

1 CONTEXTE



**Transformations
profondes
du monde de
l'emploi**



**Retard et perte
d'attractivité
des métiers
de la filière équine**

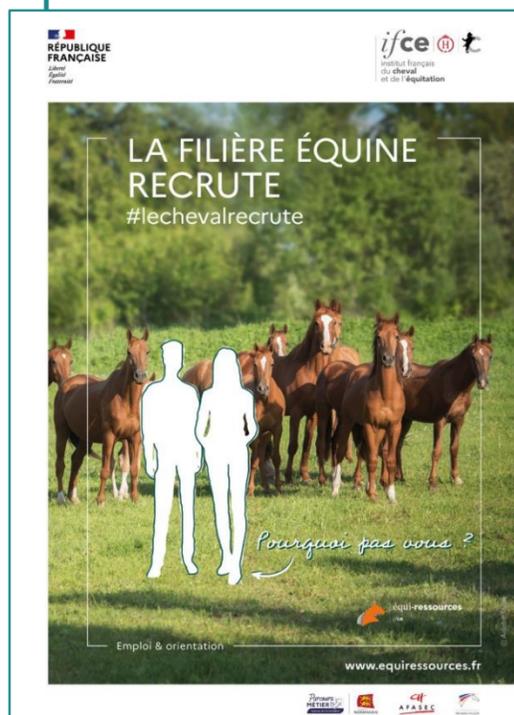


**Turnover important
dans les écuries
& augmentation
des niveaux de tension**

1 CONTEXTE

11 OCTOBRE 2021

Lancement de la campagne #lechevalrecrute

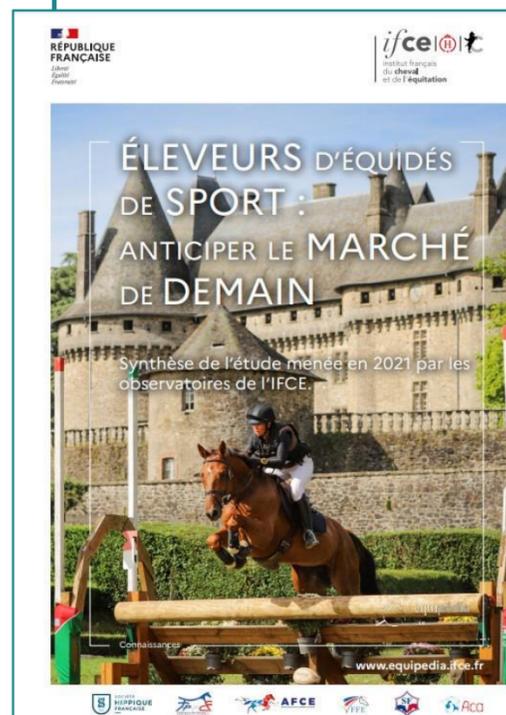


Objectifs :

- **Attirer de nouveaux candidats** vers les métiers du cheval en sensibilisant le grand public.
- **Promouvoir la diversité des métiers** et la pluralité des carrières.
- Faire connaître equi-ressources et donner de la visibilité aux actions menées au sein de cette campagne.

NOVEMBRE 2021

Publication de l'étude Attractivité des métiers de l'OMEFFE



Objectifs :

- **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.

1 CONTEXTE

23 FÉVRIER 2022

Forum de l'emploi au centre d'entraînement de Grosbois organisé par l'AFASEC



Objectifs :

- **Connecter les acteurs de la formation** aux métiers du cheval.
- **Faire partager les constats et les enjeux** identifiés par les études de l'OMEFFE.
- **Définir les changements** à apporter pour s'adapter constamment aux évolutions tant des emplois que des attentes des candidats et des employeurs.

1 CONTEXTE

15 MARS 2022

Forum de l'emploi à l'hippodrome Paris Lonchamps organisé par l'AFASEC



Objectifs :

- **Identifier des solutions pour attirer et retenir les salariés** en rassemblant les acteurs de la filière :
entraîneurs,
propriétaires, salariés,
institutionnels, journalistes,
associations...

3 plans d'actions votées :

- La création d'un réseau des ressources humaines.
- **La mise en place d'un label «bien-être social».**
- Valorisation des métiers par une série de vidéos pour diffusion sur les réseaux sociaux.

