



HAL
open science

Faire carrière dans les mondes du cheval ? Sous le signe du désajustement entre la formation et l'emploi

Charlene Lourd

► To cite this version:

Charlene Lourd. Faire carrière dans les mondes du cheval ? Sous le signe du désajustement entre la formation et l'emploi. Education. Normandie Université, 2022. Français. NNT : 2022NORMC014 . tel-04063450

HAL Id: tel-04063450

<https://theses.hal.science/tel-04063450v1>

Submitted on 9 Apr 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Normandie Université

THÈSE

Pour obtenir le diplôme de doctorat

Spécialité SCIENCES DE L'EDUCATION

Préparée au sein de l'Université de Caen Normandie

Faire carrière dans les mondes du cheval ? Sous le signe du désajustement entre la formation et l'emploi

**Présentée et soutenue par
CHARLENE LOURD**

**Thèse soutenue le 08/04/2022
devant le jury composé de**

M. DOMINIQUE BROUSSAL	Professeur des universités, UNIVERSITE TOULOUSE 2 LE MIRAIL	Rapporteur du jury
M. EMMANUEL TRIBY	Professeur des universités, UNIVERSITE STRASBOURG	Rapporteur du jury
M. MAUDE CHALVIDAN	Maître de conférences, Université de Caen Normandie	Membre du jury
MME FANNY LE MANCQ	Maître de conférences, Université de Caen Normandie	Membre du jury
MME THERESE PEREZ-ROUX	Professeur émérite, UNIVERSITE MONTPELLIER 3 PAUL VALERY	Président du jury
M. PHILIPPE MAZEREAU	Professeur émérite, Université de Caen Normandie	Directeur de thèse

Thèse dirigée par PHILIPPE MAZEREAU (Centre Interdisciplinaire de Recherche Normand en Education et Formation)



UNIVERSITÉ
CAEN
NORMANDIE



CIRNEF
Normandie Université • EA 7454

Avant-propos

Fille d'employés de la classe moyenne, mes parents n'ont aucun lien avec l'univers du cheval. Je grandis dans un pavillon à la campagne à quelques centaines de mètres d'un haras de chevaux de courses trotteurs et à trois kilomètres d'un centre équestre. Mon premier contact avec les chevaux s'établit à travers leur clôture : je leur donne de l'herbe, un nom et les caresse pendant des heures. Progressivement, je boude les cours de danse et demande à monter à poney. J'ai cette chance de pouvoir le faire à l'âge de onze ans à raison d'un cours par semaine et de stages durant les vacances scolaires. Mais tous les mercredis, samedis et parfois les dimanches je me rends en vélo au centre équestre, j'y retrouve mes amies pour nous occuper des poneys du club et regarder monter les propriétaires de chevaux. Ce loisir sportif devient une passion et ne me quittera plus jamais. Je deviens cavalière amateur et propriétaire de chevaux de sport pour mon plaisir.

Après mes études universitaires en Géographie rurale, je me suis laissée prendre à l'envie de travailler auprès de ces animaux. Sans pour autant envisager une carrière ni même me projeter en tant que professionnelle du cheval, je ressens juste l'envie de passer plus de temps à leur contact. Et il faut bien se l'avouer aussi, faute de proposition de poste et d'une quelconque idée de métier à exercer après mes études, travailler dans une écurie était pour moi une solution de simplicité. Ce choix était simple, car je connaissais ce monde et détenait suffisamment de connaissances pour m'en sortir, du moins je le pensais.

En découvrant le cheval et son univers au travers du loisir, je savais que travailler dans un centre équestre sans le diplôme d'enseignant d'équitation (BPJEPS) limiterait mes chances d'emploi. Devenir enseignante d'équitation était pourtant mon souhait après l'obtention de mon baccalauréat, mais l'autorité parentale en a décidé autrement. Je regrette d'ailleurs encore aujourd'hui de ne pas avoir vécu cette expérience. Il fallait donc après mes diplômes en poche que je m'assure que cette voie professionnelle n'était pas faite pour moi. Je m'aventure hors du monde du loisir et tente une approche dans le monde des courses au trot. Je manque une occasion en dérangeant ce professionnel, peu sympathique, lors du débouillage d'un poulain. Apeurée par cette scène et par l'attitude de l'homme, je rebrousse chemin. Je continue mes recherches en essayant cette fois le monde du sport avec, là aussi, des déconvenues : s'il n'est pas difficile de travailler dans les écuries il l'est plus de trouver un emploi contre rémunération. Mes recherches d'emploi par le service d'équi-ressources ne sont pas concluantes non plus : mon CV ne correspond pas aux profils recherchés. Je tente une ultime tentative dans un élevage de pur-sang. Il semble que démarcher physiquement pour trouver un emploi séduit l'éleveur. Je commence le lendemain. J'arrive dans une équipe de « vieux palefreniers » et me trouve catapultée dans un monde agricole. L'expérience se passe bien, mes collègues auxquels je m'attache prennent soin de moi et me déchargent des tâches d'entretien qui sont physiquement pénibles. Au vu de mon gabarit et sûrement du fait que je sois une femme, je suis assignée aux soins des juments, des foals et des yearlings. Mon intégration dans l'équipe, je la dois à Marie J'Ordonne, une pur-sang de 18 mois blessée et placée dans l'écurie dite de l'infirmier avant même mon arrivée. Quand je commence à m'occuper des chevaux placés dans cette écurie, je n'ai pas véritablement d'information sur eux. Je suppose d'ailleurs que Marie J'Ordonne était

un surnom puisque les palefreniers ne connaissaient pas toujours les identités des chevaux. Je soigne donc la plaie de cette jument avec les produits rangés devant sa porte. Je le fais seule, car mes collègues sont occupés par ailleurs. Les soins se passent bien, la jument est affectueuse et patiente. Mes collègues débarquent en nombre, armés de longes et s'emparent des produits pour faire les soins de la jument. Je les arrête et leur dis que c'est fait. C'est un regard d'étonnement qu'ils me lancent en apercevant la couleur jaune du produit sur le membre de la jument. J'apprends alors qu'il ne fallait pas rentrer dans son box, car elle était dangereuse. De ce moment, je fais partie de leur équipe, même si je sais bien qu'à certains moments je ne suis pas d'une aide précieuse, car gérer de jeunes purs-sangs m'impressionne quelque peu. La saison de monte, comme on dit, se termine : les juments sont gestantes et les foals sont sevrés. L'automne arrive, ma mission est accomplie, je dois partir. Je referai une autre saison de monte dans un autre élevage, plus tard. Ma première expérience d'assistante d'élevage écrite sur le CV, la porte est désormais ouverte : je ne mets que quelques jours à trouver ce nouveau poste. L'équipe est jeune et dynamique. Une bonne ambiance règne entre les soigneurs, malgré un responsable d'élevage parfois méprisant à notre égard. Je réalise des tâches ingrates et suis mise à l'épreuve plusieurs fois. Je me sais observée dans ces moments-là. Il y aura de légers accidents lors de cette expérience entre ce responsable, les chevaux et moi. Malgré cela, je continue de faire mon travail. Je m'accroche pour faire mes preuves : j'arrive la première et repars la dernière. Je fais de moins en moins d'erreurs et parviens à surprendre mon responsable quelques fois en attrapant une jument récalcitrante ou en faisant passer des yearlings sur un pont en bois. La chance du débutant sûrement ! Cette relation restera difficile du début à la fin, on ne restera pas en contact lui et moi, alors que je garde un lien avec le reste de l'équipe malgré plusieurs années de séparation.

Vous l'aurez compris, c'est une thèse de passionnée que je vous propose - une thèse qui s'attache à raconter ces histoires d'hommes et de femmes qui ont su s'intégrer, se maintenir et évoluer au sein de ces mondes du cheval. Le jour où j'écris ces mots, je suis en fin de rédaction, les pièces du puzzle ont trouvé leur place. Je prends alors la mesure du chemin parcouru. Car plus qu'un exercice scientifique, c'est une introspection professionnelle, mais aussi personnelle que j'ai pu vivre durant ces cinq années.

Résumé

Partant d'un constat de désajustement entre la formation et l'emploi dans la filière équine qui fait l'objet de perceptions différentes selon les acteurs (employeurs, salariés, formateurs), l'IFCE a engagé un travail de compréhension élargie des logiques sociales, économiques et formatives en jeu dans la production de cette situation. Cette thèse s'inscrit dans le projet de saisir les caractéristiques des carrières des travailleurs de la filière dont les branches sont actuellement en recomposition et qui affichent des tensions quantitatives (nombre d'offres d'emploi supérieur au nombre de candidats) et qualitatives marquées par le décalage entre les compétences attendues par les employeurs et les profils des jeunes formés.

D'un point de vue sociologique, la notion de carrière s'entend de façon étendue. Le terme « désigne les facteurs dont dépend la mobilité d'une position à une autre, c'est-à-dire aussi bien les faits objectifs relevant de la structure sociale que les changements dans les perspectives, les motivations et les désirs de l'individu » (Becker, 1985, p.47). C'est pourquoi nous avons choisi de l'aborder selon une double méthode consistant, d'une part, à objectiver les caractéristiques des parcours des travailleurs par une analyse de 1 117 *Curriculum Vitae* issus d'une plateforme spécialisée dans le recrutement des professionnels du cheval (équi-ressources) complétée par un questionnaire envoyé à cet échantillon ; et d'autre part, à mieux cerner les choix opérés lors des carrières par la réalisation de douze entretiens auprès des acteurs de l'emploi (salariés, indépendants et employeurs) et de la formation (formateurs, chargés de liaison) des mondes du cheval (courses, sport et loisir).

Les activités liées au cheval offrent des contextes divers où s'imbriquent passion animalière, activités sportives, de loisir, d'élevage et de valorisation. Les frontières entre loisir et travail sont relatives aux formes d'engagement individuel, au rapport familial et culturel aux mondes du cheval. Nous tentons ainsi de rendre compte des carrières à travers cinq questionnements qui visent à cerner des formes de carrières dans les mondes du cheval en fonction du niveau de l'engagement, d'accès aux savoirs et à la formation, d'insertion dans l'emploi, d'évolution dans le travail et de bifurcation professionnelle.

À partir de l'analyse de ces cinq étapes, nos résultats permettent ainsi de comprendre que s'il est possible pour tout individu passionné de s'insérer dans les mondes du cheval pour y faire carrière, seule une partie d'entre eux peuvent y évoluer. Outre la sélection par le niveau de compétence, l'influence familiale, le rapport au travail, l'entourage et les moyens financiers sont autant de facteurs qui entrent en jeu dans la construction des carrières professionnelles de ces mondes. Alors que la baisse du niveau de compétence du personnel est considérée comme la source du désajustement entre la formation et l'emploi, nos résultats montrent que la professionnalisation seule ne permet pas de réduire l'inégalité des mobilités professionnelles.

Mots clés : Carrière ; mondes et champs sociaux ; filière équine ; emploi ; travail ; formation ; travail ; compétence ; passion ; engagement

Abstract

Based on the observation that there is an imbalance between training and employment in the equine sector, which is perceived differently by different parties (employers, employees, trainers), the IFCE has started a broader understanding of the social, economic and training logics involved in the production of this situation. This thesis is part of a project to understand the characteristics of the careers of workers in the sector, whose branches are currently undergoing a process of reorganisation and which are experiencing quantitative difficulties (number of job offers greater than the number of candidates) and qualitative difficulties marked by an imbalance between the skills expected by employers and the profiles of the young people trained.

From a sociological point of view, the notion of career is broadly understood. The term "refers to the factors on which mobility from one position to another depends, i.e. both the objective facts of the social structure and the changes in the individual's perspectives, motivations and desires" (Becker, 1985, p. 47). This is why we chose to approach it using a dual method consisting, on the one hand, of objectively establishing the characteristics of the workers' career paths through an analysis of 1,117 curricula vitae from a platform specialising in the recruitment of horse professionals (équi-ressources) and, on the other hand, of carrying out twelve interviews with those involved in employment (salaried workers, self-employed workers and employers) and training (trainers, liaison officers) in the horse world (racing, sport and leisure).

Horse-related activities offer multiple contexts where animal passion, sports, leisure, breeding and development activities are interlinked. The boundaries between leisure and work are related to individual commitment, family and cultural proximity to the horse world. We thus attempt to account for careers through five questions that aim to identify the forms of careers in the horse world through the types of commitment, access to knowledge and training, insertion into employment, evolution in work and professional bifurcation.

These questions aim to identify different careers in the horse world through the types of commitment, access to knowledge and training, insertion into employment, evolution in work and professional bifurcation.

Based on the analysis of these five steps, our results allow us to understand that although it is possible for all passionate individuals to enter the horse worlds to make a career, only a part of them can evolve in it. In addition to selection by skill level, family influence, relationship to work, entourage and financial means are all factors that come into play in the construction of professional careers in these worlds. While the decline in the skill level of staff is considered to be the source of the mismatch between training and employment, our results show that professionalisation alone does not reduce the inequality of professional mobility.

Keywords: Career; social worlds; training-job matching; work; equine industry

Remerciements

Un projet mené seul n'a pas de saveur, sa réussite tient des rencontres faites pour l'élaborer et le voir prendre forme. Je profite de cette page qui m'est accordée pour remercier très chaleureusement l'ensemble des personnes qui ont contribué, chacune à leur manière, à la réalisation de ce projet de recherche qui m'est cher.

Mes premiers remerciements vont à mon directeur et ma co-encadrante de thèse pour l'enseignement qu'ils ont su m'apporter, mais aussi pour leur soutien et leur accompagnement durant tout ce temps. J'ai tant apprécié leur capacité à transporter cette recherche toujours plus loin. Je souhaite plus précisément remercier, Philippe Mazereau pour ses précieux conseils et sa pédagogie à me faire comprendre par moi-même. Je tiens également à dire un grand merci à Maude Hatano-Chalvidan pour son enthousiasme, ses paroles rassurantes et ses brillants éclairages, dans les moments les plus exaltants comme les plus difficiles.

