



Optimiser l'organisation du travail et la prévention des risques professionnels pour améliorer l'attractivité du métier et la rentabilité des écuries de courses

Un projet de partenariat innovant en Hauts-de-France

Par **Christèle WAGNER** (IFCE)

© A.S. AZZOS



Afin d'optimiser l'organisation du travail et la prévention des risques professionnels dans la filière courses, la Direction territoriale Nord-Ouest de l'Institut français du cheval et de l'équitation (IFCE) a initié un projet avec la Chambre d'agriculture de l'Oise, en partenariat avec les associations d'entraîneurs de trot et galop, la MSA de Picardie et l'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT) des Hauts-de-France.

En effet, le secteur des courses souffre aujourd'hui de plusieurs problématiques :

- Une instabilité due à un système économique en mutation
- Des difficultés de recrutement et de fidélisation du personnel
- Une accidentologie importante

Ce projet a pour objectif d'accompagner les entraîneurs dans l'organisation du travail, afin de mieux gérer leur personnel, réduire les accidents, souvent graves, la pénibilité ou l'usure professionnelle, le turn-over... en renforçant l'attractivité du secteur. Il s'agit d'engager une démarche de progrès sur la qualité de vie au travail dans les écuries de courses, visant à améliorer la performance économique de l'entreprise et la santé physique et mentale des salariés.

Matériel et méthodes

Cette étude a été menée entre février et septembre 2020, dans la région des Hauts-de-France, qui rassemble des entraîneurs de trot et de galop, avec notamment le prestigieux centre d'entraînement de Chantilly. Les partenaires ont initié le projet en 2019, en réponse à un appel à idée du Ministère de l'agriculture, et l'ont développé ensuite en 3 grandes étapes :

1. **Synthèse de la bibliographie et enquête** auprès des entraîneurs
2. **Enquêtes de terrain** dans des écuries de courses
3. **Diffusion des résultats et sensibilisation** des professionnels

Le financement du projet a été assuré par le Ministère de l'agriculture, via l'IFCE. Un comité de pilotage a été formé et s'est réuni en février 2020 pour valider la démarche, puis une autre fois pour élaborer le questionnaire, en juin pour un point d'étape comprenant l'analyse statistique des accidents et en septembre pour une restitution finale, avec des préconisations et une proposition de plan d'action.

Outre les membres du projet, une stagiaire en Master 2 *Organisation du travail, ergonomie et psychologie du travail* a contribué à cette étude dans le cadre de son mémoire. Elle a commencé par réaliser une bibliographie sur la thématique afin de s'approprier le contexte du milieu des courses, les différences entre le secteur du trot et celui du galop, les problématiques spécifiques de chacun.

Les principales sources d'informations proviennent de :

- **L'IFCE**, qui a réalisé des études sur les [troubles musculo-squelettiques](#) ainsi que des fiches techniques (ex Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels), des journées de sensibilisation des risques professionnels et des formations à l'approche du cheval en sécurité en lien avec la MSA, mais aussi une enquête sur l'emploi des salariés dans les écuries de courses via le service [équi-ressources](#), dédié à l'emploi.
- La **MSA**, qui recense les données sur l'emploi et les accidents, et a réalisé dans ses différentes régions un certain nombre de travaux : un livret pédagogique, des fiches techniques, des journées de sensibilisation des professionnels et des formations, y compris auprès des jeunes et apprentis, des cours de judo en prévention des chutes, un journal intitulé *l'Écho des paddocks*...
- **L'ARACT des Hauts-de-France**, qui a réalisé en 2007 un diagnostic et des préconisations dans le cadre de la prévention de la pénibilité, dans la perspective d'un accord national de branche.
- **L'ARACT de Mayenne**, qui a également réalisé un travail en lien avec la MSA dans les écuries de trot, donnant lieu à des recommandations pratiques, des vidéos, des témoignages.
- **L'École des courses hippiques AFASEC**, qui publie chaque année un observatoire économique et social des courses.
- Et divers articles de Laurence Ould Ferhat, Nausicaa Lhotellier, Dominique Dessors, Didier Garnier, Fanny Bourgoïn...

