières années de vie active. L'enjeu est fort sur les débuts de carrière. En effet, réduire les départs précoces limiterait le besoin de renouvellement. Les recrutements seraient moins tendus et plus sélectifs.

Rotation des salariés des écuries de courses selon leur ancienneté dans le secteur - Situation année 2018 (années observées: de 2017 à 2020)



Source : IFCE/équi-ressources, d'après données AG2R

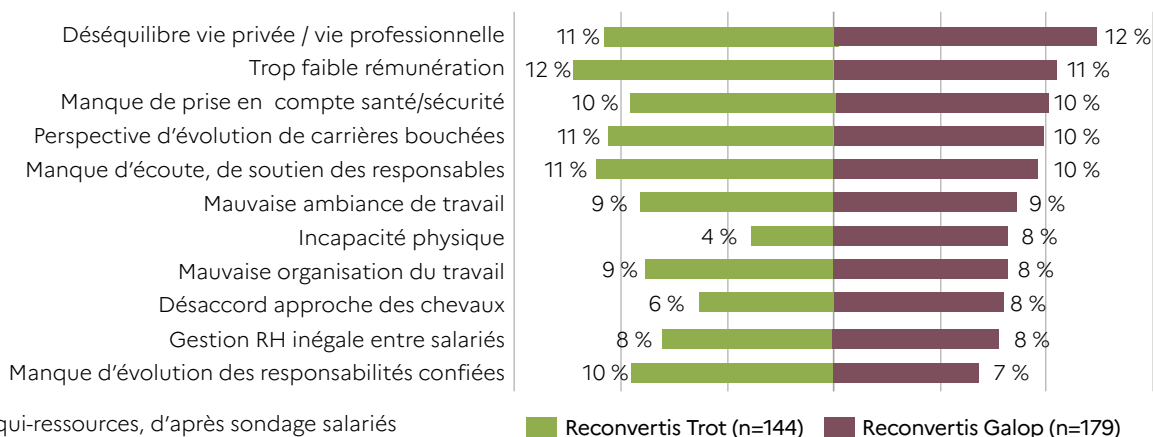
La priorité semble être de sécuriser les parcours d'intégration dans le secteur. L'enjeu sur les débuts de carrière est primordial.



© A. Azzos - IFCE

2. Les raisons des départs (regard des reconvertis)

Part des éléments ayant influencé le départ des reconvertis du secteur (taux de réponse 85% au Trot, 82% au Galop)



Source : IFCE/équi-ressources, d'après sondage salariés reconvertis cavaliers d'entraînement et lad driver

Les principaux critères qui ont influencé le départ des cavaliers/lad reconvertis sont les suivants (parmi les 11 proposés) :

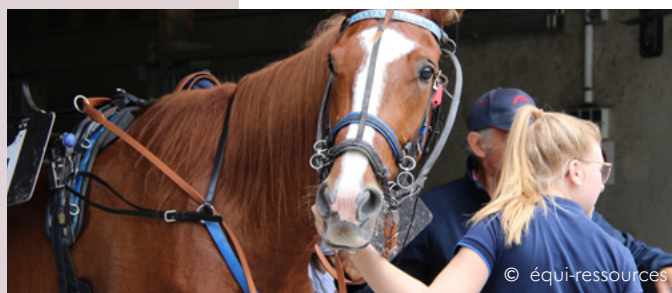
Rang	Reconvertis trot	Rang	Reconvertis galop
1	Niveau de rémunération	1	Equilibre vie privée/professionnelle
2	Equilibre vie privée/professionnelle Evolutions de carrière Ecoute/soutien du responsable	2	Niveau de rémunération
3	Santé/sécurité au travail	3	Santé/sécurité au travail Evolutions de carrière Ecoute/soutien du responsable

En début de carrière (moins de 5 ans de métier), les freins principaux sont l'ambiance de travail et la manque d'écoute/soutien du responsable.

De nombreuses remarques des reconvertis confirment un mal être au travail latent au sein des écuries.

Les insatisfactions des reconvertis sont les mêmes que celles des salariés en poste.

Le niveau de rémunération des salariés du trot, les conditions de travail (horaires, sécurité, santé principalement) et le manque de perspectives d'évolution sont les principaux facteurs déclencheurs de départs. L'écoute et l'ambiance de travail sont les 2 leviers déterminants pour limiter les départs prématurés.