J'adresse mes plus respectueux remerciements à Monsieur Dominique Broussal, Professeur des universités en Sciences de l'éducation à l'université de Toulouse 2, ainsi qu'à Monsieur Emmanuel Triby, Professeur des universités en Sciences de l'éducation à l'université de Strasbourg, de l'honneur qu'ils m'ont fait en acceptant d'être rapporteurs de cette thèse. Je remercie également Madame Thérèse Perez-Roux, Professeure des universités à Montpellier 3 en Sciences de l'éducation pour avoir vivement accepté de participer à mon jury de thèse et pour son investissement dans mon comité de suivi. Enfin, je remercie Madame Fanny Le Mancq de sa présence en tant que membre du jury, cette thèse marche dans les pas de ses travaux.

Mes pensées vont également à Madame Catherine Clénet, Maître de conférence en Sciences de l'éducation à l'université de Rouen et à Madame Cécile Détang-Dessendre, Directrice scientifique adjointe Agriculture d'INRAE, pour leur suivi et leur bienveillance tout au long de cette recherche.

Je tiens à exprimer toute ma reconnaissance à l'Institut français du cheval et de l'équitation ; à sa direction générale, Monsieur Jean-Roch Gaillet et Madame Florence Méa pour la confiance qu'ils m'accordent ; à mes responsables Éric Leclerc, Guillaume Blanc, Tiphaine Drouot qui contribuent à mon épanouissement professionnel. Je remercie aussi tous mes collègues d'équivalences et de l'Observatoire pour le respect de mon travail et pour m'avoir libérée de certaines de mes missions. Faisant lui aussi partie de cette grande famille, un immense merci à Michel Chauveau, Président du Conseil de l'emploi et de la formation de la filière équine, pour l'incroyable binôme que nous formons depuis plus de deux ans et pour tout l'enseignement et la sagesse qu'il me transmet. Je n'oublie pas notre ami, Hervé Savy, expert au CEF que j'admire pour son puits de connaissance et son investissement sans faille pour la professionnalisation des mondes agricoles et sportifs.

Cette thèse a été une formidable occasion de rencontrer toute une équipe de chercheurs passionnés des Sciences humaines et du cheval. Je vous remercie toutes et tous pour ces riches échanges conviviaux. Les mondes du cheval peuvent être fiers d'être traduits par vous.

Toute ma gratitude va aux professionnels qui m'ont donné de leur précieux temps pour éclairer ce travail de recherche. Ils sont le fondement de ce travail doctoral.

Merci à mes parents d'être à l'origine de qui je suis et de qui je suis devenue. Vous m'avez donné la chance de vivre ma passion et de réaliser mes études. Merci aussi à mon frère, pour sa manière de me rappeler qu'il n'y a pas que les chevaux dans la vie.

Mes derniers mots sont dédiés à mon conjoint, je t'aime tant. Merci pour ces moments de discussion et de réflexion. Certainement pour me préserver, tu as respecté le temps qu'il me fallait pour comprendre. Un soir, tu m'as dit « maintenant que tu le sais, tu continues ». Alors j'ai continué et j'ai terminé, grâce à toi !



Plan de lecture

Cette thèse se compose de deux tomes. Le premier comprend : la contextualisation de la recherche et son terrain singulier, peu étudié en sciences humaines ; le cadre conceptuel, la problématique, la méthodologie, l'analyse et la discussion des résultats ainsi que la préconisation aux instances (pp. 1-505). Les citations et la bibliographie sont écrites selon les normes APA (American Psychological Association).

Figure 1 : Plan de lecture du tome 1

Introduction générale

Cadre de l'étude :
Enjeux et objets de la recherche

Première partie :
Les mondes équestres et hippiques à l'épreuve des carrières

Deuxième partie :
Désajustement du lien entre la formation et l'emploi au sein des mondes du cheval

Troisième partie :
Problématique et méthodologie

Quatrième partie :
Analyse des résultats et perspectives

Conclusion générale

Chapitre 1 : Le cheval à la fois acteur et objet d'une filière, de mondes et de sous-champs

Chapitre 2 : L'usage de la notion de monde pour une mise en lumière d'un collectif scindé

Chapitre 3 : Les champs sociaux pour expliquer la hiérarchie des positions

Chapitre 4 : Les professionnels du cheval : une carrière, une trajectoire, des mobilités et une socialisation aux métiers

Chapitre 5 : La formation et l'emploi un lien objet de controverses

Chapitre 6 : Le lien entre la formation au prisme des étapes de carrière

Problématique

Chapitre 7 : Protocole méthodologique général de la recherche et construction des données quantitatives

Chapitre 8 : Les fondements théoriques de l'approche méthodologique et l'enquête par entretien

Chapitre 9 : Une photographie des carrières dans les mondes du cheval

Chapitre 10 : Une approche compréhensive des carrières des professionnels du cheval

Chapitre 11 : Préconisations aux instances de la filière équine

Le tome 2 (pp. 506-722) est quant à lui consacré aux 43 annexes mentionnées dans le tome 1.

"Je n'ai pas de plan de carrière. J'ai la chance de vivre une passion, d'en vivre mal, mais
d'en vivre."

Florence Arthaud
Le Figaro, 1998

Cette thèse est dédiée à celles et ceux pour qui travailler avec le cheval compte.

Sommaire

Introduction générale	1
Un projet à la fois professionnel et personnel.....	1
Une situation épistémique entre science et action	3
Une problématisation en deux temps	4
Des carrières à construire	6
Le cadre de l'étude : enjeux et objets de la recherche	7
L'origine de la recherche	7
Les enjeux de la recherche.....	16
Objet de la recherche	19
Première partie : Les mondes équestres et hippiques à l'épreuve des carrières	20
Chapitre 1 – Le cheval à la fois acteur et objet d'une filière, de mondes et de sous-champs	23
Chapitre 2 - L'usage de la notion de monde pour une mise en lumière d'un collectif scindé.....	47
Chapitre 3 - Les champs sociaux pour expliquer la hiérarchie des positions.....	80
Chapitre 4 - Les professionnels du cheval : une carrière, une trajectoire, des mobilités et une socialisation aux métiers.....	91
Résumé de la première partie	127
Deuxième partie : Désajustement du lien entre la formation et l'emploi au sein des mondes du cheval	129
Chapitre 5 – La formation et l'emploi un lien objet de controverses	131
Chapitre 6 – Le lien entre la formation et l'emploi au prisme des étapes de carrière	159
Résumé de la deuxième partie.....	212
Troisième partie : Problématique et méthodologie	214
Problématique	214
Chapitre 7 : Protocole méthodologique général de la recherche et construction des données quantitatives	217
Chapitre 8 : Les fondements théoriques de l'approche méthodologique et l'enquête par entretien	241
Résumé de la troisième partie	263
Quatrième partie : Analyse des résultats et perspectives	264
Chapitre 9 : Une photographie des carrières dans les mondes du cheval	265
Synthèse des résultats quantitatifs	322
Chapitre 10 : Une approche compréhensive des carrières des professionnels du cheval	328
Synthèse des résultats qualitatifs.....	383

Chapitre 11 – Préconisations aux instances de la filière équine	402
Résumé de la quatrième partie	432
Conclusion générale	433
Faire carrière dans les mondes du cheval ?.....	435
Sous le signe du désajustement entre la formation et l’emploi	440
Les propositions et les perspectives de recherche	442
Bibliographie	445
Bibliographie académique.....	445
Rapports et notes	473
Articles de presse	476
Sources numériques.....	477
Siglier	482
Tables des figures, des tableaux, des illustrations	485
Table des cartes	485
Table des figures	485
Table des illustrations.....	487
Table des tableaux	488
Index des auteurs	490
Table des matières	496
Tome 2 : Les annexes	505

Introduction générale

Longue de cinq années de réflexion, de recherche et d'écriture, cette thèse s'inscrit dans un cadre professionnel puisqu'elle fait suite à une demande institutionnelle émanant de l'Institut français du cheval et de l'équitation (IFCE) : représentant étatique de la filière équine. C'est donc sous le double emploi de doctorante et de professionnelle que je vous présente ce manuscrit relatant une sélection des résultats obtenus. Reste la frustration de ne pouvoir rendre compte de l'ensemble des savoirs acquis au cours de cette formation doctorale. Le tâtonnement du début de recherche, puis le changement de regard au cours de l'exercice de mes fonctions ont fait évoluer ce travail et ses objectifs. Mais le point de départ de ma volonté de réaliser cette thèse, était (et reste) celui de répondre à la confiance d'un cavalier de plus de 25 ans d'expérience :

« Je suis rentré pour les chevaux, je suis sorti à cause de la filière ».

En tant qu'actrice de la filière par mes missions professionnelles, cette réflexion m'a conduite à m'interroger sur la place que tient une filière dans la question des carrières professionnelles. Il me fallait parvenir à combiner la demande de mon employeur, d'apporter des solutions à la pénurie de personnel qualifié, et une aspiration personnelle de comprendre ce qui détermine les choix et décisions des professionnels. Je pris donc le parti de suivre une double piste : la construction des carrières des professionnels, d'une part, et le désajustement entre la formation et l'emploi, d'autre part. Ces deux thèmes de recherche demandant à être problématisés dans leurs relations.

Cette thèse est donc le fruit d'une rencontre entre une demande d'ordre professionnel et un investissement personnel, tant je suis moi-même passionnée par les mondes équestres et hippiques. Pour cet exercice, j'ai pu compter sur le soutien de mes directeurs de recherche pour m'accompagner durant tout le temps de la confection qui ne s'est pas faite sans douleur. Il a en effet fallu à la fois acquérir le savoir théorique, le mobiliser et le faire évoluer au gré des recherches, mais aussi en rendre compte sous une forme scientifiquement recevable. Après avoir retracé les étapes de mon parcours professionnel et scientifique, je vous invite à suivre le fil de l'élaboration de cette thèse en même temps que l'argumentation de certains choix théoriques et méthodologiques.

Un projet à la fois professionnel et personnel

Parce qu'elle est source de créativité et d'innovation, la pluridisciplinarité que nous mobilisons dans ce travail de recherche intervient dès mon parcours de doctorante. D'abord attirée par la gestion d'entreprise et de ses effets sur la société, je m'oriente vers une licence Administration Économique et Sociale après avoir obtenu un baccalauréat en comptabilité et gestion. Attachée à l'environnement rural depuis mon enfance, la seule vision économique offerte par mon cursus ne comblait pas mon envie de connaissance du territoire et de sa population. C'est dans cette logique que je bifurque en Master Géographie, aménagement, environnement et développement, parcours Ruralités en transition. Cette étape de mon parcours marquera le début de mon goût pour la recherche et un intérêt certain pour l'enseignement. Mon goût pour les

activités équestres et hippiques et mon désir de connaissance de l'environnement économique et social m'amènent à réaliser mon premier mémoire de Master autour du thème de l'emploi en zone rurale. Mise en relation avec l'Observatoire des métiers de l'emploi et des formations de la filière équine (OMEFFE) de l'IFCE par mon directeur de recherche, Philippe Madeline, je travaille auprès de la responsable, Claire Cordilhac, sur un projet original : « Palefrenier soigneur : un métier en mutation ? ». Fort de son succès, le mémoire est revisité en une étude synthétique à destination des socio-professionnels, des organismes de formation et des décideurs de la filière équine. Curieuse de découvrir davantage cette filière dans laquelle je progresse, je m'intègre dans le monde des courses et de ses hippodromes.

Plus tard, je rejoins de nouveau l'IFCE et son service dédié à l'emploi et à la formation, équi-ressources. J'y occupe le poste de conseillère emploi et orientation et chargée d'études à l'OMEFFE durant six années au cours desquelles je parfaits mes connaissances. En 2015, je cumule mon emploi avec un Master Éducation, formations et mutations sociales : ingénierie et professionnalité à l'Université de Caen Normandie. De ce Master, naîtra un second mémoire de fin d'étude, « la reconversion professionnelle volontaire dans la filière équine : processus de décision », sous la direction de Maude Hatano-Chalvidan. Je parviens à inscrire cette recherche comme support pour les acteurs de la filière équine grâce à deux publications. Ainsi, ce diplôme sera, pour moi, l'occasion d'évoluer en tant que professionnelle d'insertion et d'orientation, mais aussi d'affirmer mon intérêt pour la recherche.

Deux ans après l'obtention de mon Master 2, l'IFCE souhaite poursuivre l'étude sur la reconversion en observant cette fois les départs des professionnels du cheval vers d'autres branches économiques. Cette demande s'inscrit dans un contexte général peu favorable aux entreprises équestres et hippiques qui ressentent des difficultés à recruter du personnel qualifié. En s'intéressant aux causes des départs, l'IFCE tente ainsi d'élaborer des actions qui permettraient de pallier le manque de personnel qualifié. Inscrire cette demande dans un cadre académique long, tel que le propose le doctorat était une solution pour ancrer le sujet comme une priorité du service équi-ressources tout en faisant monter en compétence l'équipe sur le sujet. Je suis alors promue au poste de coordinatrice du Conseil de l'emploi et de la formation de la filière équine (CEF) porté par l'IFCE. Ce conseil présente l'intérêt de réunir les décideurs et hauts techniciens des différents secteurs de la filière équine autour de la question de l'adéquation entre la formation et l'emploi. Obtenu en cours de doctorat, ce poste influencera la poursuite du projet de recherche, notamment en orientant mon intérêt vers la théorie de l'acteur réseau. D'abord pensée dans un aspect opérationnel, la thèse s'ancre davantage théoriquement et propose une vision plus systémique de la problématique liée au désajustement entre la formation et l'emploi.