Une **1^{ère} journée de courses à Amiens** a permis de se rendre compte de l'activité réelle des entraîneurs et salariés, et de visualiser quelques situations à risques.

Une **enquête statistique** a ensuite été proposée à tous les **entraîneurs de la région**, afin de bien appréhender leur perception du travail, leur ressenti par rapport au travail, leurs aspirations et d'identifier les freins et les éventuelles actions de progrès à mettre en œuvre.

Les résultats de l'enquête auprès des entraîneurs

Sur 167 entraîneurs invités à répondre, 22 ont participé, soit 13% d'entre eux. On y trouve différentes explications : d'une part, il est difficile d'accéder à ce milieu, même avec l'appui des syndicats d'entraîneurs, et d'autre part, beaucoup sont réticents au fait de parler de leur organisation. De plus, l'arrivée de la crise sanitaire au moment de l'enquête a passablement compliqué la tâche.

Profil des répondants

La moyenne d'ancienneté dans le métier des répondants est de 19 ans.

Dans le galop, les réponses masculines représentent 60% et 69% sont employeurs de main-d'œuvre, avec en moyenne 12,33 salariés. La grande majorité sont locataires des installations (87%). Un salarié s'occupe en moyenne de 3,5 chevaux.

Dans le trot, les réponses sont toutes masculines et la moitié sont employeurs avec en moyenne 3,33 salariés. Les deux tiers sont propriétaires de leurs installations. Un salarié s'occupe en moyenne de plus de 17 chevaux.

Remarque : les femmes salariées sont plus nombreuses dans le galop (44%) que dans le trot (34%).

Les enseignements de l'enquête

1. Fonctionnement global des écuries

Le mode d'hébergement principal des chevaux reste le box, mais également le pré avec abri, dans le secteur du trot exclusivement. Dans le galop, la technique d'abreuvement majoritairement utilisée est le seau individuel, alors que cette pratique a disparu du secteur du trot, au profit d'abreuvoirs automatiques. Les chevaux sont nourris généralement 3 fois par jour, occasionnant une manutention de 1 à 25kg dans 75% des écuries de galop et de 25 à 50kg dans la moitié de celles du trot. Si la brouette est généralement employée, le panier porté à bras est utilisé dans plus de 40% des écuries de galop, alors que le tracteur est davantage utilisé dans le trot. Toutes les écuries de trot disposent d'un endroit où les chevaux peuvent être lâchés en liberté, ce qui n'est le cas que pour la moitié des écuries de galop.

2. Perception du travail

Si les ¾ des entraîneurs sont satisfaits de leurs conditions de travail, 6 sur 10 indiquent que le stress et la charge mentale ne sont pas acceptables et qu'ils sont préoccupés par la pénibilité physique dans l'écurie, surtout dans le trot. 82% indiquent qu'ils ne sont pas en capacité de s'absenter ou de faire face aux coups durs sereinement. Plus de la moitié (55%) est préoccupée par la pénibilité physique au sein de son écurie. La première difficulté évoquée est la gestion administrative (64%). Mais 73% des entraîneurs de galop estiment aussi que les relations avec les salariés sont parfois tendues, contre 33% au trot. De plus, 62% estiment que les relations avec les clients et fournisseurs sont parfois tendues, contre 33% dans le galop.

3. Gestion des ressources humaines

En majorité, les entraîneurs se disent satisfaits de leur gestion du personnel et de l'implication des salariés dans l'organisation du travail et le choix de nouveau matériel. La moitié des entraîneurs est insatisfaite du nombre de leurs salariés. 86% des répondants expriment une difficulté de recrutement dans leur écurie, particulièrement dans le trot. Dans les deux secteurs, environ 35%

des répondants signalent un problème de turn-over dans leur écurie. Plus d'un tiers d'entre eux expriment ne pas disposer d'un local confortable pour leurs salariés.

4. Santé-sécurité au travail

Seule une moitié des répondants se sent capable de continuer cette activité jusqu'à la retraite, l'autre moitié pense changer de travail avant. Plus de 8 sur 10 ne se servent pas du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Si tous disent respecter les règles de sécurité, seulement un quart veille à s'échauffer (eux-mêmes ou leurs salariés) avant la prise de poste à l'écurie. Aucun ne connaît les aides de la [MSA](#) concernant la prévention.

