équi-ressources
PÔLE DE COMPÉTITIVITÉ FILIÈRE ÉQUINE
2012

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

Palefrenier-soigneur : un métier en mutation ?

ÉTUDE DE BILAN ET PERSPECTIVES D'AVENIR

les Haras nationaux
Institut français du cheval et de l'équitation

pôle hippolia
RECHERCHE ET INNOVATION ÉQUINE

pôle emploi

Région Basse-Normandie

UNION EUROPÉENNE

l'Europe s'engage en Basse-Normandie avec le FSE

Fonds Éperon

COORDINATION

Équi-ressources

Gaëtan Mahon

Pôle Hippolia

Frédéric Chauvel

Université de Caen - UFR de géographie

Philippe Madeleine

Mickaël Bermond

RÉDACTION

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

Claire Cordilhac

Charlène Lourd

SOMMAIRE

INTRODUCTION ..... p. 4

I MÉTHODOLOGIE ET DONNÉES GLOBALES ..... p. 5
1.1 - Une enquête qualitative menée auprès des professionnels employés et employeurs .. p. 5
1.2 - Palefrenier-soigneur : « poids lourd » des métiers du cheval ..... p. 5

II UN PALEFRENIER, DES PALEFRENIERS ..... p. 7
2.1 - Un tronc commun de fonctions ..... p. 7
2.2 - Des métiers divers : l'impact du secteur d'activité ..... p. 7
2.3 - La filière « courses » ..... p. 8
2.4 - Le secteur des centres équestres ..... p. 8
2.5 - La filière « sport et compétition » ..... p. 8
2.6 - Le secteur de l'élevage ..... p. 9

III LE PROFIL TYPE DU PALEFRENIER-SOIGNEUR ..... p. 12
3.1 - Une femme de moins de trente ans ..... p. 12
3.2 - Un salarié en CDD rémunéré au SMIC ..... p. 13
3.3 - Un employé mobile, sauf s'il est issu de Basse-Normandie ..... p. 13

IV PARCOURS DE FORMATION ET PARCOURS DANS L'EMPLOI ..... p. 14
4.1 - La passion du cheval à l'origine du choix du métier ..... p. 14
4.2 - Des niveaux de formation plutôt élevés ..... p. 14
4.3 - Profil des apprenants ..... p. 15
4.4 - Evolution et réforme du CAPA ..... p. 16
4.5 - De la formation à l'emploi : l'insertion des diplômés ..... p. 16
4.6 - Le premier emploi : hors ou dans la filière équine ? ..... p. 17
4.7 - Evolutions de carrière ..... p. 19

V LES BESOINS DES EMPLOYEURS, L'OFFRE DES CANDIDATS ..... p. 20
5.1 - Demande et offre en matière de formation ..... p. 20
5.2 - L'expérience : une attente forte des employeurs ..... p. 23
5.3 - Regards croisés sur les compétences ..... p. 23
5.4 - Une demande diversifiée selon les secteurs ..... p. 24

VI L'AVENIR : VISION CROISÉE DES EMPLOYEURS ET DE LEURS EMPLOYÉS ..... p. 25
6.1 - Les femmes plus que les hommes souhaitent poursuivre leur carrière ..... p. 25
6.2 - Facteurs externes susceptibles d'impacter l'avenir du métier de palefrenier ..... p. 26
6.3 - Le point de vue des employeurs ..... p. 26
6.4 - Le point de vue des employés ..... p. 27
6.5 - Les responsables des centres de formation ..... p. 27

SYNTHÈSE ..... p. 28

équi-ressources
PÔLE DE COMPÉTITIVITÉ FILIÈRE ÉQUINE

INTRODUCTION

Avec une présence transversale dans le monde du cheval, le palefrenier-soigneur est, de loin, le professionnel le plus représenté dans la filière équine. Toutefois, son importance numérique ne signifie pas que la réalité de son activité soit bien connue. Sa réputation dans le grand public (conditions de travail difficiles, rémunération faible au regard de l'investissement) achève de déformer l'image d'un métier diversifié et complexe.

La présente étude est le fruit d'un partenariat entre l'Observatoire d'Equi-ressources, le Pôle de compétitivité Hippolia et l'Université de Caen Basse-Normandie, en la personne de Charlène Lourd, étudiante en master I de géographie.

L'enquête de terrain réalisée en 2011 cherche à mieux cerner le métier de palefrenier-soigneur en croisant le regard des employés avec celui de leurs employeurs. Ce double point de vue est complété par celui des responsables de formation pour certaines thématiques.

La formation des hommes et femmes de terrain, leurs conditions de travail, l'évolution de leur parcours professionnel ainsi que les innovations susceptibles, à l'avenir, d'impacter leur métier, tissent le fil conducteur d'une étude qui révèle l'attachement des intéressés aux fonctions et rôle du palefrenier, essentiel à la filière équine.

1 MÉTHODOLOGIE ET DONNÉES GLOBALES

Le métier de palefrenier-soigneur a rarement fait l'objet d'analyses, d'enquêtes ou d'études. Les références bibliographiques le concernant portent principalement sur l'exercice pratique et technique du métier. Il s'agit le plus souvent de « manuels » destinés au futur employé. Complétant ces « guides pratiques » par un éclairage social, la presse spécialisée se fait, à intervalles réguliers, l'écho de témoignages sur les conditions de vie et de travail de ces employés que leurs fonctions n'appellent que rarement sur le devant de la scène équestre.

Ces approches restent techniques ou individuelles et ne rendent pas compte d'une réalité sociale globale et de la façon dont elle s'inscrit dans le contexte économique de la filière et dans son dispositif de formation.

1.1 - Une enquête qualitative menée auprès des professionnels employés et employeurs

Dans un contexte de sources quasi inexistantes, la technique de l'enquête a été retenue, basée sur deux questionnaires, l'un à destination des employés et l'autre à destination des employeurs[1]. Elle a été menée entre janvier et juin 2011 auprès de 395 palefreniers-soigneurs et de 350 employeurs, avec un taux de réponse de 27.3% pour les employés (soit 108 questionnaires retournés) et 29.7% (soit 104 questionnaires retournés) pour les employeurs.

En dépit d'une enquête menée sur un échantillon national, la prédominance du cheval en Basse-Normandie ainsi que l'utilisation de la base de données d'Equi-ressources a entraîné une sur-représentation des candidats bas-normands qui constituent 50% de l'échantillon et 50% des répondants.

Les résultats des questionnaires ont été complétés par une enquête qualitative menée auprès de 50 personnes. Elle a permis d'approfondir ou de préciser certains aspect de l'exercice du métier, du parcours de formation, ou du parcours professionnel du palefrenier.

1.2 - Palefrenier-soigneur : « poids lourd » des métiers du cheval

En 2010, le nombre d'emplois dans la filière cheval était estimé à 76 000[2], dont 46 250 emplois directs (emplois en contact direct avec le cheval, sous statut agricole ou non) et 30 000 emplois indirects.

La notion d'emploi recouvre ici des équivalents temps pleins (ETP) et des personnes employées (temps de travail inconnu). Aucune des sources utilisées pour le décompte[3] de ces emplois ne permet une approche par métier.

Dans le cadre de son activité de « pôle emploi » du cheval, Equi-ressources gère des offres d'emplois qui peuvent donner une première image de la structuration du marché par métier[4].

[1] Cf Annexe 1

[2] Annuaire ecus, 2011, éditions Haras nationaux

[3] INSEE, Mutualité sociale agricole, Pôle emploi, Chambre des métiers, enquêtes de terrain des Observatoires économique régionaux et de l'Observatoire économique et social du cheval.

[4] Pour la méthode de calcul de la répartition des emplois par métier, à partir des données d'Equi-ressources, cf : Emploi, métiers et formations dans la filière équine, Rapport national 2011, Observatoire de l'emploi, des métiers et des formation filière équine, Equi-ressources.

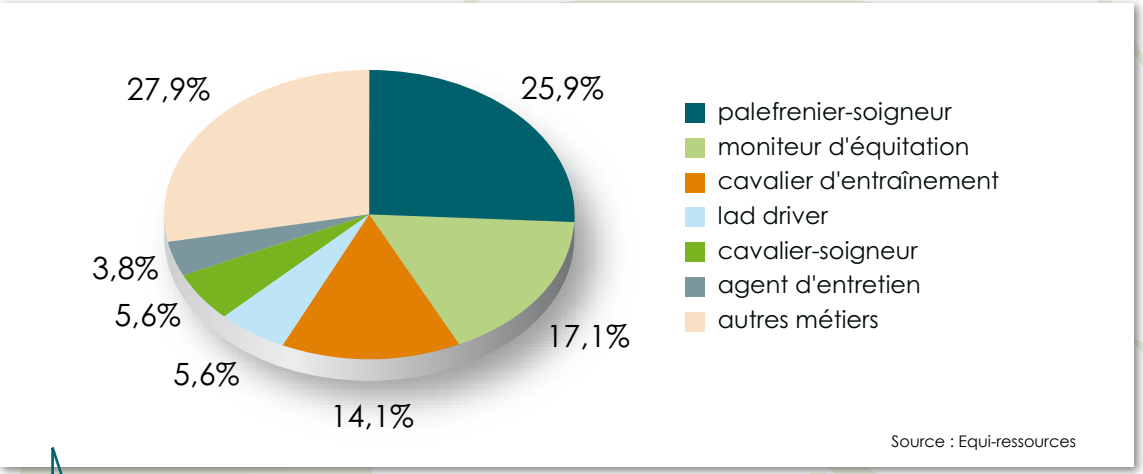


Figure 1 : Répartition des offres d'Equi-ressources en 2010 par métier en France

Ainsi, le métier de palefrenier représenterait environ un quart de l'emploi direct équin total et les palefreniers seraient, en France en 2010, environ 11 000. Si l'on ajoute aux palefreniers-soigneurs proprement dit certains métiers requérant des compétences de base similaires, tels agent d'entretien, cavalier-soigneur ou groom, on obtient un total d'emplois représentant près de 35% de l'emploi direct équin.

Ces métiers constituent donc plus du tiers de l'emploi équin total et représentent bien les « poids lourds » de l'emploi « cheval ».

II UN PALEFRENIER, DES PALEFRENIERS

Tous les palefrenier-soigneurs exercent un tronc commun de fonctions, liées à l'entretien des écuries et des chevaux. Toutefois, au-delà de ces fonctions de base, les palefrenier-soigneurs sont amenés à posséder une spécialité, afin de répondre aux exigences particulières du secteur dans lequel ils travaillent (élevage, courses, centres équestres…).