Cette thèse bénéficie donc de six années d'expertise sur le terrain et de réalisation de diagnostics sur le marché du travail de la filière équine, mais également de deux ans d'animation de projets auprès de décideurs dans les champs de la formation et de l'emploi. Ces positions successives font émerger plusieurs constats. En tant que conseillère, je peux constater une augmentation du nombre d'employeurs en recherche de personnel, une baisse du nombre de candidatures ou de profils en adéquation avec les postes proposés ainsi qu'une diminution des effectifs d'élèves dans les établissements de formation. En tant que chargée d'étude, le diagnostic sur l'emploi en

Normandie révèle un taux de *turn over* relativement stable depuis 2006 d'environ 30%. À cette même période, la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) affiche un taux de 17% pour l'ensemble de secteurs d'activité français. Le *turn over* est alors repris chaque année comme un indicateur préoccupant sur l'état de santé du marché du travail de la filière équine. Dans son rapport national de 2016, l'OMEFFE préconise d'ailleurs de réaliser une étude qualitative approfondie pour connaître les raisons de ce *turn over*. C'est en lien avec cet objectif qu'il faut comprendre la genèse de cette thèse.

Une situation épistémique entre science et action

Dans ma situation professionnelle de proximité avec le terrain de recherche, « le chercheur se trouve pris entre l'attitude classique qui veut qu'il s'efface devant ses résultats et le désir de prendre ses responsabilités et/ou d'affirmer sa part de subjectivité » (Feldman, 2002, cité par Lavigne, 2007).

En effet, dans le cadre d'une étude en terrain connu, je suis volontiers accueillie lors des entretiens qui se passent « naturellement », de manière presque informelle. Contrairement à un chercheur externe, nul besoin de se présenter, la confiance est déjà installée. Si l'intégration est certes facilitée, le repositionnement en tant que chercheuse est quant à lui à construire avec subtilité. Dans ce cadre, je suis cataloguée auprès de mes témoins comme leur ancienne conseillère emploi, leur amie, leur élève, leur cliente ou encore comme la compagne d'un pair. Il convient donc de décrire précisément et convenablement le sujet de l'étude et l'objectif pour cadrer les discussions. Par cette méthode, les témoins peuvent activer leur réseau en toute confiance en me conseillant à leur tour d'autres personnes susceptibles d'être sollicitées. Ainsi, « recruter » des témoins inconnus par le biais d'un contact préalable ouvre des portes inimaginées qui favorisent la richesse des recueils.

À mon sens, la familiarité avec le terrain est une opportunité, car elle permet d'instaurer un lien de confiance et facilite l'accès à l'information, cependant elle façonne ma propre perception du milieu étudié. En effet, dans cette situation « tout paraît normal », plus rien n'étonne, et tout va de soi. De cette manière, des questions peuvent rester inexplorées, car devenues invisibles pour les connaisseurs de la filière. Il faut donc être capable de déconstruire sa perception du terrain pour la reconstruire à travers des lunettes théoriques, mais toujours avec une connaissance aigüe de son fonctionnement.

Sur ce plan, l'état de l'art en sciences humaines et sociales concernant l'univers du cheval accuse « un retard considérable » contrairement aux sciences vétérinaires (Digard, 2009, p.3). Cela s'explique en partie par une faible valorisation de ces travaux dans la sphère scientifique (Ibid., p.4) ou encore par l'attitude souvent réfractaire des gens de chevaux qui ne sont pas adeptes des lectures scientifiques et préfèrent de loin la tradition qu'ils estiment être une source unique de savoir et savoir-faire (Lagoutte, 1988, p.148). Conscient de cet écart, mais surtout du besoin de connaissance en sciences humaines, l'IFCE a entrepris cette dernière décennie d'investir dans ce domaine de recherche. Au-delà de l'étude de l'animal, cet univers présente l'intérêt de mettre en action des groupes sociaux pris dans un système économique non négligeable et cela à différentes époques de notre civilisation. Dans ce sens, le cheval est un

formidable marqueur des changements et évolutions autant pour les historiens, sociologues, ethnologues que les économistes (Roche, 2009).

Cette position au carrefour de logiques d'acteurs et de questionnements de recherche m'a conduit à faire une incursion, essentiellement méthodologique, du côté de la sociologie de la traduction. Il s'agit en quelque sorte de tirer parti de ma position pour l'instruire en référence à la théorie de l'acteur réseau comme je le développe dans les chapitres 8 et 10.

Étudier l'ensemble des segments de la filière équine aurait été trop difficile tant les usages du cheval et les métiers y sont nombreux. C'est pourquoi le périmètre de recherche se limite aux trois secteurs les plus pourvoyeurs d'emploi : les courses hippiques, les sports et loisirs équestres et aux seuls métiers en lien direct avec le cheval. Ce choix s'explique d'autant plus que se sont dans ces trois secteurs que la pénurie de personnel qualifié se fait le plus ressentir actuellement.

Ma recherche a donc pour objectif de comprendre le phénomène de la diminution du personnel qualifié, d'apporter des savoirs et de participer à l'élaboration de solutions. Bien que l'objectif paraisse ambitieux et ne puisse être résolu grâce à une étude universitaire, elle propose d'approfondir la connaissance des carrières professionnelles pour envisager une meilleure gestion du personnel. C'est donc par une série « d'aller-retour » entre le terrain et la théorie que cette thèse s'est progressivement construite. Ces « allers et retours » se sont souvent faits avec l'aide de mes collègues conseillers, ingénieurs, chercheurs ou de mes directeurs de recherche qui ont eux aussi participé à cette réflexion. Pour cette raison, l'usage du « nous » est fréquemment employé dans la rédaction.

Une problématisation en deux temps

D'intérêt social, cette recherche consiste à produire des analyses de l'existant autorisant de nouvelles actions. Dans son article sur les rapports entre recherche action et formation, Barbier (2009) distingue cinq types d'activités co-présentes dans un travail de recherche en proportion variable. Il s'agit d'activités d'identification c'est-à-dire : la production de matériaux empiriques, de descripteurs ou indicateurs permettant d'établir des existants. D'activités d'analyse qui cherchent à établir des corrélations entre des existants à partir d'un cadre théorique. D'activités de théorisation qui s'attachent à bâtir l'architecture conceptuelle d'ensemble permettant de replacer les corrélations établies dans un cadre interprétatif plus large. Les activités de finalisation sont quant à elles repérables à travers un discours prescriptif du type « il faudrait », il « est nécessaire ». Parmi les objets à l'origine de ces discours producteurs de solutions pratiques, Barbier repère : « les problèmes ou enjeux qui sont à l'origine des recherches et la manière d'y faire face dans l'action » (p.56). On reconnaît là une formulation qui convient parfaitement à la genèse de l'objet de notre recherche tel que nous venons d'en tracer ci-dessus l'historique. Enfin, les activités d'argumentation sont celles qui consistent à favoriser pour le destinataire des travaux la compréhension de leur logique interne. Appliquée à notre travail, cette catégorisation permet de repérer un cœur empirique qui s'applique à identifier des descripteurs de parcours de professionnels des mondes équins. Ceci dans une double démarche empirique : l'analyse de CV de demandeurs d'emploi déposés sur

la plateforme d'équi-ressources et le recueil de points de vue d'actants de la filière grâce à douze entretiens semi-directifs. Ces données sont analysées dans un cadre théorique à deux dimensions : la première inscrit la filière équine dans une compréhension élargie en termes de champs et de mondes sociaux ; la seconde instruit la question du désajustement formation-emploi à travers le déploiement de la notion de carrière en cinq phases. Dans un souci de ne pas séparer artificiellement ce qui relèverait d'une approche théorique pure et de la présentation du contexte de la filière équine, nous avons fait le choix d'une présentation intégrée, théorique et contextuelle, qui correspond mieux à notre positionnement praxéologique. C'est pourquoi la première partie de la thèse discute les concepts de mondes et de champ sociaux en rapport avec la présentation du fonctionnement actuel de la filière équine. La seconde partie quant à elle interroge le désajustement entre formation et emploi sous l'angle des spécificités du travail auprès des chevaux. En effet, ce dernier s'origine souvent dans une activité bénévole qui se professionnalise tout en conservant des marqueurs forts en termes de passion et d'engagement de la part des professionnels.

Au commencement de cette recherche, nous avançons trois hypothèses :

- 1- Appartenir par réseau familial aux mondes du cheval favorise la construction de la carrière
- 2- Justifier d'une formation spécifique aux métiers du cheval favorise la construction de la carrière
- 3- Débuter par un type de métier influence la suite de carrière

L'analyse de la littérature et l'évolution de mon poste en cours de recherche, ont chacun contribué à l'abandon de ces hypothèses pour envisager la problématique sous un angle plus systémique. La démarche empirico-inductive a de ce fait permis de mieux comprendre le problème qui m'était posé pour aborder le phénomène de *turn over* et de pénurie de personnel qualifié. La décision a été de prendre en compte les différents acteurs concernés par ce phénomène et non plus uniquement les salariés. À partir de ce tournant, la sociologie a pris une part importante dans mes recherches, considérant que cette discipline se spécifie dans sa « capacité à mettre en rapport des savoirs disparates » (Becker, Allemand, 2009, p.87). Le désajustement entre la formation et l'emploi constaté sur le marché du travail des mondes du cheval, ne pouvait en effet se comprendre par le seul regard des salariés. Ainsi la problématisation de l'objet de recherche a débouché sur une méthodologie de recueil de données en trois phases dont nous indiquons la logique dans notre troisième partie. La codification de 1 117 CV et l'analyse de 226 questionnaires ont respectivement été réalisées en 2018 et en 2019. Ces deux premières phases s'intéressent exclusivement aux salariés pour appréhender la construction de leur carrière. La troisième phase a quant à elle été réalisée en 2020 et s'est attardée à comprendre le désajustement entre la formation et l'emploi par le prisme des carrières selon les points de vue des salariés, mais également des employeurs et des formateurs. Douze entretiens ont donc été réalisés auprès des différents acteurs directement concernés par le sujet.

Le recours à des données quantitatives et qualitatives s'explique par le fait que le concept de carrière tient une place centrale dans cette recherche. En tant qu'instrument interactionniste d'objectivation (Darmon, 2008), la carrière permet l'agrégation de ces types de données :

« À l'opposé d'une vision de la carrière comme pure « description » des discours recueillis, on peut en effet avancer que la construction et l'analyse des carrières offrent le double avantage de permettre la prise en compte (par opposition à une sociologie qui les disqualifierait) des perceptions, définitions et expériences des interviewées et leur objectivation, l'analyse sociologique de ces discours ne se limitant ni à leur enregistrement passif ni à une simple mise en forme rhétorique. » (p. 157)

Mais si la notion de carrière est ici principalement retenue, la recherche n'exclut pas la notion de champ social qui nous est apparue plus tardivement, mais qui dans son approche structuraliste a permis de construire un modèle de carrière non pas fondé sur des évolutions professionnelles fonctionnelles, mais sociales tenant compte des capitaux sociaux détenus par les individus. En considérant que la carrière professionnelle est dépendante de la structure sociale, il devient possible de comprendre la manière dont les individus construisent leur histoire de vie dans un contexte où les frontières entre loisir et travail sont relatives aux formes d'engagement individuel, au rapport familial et culturel à l'activité.

Telles sont les orientations qui nous permettent suite à la présentation de nos résultats en quatrième partie de proposer des explications au désajustement entre la formation et l'emploi qui dépassent les indicateurs habituels calculés à partir de l'insertion professionnelle, qui, schématiquement peuvent se traduire par « le métier exercé correspond-il à la formation suivie ? ». En dépassant ces indicateurs statistiques et en considérant la relation éducation-travail comme le rapport entre deux systèmes (Trottier, 2005, p.85), je propose d'envisager le désajustement entre le « système éducatif » et le « système « productif » à partir du rapport au travail et à la formation qu'entretiennent les différentes catégories d'acteurs des mondes du cheval. C'est ainsi que je prends le risque dans les derniers chapitres d'avancer des propositions de refonte de la filière équine à partir d'une traduction de ces travailleurs.

Le cadre de l'étude : enjeux et objets de la recherche

Soutenue et financée par l'Institut français du cheval et de l'équitation (IFCE), la thèse a été réalisée entre les mois d'octobre 2017 et janvier 2022. Prévus en mars de cette année, la soutenance marque la fin d'un travail de près de quatre ans et demi de recherche. Employée au sein de l'institut depuis 2013, je n'ai cessé, durant les recherches doctorales, d'honorer l'ensemble de mes missions, d'abord de conseillère emploi-formation, puis de coordinatrice d'un conseil national dédié à l'emploi et la formation pour la filière équine. Le sujet de cette recherche a donc, pour ainsi dire, émergé d'un contexte professionnel et s'est construit en son sein. Il est indissociable de ma double posture de jeune chercheuse et de professionnelle impliquée dans toutes les questions administratives, techniques, financières, liées à la mise en œuvre de la formation professionnelle pour une amélioration du rapport à l'emploi.

Dans un contexte préoccupant de crise du personnel, les acteurs de la filière équine se mobilisent chacun à leur niveau (professionnel, scientifique, politique, etc.) pour tenter de pallier aux problèmes d'attractivité et d'adéquation des compétences qui s'amplifient. Bien que le turn-over ait toujours été important dans la filière équine, la question des départs prématurés - des reconversions - des professionnels mérite une plus grande attention à mesure que le vivier de professionnels en devenir s'amenuise et que les candidatures tendent à ne plus satisfaire les employeurs en recherche de personnel compétent.

Au croisement des sciences de l'éducation, de la sociologie et des sciences de gestion, cette thèse s'applique à un terrain de recherche, aux contextes socioéconomiques, socioorganisationnels et socioculturels spécifiques. Abordée sur le plan national d'un point de vue théorique, la recherche est appréhendée et conduite sur le territoire normand.