1 CONTEXTE

OCTOBRE 2022

Le Conseil des chevaux sollicité par les socio-professionnels propose les premiers éléments du Label.



1 CONTEXTE

Les conclusions de l'étude sur l'attractivité des métiers de l'OMEFFE en 3 points :

- **Un management inadapté aux différentes étapes du travail**

Manque de disponibilité du tuteur, intégration difficile (**20%** de nouveaux entrants par an - **37%** des salariés jugent leur première expérience moyenne à très mauvaise),

- **Des conditions d'emploi peu attractives**

Non respect de l'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle, rémunérations faibles (**21%** des insatisfactions chez les salariés), peu de perspectives d'évolution et peu de considération de la santé et la sécurité du travail

- **Des ambiances au travail souvent critiquées**

Peu de soutien et d'écoute des managers

1 CONTEXTE

« L'enjeu de notre initiative est bien sûr de valoriser leur management et leurs pratiques mais d'encourager nos professionnels à s'engager dans cette voie et à se saisir de la problématique en les accompagnant.

Tiphaine Drouot,
Directrice d'équi-ressources





INTRODUCTION

STÉPHANE MEUNIER

Entraîneur de chevaux de courses trotteurs
& président du Syndicat des Entraîneurs Drivers et Jockeys

2 POURQUOI CE LABEL ?

Le Label EquuRES Bien-être au Travail, pour qui et pourquoi ?

- Répondre aux enjeux contemporains du monde de l'emploi en guidant les entreprises de la filière à rattraper leur retard
- Favoriser les conditions d'emploi pour attirer de nouveaux talents
- Garantir aux candidats un lieu de travail répondant à leurs aspirations favorable à l'engagement à long terme



2 COMMENT ?



ENGAGEMENT

Je m'assure que mon entreprise est en conformité avec le droit du travail, et je m'assure du bien-être au travail de l'ensemble de mes salariés



RECRUTEMENT

Je contribue à la fidélisation de mes salariés et à attirer de nouveaux talents. Je contribue à améliorer ma « marque employeur »



COHÉSION D'ÉQUIPE

J'œuvre pour que l'environnement de travail soit propice à l'esprit d'équipe, aux échanges constructifs et à la bonne unité



VALEURS HUMAINES

J'instaure une ambiance de travail positive basée sur l'écoute et le respect, j'aide mes équipes à monter en compétences