5. Bonnes pratiques et pistes d'amélioration

Dans le galop, 60% des répondants évoquent une fierté de la manière dont ils traitent leurs chevaux et 40% sont fiers d'avoir une bonne équipe, du personnel heureux et fidèle. 30% sont fiers de leurs résultats en course et leur performance, ainsi que de leurs installations. 66% des répondants aimeraient avoir plus de matériel, soit pour améliorer l'entraînement, soit pour faciliter le travail. 66% évoquent une nécessité urgente à agir sur l'amélioration des finances et 73% évoquent un problème de personnel, que ce soit en termes de qualité ou de quantité.

Dans le trot, les deux tiers des répondants évoquent une fierté de leurs infrastructures, qui permettent une bonne qualité d'entraînement, et un tiers une fierté de traitement de leurs chevaux ainsi que de leurs résultats en course et leur performance.

L'ensemble des répondants aimerait avoir plus de matériel, soit pour améliorer l'entraînement, soit pour faciliter le travail. Un quart évoque une nécessité urgente à agir sur l'amélioration des finances et ils sont autant à évoquer un manque de personnel, entraînant une surcharge de travail.

L'accidentologie

Une analyse statistique des accidents a été réalisée à partir des données déclarées de la MSA de Picardie et de celle du Nord-Pas-de-Calais. Or chacun s'accorde à dire que les accidents ne sont pas tous déclarés ; ces chiffres sont donc largement sous-estimés par rapport à la réalité. Dans le secteur du galop, ils représentent 18% des accidents de travail en Picardie, ce qui est particulièrement significatif.

Dans les deux secteurs, on observe une baisse des accidents depuis 2014/2015, probablement en raison du port du gilet de dos et du fait que le débouillage des galopeurs soit désormais plus souvent réalisé dans des centres spécialisés, avant que les chevaux ne viennent à Chantilly pour l'entraînement.

L'analyse des accidents montre qu'il n'existe pas vraiment de facteurs liés à l'âge, au genre ou à la taille de l'écurie. C'est surtout l'activité qui est déterminante dans l'apparition des accidents.

Cette analyse a permis de faire connaître les principales causes :

- La conduite de l'animal, essentiellement en selle dans le galop.
- Dans le trot, où les salariés gèrent 2 à 3 fois plus de chevaux, contention et manipulation comptent autant que l'attelage du sulky.

Les problématiques sont donc distinctes. Ainsi, dans le galop, sur les 10 dernières années, près de 9 accidents sur 10 sont liés à une activité avec le cheval, essentiellement lors de la conduite de l'animal et les ¾ ont lieu à l'entraînement. La tâche la plus accidentogène est la conduite en selle, mais aussi la montée ou descente du cheval, la tenue en main, le harnachement... La plupart des

accidents se produisent donc sur le terrain d'entraînement, mais certains ont également lieu dans les écuries, dans la cour ou sur les allées allant à la piste.

Dans le trot, sur les 10 dernières années, les accidents concernent un peu moins l'activité avec le cheval (6 cas sur 10), les salariés étant affectés à des tâches plus variées. La conduite en selle et en sulky sont les plus accidentogènes, mais aussi la manipulation et la contention. En revanche, ici, les accidents ont le plus souvent lieu aux écuries : coup de pied ou de tête, écrasement des pieds, bousculade ou coincement par le cheval.



└ La manipulation/contention... © A.S. Azzos



└ ... et la conduite en selle ou attelée : principales causes d'accidents © A.S. Azzos

Discussion

Ces enseignements ont permis aux professionnels de prendre conscience que bon nombre d'accidents n'avaient pas lieu uniquement pendant les courses, et qu'il était nécessaire de réfléchir aussi au fonctionnement de l'écurie. Face aux problématiques soulevées, des axes de travail ou solutions pragmatiques sont proposés, selon les secteurs et différents thèmes.