L'origine de la recherche

Ancienne élève du Master 2 professionnel, Éducation, formation et mutations sociales : ingénierie et professionnalité, à l'université de Caen, j'ai pu, sous la direction de Maude Hatano-Chalvidan, soutenir en 2015 mon mémoire de fin d'étude portant sur la reconversion professionnelle vers la filière équine. Cette recherche avait pour objet l'analyse du processus de décision enclenché par les individus en recherche d'insertion tardive dans les métiers auprès des chevaux. Cette première recherche universitaire s'est donc intéressée aux arrivants reconvertis vers les métiers de leur passion¹. À la suite, l'IFCE a souhaité poursuivre la recherche avec cette fois pour objectif l'étude des reconversions de sortie de la filière équine. Cette commande avait pour objectif sous-jacent de s'intéresser au turn-over au sein de la filière équine, perçu comme l'une des causes de la pénurie de personnel. Mon cadre de recherche est donc celui d'une professionnelle de l'emploi et de la formation, spécialisée dans la filière équine à qui l'on demande d'expliquer la rotation des professionnels. Pour ce faire, il a fallu prendre

¹ Ce travail universitaire fût par la suite valorisé et vulgarisé sous forme d'étude synthétique et poster pour accompagner les actifs dans leur changement de voie professionnelle. Ce temps de recherche a aussi et surtout permis la professionnalisation des conseillers emploi-formation dans l'accompagnement des personnes en reconversion.

de la distance avec cette commande pour envisager le *turn over* et la reconversion dans une problématique plus large, celle de la construction des carrières des professionnels du cheval. S'intéresser à l'ensemble des étapes successives du parcours des individus permet ainsi de comprendre leur comportement et donc de saisir les interruptions de carrière. La thèse ne cherche donc pas à résoudre le problème du *turn over* mais de l'entrevoir comme l'issue d'une succession d'étapes pour l'expliquer.

I. Une recherche soutenue par l'IFCE et son service équi-ressources

Né de la fusion entre les Haras Nationaux et l'École nationale d'équitation, l'Institut français du cheval et de l'équitation est fixé par décret du 22 janvier 2010². Sous la double tutelle du ministère de l'Agriculture et de l'agroalimentaire et du ministère chargé des sports, l'institut conserve ses missions de promotion de l'élevage, malgré l'arrêt de l'étalonnage public, en s'assurant de la tenue du fichier central des équidés immatriculés ainsi que du suivi des propriétaires et des détenteurs pour participer à la traçabilité des équidés. Au-delà de ses missions régaliennes, l'IFCE favorise le rayonnement de l'art équestre au travers du Cadre noir, participe à l'accueil de compétitions équestres, organise des formations aux métiers de l'élevage, des arts et sports équestres, ainsi qu'aux métiers relatifs au cheval et assure la collecte et le traitement des informations économiques sur les marchés et les métiers du cheval et autres équidés.

Les activités de l'IFCE s'organisent ainsi dans cinq directions, traçabilité et identification (SIRE³) ; contrôle sanitaire et identification de terrain ; équitation de tradition française et moyens de l'IFCE ; performance sportive ; accompagnement de la filière et des pôles formation professionnelle et apprentissage ; développement, innovation et recherche. L'organigramme général de l'institut est disponible en annexe 1.

Sous l'autorité de la direction accompagnement de la filière, le service équi-ressources fût créé en 2007 d'un partenariat entre les Haras nationaux (devenus IFCE), l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE devenue Pôle emploi), le pôle de compétitivité Hippolia, le Conseil des chevaux de Normandie et la Région Normandie. Reconnu comme le référent national gratuit en matière d'emploi et d'orientation de la filière équine, le service d'équi-ressources s'articule autour de trois missions. Sa principale mission consiste à rapprocher l'offre et la demande grâce à une bourse à l'emploi. Cette dernière permet de centraliser les offres et les demandes d'emploi, de stage et d'apprentissage, d'accueillir et d'orienter les candidats aux postes ainsi que de conseiller et d'accompagner les entreprises dans leurs recrutements. Sa deuxième mission est d'orienter et de conseiller les futurs professionnels grâce à la diffusion d'informations sur les métiers, les formations et le marché de l'emploi. Pour rendre compte de la situation de l'emploi, équi-ressources peut compter depuis 2010 sur l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des formations de la filière équine (OMEFFE).

² <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000021725974/>

³ Le Système d'information relatif aux équidés (SIRE) est le fichier central référençant les données relatives aux équidés présents sur le territoire français.

Cet observatoire s'appuie en partie sur les données extraites de la bourse à l'emploi d'équi-ressources et l'expertise de ses conseillers. L'OMEFFE se veut d'être un instrument d'analyse et de prospective au service des entreprises, des organismes de formation et des décideurs institutionnels du secteur. Cet observatoire répond à la troisième mission d'équi-ressources : celle d'analyser l'adéquation entre l'emploi et la formation afin de proposer des pistes de réflexion et d'amélioration aux acteurs concernés.

L'idée de créer un service dédié à l'emploi, spécialisé de la filière, émane à la fois d'une difficulté pour Pôle emploi de répondre aux exigences spécifiques de ce domaine d'activité et des difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs. Les recruteurs ont éprouvé le besoin d'ouvrir davantage leur univers pour visualiser plus largement encore le marché du travail. Initié sur la région Normandie, le service connaît un franc succès et s'ouvre progressivement à l'ensemble du territoire. Preuve de sa rapide notoriété, le service s'étend depuis plus de cinq ans jusqu'en Outre-Mer et à l'étranger. Le service d'équi-ressources répond à un besoin du secteur en permettant une plus grande visibilité du marché du travail.

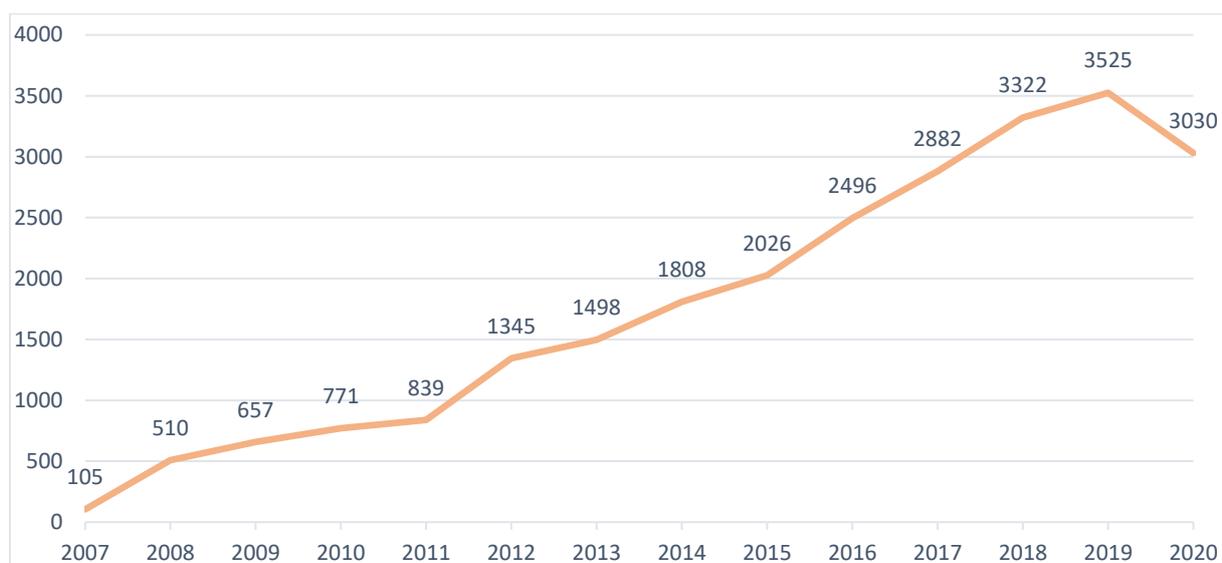
Guillaume BLANC, directeur de la direction accompagnement de la filière de l'IFCE explique que « le monde du cheval est assez peu structuré et plein d'aprioris. Nous avons voulu réinventer les modalités d'appui à la filière donc nous avons créé équi-ressources avec l'aide des socio-professionnels, le monde des courses, mais aussi la Normandie qui est une grosse région en termes d'élevage et d'utilisation des chevaux. Équi-ressources a 10 ans, c'est une équipe jeune et dynamique qui a vraiment envie de faire rencontrer les demandeurs d'emploi et les employeurs ». (extrait de la vidéo de présentation du service, 2017⁴)

Parfaitement adapté aux exigences des professionnels, le service d'équi-ressources connaît depuis sa création un franc succès visible au travers de l'augmentation des offres traitées chaque année (Graphique1). Si équi-ressources n'est pas l'unique moyen de recruter (ou de trouver un emploi), il est un moyen de plus en plus utilisé qui permet d'approcher une vision d'ensemble de l'offre d'emploi dans la filière. Depuis la création du site Internet, en 2010, sont comptabilisés 5 182 comptes d'employeurs, 28 633 comptes de candidats ainsi que 15 430 offres d'emploi et 1962 offres de stage⁵.

⁴ https://www.youtube.com/watch?v=z2_E_HTicIA&t=37s

⁵ Ces chiffres sont indiqués au 11 mai 2018 afin de correspondre avec l'extraction de notre base de CV à cette même date.

Figure 2 : Évolution du nombre d'offres d'emploi gérées par équi-ressources depuis sa création



Bilans d'action équi-ressources
De 2007 à 2020

La diminution du nombre d'offres en 2020 s'explique par l'impact de la crise sanitaire COVID19.

Dans un objectif de centralisation de l'information et de neutralité, équi-ressources développe ses compétences et devient dès ses premières années d'existence un centre d'information et d'orientation des métiers de la filière équine. Recensant l'ensemble de l'offre de formation ainsi que la liste complète des établissements proposant de la formation équine, équi-ressources crée une base de données actualisée de l'offre de formation sur le territoire français.

Chaque année, les huit conseillers guident et accompagnent près de 2 000 usagers⁶ par téléphone, mail, rendez-vous physique ou encore lors d'évènements sportifs et agricoles, salons des métiers, salons du cheval, interventions en classe. Plus de la moitié de ces demandes concerne les formations (contenu, financement, réformes, établissement). Pour plus d'un quart des demandes, parents, enfants, personnes en reconversion se renseignent auprès du service pour découvrir le panel des métiers autour des équidés. Pour y répondre, équi-ressources dispose de différents supports adaptés au plus grand nombre : guide métier, vidéos métier, fiches interactives, podcasts, jeux sérieux et organisation de « journées découvertes des métiers ». L'autre quart des demandes concerne l'employabilité dans la filière, avec un questionnement redondant : est-ce que les métiers du cheval recrutent ?

⁶ Si les proportions restent les mêmes d'une année à l'autre, le nombre de demandes peut varier en fonction des évènements et de leur fréquentation. À l'occasion des Jeux Equestres Mondiaux (JEM) de 2014, équi-ressources a connu un élan de visibilité auprès du grand public pour faire connaître ses missions. Nombreuses demandes de renseignements ont été recensées (2181) durant cette année riche en évènements. À l'inverse, la crise sanitaire de 2020 a réduit le nombre de renseignements à 1208.

En 2010, équi-ressources prolonge ses missions et inaugure son Observatoire des métiers, de l'emploi et des formations de la filière équine, qui sera rattaché par la suite à la direction du Pôle développement, innovation et recherche pour bénéficier de l'expertise méthodologique et d'une base de données plus exhaustive de l'Observatoire économique et social du cheval (OESC).

Carole Troy, responsable de l'OMEFFE à l'IFCE, précise que « le rapprochement entre offres d'emploi et candidatures traitées par équi-ressources permet une première visualisation des tensions du marché de l'emploi salarié, complétée par les informations que font remonter les employeurs auprès des conseillers d'équi-ressources et des représentants des professionnels de la filière. Deux critères sont retenus : un critère quantitatif, lorsque le nombre de candidatures déposées (taux de tension) ou le nombre de candidatures retenues par offre (taux de satisfaction) est insuffisant et un critère qualitatif, lorsque les candidatures, bien que suffisamment nombreuses, ne sont pas satisfaisantes pour les employeurs en raison de lacunes en matière de qualifications ou d'expérience. Dans l'emploi équin où la dimension « loisir » et « passion » tient une place singulière, l'aspect qualitatif de l'adéquation offres d'emploi/candidatures est particulièrement important. S'interroger sur la pertinence d'une formation au regard de l'insertion professionnelle ou scolaire (poursuite d'étude) des jeunes qui en bénéficient, nous permet également de compléter l'analyse quantitative des adéquations emploi-formation ». (Extrait de la vidéo de présentation du service, 2017)

L'OMEFFE diffuse ses recherches au travers d'études thématiques, rapports, notes conjoncturelles, webconférence et d'articles et répond à près de 70 demandes par an⁷.

⁷ Bien que décrites distinctement, les missions d'équi-ressources sont liées entre elles. Le choix des sujets traités par l'OMEFFE est influencé par la bourse à l'emploi qui fait état de certaines tensions. La diffusion des études de l'Observatoire impacte également les demandes de renseignements qui progressent en fonction des sujets sur lesquels nous sensibilisons les acteurs de la filière. Les deux exemples les plus prégnants sont la microentreprise en 2016 et la reconversion professionnelle en 2018 puisque les auteures respectives ont connu une importante sollicitation de la part des usagers.