VI. Les leviers prioritaires pour rendre les métiers plus attractifs



Principaux constats :

- ▶ Un management inadapté aux différentes étapes de la carrière et des conditions d'emploi peu attractives sont les principales causes d'insatisfaction et de reconversion du secteur.
- ▶ **Dans les premières années de vie active (y compris les stages/apprentissages) et aussi bien pour le trot que le galop**, l'écoute/le soutien et l'ambiance de travail sont déterminants pour fidéliser. **Ensuite**, l'équilibre vie privée / vie professionnelle des salariés les maintiendra plus facilement en poste.
- ▶ Dans le trot, le niveau des salaires apparaît problématique ; dans le galop, une meilleure prise en compte de la santé/sécurité des salariés s'impose.

Leviers prioritaires pour rendre les métiers plus attractifs

...et augmenter ainsi le flux d'entrée et la sélection des profils des formés

- Travailler à une meilleure intégration des stagiaires en entreprise pour garantir une expérience positive et susciter leur envie de continuer dans le secteur.

Respect des personnes, disponibilité pour former, implication auprès des écoles de formation.

- Consacrer du temps au management des parcours professionnels des salariés pour leur donner un minimum de perspective au moins pour leurs 10 premières années d'emploi.

Augmentation des rémunérations, respect et valorisation des salariés, anticipation de leur évolution de carrière.

- Optimiser les stratégies d'orientation vers les métiers des courses entre acteurs en insistant sur le niveau local.

Organismes de formation et professionnels en territoire, sociétés mères et représentants professionnels, acteurs intermédiaires du marché du travail (Pôle emploi, équi-ressources).