2.1 - Un tronc commun de fonctions

Deux conventions collectives mentionnent les fonctions du palefrenier-soigneur.

Dans la convention collective des entraîneurs[5] de galop, ces fonctions sont réparties sur le « garçon de cour » et le cavalier d'entraînement débutant. Le garçon de cour est « l'employé qui exécute les travaux courant de l'écurie tels l'entretien et le nettoyage. » Il peut être amené à promener les chevaux en main mais ne les soigne pas. Ce sont les cavaliers d'entraînement débutant (1er et 2ème échelon) qui soignent les chevaux.

La convention collective sur le personnel des centres équestres du 11 juillet 1975 classe le palefrenier-soigneur dans la catégorie 1 des emplois de maintenance et de soins. Quatre fonctions de bases sont évoquées, que le palefrenier exerce sous les ordres de son employeur :

- entretien des écuries,
- accueil du public,
- animation,
- gestion des stocks.

Les fonctions d'entretien recouvrent : maintenance, soins et valorisation des équidés. La fonction de gestion vient en complément puisqu'il s'agit d'assurer les soins courants des équidés et d'informer le responsable sur les stocks d'alimentation et de fourrage. Les deux autres fonctions sont moins essentielles (participer à l'accueil du public, s'intégrer éventuellement dans une équipe d'animation).

A ces fonctions de base viennent s'ajouter celles déterminées par le secteur d'activité du palefrenier.

2.2 - Des métiers divers : l'impact du secteur d'activité

Trois filières distinctes structurent le secteur du cheval : les courses, le sport-loisirs et la viande. Secteur transversal aux trois précédents, l'élevage constitue également un univers spécifique, avec son économie, ses contraintes et ses caractéristiques.

Si les palefreniers ne sont pas concernés par le secteur « viande chevaline » (sauf dans sa dimension élevage), en revanche, ils sont fortement touchés par les singularités socio-économiques et techniques des deux autres secteurs. Pour mieux cerner les caractéristiques d'exercice d'un métier diversifié, il nous a semblé nécessaire d'opérer une segmentation plus fine de l'univers équin. Ainsi, nous distinguons : l'élevage, les courses, le sport et les centres équestres (loisirs). Les objectifs de production propres à chacun de ces secteurs et leur modèle économique influent sur les conditions d'exercice du métier, comme sur les compétences et qualités recherchées chez les palefreniers.

[5] Convention collective nationale concernant les établissements d'entraînement de chevaux de galop du 20 décembre 1990.

2.3 - La filière « courses »

Cette filière est caractérisée par plusieurs types de structures :

- entreprises d'élevage (cf. ci-après),
- centre de débourrage et pré-entrainement,
- centre d'entraînement,
- écurie de course.

Certaines entreprises réunissent deux ou plusieurs de ces spécialités. Ce sont souvent des entreprises de taille moyenne ou grande (surtout dans le galop), dont l'organisation interne est hiérarchiquement structurée et professionnelle.

Par ailleurs, les chevaux manipulés dans ce secteur ont globalement davantage de valeur que ceux du secteur sport-loisir (sauf exception) ou viande.

Enfin, la filière course, notamment par le PMU, génère l'essentiel du chiffre d'affaires de la filière cheval dans son ensemble (10 sur 12 milliards), d'où des entreprises susceptibles de proposer à leurs employés des conditions de travail souvent moins précaires que dans les autres secteurs.

Le palefrenier exerçant dans ce secteur pourra évoluer vers un poste de chef d'équipe (premier garçon) ou de responsable d'écurie.

2.4 - Le secteur des centres équestres

La Fédération française d'équitation recensait, en 2010-2011, 8200 établissements équestres affiliés, pour plus de 700 000 licenciés. Ces structures se caractérisent par :

- des missions d'enseignement et d'animation,
- des statuts privés (7 établissements sur 10),
- des activités consommatrices de main d'œuvre (en moyenne 3 personnes par établissement).

Beaucoup d'établissements équestres sont de très petite taille. Leur viabilité économique est fragile et l'embauche régulière d'un salarié, difficile. Dans ce secteur, l'emploi est souvent précaire et peu rémunéré. Les fonctions du palefrenier sont centrées sur l'entretien des chevaux en boxes (majoritairement) et les contacts avec la clientèle.

2.5 - La filière « sport et compétition »

Ce secteur se distingue de celui des centres équestres par la catégorie des chevaux accueillis, ainsi que par la clientèle constituée de propriétaires d'équidés. Dans ce type de structure, le palefrenier peut être amené à manipuler des chevaux de valeur et à se déplacer davantage, en fonction des compétitions.

Si les compétences de base du palefrenier-soigneur sont toujours recherchées, peuvent s'y ajouter des compétences de « groom », qu'un palefrenier classique ne maîtrisera pas obligatoirement.

2.6 - Le secteur de l'élevage

Secteur tranversal, l'élevage est segmenté en fonction de la destination de sa production : courses, loisirs et sport, viande (chevaux de trait). Toutefois, il existe des caractéristiques déterminantes pour le palefrenier-soigneur, propre à l'ensemble du secteur élevage. L'activité de reproduction est le cœur de fonction d'un élevage. Elle exige une main d'œuvre et des compétences en matière de maniement des étalons, de gestion des juments, de poulinage et de soins aux jeunes chevaux.

Par ailleurs, l'élevage est un secteur plus spécifiquement agricole que les autres. Travailler en élevage nécessite donc, très souvent, un savoir faire dans l'entretien des prairies et la production de fourrages ou de céréales.

Avec environ 42 000 éleveurs en 2010 ce secteur est, de loin, le premier employeur de palefreniers. Toutefois, la très grande majorité de ces éleveurs possède des exploitations de très petite taille et beaucoup n'emploient aucune main d'œuvre.

Secteur des courses : caractéristiques de l'élevage ayant une influence sur le métier de palefrenier :

- 1 élevage sur 10 à plus de 5 juments (taille des élevages plutôt plus importante que dans les autres secteurs)
- obligation de recourir à la monte naturelle pour le galop
- chiffre d'affaires moyen deux fois plus élevé que dans les élevages des autres secteurs (entre 30 000 et 40 000 euros sans compter les primes à l'éleveur),
- une main d'œuvre très masculine (70% des employés sont des hommes dans le galop, 80% dans le trot).

Secteurs des sports et loisirs : caractéristiques de l'élevage ayant une influence sur le métier de palefrenier :

- exploitations de petite dimension (2,2 juments saillies en moyenne)
- 1 exploitation sur 10 seulement concernée par de la main d'œuvre (0,1 salarié en moyenne)
- un chiffre d'affaires moyen modeste (environ 10 000 euros)

Secteur viande : caractéristiques de l'élevage ayant une incidence sur le métier de palefrenier :

- exploitations de petite dimension (2,3 juments en moyenne par élevage)
- très rarement employeur de main d'œuvre, y compris dans les grandes structures
- chiffre d'affaires très faible (3 000 euros en moyenne)

Source : Panorama économique de la filière équine, éditions Haras nationaux, 2011

En fonction du secteur considéré, le métier de palefrenier sera donc marqué par une ou plusieurs « spécialités » répondant à des besoins spécifiques.

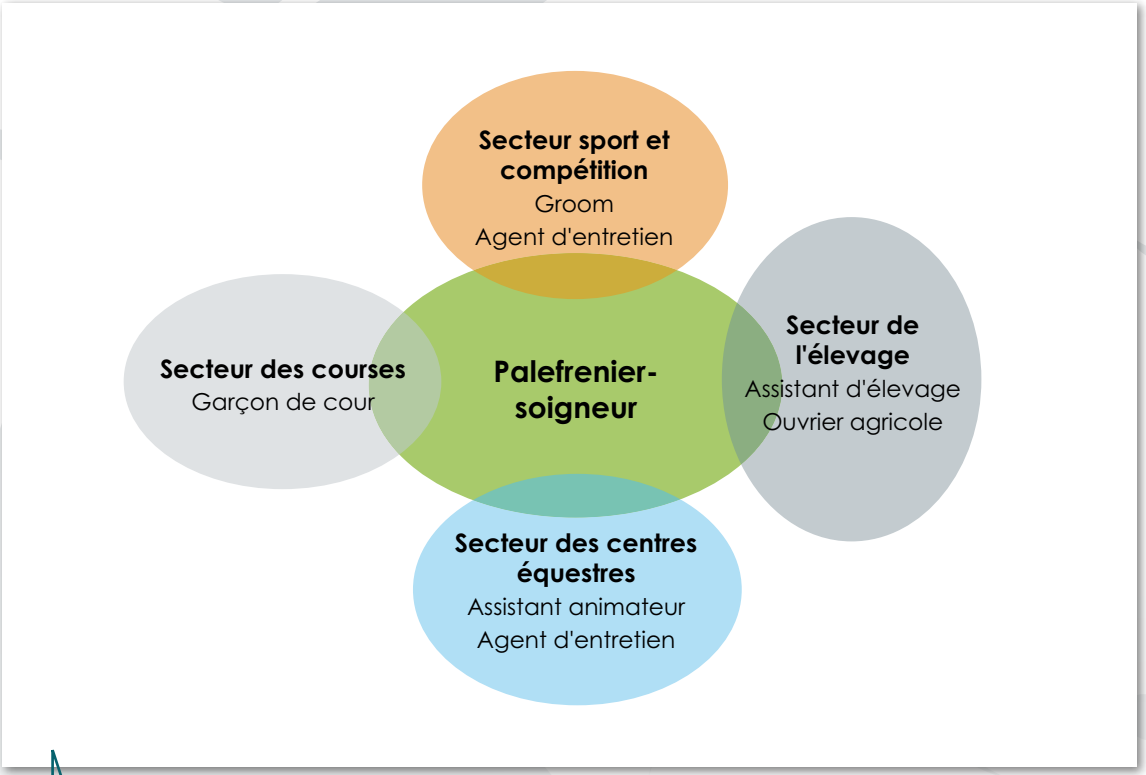


Figure 2 : Un palefrenier, des palefreniers

16 % des enquêtés se disent **assistants d'élevage**. Ils sont présents en élevages sport, galop, et trot, en écuries de sport et de galop et, de façon minime, dans les centres équestres.

Les palefreniers qui se disent **grooms** (2%) sont présents dans les écuries de sport exclusivement.

Les **garçons de cour**, 3 % des répondants, sont présents dans le secteur course de trot.

Les 79% des répondants restant se disent palefrenier-soigneur et sont présents dans tous les secteurs.