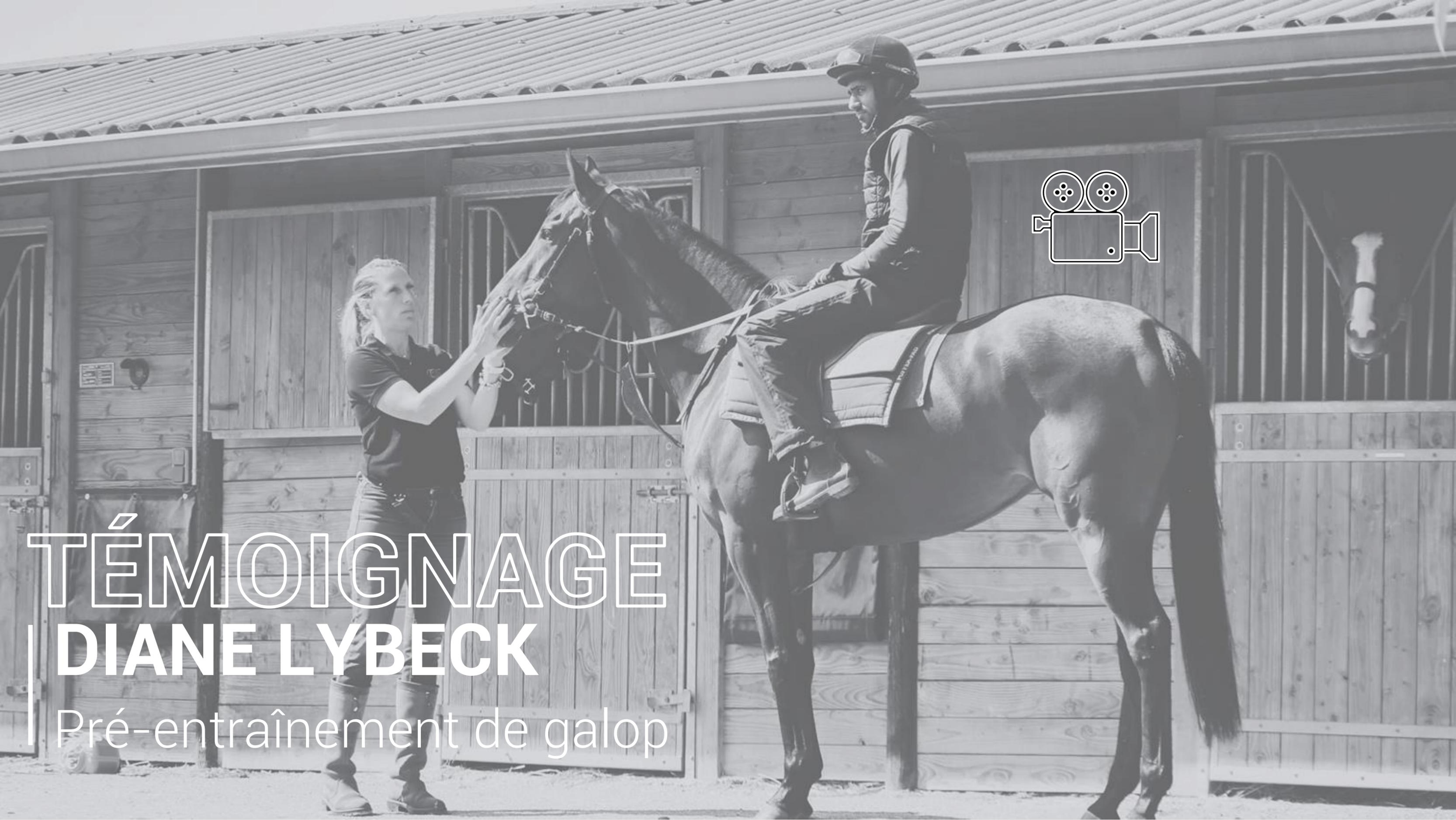
2 UN OUTIL AU SERVICE DES PROFESSIONNELLS

Accompagnement

Visibilité
des
labellisés

Développement
de la marque
Employeur





TÉMOIGNAGE

| **DIANE LYBECK**

| Pré-entraînement de galop

3 Une démarche de qualité

- **Modèle de gouvernance** : prise en compte des attentes de toutes les parties intéressées
- **Système de contrôle collectif** : fonctionnement au coût maîtrisé, simple, avec des interlocuteurs formés et une forte crédibilité. Association d'évaluateurs internes et d'un organisme tiers de certification accrédité par le COFRAC
- **Grille d'évaluation détaillée et outils d'accompagnement développés**