Gestion du cheval et de l'écurie

Alimentation

- Faciliter la manutention en la mécanisant via des engins de manutention ou une brouette électrique.
- Se libérer du temps et réduire l'astreinte de travail :
 - ◇ En diminuant la fréquence d'alimentation et faisant des économies grâce à l'utilisation de filets à foin, de râteliers à foin pour box / paddock ou de «slow-feeders» pour diminuer le gaspillage et aussi permettre de satisfaire les besoins du cheval en fibres tout au long de la journée.
 - ◇ En installant un distributeur automatique de concentrés.
 - ◇ En rendant les mangeoires accessibles depuis l'extérieur afin de gagner du temps dans la distribution des rations et d'éviter certains accidents à l'heure des repas.
- Faire des économies :
 - ◇ Le silo ou le big bag permettent d'acheter l'aliment en grande quantité, et donc de réduire les coûts.

- ◊ Mutualiser les achats, via une coopérative ou CUMA permettrait de réduire les coûts des matériels qui ne sont pas utilisés quotidiennement.
- Réduire la manutention :
 - ◊ Le stockage du foin devant les boxes, le charriot à granulés sont d'autres pratiques limitant la manutention et la pénibilité.



↓ Outil de manutention pour grosses balles © C. Wagner



↓ Mangeoire accessible par l'extérieur © C. Wagner



↓ Chariot surélevé, évitant de se baisser et limitant l'accès des rongeurs à l'alimentation © C. Wagner

Abreuvement

- Réduire la charge de travail :
 - ◊ En utilisant un tuyau (à enrouleur, pour éviter le piétinement par les chevaux), une poche à eau dans une brouette ou un Mobibag de 80 voir plus de 100L de contenance.
 - ◊ En utilisant des abreuvoirs automatiques qui peuvent être équipés d'un robinet individuel, permettant de couper l'eau d'un cheval si besoin, d'une résistance électrique pour éviter le gel. Certains sont connectés, permettant d'indiquer la consommation individuelle de chaque cheval.

Curage des boxes

- Réduire la charge de travail :
 - ◊ Difficile dans les écuries de galop car la mécanisation est possible uniquement lorsque le cheval est sorti du box, donc pendant l'entraînement. Utiliser une balayeuse-aspirateur, un outil d'aide au transport manuel de grosses balles.
 - ◊ Dans le trot, mécaniser le curage des abris en litière accumulée. Utiliser des micro-organismes efficaces (EMA) qui réduisent la quantité de paille et le volume de fumier, le rendant plus propice à la fertilisation et moins onéreux à transporter ou à épandre.
- Adapter la fosse à fumier :
 - ◊ Accessible des 4 cotés
 - ◊ En creux avec une benne dans un point bas respectant ainsi la législation
 - ◊ Avec un accès direct à la route pour l'évacuation
- Partager la main-d'œuvre (groupement d'employeurs) ou faire appel à de la prestation de service.
- Réduire les coûts en utilisant des copeaux ou autres litières alternatives, nécessitant moins de quantité, moins de temps de balayage ou de difficultés d'enlèvement.

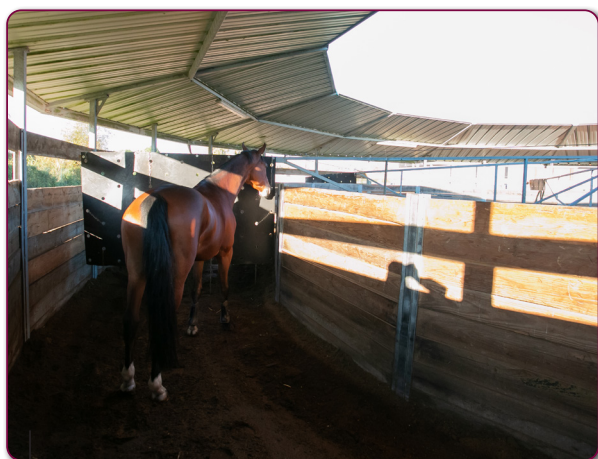
Hébergement



↳ Pour les chevaux en box, favoriser les contacts sociaux au moyen de grilles de séparation (versus mur plein) par exemple © M. Guillamot

- Favoriser les contacts entre les chevaux, avec des grilles ou fenêtres de séparation, des accès à un paddock en sable accolé au box.
- Utiliser un 2nd site en province pour le pré-entraînement ou la convalescence.
- Dans le trot : améliorer la qualité des sols, via des dalles de bétons ou caoutchouc pour une bonne stabilisation autour des abris, mangeoires, abreuvoirs.