Il va de soi que certaines compétences liées à ces « spécialités » peuvent également être nécessaires dans d'autres secteurs que celui évoqué. Par exemple, un centre équestre ayant également quelques hectares de terrain agricole ainsi qu'une ou deux poulinières, exigera de son palefrenier certaines compétences d'ouvrier.

Par ailleurs, les modèles économiques propres à chaque secteur influencent les contrats de travail (nature et durée), la rémunération, les perspectives d'évolution et les conditions de travail dans leur ensemble.

Enfin, la taille de la structure joue également un rôle dans l'exercice d'une fonction qui, située à la base de la hiérarchie professionnelle, s'exercera, ou non, dans le cadre d'une équipe et avec des degrés variables d'autonomie.

Plus la taille de la structure est importante, moins les exigences de polyvalence, le degré d'autonomie et de responsabilité du palefrenier sont grands. Néanmoins, un palefrenier-soigneur travaillant dans une structure fortement hiérarchisée pourra espérer évoluer vers un poste à responsabilité. Dans une petite structure où il est l'homme de terrain clé, et où son seul co-équipier est le dirigeant, il ne pourra guère espérer d'évolution de carrière ou de transformation de ses missions.

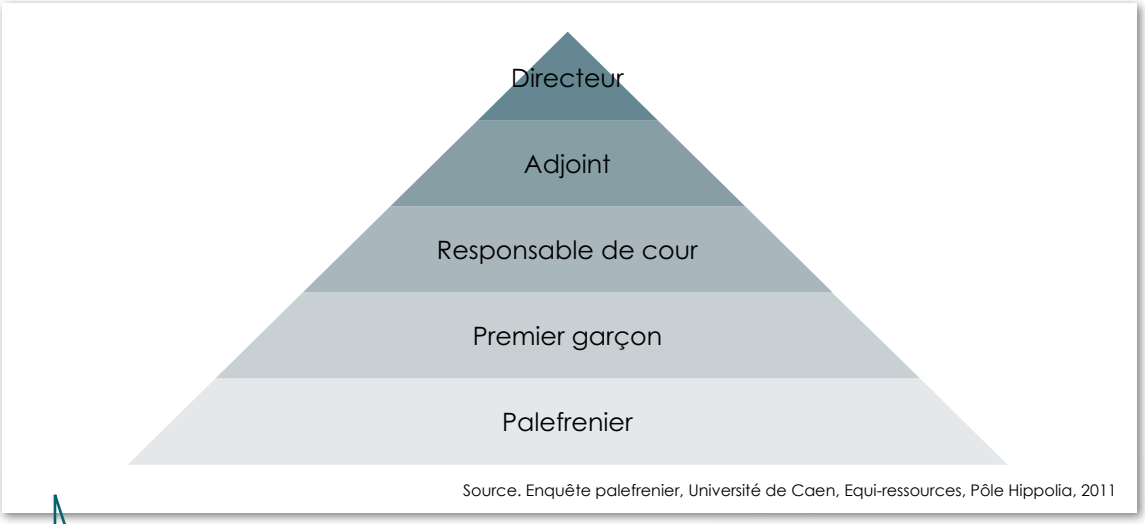


Figure 3 : L'organisation hiérarchique dans une grande entreprise des courses

Le nombre moyen de chevaux par palefrenier est également un élément d'information important sur les conditions de travail de l'employé en question.

Figure 4 : Palefreniers par structures et chevaux par palefrenier

Type de structure	Nombre moyen de palefreniers	Nombre moyen de chevaux par palefrenier
Elevage « galop »	3,9	21
Elevage « trot »	2,5	25
Ecurie de courses galop	2,1	17
Ecurie de courses trot	1,3	20
Elevage sport	2,4	33
Ecurie sport	2,2	22
Ecurie de propriétaire	1,2	16
Centre équestre	1	53

Source : Observatoire d'Equi-ressources, 2011.

La répartition du nombre de palefreniers par catégorie de structure ainsi que le nombre moyen de chevaux par palefrenier, tel qu'il ressort de l'enquête de terrain, illustre assez bien les capacités de chaque secteur à employer de la main d'œuvre. Dans les centres équestres, le palefrenier aura en moyenne une cinquantaine de chevaux en charge alors qu'en écurie de propriétaire il en aura 16 et dans les courses de trop ou de galop, autour d'une vingtaine.

III LE PROFIL TYPE DU PALEFRENIER-SOIGNEUR

Selon les résultats de l'enquête, le palefrenier type en France aujourd'hui est une femme, âgée de 19 à 28 ans, en contrat précaire, rémunérée au SMIC et plutôt sédentaire.

3.1 - Une femme de moins de trente ans

Les femmes représentent 53% de l'échantillon enquêté (73% des répondants). Cette proportion est légèrement supérieure à celle observée pour l'ensemble de la population salariée filière équine dans les données de la Mutualité sociale agricole (51,8%)[6]. A titre de comparaison, les femmes représentent 47%[7] de la population active française totale.
Au vue de la pyramide des âges de l'échantillon, la féminisation des palefreniers-soigneurs devrait s'accentuer dans les années à venir.

En effet, la tranche d'âge des 19-28 ans représente 58 % de l'échantillon. Or, 88 % de cette tranche d'âge est composée de femmes. En revanche, les effectifs féminins diminuent au-delà de 44 ans. La profession est donc bien en voie de féminisation massive et rapide.

Par ailleurs, les réponses apportées par ces femmes à la question concernant leur avenir, montrent qu'elles souhaitent majoritairement (70%) continuer d'exercer le même métier. Elles ne souhaitent pas quitter la filière équine et espèrent évoluer dans leur poste (salaire, conditions de travail, responsabilités). Ceci confirme l'hypothèse d'une profession fortement féminisée à l'avenir.

Près de 60% des palefreniers enquêtés ont entre 19 et 28 ans. 20% d'entre eux ont entre 19 et 22 ans ce qui confirme bien la jeunesse particulière du segment de l'emploi équin (9 ans de moins, en moyenne que la population active nationale).

La moyenne d'âge des femmes est de 25 ans contre 36 ans pour les hommes. La population masculine des palefreniers est vieillissante comparée à la population féminine qui constitue les cohortes de futurs palefreniers. Cette perspective d'évolution démographique n'est pas sans incidence sur le métier. De plus en plus souvent, les femmes vont devoir réaliser des tâches qui jusqu'alors étaient plutôt masculines : travaux agricoles, travaux de bricolage et d'entretien des bâtiments.

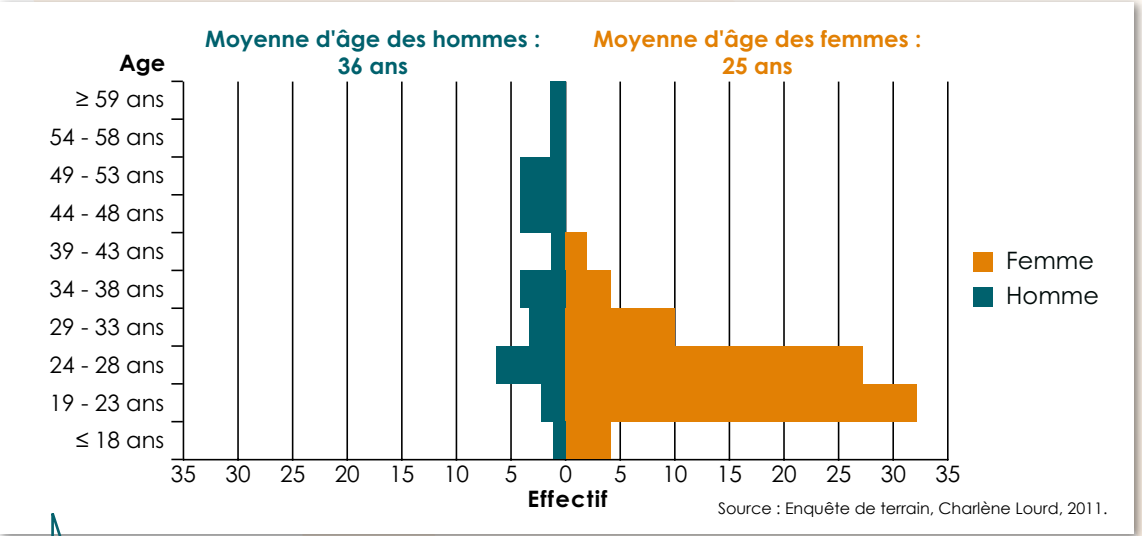


Figure 5 : Pyramide des âges des palefreniers-soigneurs ayant répondu à l'enquête

[6] Données MSA 2009.
[7] INSEE, *L'emploi, nouveaux enjeux, 2008.*

3.2 - Un salarié en CDD rémunéré au SMIC

En 2009, 44% des salariés de la filière cheval affiliés à la Mutualité sociale agricole étaient en contrat à durée indéterminée (CDI), 32% en CDD, 13% en apprentissage et 11% en contrats saisonniers. **La part totale des contrats précaires s'élèvait à 56%.**

L'analyse des offres gérées en 2010 par Equi-ressources fait apparaître des pourcentages proches. 53% des offres sont des CDD, 37% des CDI et 10% des offres d'apprentissage. Les palefreniers arrivent en tête des employés sous contrats précaires avec **61% de CDD**, 10% d'apprentis et 10% d'autres contrats précaires.

Figure 6 : Part des types de contrats selon les métiers dans les offres d'Equi-ressources en 2010

Métier	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats précaires
Palefrenier soigneur	**19%**	**61%**	**10%**	**10%**
Moniteur	27%	72%		1%
Agent d'entretien	33%	66%		1%
Cavalier soigneur	34%	50%	8%	8%
Lad-driver	37%	50%	12%	1%
Cavalier d'entrainement	57%	40%		3%

Source : Enquête palefrenier 2011, Université de Caen, Equi-ressources, Pôle Hippolia

Les résultats de l'enquête confirment, pour les palefreniers, les pourcentages avancés plus haut. **59,3%** des répondants indiquent qu'ils sont embauchés en CDD, 37,5% en CDI et 3% en apprentissage.

Les hommes et les femmes palefreniers-soigneurs ne sont pas touchés de la même façon par la précarité des contrats. Si 55% des femmes ayant répondu à l'enquête sont en contrat précaire dans le secteur « loisirs et sport » contre 45% des hommes, elles sont en revanche 83% à bénéficier d'un CDI dans le secteur des courses contre 50% pour les hommes.

Leurs horaires sont majoritairement discontinus, avec souvent, une pause importante au milieu de la journée et des contraintes le week-end.