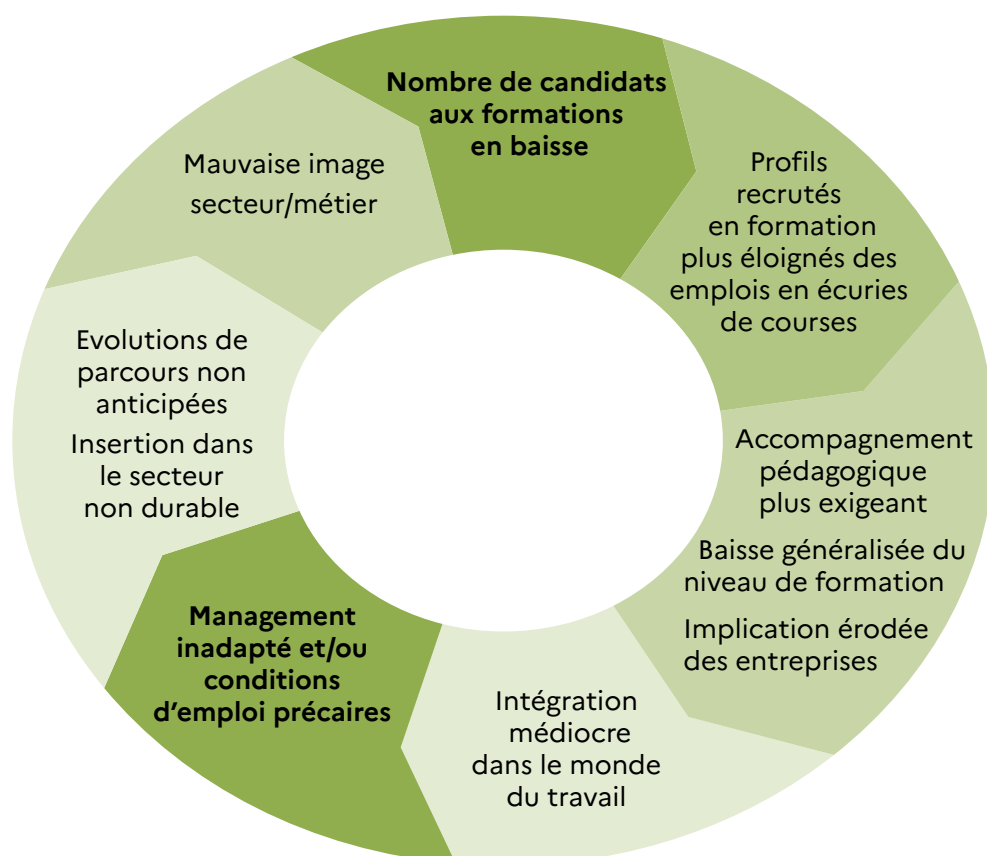


© équi-ressources

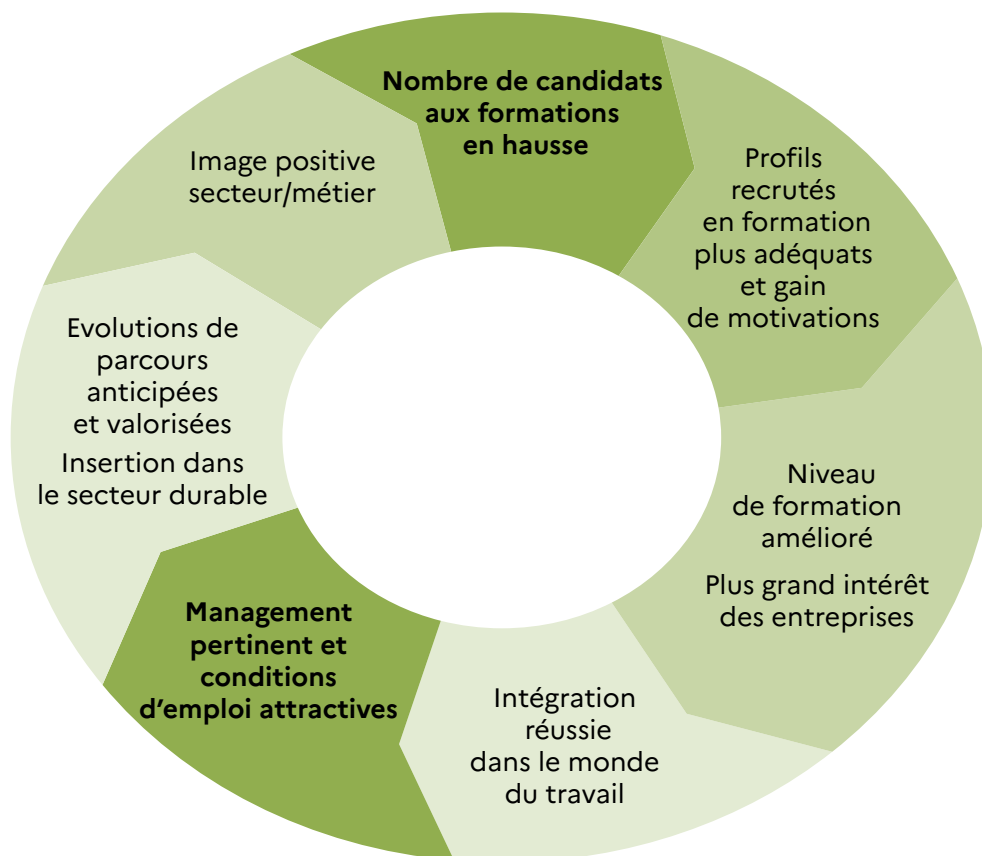
En parallèle, il ne faut pas oublier que les tensions économiques au sein des écuries impactent la gestion des ressources humaines. Diminuer ces tensions facilitera la mise en œuvre de ces leviers prioritaires.

Suite à la réalisation de cette étude par l'IFCE, les professionnels du secteur se mobilisent pour identifier les actions clefs prioritaires à mettre en œuvre, en lien avec tous les acteurs de l'emploi-formation concernés. L'IFCE et son service emploi-orientation équi-ressources restent en appui au besoin.

Cercle vicieux et points stratégiques



Cercle vertueux



VII. En résumé

2 principaux constats contribuent à donner une mauvaise image du secteur des courses et de ses métiers au sein des écuries :

1. Une intégration des jeunes en stage perfectible

Les stages en entreprise sont trop souvent mal vécus par les jeunes. Même si l'accueil des premiers jours est plutôt satisfaisant, l'ambiance de travail et l'écoute du tuteur sont jugées insatisfaisantes. Ces froides premières expériences déteignent directement sur l'insertion dans le secteur et sur l'attractivité des métiers.

⇒ Soigner l'intégration des jeunes, adapter son management, leur consacrer du temps pour garantir une expérience positive et susciter leur envie de continuer dans le secteur.

2. Un management des salariés inadapté dans les écuries

► Des conditions de travail dégradées, un mal être au travail latent

La première source d'insatisfaction dans le trot est le niveau de rémunération. Au galop, il s'agit de la prise en compte de la santé/sécurité au travail.

Les autres principales sources d'insatisfactions communes entre le trot et le galop sont l'écoute/le soutien et l'ambiance de travail, l'équilibre vie privée / vie professionnelle des salariés.