Travail du cheval



↳ Le marcheur, un outil utile pour échauffer les chevaux avant l'effort ou les faire récupérer après un effort © M. Guillamot

- Réduire la charge de travail :
 - ◇ Utiliser un marcheur pour échauffer avant le travail et/ou faciliter la récupération après l'effort.
 - ◇ Aménager les horaires du centre d'entraînement, permettant une petite pause de 10 à 15mn dans la matinée.
- Résoudre les difficultés de personnel : mutualiser entre professionnels, recourir à des indépendants, des salariés de centres équestres... par exemple pour l'accompagnement en course.

Gestion de la structure

- Diminuer la charge de travail liée au travail administratif :
 - ◇ Mutualiser les outils (exemple : plateforme de mise en relation de la Chambre d'agriculture de l'Oise, facilitant le rapprochement entre producteurs et consommateurs).
 - ◇ Créer des emplois partagés, via un groupement d'employeurs.
 - ◇ Recruter un salarié reconnu handicapé permettant l'exonération de charge (exemple : secrétariat, cf. fiche de poste de secrétaire d'écurie).
 - ◇ Utiliser des outils facilitants, comme l'application Equi'Réglementation de la FNCC.

- Augmenter l'attractivité / diminuer le turn-over :
 - ◊ Prendre en compte les attentes de la société : confort et sens du travail pour les salariés et bien-être animal pour les propriétaires.
 - ◊ Promouvoir le métier, via des rencontres avec le public des centres équestres / poney-clubs...
 - ◊ Améliorer les relations entre l'école et l'écurie, via des visites et échanges entre les formateurs, pour éviter les risques d'une mauvaise intégration des apprentis et le turn-over en conséquence.
 - ◊ Favoriser l'expression des entraîneurs et former les tuteurs aux nouvelles générations.
 - ◊ Favoriser la reconnaissance au travail et la bienveillance.
 - ◊ Miser sur la convivialité de l'écurie, aménager une salle de pause confortable.
 - ◊ Formaliser un temps de pause convivial, permettant de récupérer en milieu de matinée.
 - ◊ Créer des espaces de dialogue sur les questions que soulève le travail, améliorer l'implication des salariés dans l'organisation du travail.
 - ◊ S'intéresser à leurs besoins professionnels : entretien annuel, entretien de mi-parcours, recueils des attentes des besoins en formation... pour éviter ou anticiper des départs précipités.
 - ◊ Rendre lisibles les perspectives de reconversion : dans la filière équine (emploi de technicien ou administratif) et notamment les courses, les hippodromes ou dans l'agriculture, où les conditions de travail sont beaucoup moins pénibles qu'autrefois.
- Dans le galop : favoriser une organisation de travail avec des cavaliers, s'occupant principalement d'entraîner les chevaux et des personnes dédiées au travail de la cour (via une formation au CAPA palefrenier-soigneur).

Santé-sécurité au travail

- Aider les entraîneurs à se libérer du temps : développer un volet équin au service de remplacement agricole.
- Favoriser la connaissance de la prévention des risques professionnels :
 - ◊ Favoriser le dialogue avec le [service prévention de la MSA](#).
 - ◊ Intégrer la sécurité et la prévention des risques professionnels dans la formation initiale des entraîneurs.
 - ◊ Favoriser la mise à jour du DUERP, sa valorisation et son partage avec les salariés.
 - ◊ Analyser les accidents, leurs causes et mettre en place des actions de prévention pour les éviter.
 - ◊ Sensibiliser les professionnels, les élèves en formation, les formateurs et les tuteurs à la prévention sur l'hygiène de vie et les conduites addictives.
 - ◊ Préparer l'intégration des nouveaux arrivants, via un livret d'accueil et formaliser un temps d'accueil, visite de l'entreprise, précautions à prendre...
- Réduire les risques de conflits au sein de l'écurie :
 - ◊ Formaliser des temps d'échanges conviviaux, avec l'ensemble du personnel.
 - ◊ Sensibiliser les entraîneurs ou 1^{er} garçon au management.
 - ◊ Rendre possible les discussions sur le travail bien fait.