En matière de rémunération, **53% des palefreniers-soigneurs ayant répondu à l'enquête perçoivent le SMIC** et 47% un salaire supérieur au SMIC. Deux secteurs se distinguent franchement de cette moyenne. Dans les centres équestres 80% des répondants perçoivent le SMIC et dans le secteur de l'élevage « galop », 54% des répondants perçoivent plus du SMIC.

En matière de salaire, la situation des femmes palefrenières ayant répondu à l'enquête est plutôt meilleure que celle des hommes. Dans le secteur des courses et de l'élevage, elles sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à percevoir un salaire supérieur au SMIC.

3.3 - Un employé mobile, sauf s'il est issu de Basse-Normandie

Selon les résultats de l'enquête, 57% des palefreniers originaires de Basse-Normandie travaillent également dans cette région. Sur les 43% restant, la région parisienne vient en tête des destinations d'emploi : 55% des jeunes palefreniers originaires de Basse-Normandie s'y sont installés.

Les palefreniers originaires d'autres régions que la Basse-Normandie sont plus mobiles que ceux issus de Basse-Normandie. Près de 60% des enquêtés ont quitté leur région d'origine pour travailler. 20% d'entre eux se sont installés en Basse-Normandie et 10% en région parisienne.

Qu'il s'agisse de retenir ses propres natifs ou d'attirer des jeunes voulant intégrer la filière cheval, l'attractivité de la Basse-Normandie est réelle dans le secteur du cheval.

IV PARCOURS DE FORMATION ET PARCOURS DANS L'EMPLOI

Au terme de l'enquête, il apparaît que les palefreniers-soigneurs privilégient deux logiques de carrière. Dans la première, l'exercice du métier de palefrenier est un objectif en soi et répond à certaines attentes des candidats (proximité avec le cheval, métier pratique, d'extérieur). Les palefreniers, dans leur grande majorité, souhaitent poursuivre dans cette voie.
La seconde logique de carrière permet à des individus souvent plus diplômés, d'entrer dans la filière cheval par le métier de palefrenier pour, ensuite, évoluer vers d'autres postes.
A ces deux logiques correspondent des parcours de formation spécifiques.

4.1 - La passion du cheval à l'origine du choix du métier

La passion du cheval marque l'ensemble des professions de la filière et constitue une des principales singularités de ce secteur. Elle explique pour partie un bénévolat important, ainsi que l'existence de secteurs difficilement viables (une partie des centres équestres et de l'élevage de chevaux de sport, par exemple), qui subsistent avec de grandes difficultés à rémunérer le travail. A titre d'exemple, un éleveur de chevaux de sport amortira, avec la vente d'un de ses animaux, le coût de revient du cheval en matière de nourriture et d'entretien, mais pas celui de la formation de l'animal (débourrage et entraînement).

Les palefreniers soigneurs n'échappent pas à « l'argument passion » dans le choix de leur profession. 95% des répondants citent la passion du cheval comme élément déterminant de leur choix de carrière.

Figure 7 : Le choix du métier de palefrenier
(plusieurs réponses possibles pour un même candidat).

Raisons	Nombre de palefreniers	Pourcentage
Passion du cheval	104	95%
Activité manuelle en extérieur	62	56%
Projet professionnel	48	44%
Échec et rupture scolaire	4	4%
Volonté des parents	0	0%

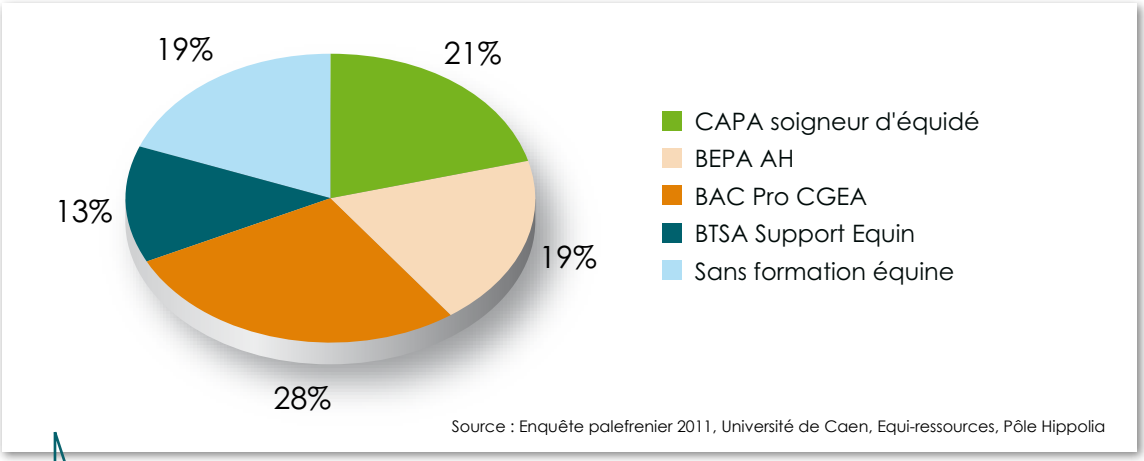
Source : Enquête palefrenier, Université de Caen, Equi-ressources, Pôle Hippolia, 2011

4.2 - Des niveaux de formation plutôt élevés

Aucun diplôme n'est obligatoire (bien qu'il puisse être nécessaire) pour occuper un poste de palefrenier. Toutefois, les candidats sans diplômes sont de plus en plus rares et se trouvent plutôt dans les tranches d'âge élevées.

Les palefreniers diplômés possèdent l'un des diplômes suivants : CAPA soigneur d'équidés (niveau V, accessible après la troisième), Bac pro « cheval », orientation élevage ou équitation (l'orientation élevage sera privilégiée), de niveau IV et enfin, le BTSA support équin (niveau III).

Nombreux sont les palefreniers titulaires de plus d'un diplôme. L'échantillon des palefreniers bas-normands ayant répondu à l'enquête montre que 26% sont titulaires du seul CAPA, 29% du CAPA + Bac pro et 26% du BTSA, en plus des diplômes précédents.



Source : Enquête palefrenier 2011, Université de Caen, Equi-ressources, Pôle Hippolia

Figure 8 : Diplômes détenus par les palefreniers de l'échantillon

En résumé, les deux tiers des palefreniers bas-normands sont plutôt sur-diplômés par rapport aux postes qu'ils occupent. Toutefois, cette remarque doit être resituée dans le contexte d'une double logique de carrière. En effet, 100% des titulaires du BTSA disent vouloir évoluer rapidement vers un poste de responsable d'écurie (élevage) ou de premier garçon (courses). Ils ont fait le choix d'entrer dans la filière cheval par le métier de base et considèrent qu'une expérience de ce type est indispensable pour exercer des responsabilités par la suite. Il ne s'agit donc pas d'un choix par défaut.

4.3 - Profil des apprenants

Selon les responsables de formations, les jeunes entrant en CAPA peuvent être répartis en trois groupes.

- Le premier groupe est originaire du milieu du cheval. Les enfants suivent les traces des parents (40% des élèves en moyenne).
- Le second groupe vient au CAPA soigneur par passion pour le cheval (environ 30%). Le centre équestre a été le lieu de leur premier contact avec l'animal.
- Le dernier groupe entre en CAPA pour un mélange de raisons diverses : difficultés scolaires en filière générale, attrait pour l'animal, indifférence ou absence d'intérêt pour un domaine en particulier, hasard, etc. Ces élèves (environ 30% d'une classe d'âge) se réorienteront pendant la formation ou peu de temps après avoir intégré le marché du travail[8].

Par défaut d'informations sur la réalité du monde du cheval, entre 15 et 20% des élèves abandonnent en cours de formation CAPA. Sur les élèves restant, entre 90 et 100% valident leur diplôme et 46% poursuivent des études dans la filière cheval (bac pro).

Pour les responsables de formation, la féminisation est l'évolution la plus marquante de ces dernières années. Dans les écoles bas-normandes, les effectifs de filles en CAPA soigneur auraient augmenté de 21% entre 2000 et 2011[8]. En CAPA soigneur, les filles représentent aujourd'hui près de 70% des effectifs.

Lorsque les titulaires de CAPA poursuivent leurs études en Bac pro puis, éventuellement en BTSA, les abandons se raréfient. Le projet professionnel des jeunes en Bac pro ou BTSA est plus assuré, les hésitations et les choix de hasard moins importants. En venant d'une formation CAPA, ces élèves ont été confrontés à la réalité du milieu professionnel qu'ils s'apprêtent à rejoindre. Ces élèves témoignent le plus souvent d'une réelle volonté de percer dans la filière équine.

[8] Enquête de terrain Charlène Lourd, sondage auprès des établissements bas-normands dispensant des formations filière équine.

4.4 - Evolution et réforme du CAPA

Le premier CAPA destiné à la formation des palefreniers date de 1973 (CAPA Palefrenier-soigneur). Les années 70-80 correspondent au développement de l'équitation civile, à la naissance des centres équestres et poneys clubs, aux réflexions qui vont mener à l'élaboration de la convention collective des centres équestres (1975). L'équitation et le maniement du cheval, principalement militaire jusqu'à la seconde guerre mondiale devient, à partir des années 60 et 70 surtout, un sport et une préoccupation du monde civil.

Le premier CAPA Palefrenier-soigneur sera transformé en CAPA soigneur d'équidés en 2001. Les contenus de formation subissent très peu de modifications. Toutefois, les soins aux chevaux prennent une place plus importante. Cette place reste néanmoins insuffisante selon de nombreux professionnels qui souhaiteraient que les soigneurs sortant de formation soit en mesure d'occuper pleinement un emploi de groom.

Les réflexions en cours sur une rénovation des CAPA (mise en œuvre septembre 2013) vont dans le sens d'un tronc commun de connaissances sur le cheval, avec, ensuite, une orientation des jeunes vers des spécialités : soigneur, lad-driver, grooms éventuellement.

4.5 - De la formation à l'emploi : l'insertion des diplômés

Il n'existe malheureusement pas d'enquêtes récentes sur l'insertion des diplômés CAPA soigneur. Les résultats qui suivent sont fondés d'une part sur des enquêtes du ministère chargé de l'Agriculture réalisées entre 1991 et 2003, d'autre part sur les résultats de la présente enquête qui ne s'appuie pas sur un suivi de cohorte mais interroge un échantillon de palefreniers en activité.

Selon les résultats de la présente enquête, plus de la moitié des candidats (tous diplômes confondus) trouve son premier poste de palefrenier en moins de 6 mois. Dans certains secteurs, la demande est particulièrement forte, puisque dans l'élevage trot et les courses galop, plus de 60% des candidats recrutés ont accédé à leur premier poste en moins de six mois.