Tableau 1 : Études menées depuis 2010 par l'OMEFFE

Type	Année	Titre	Auteurs / Co-auteurs
Rapport national, emploi, métiers et formations dans la filière équine	2014	France	C. Cordilhac
	2016	France	C.Troy
	2020	France	F. Chastanet
Rapport régional, emploi, métiers et formations dans la filière équine :	2012	Basse-Normandie	C. Cordilhac
	2015	Basse-Normandie	C.Cordilhac/C.Abellan
	2017	Normandie	C.Troy
	2019	Pays de la Loire	C.Troy
	2020	Normandie	C.Lourd
Étude thématique	2011	La traction animale	C.Cordilhac/S.Lefevre
	2012	Palefrenier-soigneur : un métier en mutation ?	C.Cordilhac/C.Lourd
	2014	Assistant et responsable d'élevage	C.Cordilhac
	2014	La traction animale	C.Cordilhac
	2014	Cavalier professionnel	C.Cordilhac/E.Farman
	2016	Le régime micro-entrepreneur dans la filière équine	C.Troy
	2016	Le statut cadre dans la filière équine	C.Troy
	2016	Le métier d'enseignant en Languedoc-Roussillon	C.Troy
	2017	Insertion professionnelle des CS UCA	C.Troy
	2017	Groom : un métier à reconnaître ?	C.Troy/C.Lourd
	2017	L'emploi salarié dans les centres d'entraînement	C.Troy/C.Lourd
	2018	La reconversion professionnelle volontaire	C.Lourd
	2019	Prospective des emplois en fabrication de sellerie-harnachement	C.Troy
	2020	Les quatre profils types des enseignants d'équitation indépendants	C.Troy
	2021	Attractivité des métiers dans les écuries de courses	C.Troy
	2021	Perspective du métier d'éleveur à 10 ans	F. Chastanet
	2022	Faire carrière dans les mondes du cheval	C.Lourd

À la fois sous les commandes de la direction accompagnement à la filière et la direction du pôle développement innovations et recherches de l'IFCE, l'Observatoire engage sa neutralité dans chacune de ses études pour rendre compte du marché du travail dans sa globalité. Il ne connaît aucun intérêt à privilégier un secteur ou une formation plus que l'autre, car son expertise porte

sur l'ensemble de la filière et de ses acteurs. C'est à ce titre que l'OMEFFE est reconnu comme centre de ressources au sein du Conseil de l'emploi et de la formation (CEF) depuis 2019.

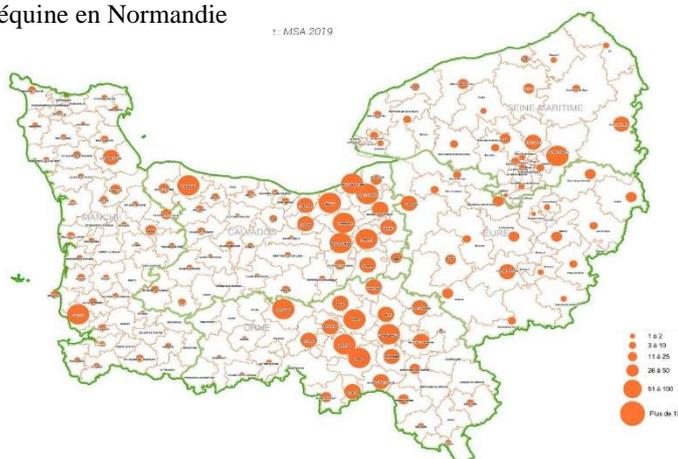
Prévu par le décret n°2010-90, l'IFCE dispose de comités nationaux thématiques⁸, sorte d'instances de concertation, de réflexion et de dialogue avec les acteurs de la filière. D'abord doté d'un Conseil de la formation pour les préoccupations pédagogiques de l'institut, l'IFCE fait évoluer son conseil pour répondre aux exigences de son Contrat d'objectif et de performance (COP) 2018-2022 en élargissant les missions du conseil à l'adéquation formation-emploi. Devenue conseil de l'emploi et de la formation, cette instance s'intéresse à l'ensemble des acteurs et secteurs de la filière et non plus seulement à la mission propre d'organisme de formation de l'institut.

II. Une recherche ancrée sur le territoire normand

La position de la Normandie dans la filière équine en fait un terrain riche d'enseignement. La plurisectorisation, la proximité avec les acteurs, l'implication de cette région dans la recherche équine sont autant d'arguments pour cadrer la thèse sur les professionnels normands.

Première région équine de France⁹, la Normandie compte 117 000 équidés, 6 500 entreprises et 18 000 emplois. La filière génère chaque année sur ce territoire un chiffre d'affaires de 1,3 milliard d'euros. La Normandie se positionne également comme première région de formation équine grâce à ses 57 centres de formation. Encore une fois, la région se démarque par sa pluriactivité, car l'ensemble des métiers en lien avec le cheval peuvent s'apprendre en Normandie.

Carte 1 : Répartition des emplois de la filière équine en Normandie



Carte extraite de l'observatoire de 2019 de la filière équine en Normandie, Conseil des chevaux de Normandie.¹⁰

⁸ Le comité filière, le conseil scientifique, le comité SIRE, le comité culture, patrimoine et UNESCO, le conseil de l'emploi et de la formation

⁹ Sources extraites <https://www.ifce.fr/ifce/en-region/ifce-hauts-de-france-ile-de-france/> et <https://chevaux-normandie.com/le-cheval-en-normandie/la-filiere-equine-normande/>

¹⁰ « Les observatoires économiques régionaux (OER) s'appuient sur un dispositif d'enquêtes menées tous les 3 à 5 ans, selon une méthode nationale, auprès des différents secteurs d'entreprises de la filière équine : éleveurs, centres équestres, entraîneurs, sociétés de courses, cavaliers, vétérinaires, maréchaux-ferrants, fournisseurs. En 2019, la méthodologie a été révisée par la Fédération nationale des Conseils des Chevaux (FCC). Les données traitées permettent à chaque région de disposer d'indicateurs illustrant le poids socio-économique de sa filière équine ». (CCN, 2019, p.3)

Véritable région du cheval, tous les secteurs de la filière y sont présents. La qualité du sol¹¹ attire près de 4 500 éleveurs pour 12 300 naissances par an, ce qui en fait la première région d'élevage de chevaux de sport et de courses, sans compter les chevaux de traits et ânes qui s'inscrivent parfaitement dans la dynamique actuelle. Pour mettre en valeur cet élevage, la Normandie dispose de 450 entraîneurs (galop et trot) pouvant se disputer sur les 42 hippodromes normands organisant 254 réunions de courses par an. Le sport et le loisir représentent quant à eux 670 établissements équestres pour près de 40 000 licenciés. Forte de son patrimoine, la Normandie compte deux Haras nationaux : la Haras national du Pin et le Haras national de Saint-Lô. À ces haras prestigieux emplis d'histoire se maillent des haras privés, des écuries de haut niveau, des centres équestres, des gîtes équestres, des centres d'entraînement, des sites de compétition et des hippodromes.

D'après la Caisse Centrale de la Mutualité Sociale agricole, la Normandie est la première région créatrice d'emploi dans la filière équine. La région Normandie, en 2016, compte 4 865 emplois salariés, soit 18,72% de l'emploi salarié national de la filière. Les statistiques d'équi-ressources confortent cette position en affirmant sur cette même année un taux d'offre d'emploi de 27,8% par rapport à l'offre nationale, sur cette même année¹². L'annexe 2 propose l'intégralité du nombre des salariés par région de 2005 à 2016.

Tableau 2 : Nombre de salariés par région sur l'année 2016

Régions	2016	%
Auvergne-Rhône-Alpes	2286	8,80%
Bourgogne-Franche-Comté	1017	3,91%
Bretagne	969	3,73%
Centre-Val de Loire	1386	5,33%
Corse	162	0,62%
Grand-Est	1392	5,36%
Hauts-de-France	2661	10,24%
Île-de-France	3065	11,80%
Normandie	4865	18,72%
Nouvelle-Aquitaine	3026	11,65%
Occitanie	1801	6,93%
Pays de la Loire	2476	9,53%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1727	6,65%
Total	25982	

Source : IFCE-OESC d'après CCMSA

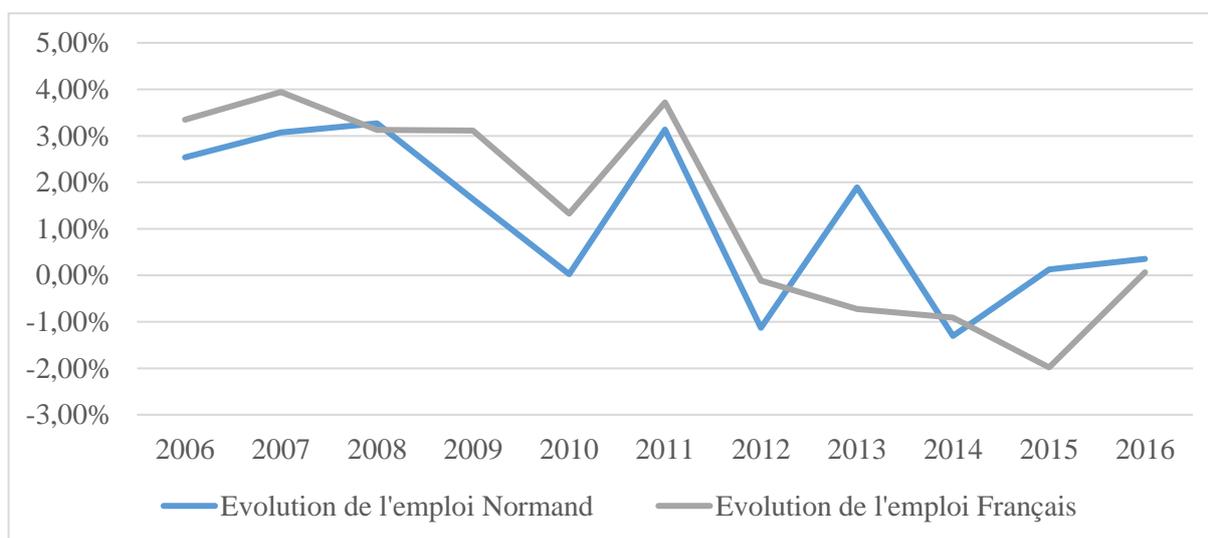
¹¹ « Des Highlands aux Fens, des frontières galloises au Midlands, de la Bretagne aux prairies marécageuses de Normandie, aux forêts du Nord et de l'Est, aux friches du Limousin ou des Pyrénées se concentrent les régions naisseuses. » (Roche, 2010, p.240)

¹² Source issue du bilan d'action 2016, du service équi-ressources :

https://www.equiressources.fr/contenu/Bilan_actions_2016_%C3%A9quiressources.pdf

Toutefois, en comparant l'évolution de l'emploi en France et en Normandie sur onze années, nous observons que les tendances nationale et régionale ne coïncident pas. L'évolution du nombre d'emplois entre les années 2005 et 2007 révèle une augmentation du nombre d'emplois au niveau national, mais dans une moindre mesure en région Normandie. Les années 2009 et 2010 montrent une chute du nombre d'emplois en région Normandie que le reste du territoire ne connaît pas. Cette diminution annoncera une déperdition nationale et régionale entre 2011 et 2012. Alors que l'évolution du nombre d'emplois dans la filière était croissante, l'année 2012 marque le début d'une évolution décroissante du nombre d'emplois. Annonceuse d'une diminution du personnel, les entreprises équestres et hippiques de Normandie ont su se mobiliser pour anticiper et pallier ce problème par la création du service équi-ressources.

Figure 3 : Comparaison de l'évolution de l'emploi de la filière équine en France et Normandie



Charlène Lourd, 2019, à partir des données de la CCMISA

Porteuse du projet, la région Normandie a été la région exploratoire pour le service d'équi-ressources. Son implication pour le service tient de sa position prédominante de région pourvoyeuse d'emplois. Détenant 30,3% de l'offre nationale des emplois proposés par équi-ressources, la Normandie montre également sa primauté par sa part d'employeurs (21,83%) et de candidats (20,04%) ainsi que son taux de pourvoi (76%)¹³. À ce stade, il est important de souligner que la base de données d'équi-ressources n'est pas exhaustive puisque contrairement au service de Pôle emploi, l'inscription à ce service n'est pas obligatoire pour les demandeurs d'emploi. Néanmoins, les données issues des utilisateurs d'équi-ressources restent une base fiable et solide pour étudier les trajectoires professionnelles. Le chapitre 7 est à ce titre dédié à la représentativité de l'échantillon.

¹³ Ces données sont extraites du bilan équi-ressources pour correspondre avec notre extraction faite en mai 2018. D'autant plus que l'année 2018 est la dernière année complète où j'ai assuré la mission de conseillère emploi-formation pour cette région. Cette année de référence écarte les biais possibles dès suite du changement de conseillère à ce poste.

Réalisée dans un cadre professionnel, la vision du rôle de la thèse a évolué au rythme de la progression de mes missions. Engagée comme conseillère emploi-formation au sein du service équi-ressources au début de la recherche, l'intérêt de la thèse était à ce moment usuel. Au vu de la baisse du nombre d'emplois et d'un début de pénurie du personnel, il me fallait apporter des réponses et des outils de gestion des ressources humaines adéquats pour endiguer la crise. Évoluant vers le poste de coordinatrice du Conseil de l'emploi et de la formation (CEF) de la filière équine, mes préoccupations se sont davantage recentrées sur les questions et enjeux de l'adéquation emploi-formation. Œuvrant au quotidien pour permettre l'échange et la réflexion autour de ce sujet qui rallie l'ensemble des acteurs, la réforme de l'offre de formation, notamment des suites de la réforme de 2018 « Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel », apparaît délicate au vu de la juxtaposition des univers sportif et agricole et de la prédominance de métiers traditionnels. La sociologie m'a donc aidée à comprendre que les solutions managériales ne pouvaient pas être dupliquées de manière univoque à toutes les réalités.

Fort de ce constat, l'IFCE propose d'agir, entre autres, pour la filière de demain en fédérant les acteurs, en créant de la connaissance par la recherche, en proposant des actions de promotion des métiers et une offre de formation adaptée. Grâce à une vision large des rôles de l'IFCE, une connaissance des besoins des acteurs de terrain, mais aussi une interaction régulière avec les décideurs du champ de la formation, j'ai pu prendre une certaine distance avec la demande initialement prescrite.

Plutôt que dénoncer l'ordre du monde, j'ai donc pris le parti de le regarder autrement, avec preuves empiriques à l'appui, pour espérer l'accompagner dans ses évolutions. Les enjeux sont donc triples pour cette recherche. À la fois professionnels, ils sont aussi sociaux et scientifiques. Le premier ne pouvant être atteint sans les deux autres.