- Favoriser la communication et les échanges pour augmenter l'implication des salariés :
 - ◊ Développer des moyens de communication internes : réseau social d'entreprise, groupes... et des réunions d'équipe régulières.
- Poser un cadre clair sur les règles à respecter : gestion du téléphone, cigarette, ponctualité...
- Utiliser les outils de la MSA : s'échauffer physiquement et intellectuellement dès la prise de poste, gérer les chutes via des cours de judo, livret d'accueil, fiche, formations...
- Prendre en compte les besoins physiologiques des chevaux :
 - ◊ Anticiper les situations à risques, les réactions du cheval.
 - ◊ Faire appel à des professionnels spécialisés.
 - ◊ Réaliser un diagnostic bien-être.
 - ◊ Utiliser les outils de diffusion de l'IFCE, disponibles sur le site [équipédia](#) : fiches techniques, webconférences, outils de simulation, guides pratiques, chaîne YouTube IFCE, médiathèque...

Bilan

Au-delà de la présentation de ces pistes d'amélioration, les représentants des entraîneurs de course (et ceux des établissements équestres d'Île-de-France) ont été mis en relation avec les préventeurs de la MSA d'Île-de-France et se sont ainsi appropriés leurs actions de prévention : un numéro d'urgence pour les personnes en détresse, un accompagnement, une prise en charge psychologique... Des aides financières spécifiques ont été proposées pour des aménagements liés à la crise de la Covid-19. Cette prise de contact s'est poursuivie par des ateliers permettant un accompagnement des professionnels dans le département 94. La MSA a proposé d'étudier des aides financières et des exonérations de charges.

La présentation des résultats de ce travail a été faite aux professionnels, en présence d'institutionnels, des représentants équins des collectivités locales autour de Chantilly, et également dans d'autres délégations territoriales de l'IFCE. Une synthèse par secteur « trot » et « galop » a été rédigée et envoyée aux entraîneurs. Une communication a été faite via *Jour de Galop* et est envisagée également via l'intranet du Trot.

Perspectives

Le projet se poursuit en 2021 par un plan d'action :

Action 1 : Communiquer largement

Exemples : dans les centres d'entraînement, auprès de l'ensemble des conseillers de prévention des MSA des autres régions...

Action 2 : Réduire la pénibilité des tâches liées aux travaux de cour

Recherche des solutions dans le cadre du plan cheval ou autre (plan de relance agricole par exemple)

Action 3 : Optimiser la gestion du personnel

Une réunion est organisée entre les représentants des professionnels des courses et ceux des établissements équestres, pour aborder les difficultés de recrutement avec l'AFASEC, équi-ressources, Pôle Emploi, Cap Emploi, la Chambre d'agriculture de l'Oise, son service de remplacement, afin de trouver des solutions ensemble.

Action 4 : Optimiser la gestion administrative

Une fiche de poste de secrétaire d'écurie de course a été rédigée, afin de faciliter la recherche de compétences. Des échanges ont eu lieu entre secrétaires et IFCE afin de faciliter leurs démarches d'engagement des chevaux.

Action 5 : Améliorer la communication entre les différents acteurs

Prévention, formation, syndicats, professionnels...

Action 6 : Sensibiliser à la prévention des risques professionnels

Création d'un outil ludique spécifique, intégration de la prévention dans la formation initiale des entraîneurs...

Action 7 : Développer l'attractivité de la filière

Une étude nationale portée par l'Observatoire des métiers, de l'emploi et des formations « filière équine » (OMEFFE) de l'IFCE est en cours, en réponse à la demande du Conseil emploi formation.

Actuellement, les solutions proposées sont développées dans la [présentation des résultats de l'étude](#)

Ultérieurement, elles vont faire l'objet de fiches techniques, en lien avec le projet Equitavail de l'IDELE. Ces dernières pourront relayer vers des témoignages et vidéos des bonnes pratiques et seront ensuite diffusées très largement aux professionnels, leur permettant d'optimiser la gestion des chevaux et du personnel. Elles pourront aussi être intégrées à l'application Déclit travail de l'IDELE.