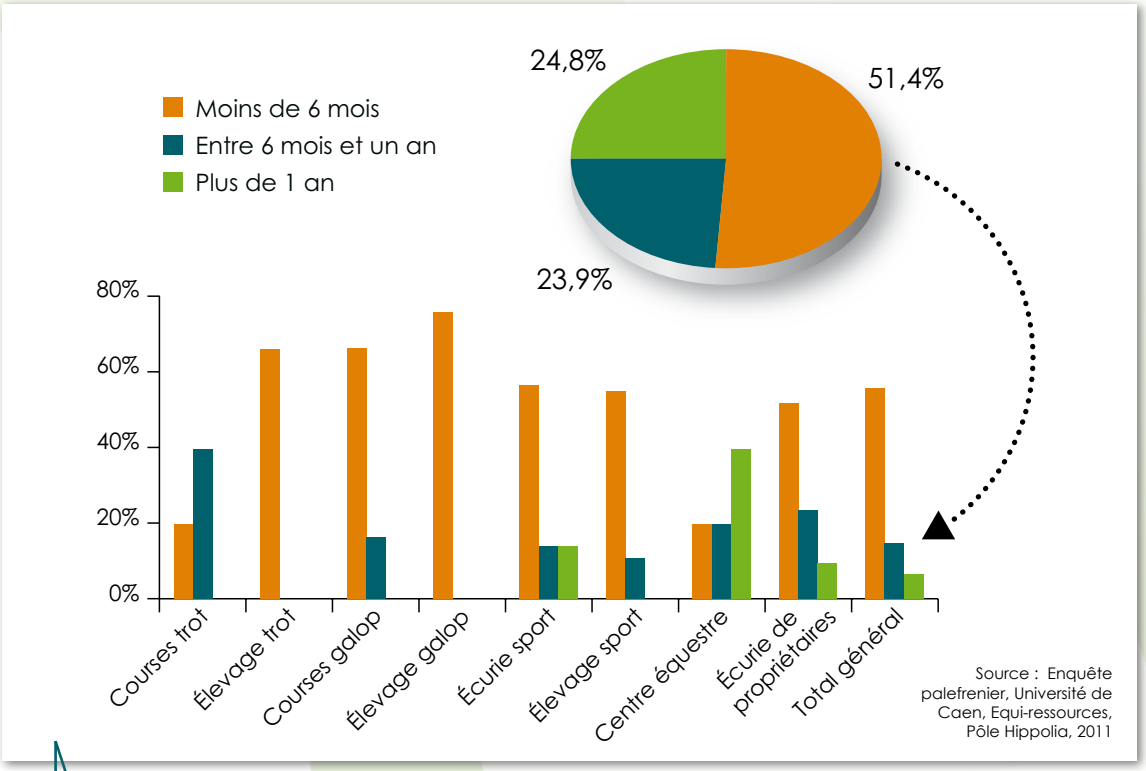


Figure 9. Période de chômage avant un premier poste de palefrenier-soigneur

Selon le diplôme détenu, l'insertion professionnelle est plus ou moins rapide. Les enquêtes du ministère chargé de l'Agriculture montrent que l'insertion professionnelle avec le seul CAPA est moins bonne qu'avec une double qualification. Par ailleurs, la rapidité de cette insertion diminue au fil des années entre 1991 et 2003. Le taux d'insertion passe de 89% à 70%. L'analyse d'un échantillon de candidats retenus gérés par Equi-ressources confirme cette plus difficile insertion des titulaires de CAPA seul. En 2010, 41% des candidats retenus sur une offre de palefrenier ont une double certification (de niveau IV ou III).

Selon les résultats de la présente enquête, seuls 19% des répondants sont titulaires du seul CAPA. Ces titulaires sont aussi ceux qui mettent le plus de temps à trouver un premier emploi. Seuls 42% trouvent leur premier emploi en moins de six mois.

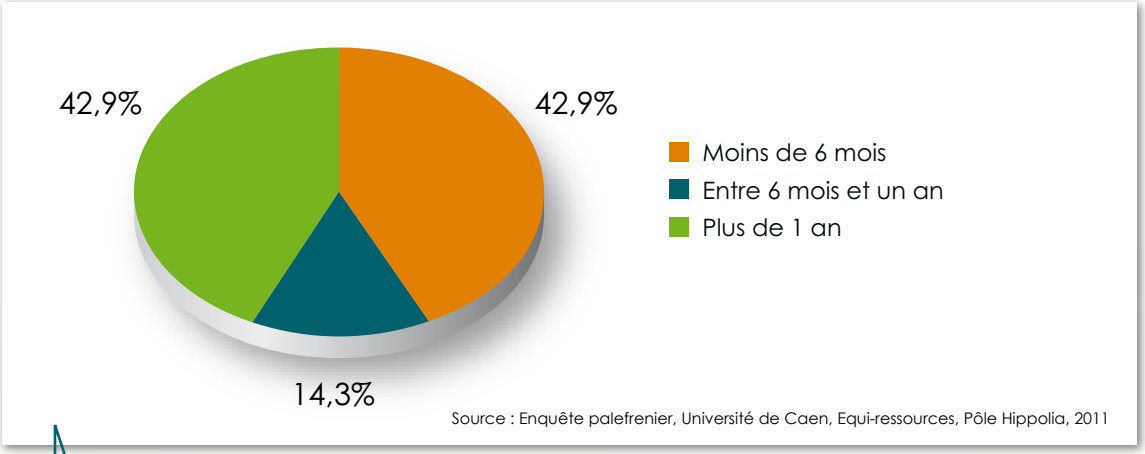


Figure 10 : Période de chômage des diplômés CAPA soigneur avant un premier emploi

4.6 - Le premier emploi : hors ou dans la filière équine ?

Les enquêtes réalisées entre 1991 et 2003[9] montrent que 41% des titulaires de CAPA soigneur intègrent la filière cheval.

En 2011, la présente enquête montre qu'un peu plus du tiers (34%) des enquêtés ont eu un premier poste hors de la filière cheval, 21% dans la filière agricole (une filière connexe au cheval) et 21% également hors filière agricole (restauration hôtellerie pour 17%). Ce passage par un emploi hors filière cheval ne signifie pas pour autant que le candidat soit perdu pour la filière puisque, au moment de l'enquête, il est à nouveau sur un poste de palefrenier-soigneur. Toutefois, cette réalité traduit vraisemblablement soit une hésitation du candidat, soit une difficulté momentanée à trouver un poste dans la filière.

[9] Agrosup Eduter, op. cité.

Figures 11 et 12 : Emplois des CAPA à partir des enquêtes 1991-2003 et emplois précédents des palefreniers de l'échantillon 2011.

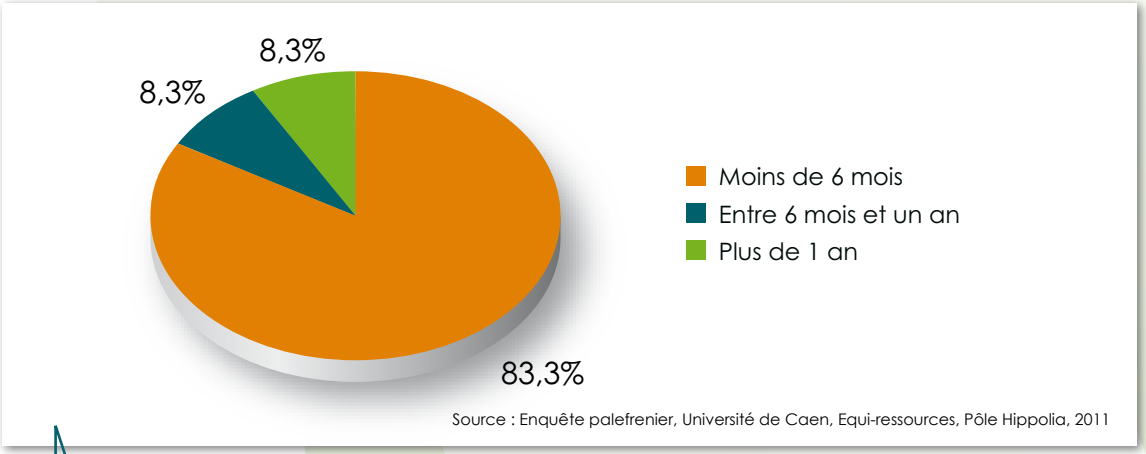
Métiers	Part des dipômés CAPA soigneur en %
Soigneur/Lad	34,5
Entraîneur chevaux de compétition/jockey	6,9
Maréchal ferrant	0,9
Ouvrier	19,1
Conducteur d'engin, routier	4,1
Employé de l'hôtellerie/restauration	4,1
Agent de service	3,8
Policier, gendarme	3,4
Vendeur	3,1
Autres métiers avec moins de 10 candidats par métier	20,1
TOTAL	**100**

Source : Agrosup Eduter

Métiers	Part des employés de notre échantillon (tous diplôme confondus) **en %**
Soigneur/Animateur/Lad	24
Jockey/Cocher/Auxiliaire de monte	10
Ouvrier/Ouvrier agricole	21
Employé de l'hôtellerie et restauration	17
Agent de service	7
Vendeur	21
TOTAL	**100**

Source : Enquête palefrenier, Université de Caen, Equi-ressources, Pôle Hippolia, 2011

Toujours selon les résultats de la présente enquête, plus de 83% des titulaires de Bac pro intègrent le marché du travail en moins de six mois. Ce taux est supérieur au taux moyen d'entrée sur le marché du travail pour l'ensemble des baccalauréats professionnels agricoles (72.6%)[10].



Source : Enquête palefrenier, Université de Caen, Equi-ressources, Pôle Hippolia, 2011

Figure 13 : Période de chômage des diplômés Bac pro avant un premier emploi

[10] Ministère de l'Agriculture, StatEA, avril 2008.

4.7 - Evolutions de carrière

Les palefreniers débutent très tôt leur carrière. Près de 94% des palefreniers enquêtés débutent avant 25 ans (41% entre 16 et 18 ans). Seuls 6,5% des nouveaux entrants sont âgés de plus de 24 ans. Le pourcentage de reconversions vers la filière cheval, pour ce métier, est donc très faible.

Sur l'ensemble des enquêtés, seuls 17% n'ont jamais connu de période de chômage pendant leur carrière. Toutefois, les périodes de chômage sont, dans l'ensemble, brèves et n'excèdent pas 6 mois. Seuls 7% des enquêtés connaissent des périodes de chômage de plus d'un an.