I. Répondre à une commande institutionnelle

L'Institut français du Cheval et de l'équitation fixe, par son contrat d'objectifs et de performances (COP) 2018-2022, son cadre stratégique et conforte son statut d'institut technique de la filière équine. La reconnaissance de l'IFCE comme institut technique prend toute son importance au moment où s'organise l'interprofession « Filière cheval ». L'IFCE s'engage et se met au service de la filière en répondant aux demandes d'études, de recherche et d'appui technique. Le premier axe du COP demande à l'IFCE de développer son expertise pour être l'institut technique de référence pour les acteurs de la filière.

« Globalement, à ce jour, la filière équine n'a pas suscité un intérêt suffisant pour attirer des travaux transverses aux différentes disciplines. Néanmoins, nous notons une tendance en hausse, impulsée notamment par le soutien d'institutions en demande de projets de recherches collaboratifs en sciences humaines et sociales, à l'instar de l'Institut français du cheval et de l'équitation (IFCE) ou du Fonds Éperon pour ne citer qu'elles. » (Botton, 2020, p.10)

Parmi ses sujets d'expertise, le domaine de l'emploi et la formation est approché par son service équi-ressources. Doté d'un Observatoire des métiers, de l'emploi et des formations, l'IFCE améliore la connaissance concernant la formation, l'emploi, et l'insertion professionnelle dans la filière équine. Grâce aux suivis des évolutions du secteur en matière d'emploi et des compétences de ses salariés, de son environnement économique et de ses métiers, l'Observatoire décèle d'éventuels dysfonctionnements et anticipe les besoins de la profession. Dès sa création en 2010, le comité de pilotage de l'OMEFFE détecte le sujet de la reconversion comme un axe à étudier pour comprendre les mouvements des travailleurs de la filière équine. Malgré de nombreuses tentatives, le sujet est abandonné, car difficilement saisissable avec des données principalement chiffrées et une méthode d'étude basée initialement sur la statistique.

En parallèle, l'OMEFFE est saisi pour rendre compte de l'état de santé du marché du travail, avec pour demande fréquente des socioprofessionnels et décideurs celle du taux de rotation du personnel. Calculé à partir des contrats enregistrés à la Mutualité sociale agricole, ce taux est relativement stable depuis 2006. Il est de l'ordre de 28% en 2016 alors, qu'à cette même période, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) affiche un *turn over* de 17% pour l'ensemble de secteurs d'activité français. Le *turn over* est alors repris chaque année comme un indicateur préoccupant. Dans son rapport national de 2016, l'OMEFFE préconise une étude qualitative approfondie pour connaître les raisons de ce *turn over*.

En janvier 2016, lors d'une réunion plénière du Conseil de formation¹⁴ au ministère chargé des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative, j'ai pu présenter les résultats de mon mémoire portant sur la reconversion professionnelle volontaire vers les métiers en lien avec le cheval. Les membres du conseil avaient alors expressément souhaité connaître tous les mouvements professionnels effectués au sein de la filière équine. Cette remarque suite à mon intervention a ainsi posé la question de départ de mon sujet de thèse.

Depuis toujours, équi-ressources observe une forte rotation du personnel, ce que confirment les employeurs. Ce phénomène intrigue et inquiète les professionnels du cheval qui rencontrent une difficulté croissante de recrutement et de fidélisation du personnel. Difficulté observée sur l'ensemble des secteurs de la filière, elle s'étend depuis quelques années aux établissements de formation.

Ce constat mis au jour par le service d'équi-ressources, soutenu par les certificateurs, dont un ministère de tutelle a évolué vers une demande officielle de mon employeur, l'institut technique de la filière équine. Cet institut, initialement orienté vers les recherches vétérinaires et agronomiques, s'inscrit depuis quelques années dans la recherche en sciences humaines et sociales.

¹⁴ Prédécesseur du Conseil de l'emploi et de la formation, en place depuis 2019.

II. Des enjeux sociaux et scientifiques

L'urgence de répondre à cet enjeu professionnel est de plus en plus perceptible au sein de la filière équine : plainte des employeurs, menace de fermer les structures, obligation de fermer des classes, etc. La question de la députée Véronique Louwagie portée à l'Assemblée nationale le 25 février 2020 réclame l'inscription des métiers de la filière équine, notamment lad driver et cavalier d'entraînement, à la liste des métiers en tension (annexe 9)

Au-delà du *turn over*, c'est aussi le taux de tension qui atteste le phénomène. Lorsqu'il est quantitatif, le taux de tension révèle un manque de candidatures et interroge directement un manque d'attractivité de l'emploi, des métiers et des formations. Quand le taux de tension est dit qualitatif, les recrutements se meurent faute de candidats adéquats. Ce dernier indicateur marque quant à lui un problème d'adéquation entre la formation des professionnels et les compétences attendues sur le marché du travail. C'est sur ce deuxième aspect, moins considéré par les institutions, que nous portons notre attention.

Cet enjeu social nous a amenés à prendre en compte le contexte dans son ensemble, à la manière de la sociologie de la traduction c'est-à-dire en prenant soin d'en positionner tous les actants humains et non-humains à travers leur degré de convergence ou de divergence à propos du problème étudié. La théorie de l'acteur réseau n'est donc mobilisée que du point de vue qui consiste à considérer les faits (ici le désajustement emploi-formation) non pas simplement du point de vue de leur contenu, mais à travers leur processus de production.

Cette approche situe l'interrogation socioprofessionnelle dans un enjeu scientifique plus large où la question du désajustement emploi-formation s'insère dans un questionnement qui touche à la spécificité du travail avec et pour les chevaux et du rapport à l'emploi qu'il induit pour les individus. Au-delà de comprendre les raisons d'un manque de personnel, l'enjeu scientifique est ici de s'intéresser aux parcours des travailleurs et de leur rapport à la formation. Plus précisément, il convient de s'intéresser à la manière dont ils construisent leur carrière en liant des données objectives (analyse de CV et de questionnaire) et représentations (récits d'expérience). Connaître les types de carrières des travailleurs nous est donc apparu comme une étape indispensable à la recherche de solution pour atténuer la crise du personnel.

Objet de la recherche

Ainsi, notre recherche porte sur un phénomène social, lié à un manque de professionnels correspondant aux attentes des employeurs des entreprises équestres et hippiques. Mais au vu du dernier rapport national du Marché du travail dans la filière équine de l'OMEFFE (2020a), 76% des offres d'emploi rédigées par les employeurs ne mentionnent aucun niveau de formation souhaité. Ce taux atteint 81% en Normandie (2020b). Ce manque d'intérêt pour la formation de la part des employeurs dénote un fort décalage de prime abord entre les besoins en compétences des entreprises et la valeur formative attribuée aux certifications. L'adéquation entre la formation et l'emploi est donc directement interrogée.

C'est pourquoi il nous faut décrire le parcours de vie professionnelle des « gens de chevaux » en les positionnant dans un contexte de travail spécifique marqué par la passion qui semble singulariser le rapport au travail et à la formation dans ses traditions. Le manque d'information sur ce particularisme et l'absence de liant entre les acteurs m'invitent à aborder cette thèse en mobilisant la notion de carrière, en référence notamment à la sociologie interactionniste. L'objectif de cette recherche est donc de comprendre les désajustements qui s'opèrent entre les champs de l'emploi et de la formation dans une branche d'activité qui semble se subdiviser en plusieurs segments indépendants, mais reliés les uns aux autres par le cheval.

Première partie : Les mondes équestres et hippiques à l'épreuve des carrières

Science du social, la sociologie est née dès la moitié du XIX^e siècle alors que la société est en pleine mutation avec l'apparition du travail industriel et la rationalisation des sciences. C'est en 1839 qu'Auguste Comte nommera sociologie toutes les réflexions sur la société. S'intéresser à la société consiste alors à découvrir les règles de fonctionnement, expliquer le sens et le devenir historique des sociétés et établir les pratiques sociales et politiques. Historiquement, la société se définit à travers deux grands courants opposant Emile Durkheim et sa vision fonctionnaliste de la société prônant les études explicatives des faits sociaux, à Max Weber et sa vision individualiste s'appuyant sur une compréhension des faits sociaux. De nos jours, séparer strictement les deux courants n'a plus de sens. Les apports successifs sur la notion de société permettent d'adapter le cadre théorique à des faits sociaux spécifiques. Un groupe composé d'hommes et de femmes en relation avec le cheval peut dans ce sens être compris comme une société.

À la naissance de la sociologie, le cheval fait partie intégrante de la vie des citoyens. Il est alors utile aux travaux agricoles, miniers, industriels ainsi qu'aux déplacements des personnes. Un siècle plus tard, le cheval est en déclin : la société n'a plus besoin de sa force de traction et de portage. Pourtant, hommes et chevaux continuent de coexister. Au sein de cette coexistence interagissent des professionnels, des amateurs, des organismes de formation et des institutions. Ces interactions appartiennent à la réalité structurelle de la société dans le sens où les individus occupent successivement des fonctions et des rôles. Structurée ainsi, la société fait apparaître des groupes sociaux soumis à une hiérarchie sociale. La constitution des groupes sociaux peut se faire, entre autres, à partir des métiers exercés. Après la famille, le travail représente la deuxième forme d'identité sociale (Garner, Méda, Sénik, 2006). En 1844, Marx avait d'ailleurs une pensée radicale sur la question « l'histoire universelle n'est rien d'autre que l'engendrement de l'homme par le travail humain, que le devenir de la nature pour l'homme » (Marx, 1972, p.91). Si la division du travail a contribué à la création de métiers, elle a aussi rendu les individus interdépendants. Emile Durkheim explique que plus les individus sont nombreux et plus ils se spécialisent. La spécialisation des individus au travail les rend plus autonomes, mais aussi interdépendants. Pour exister et fonctionner, les secteurs ont besoin les uns des autres créant ainsi une cohésion sociale entre individus. L'exercice successif de métiers, d'emploi, de postes trace le parcours professionnel des individus, certains diront qu'ils font carrière. Finalement, appartenir à une société influence-t-elle la construction de sa propre carrière ?

Si les éléments de notre contexte décrivent objectivement la situation dans laquelle évoluent les professionnels de la filière équine, nous savons moins les effets qu'opèrent les désajustements des champs de l'emploi et des formations sur ces professionnels.

« Les problématiques élaborées sur le mode du passage de la description à l'explication sont celles où l'on reconnaît qu'on est en possession d'une description acceptable d'un phénomène donné, qu'on en connaît bien la nature, les composantes et les caractéristiques, mais que malheureusement on n'a pas encore exploré les causes du phénomène, ses raisons, ses effets, voire ses fonctions » (Gosselin, 1994, p.128).

Parmi ces effets, la carrière des travailleurs en lien avec le cheval semble encore trop peu considérée par la littérature. Or, pour gérer les carrières encore faut-il en connaître les réalités, la structure et les spécialisations. Ainsi, notre travail propose d'étudier le processus de construction des carrières des professionnels du cheval en considérant la totalité de leur environnement.

Issu de la sociologie individualiste et non déterministe, le courant des interactionnistes se focalise, entre autres, autour de la question du conflit et des crises suscitées par la relation entre les identités sociales. Contrairement à la conception du social comme un ensemble déterminant les conduites individuelles (approche déterministe), l'approche interactionniste perçoit davantage le social comme l'agrégation des conduites individuelles où l'individu a conscience de l'ensemble dans lequel il évolue et interagit. Cette approche « évite l'écueil de percevoir l'individu sous la stricte détermination de ses comportements par des éléments extérieurs, sans pour autant le considérer comme une monade détachée de toute influence » (Le Breton, 2012a, p. 48). Au cours de son existence, l'individu connaîtra diverses situations (familiales, scolaires, professionnelles, personnelles, sportives...) où des rôles lui seront attribués (enfant, époux, élève...). Conscient des mondes auxquels il appartient et dans lesquels il intervient, l'individu est en capacité d'adapter son action en fonction de la situation ou de son interlocuteur. La société globale serait alors constituée de mondes composés eux-mêmes d'individus en interactions et conscients des règles communes à leur monde d'appartenance à un instant donné.

Parmi ces mondes, celui du cheval se définit comme un ensemble de « sous-univers » (James, 2007) plus ou moins perméables les uns aux autres dans lesquels les individus participent à la production d'une activité commune, celle de rendre le cheval utilisable. Quelle que soit la destination prévue pour le cheval, les professionnels du cheval ont pour objectif de le rendre « performant » dans sa spécialisation. Ainsi, un poney dans un centre équestre sera choisi pour sa gentillesse et sa patience et dressé pour devenir un maître d'école tandis que dans les écuries de courses et de sport les chevaux seront travaillés dans un but de victoire sportive.

L'objectif de cette partie réside dans la compréhension de la société dans laquelle les travailleurs font carrière. S'intéresser aux parcours des professionnels en lien avec le cheval présente comme enjeu scientifique de pouvoir analyser des carrières dans un univers professionnel hétéroclite. Cet univers composé de groupes sociaux disparates est toutefois lié par un élément commun non humain. C'est donc autour du cheval et de ses acteurs que notre recherche se porte.

Au fil des siècles, les hommes ont créé avec le cheval une relation par le travail. Progressivement et au gré de leurs besoins, le cheval a endossé différents rôles. Les chevaux n'ont pas fait que suivre l'évolution de la civilisation humaine, ils y ont pleinement contribué (transport, agriculture, guerre, sport, loisir, médiation, compagnie). Les rôles du cheval ont été différents au cours du temps, mais aussi au sein des catégories sociales : cheval de ferme au travail dans les labours avec le paysan, cheval de guerre au service du militaire, cheval de course qui fait vibrer le jockey, cheval de randonnée pour le bonheur du touriste, etc. Petit, grand, léger, lourd, fort, rapide, le cheval se façonne aux besoins de l'humain. L'humain créera tout un système pour continuer de le faire exister. En France, le cheval sauvage n'existe plus. C'est

donc l'homme qui, par ses activités avec lui, le maintient vivant. Ces activités sont diverses et s'organisent dans des mondes dissociés. C'est par leur organisation, leur économie, mais aussi leur culture que peut s'expliquer leur séparation. Cette partie prendra d'abord le temps de s'intéresser à l'environnement de travail des professionnels, leur monde d'appartenance (I) avant de plonger dans le cœur de cette recherche, leur carrière (II).