Même si les carrières des cavaliers ou lad driver sont « de nature » courtes (la moitié ont 10 ans de métier), l'enjeu est de fidéliser au moins pour les 10 premières années d'emploi.

► Un parcours d'intégration trop souvent négligé

L'enjeu sur les débuts de carrière est fort. Chez les cavaliers/lad salariés reconvertis, les sources d'insatisfaction sont les mêmes que pour les salariés en poste. L'ambiance de travail et le manque d'écoute sont des leviers déterminants pour limiter les départs prématurés.

⇒ Soigner les parcours d'intégration des salariés pour limiter les départs en début de carrière. Veiller à l'ambiance de travail et être à l'écoute.

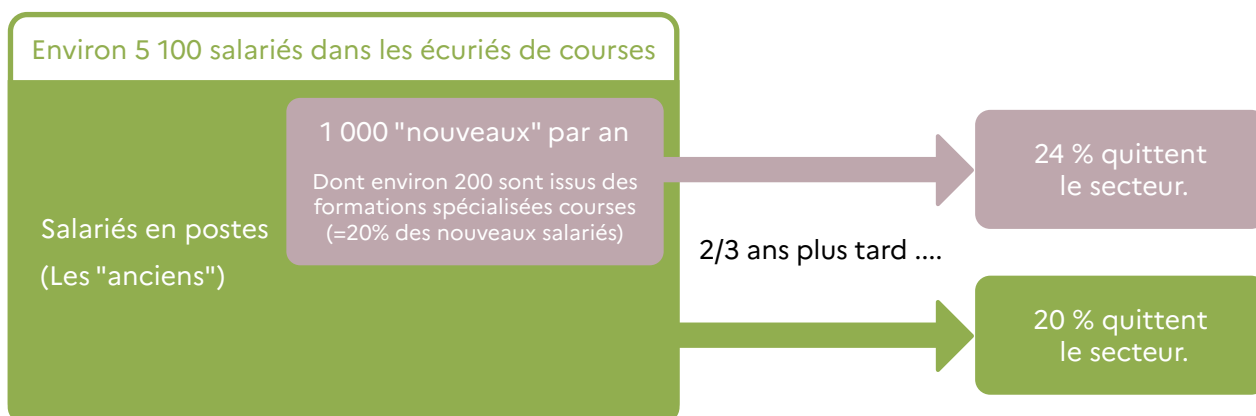
⇒ Adapter son management, les conditions de travail et donner des perspectives pour fidéliser sur le long terme. Réduire l'élasticité des salaires entre le trot et le galop. Mieux intégrer la santé et sécurité au travail dans le galop.

Ces défauts d'attractivité sont en lien direct avec les difficultés/tensions de recrutement du secteur aussi bien en entreprises qu'à l'entrée des formations spécialisées. Les principaux effets sont les suivants :

- Le premier est une intensité des embauches trop soutenue dans le secteur. 20% des salariés sont renouvelés tous les ans. Il y a mécaniquement plus d'offres et la main d'œuvre formée n'est plus suffisante. Cependant, former davantage n'est pas la solution à privilégier. Fidéliser les salariés en poste permettra de réduire les renouvellements et diminuer les tensions de recrutement (spirale positive).
- Le deuxième est un nombre de candidats à l'entrée des formations en baisse. Cette situation ne permet plus d'être sélectif sur les niveaux et la motivation des jeunes. Une baisse générale des niveaux de formation est constatée. Adapter les stratégies d'orientation vers les métiers des courses en insistant sur le niveau local est une solution. Cependant, insérer les jeunes formés durablement dans les écuries semble être la meilleure des solutions. L'image des métiers sera valorisée positivement et les formations à nouveau attractives (spirale positive).



Synthèse des flux des salariés dans le secteur des courses



Source : IFCE/équi-ressources, d'après données AG2R



Attractivité des métiers liés à l'entraînement des chevaux de courses | Synthèse 2021

Observatoire des métiers, de l'emploi et des formations de la filière équine

Directeur de publication : Jean-Roch Gaillet, Direction générale, IFCE

Rédaction : Françoise Chastanet et Carole Troy, Observatoire des métiers, de l'emploi et des formations de la filière équine, IFCE

Conception graphique : Céline Saillet, équi-ressources, IFCE | Photo couverture : Clémence Losfeld

Parution : Mars 2022



Haras national du Pin - 61310 Le Pin au Haras
Tel : +33 (0)2 33 39 58 57 | info@equiressources.fr
www.equiressources.fr

En partenariat avec :