En revanche, les changements d'employeurs sont très fréquents. Ils témoignent d'une certaine instabilité, imputable probablement à la jeunesse des employés. Par ailleurs, les interviews portant sur les causes de ruptures d'étude ou de carrière, montrent que la difficulté des conditions de travail (horaires extensibles, week-ends travaillés) ainsi que les accidents (25% des interviewés ont été accidentés au moins une fois), jouent également un rôle important dans ce turn-over interne à la filière.

Parmi les palefreniers enquêtés en activité et âgés de 16 à 24 ans, 46% vivaient une première expérience professionnelle, 19% une seconde, 21% une troisième et 8% avaient déjà connu de 4 à 5 employeurs différents. Chez les 16-18 ans, 5% avaient connu 6 employeurs différents. 40% des moins de 24 ans ont connu au moins 3 expériences professionnelles. La durée moyenne dans un poste pour un palefrenier de moins de 24 ans s'élève à 1 an et 3 mois.

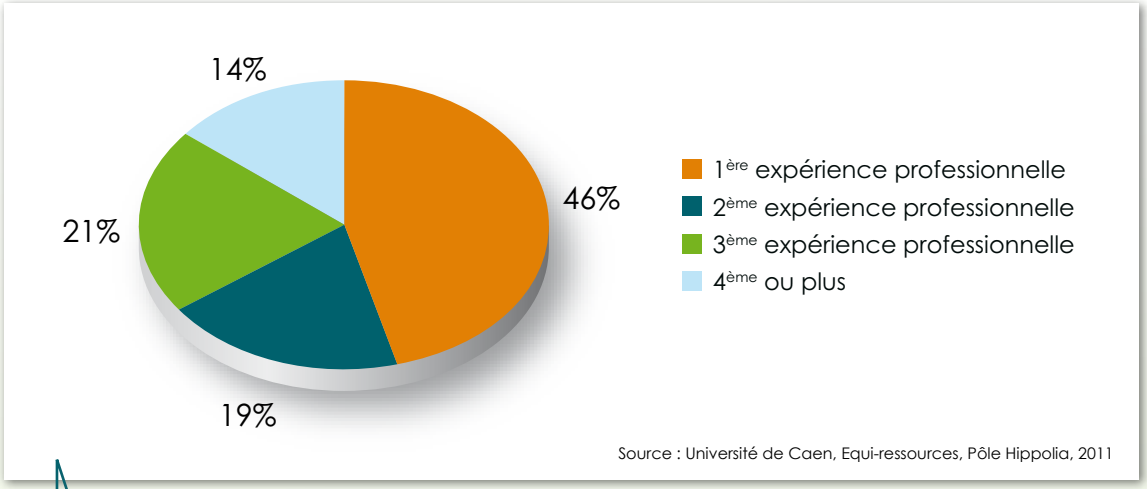


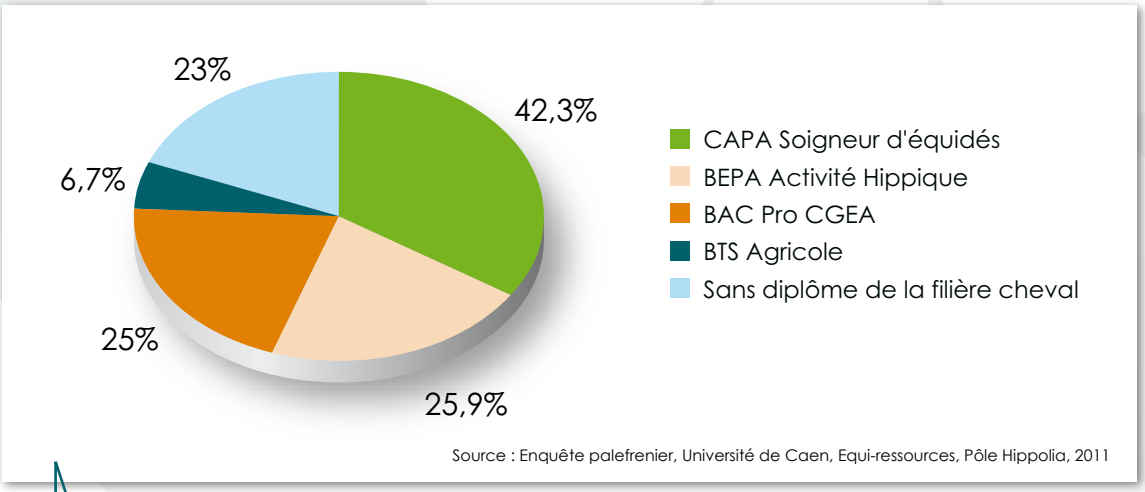
Figure 14 : Nombre d'expériences par palefrenier au jour de l'enquête

V LES BESOINS DES EMPLOYEURS, L'OFFRE DES CANDIDATS

5.1 - Demande et offre en matière de formation

Un quart (26%) des employeurs enquêtés n'a pas répondu à la question du diplôme détenu par leurs employés. Ceci traduit soit de l'indifférence vis-à-vis de la formation, soit un sentiment d'évidence : le futur employé est formé, par définition.
23% des employeurs enquêtés ont pris la peine de préciser qu'ils n'accordaient aucune importance à la formation de leur palefrenier.
Au total, près de la moitié (49%) des employeurs enquêtés serait indifférente au diplôme ou niveau d'étude de leurs palefrenier-soigneurs (pour l'une ou l'autre raison évoquée).

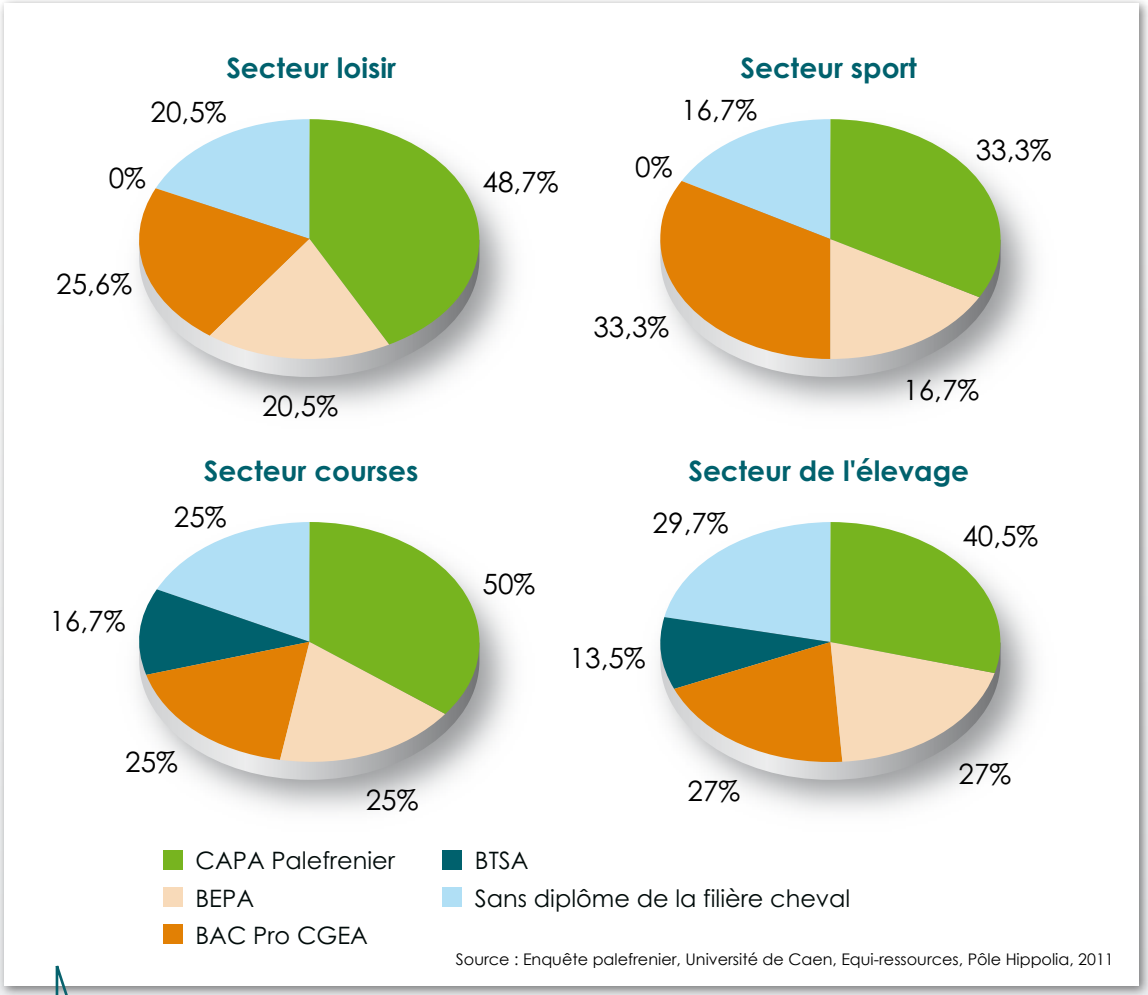
Pour l'autre moitié des employeurs enquêtés (ceux qui se sont prononcés sur le diplôme souhaité), le CAPA soigneur arrive en tête. Ce diplôme est souhaité par 43% des répondants. Viennent ensuite, à part égale, le Bac pro CGEA (25% des répondants) et le BEPA activité hippique (25.9% des répondants). Enfin, près de 7% des employeurs souhaitent que leur salarié soit titulaire d'un BTS Agricole. La demande de titulaires du Bac ou du BTS témoigne vraisemblablement de l'existence de postes apparentés à des postes de palefreniers mais requérant des responsabilités sans doute plus proches de celles d'un assistant ou responsable d'élevage.



Source : Enquête palefrenier, Université de Caen, Equi-ressources, Pôle Hippolia, 2011

Figure 15 : Diplôme souhaité par les employeurs

L'enquête fait également ressortir une différence en fonction des secteurs d'activité.
Dans le secteur du sport et du loisir, la demande d'employés de niveau BTS est nulle. En revanche, cette demande se concentre dans les secteurs de l'élevage et des courses, où l'existence de structures plus grandes, plus hiérarchisées, entraîne sans doute un besoin en cadres intermédiaires.
Il est intéressant de constater que dans ces deux secteurs, la demande en personnel non qualifié et en personnel très qualifié (pour les postes concernés) est particulièrement importante. Ces entreprises ont autant besoin de main d'œuvre de base que d'employés capables de gérer une petite équipe ainsi qu'un cheptel de chevaux et des stocks plus importants que dans le sport et loisir.