Chapitre 1 – Le cheval à la fois acteur et objet d’une filière, de mondes et de sous-champs

« Faire carrière dans les mondes du cheval ? » Le titre de cette thèse aurait tout aussi pu s’intituler « Faire carrière dans la filière équine ? ». L’emploi du terme monde est volontairement choisi, car il remet en cause celui de filière, habituellement utilisé pour désigner les activités en lien avec les équidés. Cette partie prend le temps de présenter la filière équine telle qu’elle existe aujourd’hui avant d’ouvrir vers une vision sociologique qui introduit les notions de monde et de champ social.

C’est bien l’idée de travail collectif et de mise en réseau qui a attiré notre attention vers la notion de monde social, mais aussi sa faculté à envisager un univers sans le cloisonner, tel qu’a pu le faire Becker avec les mondes de l’art. La notion de monde est donc ici retenue pour expliquer le choix d’une mise au pluriel des « mondes du cheval », notion employée dans le titre de cette thèse. Cependant, elle envisage un système relationnel très élargi auquel les individus n’ont pas nécessairement de conscience d’appartenance. C’est pourquoi nous retenons la notion de champ social dans ce qu’elle éclaire les luttes qui s’opèrent entre les individus et les groupes dans les secteurs particuliers des courses et de la compétition sportive.

I. Une filière divisée en différents secteurs d’activité en voie d’unification ?

Alors qu’il n’apparaît plus indispensable au bon fonctionnement de nos sociétés modernes, le cheval demeure présent sur nos territoires ruraux et périurbains (Vial, Gougnet, 2014). Principalement employés de nos jours pour l’équitation (sportive ou ludique) et les courses, les usages du cheval restent nombreux. Face à ces grands secteurs d’utilisation du cheval, des niches d’emploi telles que le débardage forestier, la traction agricole ou encore le transport hippomobile résistent tandis que d’autres, à l’image de la médiation équine, se développent. La spécialisation du cheval au cours des siècles par l’Homme divise encore aujourd’hui la filière équine en plusieurs secteurs. Cette division se matérialise par des organisations, des économies et des cultures différentes. Calqués sur ces secteurs, les emplois se sont diversifiés, spécialisés, et hiérarchisés.

La filière équine telle que nous la connaissons aujourd’hui se compose de quatre grands secteurs d’activité : les courses hippiques, les sports et loisirs équestres, les services (cheval utilitaire) et la viande. L’ensemble de ces secteurs génère un chiffre d’affaires annuel de près de 14 milliards d’euros (OESC, 2015) et dénombre un total de 146 000 emplois dont 66 000 en activité principale (OMEFFE, 2018a). Parmi ces emplois en activité principale, 7/10 sont qualifiés d’agricoles¹⁵ (46 910), ce qui représente moins de 7% des emplois agricoles¹⁶.

L’estimation du nombre d’emplois dans la filière équine révèle d’autre part que 40% d’entre eux sont sous statut de dirigeant/gérant/associés puisque 28 000 (sur 47 000) sont des emplois salariés. Parmi ces emplois agricoles en activité principale, le secteur de l’équitation (sport et loisir) est le plus pourvoyeur (27 792 emplois), devant les courses (8 296). La place

¹⁵ Emplois en lien direct avec le cheval, liés à sa production et à son utilisation

¹⁶ En 2017, l’INSEE estimait 698 000 emplois dans le secteur de l’agriculture, de la sylviculture et de la pêche.

prédominante du secteur sports et loisirs équestres est confirmée sur cette même période par le service d'équi-ressources qui dénombre 1 474 offres d'emploi dans ce secteur, soit 51% du nombre d'offres total. Mais au vu du nombre d'entreprises, le secteur des courses compte davantage de travailleurs par écurie (4,3 en moyenne) que dans le secteur des sports et loisirs (3,3 en moyenne).

Tableau 3 : Extrait du décompte des emplois réalisé en 2018 par l'OMEFFE

NB. D'ACTIFS			
	EN EMPLOI PRINCIPAL	EN ACTIVITÉ SECONDAIRE	NB. D'ENTREPRISES
ÉQUITATION	27 792	10 875	11 650
Dont dirigeants et autres non-salariés	10 736	5 141	-
Dont salariés, apprentis, stagiaires	17 056	5 734	-
ÉLEVAGE	10 641	29 153	23 510
Dont dirigeants et autres non-salariés	5 731	27 778	-
Dont salariés, apprentis, stagiaires	4 910	1 375	-
ENTRAÎNEMENT COURSES	8 296	2 670	2 530
Dont dirigeants et autres non-salariés	2 188	1 074	-
Dont salariés, apprentis, stagiaires	6 051	1 596	-
Dont jockeys indépendants	57	-	-
UTILISATEURS DE TRACTION ÉQUINE	150	135	285
MÉDIATION ÉQUINE	31	154	-
TOTAL	46 910	42 987	-

Les "autres non-salariés" incluent les aides familiaux et conjoints collaborateurs.

Source : OMEFFE, 2018a, p.7

Comparativement au décompte des emplois mené également par l'OMEFFE en 2013, une baisse de 7% des salariés et une hausse de 42% des gérants sont constatées dans les écuries de sport et les centres équestres contre une baisse de 4% chez les salariés et de 7% chez les dirigeants dans les écuries de courses.

Si une grande partie des emplois à titre principal sont en lien direct avec le cheval (47 000/66 000), l'autre part œuvre dans le secteur de l'équipement ou dans l'organisation et le développement de la filière. Parmi eux, 400 enseignants et formateurs se sont spécialisés dans la formation aux métiers du cheval.

D'après le dernier recensement réalisé par équi-ressources en 2021, la formation aux métiers du cheval représente 64 certifications reconnues par France Compétences pour 23 certificateurs. Les principaux en nombres sont le ministère de l'Agriculture (MAA), le ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (MENESR), la Commission paritaire nationale pour l'emploi des entreprises équestres (CPNE-EE), le ministère chargé des sports (MS) et la Fédération française d'équitation (FFE).

Tableau 4 : Répartition des certifications par niveau d'après le site de référencement d'équi-ressources, en 2021

Niveau	Nombre de certifications	dont MAA	Dont MENESR	Dont CPNE-EE	Dont MS	Dont FFE
Niveau 3 (CAP)	12	6	1	0 ¹⁷	0	2
Niveau 4 (Bac)	16	7	0	2	1	1
Niveau 5 (Bac+2)	9	2	3	0	1	0
Niveau 6 (Bac+3/4)	13	1	9	0	1	0
Niveau 7 (Bac+5)	6	3	2	0	0	0
Niveau 8 (Bac+8)	0	0	0	0	0	0
Aucun niveau	8	2 ¹⁸	0	3	0	0
Total	64	21	15	5	3	3

L'annexe 3 présente le parcours de formation aux métiers du cheval d'équi-ressources, en fonction du niveau de formation. Le tableau présenté ci-après reprend quant à lui ces mêmes certifications reconnues par France Compétences en fonction de leur niveau et de leur certificateur.

¹⁷ Au moment de l'écriture de la thèse, le CPNE-EE n'a pas encore vu sa demande de renouvellement du Certificat de qualification professionnelle d'animateur soigneur assistant d'équitation (CQP ASAE) acceptée par France Compétences.

¹⁸ Parmi les certifications délivrées par le ministère de l'agriculture deux sont certifiantes : le certificat d'aptitude aux fonctions d'inséminateur (licence d'insémination) et le certificat d'aptitude aux fonctions de chef de centre (licence de chef de centre d'insémination). Elles sont obligatoires pour exercer les métiers d'inséminateur et de chef de centre.

Tableau 5 : Répartition des certifications en fonction du niveau et du certificateur

	Ministère de l'agriculture	Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche	Ministère des sports	Ministère du travail	Commission paritaire nationale pour l'emploi des entreprises équestres	Fédération française d'équitation	Autres certificateurs
Niveau 7 (Bac+5)	Diplôme docteur vétérinaire	Master Sciences Techniques Santé, mention éthologie, parcours comportement, bien-être et sécurité : la relation homme-cheval (CBS)					Diplôme universitaire Relation homme/Animal
	Diplômes des écoles d'ingénieurs spécialisées agricole	Master Tourisme option tourisme sportif, équestre et d'aventure					
	Mastère Spécialisé Sciences et Management de la Filière Équine (MESB)						
Niveau 6 (Bac +3)	Titre d'Ostéopathe pour animaux		Diplôme d'État Supérieur de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et des Sports (DESJEPS)	Masseur Équin et Canin			Titre professionnel d'Ostéopathe Animalier Biomécaniste
		Diplôme Universitaire de Droit Équin					
		Licence parcours Tourisme sportif, équestre et d'aventure					
		Licence Professionnelle Commercialisation des produits équins					
		Licence professionnelle Gestion des organisations agricoles et agroalimentaires parcours Droit des entreprises équestres					
		Licence Professionnelle Management des organisations parcours Management des Établissements Équestres					
		Licence Professionnelle Management et gestion des organisations parcours métiers du management et de la gestion dans la filière équine					
		Licence Professionnelle Production animale : Parcours de développement et conseil de la filière équine					
		Licence Professionnelle Technico-Commercial en Nutrition Animale					
	Licence STAPS parcours Activités Physiques Adaptées et Santé (APAS)						

	Ministère de l'agriculture	Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche	Ministère des sports	Ministère du travail	Commission paritaire nationale pour l'emploi des entreprises équestres	Fédération française d'équitation	Autres certificateurs
Niveau 5 (Bac +2)	Brevet de Technicien Supérieur Agricole Analyse, Conduite et Stratégie de l'Entreprise agricole (BTSA ACSE)	Brevet de Technicien Supérieur Négociation et Digitalisation de la Relation Client "spécialité équine" (BTS NDRC)	Diplôme d'État de la jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport (DEJEPS)	Titre Professionnel Responsable de petite et moyenne structure équestre			DECP Gestion de l'Entreprise Hippique
	Brevet de Technicien Supérieur Agricole Productions Animales (BTSA PA)	Diplôme Universitaire d'éthologie cheval					
		Diplôme Universitaire Ethique, bien-être et droit du cheval					Équicien
Niveau 4 (Bac)	Auxiliaire Spécialisé Vétérinaire (ASV)		Brevet Professionnel de la Jeunesse, Éducation Populaire et Sports (BPJEPS)	Agent de Prévention et de Sécurité Équestre (Garde Équestre)	Certificat de Qualification Professionnelle Enseignant animateur d'équitation (CQP EAE)	Accompagnateur de Tourisme Équestre (ATE)	Artisan Sellier
	Bac Pro Conduite et Gestion de l'Entreprise Agricole (Bac Pro CGEA)				Certificat de Qualification Professionnelle Organisateur de Randonnées Équestre (CQP ORE)		Brevet Technique des Métiers de Maréchal Ferrant (BTM Maréchal Ferrant)
	Bac Pro Conduite et Gestion de l'Entreprise Hippique (Bac Pro CGEH)						Groom Équin
	Brevet Professionnel Responsable d'Entreprise Hippique (BPREH)						Technicien dentaire équin
	Brevet Professionnel Responsable d'Exploitation Agricole (BPREA)						
	Certificat de Spécialisation débordage par traction animale (CS DTA)						
	Certificat de Spécialisation Option Éducation et Travail des jeunes équidés (CS ETJE)						
Niveau 3 (CAP)	Brevet Professionnel Agricole Travaux de la Production Animale (BPA TPA)	Certificat d'aptitude professionnelle Sellier harnacheur (CAP Sellier harnacheur)		Titre Professionnel de "Sellier Harnacheur"		Animateur d'Équitation (AE)	Agent de Sécurité Privée "Spécialisation Équestre"
	Certificat d'aptitude professionnelle agricole métiers de l'agriculture (CAP Agricole métiers de l'agriculture)					Meneur d'Attelage de Tourisme Équestre (MATE)	Cavalier de Pré-entraînement option débordage
	Certificat d'aptitude professionnelle agricole Lad - cavalier d'entraînement (CAP Agricole Lad-cavalier d'entraînement)						
	Certificat d'aptitude professionnelle agricole Maréchal ferrant (CAP Agricole Maréchal Ferrant)						
	Certificat d'aptitude professionnelle agricole Palefrenier soigneur (CAP Agricole Palefrenier soigneur)						
	Certificat de spécialisation Option Utilisateur et Conduite d'Attelage de Chevaux (CS UCAC)						
Aucun	Certificat d'aptitude aux fonctions d'inséminateur (Licence d'insémination)				Capacités Équestres Professionnelles de niveau 1 (CEP 1)		Équicoach
	Certificat d'aptitude aux fonctions de chef de centre (Licence de chef de centre d'insémination)				Capacités Équestres Professionnelles de niveau 2 (CEP 2)		Mener et Éduquer des Chevaux d'Attelage (MECA)
					Capacités Équestres Professionnelles de niveau 3 (CEP 3)		Techniques et Interprétation des Arts Équestres

Au vu de ces premiers éléments, la filière équine s'apparente à une niche d'emplois qui semble se professionnaliser au gré de certifications reconnues sous la tutelle d'organisations issues de domaines divers et variés (agriculture, sport, artisanat, sciences, santé). Bien qu'hétéroclite, la filière équine fait face depuis dix ans à deux difficultés communes à l'ensemble des secteurs d'activité : la diminution du nombre de travailleurs et la montée des mouvements animalistes. Ce dernier point, à première vue éloigné de notre sujet de recherche, doit toutefois être considéré comme un élément de l'environnement de travail. En effet, perçu comme un outil utile au XIX^e siècle, le cheval voit au XXI^e siècle changer son rapport à l'homme. Davantage estimé comme un partenaire, le statut du cheval évolue et par conséquent modifie les pratiques à son endroit. Ces changements d'activité et de rapport à l'animal tiennent une place singulière dans le contexte de notre recherche. Ils mettent en perspective, d'une part, des tensions au sein de l'environnement de travail des professionnels du cheval et, d'autre part, un besoin de réapprendre le lien avec cet animal pour ceux qui ambitionnent une carrière dans cette filière. Mais malgré les formations pour conserver le savoir-faire, le personnel qualifié manque d'après les employeurs et les indicateurs de l'Observatoire des métiers, de l'emploi et des formations de la filière équine.