17 CRITÈRES
EMPLOYEUR

19 CRITÈRES
EMPLOYÉS

4 THÉMATIQUES



**ORGANISATION
AU TRAVAIL**



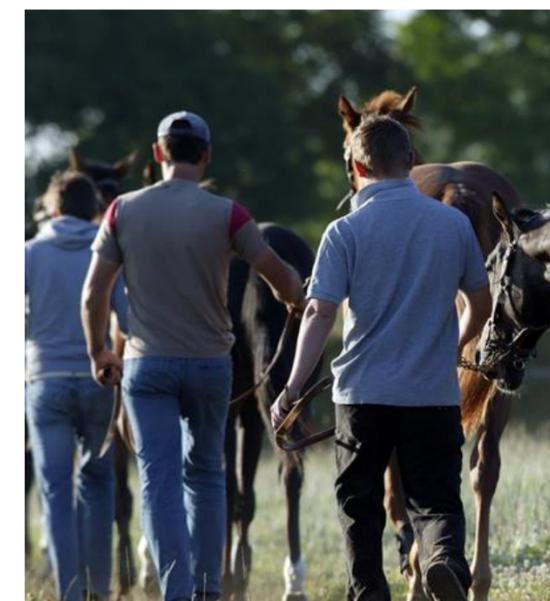
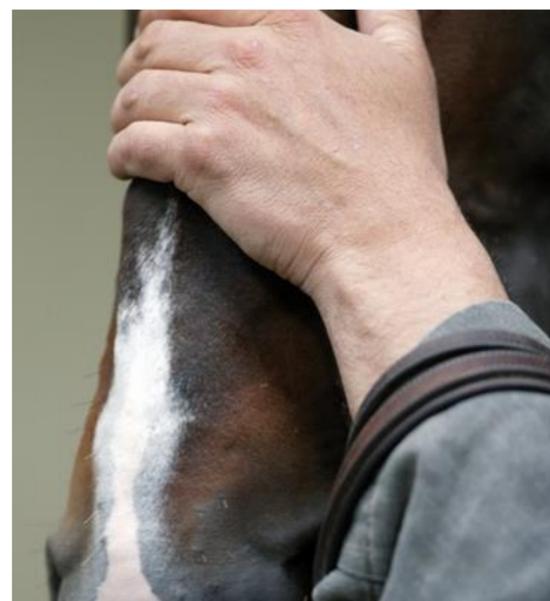
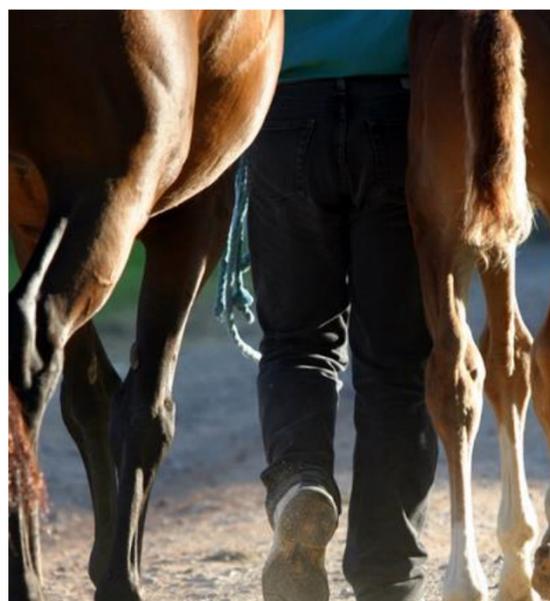
**SANTÉ
AU TRAVAIL**



**GESTION HUMAINE
ET PROCESSUS
D'INTEGRATION**



**AMBIANCE
ET QUALITE DE VIE
AU TRAVAIL**



PROCESSUS DE LABELLISATION



- Une partie dédiée à **l'employeur et à sa structure** (sur site)
- Une partie dédiée aux **salariés avec un guide d'entretien**



À NOTER

- Évaluation initiale et au bout de 3 ans
- Évaluations de suivi par échantillon
- Adhésion annuelle entre 100€ et 500€

LABEL

MERCI DE VOTRE ATTENTION

Equu^{RES}

Contact presse
Lara Van Campenhout
Oxygen RP
lara.v@oxygen-rp.com
+33 6 89 50 33 17

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL



équi-ressources
ifce



Opération soutenue par l'État
FONDS NATIONAL
D'AMÉNAGEMENT
ET DE DÉVELOPPEMENT
DU TERRITOIRE

LES 3 PORTEURS DU PROJET



PRÉSENTATION EQUURES

1ère démarche de qualité en faveur de l'environnement et du bien-être animal spécifiquement développée pour les structures équines.

L'École des Courses Hippiques AFASEC est l'organisme de formation de référence aux métiers des courses hippiques et de l'élevage en France.

PRÉSENTATION DE L'AFASEC



PRÉSENTATION D'ÉQUI-RESSOURCES

Equi-ressources réfèrent emploi formation dans la filière équine. Il regroupe des services : de mise en relation, d'information et d'analyse.

LES PARTENAIRES PUBLICS FINANCIERS



Opération soutenue par l'État

FONDS NATIONAL
D'AMÉNAGEMENT
ET DE DÉVELOPPEMENT
DU TERRITOIRE

LES PARTENAIRES PRIVÉS FINANCIERS



LES PARTENAIRES TECHNIQUES ET INSTITUTIONNELS