Source : Enquête palefrenier, Université de Caen, Equi-ressources, Pôle Hippolia, 2011

Figure 16 : Diplôme souhaité par les employeurs en fonction du secteur d'activité

Du côté des candidats, 20% d'entre eux ne possèdent aucun diplôme équin. 15% sont sans diplôme aucun. Ce pourcentage, en cohérence avec la demande des employeurs pour des non-qualifiés, autorise ces candidats à se présenter sur le marché du travail sans diplôme.

Il est intéressant de noter que 35% des candidats enquêtés ne possèdent pas de diplôme en rapport avec la profession. Ces jeunes s'orientent vers la filière cheval soit par goût, soit par opportunité au moment de leur recherche d'emploi. La filière serait donc en mesure, pour le métier de palefrenier, d'absorber davantage de personnel puisque, par ailleurs, l'insertion des diplômés « cheval » est plutôt bonne.

Seuls 21% des candidats enquêtés sont titulaires du CAPA, soit un pourcentage inférieur de moitié à la demande des employeurs. Une des explications à ce décalage pourrait être la volonté des centres de formation d'amener leurs candidats vers le baccalauréat, alors que ce niveau de diplôme n'est pas obligatoirement souhaité par les employeurs.

28% des candidats détiennent un niveau bac, soit un taux légèrement supérieur à la demande exprimée par les employeurs. Toutefois, on constate aussi que l'insertion des titulaires du Bac pro est meilleure que celle des titulaires de CAPA. Les employeurs expriment donc, sur le papier, une demande qui ne reflète pas tout à fait leurs pratiques.

13% des candidats détiennent un niveau BTS A, soit, pour les secteurs de l'élevage et des courses, un taux correspondant à la demande exprimée des employeurs.

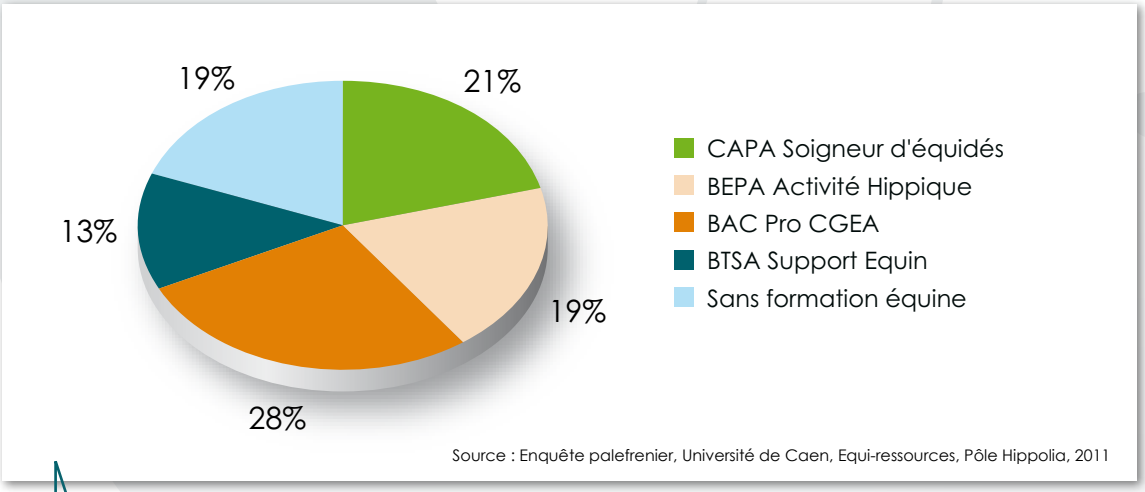


Figure 17 : Diplômes détenus par les employés

5.2 - L'expérience : une attente forte des employeurs

86% des employeurs ayant répondu à l'enquête se sont prononcés sur leurs attentes en matière d'expérience. Ils n'ont été que 74% à le faire s'agissant des diplômes.

L'expérience de terrain apparaît comme un élément important du profil recherché par les employeurs. Ceci n'empêche pas que 57% des employeurs, par la force des choses, acceptent d'embaucher des employés sans expérience.

50% des employeurs privilégient une expérience de 1 à 3 ans. 5% d'entre eux exigent une expérience d'au moins dix ans. Il est intéressant de constater que cette demande concerne le secteur du sport pour des postes qui, en réalité sont des postes de grooms. Dans la mesure ou il n'existe pas de formation spécifique de groom, les employeurs tentent de sélectionner, via l'expérience, de futurs employés susceptibles de répondre à leurs attentes dans ce domaine.

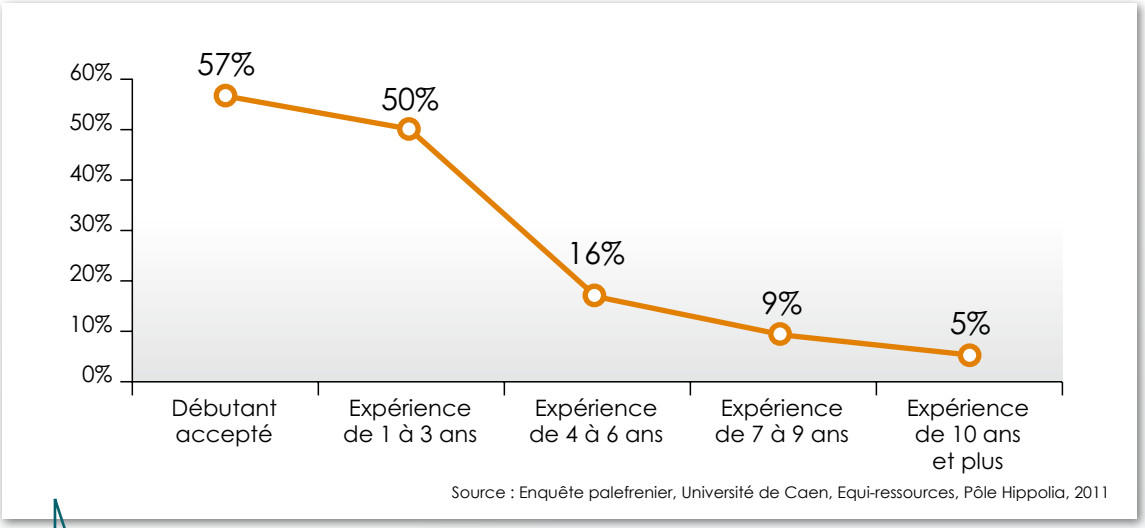


Figure 18 : Durée de l'expérience souhaitée par les employeurs

5.3 - Regards croisés sur les compétences

Concernant les tâches de base du palefrenier, demande des employeurs et offre des employés se rencontrent. Plus de 85% des employeurs demandent la maîtrise des tâches d'entretien des écuries et des chevaux (paillage, curage, désinfection des boxes, distribution de la nourriture, sortie des chevaux au pré) et 95% des employés ayant répondu à l'enquête prétendent maîtriser ces tâches.

En dehors de ces compétences de base, d'autres moins demandées par les employeurs, semblent néanmoins faire partie de l'évidence pour les employés.

67% des employeurs souhaitent que leur palefrenier maîtrise parfaitement le pansage des chevaux, 66% qu'il soit en mesure de donner les premiers soins à un animal, 43% qu'il soit capable d'entretenir les bâtiments. La compétence qui vient en tête en matière d'entretien physique du cheval est la mise au marcheur (demandé par 45% des employeurs enquêtés) puis le travail à la longe (demandé par 41% des employeurs enquêtés), enfin le travail à pied (demandé par 36% des employeurs enquêtés). Le travail monté n'est évoqué que par un peu plus d'un quart des employeurs (28%), la sortie en compétition par 27% des employeurs.

Face à cette demande, les candidats palefreniers estiment maîtriser le pansage des chevaux (96% des cas), les premiers soins (94%), être en mesure d'entretenir les bâtiments (61%), savoir mettre un cheval au marcheur (65%) et le travailler à la longe ou à pied (84%).

74% des candidats ayant répondu à l'enquête estiment être en mesure de travailler un cheval monté. Il va sans dire que ces tâches peuvent être diversement comprises par les employeurs et les employés. Il n'est pas certain qu'un candidat prétendant maîtriser les premiers soins à un animal réponde effectivement à l'attente de l'employeur sur cette question. Quoi qu'il en soit, il semble, de façon globale que les candidats palefreniers s'estiment en mesure de répondre à la demande des employeurs.

Une compétence fait exception : la maîtrise des travaux agricoles. Elle est demandée par près de 30% des employeurs et seuls 23% des candidats s'estiment compétents dans ce domaine.

5.4 - Une demande diversifiée selon les secteurs

Les compétences souhaitées par les employeurs varient en fonction des secteurs. Le secteur « élevage galop » se distingue nettement des autres secteurs avec une plus forte demande sur :

- le passage à la barre de reproduction : 88% des employeurs, contre 45% des employeurs tous secteurs confondus,
- la manipulation des étalons : 44% des employeurs contre 36% chez les employeurs sport et loisirs,
- la préparation et présentation des chevaux aux ventes : 76% des employeurs contre 27% du total des employeurs enquêtés.

En définitive, les tâches demandées aux palefreniers peuvent être réparties en trois catégories, selon le tableau suivant :

Figure 19 : Classement des tâches demandées par les employeurs

Tâches très souvent demandées	Tâches fréquemment demandées	Tâches spécifiques
Curage	Pansage et premiers soins	Manipulation des étalons
Paillage	Manipulation des juments suitées	Accueil du public
Désinfection des boxes	Entretien des clôtures	Gestion des stocks
Distribution nourriture et eau	Entretien du matériel et des espaces verts	Travaux agricoles
Manipulation des juments, hongres et jeunes chevaux	Travail des chevaux à pied et en longe	Monter et atteler les chevaux
Sortie des chevaux au pré	Mise au marcheur	Présentation et sortie en compétition et en ventes

Source : Observatoire d'Equi-ressources, 2011.

Au-delà des compétences techniques et professionnelles, les employeurs attendent prioritairement de leurs employés, autonomie et ponctualité.

VI L'AVENIR : VISION CROISÉE DES EMPLOYEURS ET DE LEURS EMPLOYÉS

Dans leur grande majorité, les palefreniers déclarent aimer leur métier et ne pas souhaiter l'abandonner. Ce constat ressort de l'enquête puisque 70% des répondants déclarent vouloir poursuivre leur carrière de palefrenier.

Au regard de la réputation du métier, jugé ingrat, ce constat peut étonner. Peut-être faut-il y voir un biais de l'échantillon : les palefreniers ayant trouvé de l'intérêt à l'enquête sont ceux qui aiment leur métier. Mais ce biais aurait pu être contraire : les palefreniers mécontents de leur sort auraient pu trouver dans l'enquête une tribune pour exprimer leur insatisfaction. On peut donc en conclure que, l'ayant choisi d'abord par passion pour le cheval, les palefreniers, dans leur majorité, souhaitent poursuivre leur carrière et évoluer dans leur emploi.

6.1 - Les femmes, plus que les hommes, souhaitent poursuivre leur carrière

Les femmes (qui représentent, pour rappel, 73% des répondants) sont plus désireuses de poursuivre leur carrière de palefrenier que les hommes. 70.3% des répondantes le souhaitent contre 29.7% des hommes. Les femmes sont globalement plus jeunes que les hommes (88% des répondants de la tranche 19-28 ans sont des femmes et 100% des répondants de plus de 44 ans sont des hommes). La part des femmes ayant une carrière déjà longue dans le métier est donc beaucoup plus faible que celle des hommes. Ceci pourrait expliquer que les hommes souhaitent, davantage que les femmes, un changement de vie professionnelle.

Le souhait des femmes de poursuivre leur carrière de palefrenier constitue un signe quant à la féminisation croissante du métier. Si, effectivement les cohortes importantes de femmes jeunes (entre 19 et 28 ans) poursuivent majoritairement dans le métier, la féminisation de ce secteur d'emplois devrait être sensible dans les années à venir. Cette évolution pourra toutefois être freinée par des choix familiaux que ces jeunes femmes n'ont sans doute pas encore fait à la date de l'enquête.

En ce qui concerne l'exercice du métier lui-même, les améliorations attendues par les femmes et les hommes ne sont pas identiques. Les femmes sont particulièrement sensibles au salaire (en raison de leur jeunesse sans doute car les inégalités de salaire ne sont pas très importantes). Les hommes, eux, plus âgés dans l'ensemble, sont plus sensibles aux conditions de travail et à une évolution de carrière en termes de responsabilité[11] ou de changement de poste.

Figure 20 : L'avenir souhaité par les palefreniers

Sexe	Continuer le métier à long terme	Meilleur salaire	Meilleures conditions de travail	Évolution de carrière
Homme	29,7%	25,5%	41,2%	37,2%
Femme	70,3%	74,5%	58,8%	62,8%

Source : Enquête palefrenier, Université de Caen, Equi-ressources, Pôle Hippolia, 2011

[11] Par exemple la gestion, en autonomie, d'un lot de chevaux.

6.2 - Facteurs externes susceptibles d'impacter l'avenir du métier de palefrenier

Employés, employeurs et responsables de centres de formation se sont prononcés sur les éléments susceptibles, à leur sens, de transformer le métier de palefrenier. Le questionnaire leur permettait de choisir plusieurs « innovations », en les classant par ordre d'importance :

1 Litière (gestion automatisée de l'évacuation, etc.)
2 Alimentation (distribution automatisée, etc.)
3 Matériel de travail (aspirateur à crottin, etc.)
4 Organisation des bâtiments (stabulations, boxes modulables, etc.)
5 Evolutions technologiques (vidéo-surveillance, logiciel de suivi des actes sanitaires, etc.)
6 Réglementation en matière d'hygiène et de sécurité
7 Réglementation en matière de droit du travail
8 Réglementation en matière de protection de l'environnement
9 Evolutions socio-économiques (féminisation, etc.)
10 Evolutions en matière d'approche et de traitement du cheval (éthologie, etc.)

Les réponses ont été analysées à la fois en fonction de leur nombre total et en fonction de leur positionnement, prioritaire ou non.

6.3 - Le point de vue des employeurs

Les employeurs placent **l'organisation des bâtiments** (système de curage, boxes modulables, stabulation, etc.) en tête des évolutions susceptibles de réformer le métier de palefrenier (dans le sens d'une amélioration qu'ils appellent de leurs vœux). Ces innovations, déjà présentes dans de nombreuses écuries récentes, permettent de gagner un temps et une énergie considérables lors du nettoyage des écuries. Elles impliquent un savoir-faire supplémentaire en conduite, manipulation et entretien des engins mécanisés.

Les innovations en matière de **litière** et de **matériel de travail** viennent en seconde et troisième position pour les employeurs.

L'entretien des écuries, cœur de métier du palefrenier, justifie la priorité accordée aux améliorations susceptibles d'intervenir dans ces domaines. Ces innovations vont en général dans le sens d'un recours moins exigeant à la force physique et tendent à rendre le métier plus accessible aux femmes.

Les innovations en matière de **nouvelles technologies** sont également mentionnées par de nombreux employeurs mais leur impact est jugé plus éloigné dans le temps.
Les professionnels de l'informatique travaillent sur des logiciels capables d'enregistrer de très nombreuses informations. Le palefrenier, dans son travail quotidien, aurait accès à la partie « cheval » du logiciel afin d'effectuer le suivi quotidien de l'animal. Un tel équipement implique l'accès, pour les employés, à un ordinateur muni d'une connexion internet. Les palefreniers devront donc maîtriser l'outil informatique. Dans les grandes structures, les employeurs estiment qu'un équipement de ce type constitue un gain de temps considérable.

Les autres thématiques arrivent très loin derrière ou ne sont pas retenues du tout.

6.4 - Le point de vue des employés

Le point de vue des employés est très proche de celui des employeurs. Les innovations primordiales à leur sens concernent le **matériel de travail** (trop lourd, trop peu maniable) et l'**organisation des bâtiments**. Leur approche (détaillée dans certaines remarques ou courrier complétant les questionnaires) ne se limite pas à estimer l'impact possible de ces innovations sur leur métier mais à souhaiter, dans ces deux domaines, la généralisation rapide de nouvelles pratiques susceptibles de faciliter leur travail quotidien.

Toujours dans une perspective de futur amélioré, les palefreniers sont attentifs aux innovations concernant la **litière** et particulièrement le traitement du fumier.

Viennent en troisième position les innovations en **matière d'hygiène, de santé et de sécurité** au travail. Les employés estiment notamment que les produits innovants, plus ou moins polluants, peuvent avoir une influence sur leur travail à l'avenir et nécessitent une bonne formation et une bonne information.

Les employés sont moins sensibles que les employeurs à l'introduction des **nouvelles technologies**, sauf lorsque celles-ci peuvent améliorer leurs outils de travail. Ils évoquent néanmoins le rôle qu'elles peuvent jouer dans la gestion de « l'historique du cheval » (origines, soins quotidiens, actes sanitaires, travail, etc.). Des tablettes numériques reliées à un logiciel de suivi constitueraient, selon eux, l'instrument adéquat. Toutefois, un test réalisé actuellement dans des écuries au Kentucky montre qu'un tel outil n'est pas très commode lorsqu'il faut, en même temps, manipuler des chevaux. L'utilisation d'un smartphone paraît plus appropriée.

6.5 - Les responsables des centres de formation

Les responsables de formation mettent en avant deux catégories d'innovations qui, selon eux, sont les plus à même d'impacter l'exercice du métier de palefrenier. L'évolution de la **réglementation en matière d'hygiène et de sécurité** vient en première position. La seconde place est occupée par les innovations en matière d'**organisation des bâtiments**.

Sur le premier point, les centres de formations estiment qu'ils ont un rôle essentiel à jouer. Sur le second point, les responsables de formation estiment que les innovations en matière d'organisation des bâtiments peuvent faire gagner du temps au futur palefrenier. Ceux-ci pourraient être amenés alors à effectuer d'autres tâches, appelant d'autres compétences (accueil du public, nouvelle approche du cheval, etc.).

Les centres de formation sont également les seuls à évoquer la **féminisation** et les **nouvelles approches du cheval** comme étant susceptibles d'influencer à plus ou moins court terme l'exercice du métier de palefrenier.

En conclusion, les innovations techniques et technologiques affectant le cœur du métier de palefrenier sont celles perçues comme les plus susceptibles de transformer l'exercice du métier. Il faut y ajouter la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité. Ainsi, pour les employeurs, les employés et les centres de formation une connaissance des outils (machines et nouvelles technologies) et des matériaux d'avenir (litière, produits d'entretien), une bonne maîtrise des règles d'hygiène et de sécurité permettraient de mieux préparer le palefrenier à son emploi de demain.

© O. Macé

Palefrenier-soigneur : un métier en mutation ?

Synthèse

- Les palefreniers-soigneurs représentent, en France, un quart de l'emploi agricole équin, soit environ 11 000 emplois.
- La diversité de la filière équine exige, non pas un palefrenier-soigneur mais, des palefreniers-soigneurs. Dans les courses, le palefrenier sera également garçon de cour, dans le sport, il sera groom, dans l'élevage, il sera assistant d'élevage et dans les centres équestres, il sera assistant animateur. De façon transversale, on attendra du palefrenier qu'il soit agent d'entretien et ouvrier agricole.
- Le profil type du palefrenier-soigneur aujourd'hui est une femme âgée de 18 à 28 ans, titulaire d'un CAPA ou d'un Bac pro, embauchée en CDD et rémunérée au SMIC.
- La passion du cheval détermine le choix du métier. Pour les titulaires du CAPA, l'exercice du métier de palefrenier est un objectif en soi. Pour les titulaires du Bac pro et du BTSA, un premier poste de palefrenier est une porte d'entrée dans la filière cheval.
- Les employeurs recherchent des compétences spécifiques en fonction des secteurs d'activité (courses, sport, élevage). La maîtrise des tâches agricoles, souvent demandée par les employeurs, est de moins en moins acquise par les jeunes générations.
- A l'avenir, les palefreniers-soigneurs seront de plus en plus souvent des femmes. Les femmes se déclarent plus désireuses de poursuivre leur carrière de palefrenier que les hommes. Toutefois, des impératifs familiaux et de condition physique peuvent les entraîner à quitter le métier, favorisant un turn-over élevé.
- Selon les employeurs, les employés et les responsables de formation, l'exercice du métier à l'avenir sera prioritairement impacté par les évolutions techniques (organisation des bâtiments et amélioration du matériel de travail). Les évolutions technologiques (introduction de logiciel de suivi des chevaux) ainsi que la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité joueront également un rôle.

équi-ressources
PÔLE DE COMPÉTITIVITÉ FILIÈRE ÉQUINE

Haras national du Pin
61310 Le Pin au Haras
téléphone : 02 33 39 58 57
info@equiressources.fr

www.equiressources.fr

les Haras nationaux
Institut français du cheval et de l'équitation
pôle hippolia
pôle emploi
Région Basse-Normandie
UNION EUROPÉENNE
l'Europe s'engage en Basse-Normandie avec le FSE
Fonds Éperon