Inquiets face à ces récents phénomènes, les acteurs de la filière équine pensent et se rassemblent. Toutefois, si la filière équine doit donc être appréhendée dans son ensemble pour en saisir la complexité, analyser l'ensemble des acteurs et des secteurs rendrait la compréhension de cette recherche difficile. Centrée sur les grands domaines d'emplois, notre recherche ne traite de la question des carrières des professionnels du cheval que pour les secteurs des courses hippiques, des sports et loisirs équestres.

1.1 Le secteur des courses hippiques organisé autour des disciplines du trot et du galop

Importées d'Angleterre dès le milieu du XVII^e siècle, les courses de chevaux au galop se développeront en France sous le règne de Louis XVI. La famille royale et sa cour y voient un raffinement digne de la haute société. Réservé à une certaine élite, ce nouveau divertissement marque dès sa création une certaine distance entre les aristocrates et le reste de la population. Plus tard en 1836, les courses de trot feront leur apparition sur la plage de Cherbourg. S'inscrivant dans la continuité d'une tradition paysanne de courses de bidet lors des fêtes populaires, les courses au trot seront moquées des aristocrates. Cette scission reste visible de nos jours, notamment au niveau de la structuration des professionnels en entreprise. Alors que le rôle de chacun est déterminé chez les professionnels des courses au galop (éleveur, propriétaire, entraîneur, responsable d'écurie, cavalier d'entraînement, jockey), chez les professionnels du trot les structures sont plus petites et les travailleurs plus polyvalents (l'éleveur est parfois propriétaire, entraîneur, lad et driver).

Le cheval de course naît de la volonté d'un éleveur qui envisage des croisements en fonction des tempéraments et des morphologies de ses juments et des étalons disponibles dans le but d'améliorer la race et de produire des chevaux sains et performants. L'étalonniér, en charge des étalons, intervient tout au long de l'année pour le soin et le maintien en condition des étalons, mais connaît un pic d'activité lors de la saison de reproduction (de février à juin). Il est accompagné d'assistants d'élevage qui assurent les soins aux poulinières, aux foals (cheval âgé

de moins de 6 mois) et aux yearlings (chevaux âgés entre 6 et 18 mois). Après cette première éducation à l'élevage, le cheval de course débute une phase de débouillage et de préentraînement dans un centre dédié pour acquérir une condition physique suffisante pour entrer à l'entraînement. Ce sera le rôle du cavalier de débouillage et de préentraînement. La période de préentraînement fera état d'une première sélection. Les chevaux détectés comme capables de soutenir une carrière sportive seront entraînés dans des écuries d'entraînement de chevaux de courses où des cavaliers d'entraînement (terme employé au galop) et des lads-driver (terme employé au trot attelé) ou lads-jockeys (terme employé au trot monté) s'attacheront à les entraîner le matin et à assurer leur soin sous les ordres d'un entraîneur. Le jour des courses, la monte est confiée à un jockey ou à un driver (terme employé uniquement pour le trot attelé). Le transport entre l'écurie et l'hippodrome est confié à un garçon de voyage qui, une fois sur place, sera chargé d'installer le cheval dans un box qui lui est réservé, d'assurer les soins, de le harnacher et de le faire marcher pour le détendre. La longévité des carrières des chevaux de courses varie en fonction des disciplines et des épreuves. La discipline du trot permet de faire courir les chevaux qualifiés¹⁹ après leurs deux ans jusqu'à leurs 10 ans. Les courses de plat au galop permettent souvent de faire débiter la carrière des chevaux dès l'âge de deux ans, mais les carrières sont souvent courtes. Tandis que les chevaux d'obstacle au galop démarrent leur carrière plus tardivement, mais évoluent jusqu'à l'âge 10 ans et plus. Après leur carrière en courses, certains chevaux seront conservés par leur(s) propriétaire(s) ou reconvertis comme reproducteurs (les meilleurs juments et entiers), chevaux d'instruction, cheval de loisir / de compagnie ou seront abattus pour leur viande.

Illustration 1 : Courses de galop (plat) -
© France Galop



Illustration 2 : Courses de galop (obstacle) - © France Galop



Illustration 4 : Courses de trot (monté)
- © Le Trot



Illustration 3 : Courses de trot (attelé) - © Le Trot



¹⁹ Chevaux en capacité de courir une distance donnée sur un temps limité – les épreuves de qualifications se font en début de carrière du cheval dès l'âge de deux ans.

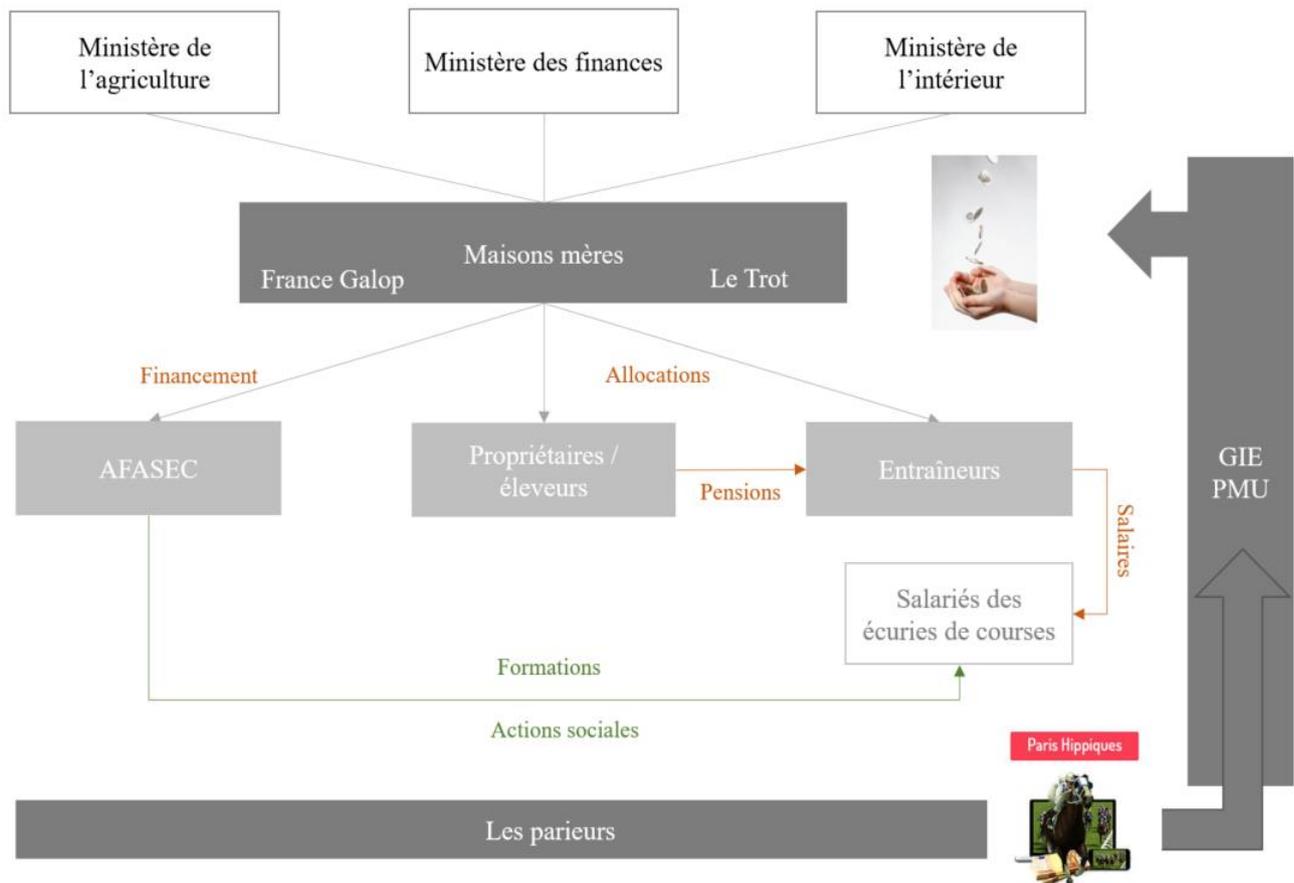
L'univers des courses en France est donc divisé en deux disciplines distinctes qui sont instituées depuis le XIX^e siècle par deux maisons mères, aujourd'hui nommées France Galop et Le Trot. Codétentrices du Pari Mutuel Urbain (PMU), ces deux maisons mères sont des associations à but non lucratif qui assurent leur fonctionnement grâce à une partie des paris hippiques. Les maisons mères sont chacune composée d'une gouvernance, d'un comité et d'un conseil d'administration. Le conseil d'administration de France Galop est guidé et appuyé par trois conseils : un conseil du plat, un conseil de l'obstacle et un conseil juridictionnel. Le comité du Trot désigne six commissions traitant pour sa discipline du programme et du code, du budget et des finances, de l'élevage, des travaux et de l'aménagement, des relations extérieures et de la promotion du trotteur et du bien-être animal. La gouvernance des sociétés mères est renouvelée tous les quatre ans, la prochaine élection étant en 2023. Avant 1980, date à laquelle les sociétés mères ont introduit dans leur gouvernance les socio professionnels, les bénévoles étaient tous cooptés et constituaient les comités. Ces membres cooptés sont donc les témoins de ce qu'étaient les sociétés mères auparavant. L'arrivée des élus socio professionnels (propriétaires, éleveurs, entraîneurs, jockeys et président de comités régionaux) modifie les relations et peut entraîner des tensions lors de la prise de décisions notamment pour les choix budgétaires. Les dernières élections de 2019 montrent d'ailleurs des évolutions stratégiques de gouvernance avec une diminution de membres cooptés et une augmentation d'élus socio professionnels se présentant sous forme de scrutin de liste pour le galop et sous scrutin uninominal par collège au trot. Parmi ces listes, un groupe du nom d'Equistratis propose pour la première fois un mouvement des socio professionnels pour réformer la filière hippique. L'arrivée de ce *think tank* est d'abord ignorée par les membres des sociétés mères qui finalement reprendront une partie de leurs idées (Gorioux, 2017).

Sous la tutelle de l'état à travers les ministères de l'Agriculture, du Budget et de l'Intérieur, le secteur des courses se distingue des autres secteurs de la filière équine qui relève uniquement de la surveillance des ministères de l'Agriculture et du Sport. Cette particularité s'explique par les importantes sommes d'argent générées par les paris. Les joueurs sont d'ailleurs cités dans la figure n°4 de l'organisation, car de leur jeu dépend la santé économique des sociétés des courses et donc de leur fonctionnement. Bien que leur objet premier ne soit pas économique, les maisons mères assument des fonctions juridictionnelles, disciplinaires et financières qui conditionnent entièrement l'économie des courses. Ainsi, en 2018, France Galop et le Trot ont généré respectivement un budget de fonctionnement de 524 et 270 millions d'euros. Ce budget se répartit paritairement entre France Galop et le Trot par les allocations et les primes versées aux entraîneurs, aux éleveurs, aux propriétaires et aux jockeys, la gestion du personnel²⁰, les prélèvements biologiques (antidopage), la gestion des hippodromes et des centres d'entraînement.

²⁰ Le GTHP (Groupement Technique des Hippodromes Parisiens en charge de l'organisation opérationnelle des courses : juges, vétérinaires, médecins, starters, selliers ...), l'ORPESC (retraites et prévoyances).

Parmi ses clés de répartition, les maisons mères assurent le fonctionnement de l'Association de formation et d'action sociale des écuries de courses (AFASEC) à hauteur de 18 millions. Son rôle est à la fois d'assurer la formation du personnel des écuries de courses, mais aussi de leur assurer des logements proches des écuries, des crèches adaptées aux horaires (tôt le matin) et de les accompagner dans leur reconversion²¹.

Figure 4 : Schéma explicatif du secteur des courses



²¹ L'AFASEC accompagne également les salariés dans leur vie professionnelle grâce à des aides, allocations et assistance sociale. La localisation de certaines écuries de courses dans des zones où le prix de l'immobilier est élevé n'est pas compatible avec le niveau de salaire des salariés. Pour y remédier, l'AFASEC met à disposition des salariés des écuries de courses sept lieux de résidence (Cabriès, Chantilly, Chazey sur Ain, Deauville, Grosbois, Maisons Laffitte, Pau) pour faciliter leur hébergement. Bien que nombre d'employeurs proposent des hébergements pour leur personnel, cette action de l'AFASEC facilite l'embauche de main-d'œuvre qui ne pourrait sans cette solution travailler au sein des écuries. Enfin, l'AFASEC propose pour les salariés des courses touchés par la maladie, un accident, des douleurs physiques un accompagnement vers la reconversion (EPONA). Pour toutes ces raisons, l'AFASEC est un partenaire privilégié d'équi-ressources.

Placée dans des zones à forte activité hippique, l'AFASEC est dotée de cinq écoles des courses hippiques (ECH) pour assurer la formation initiale et en apprentissage (de la 4^e au Bac professionnel), mais également la formation continue. L'offre de formation s'articule autour de trois certifications du ministère de l'Agriculture, une spécifique aux métiers d'entraînement du cheval de course (Capa Lad cavalier d'entraînement) et deux adaptées au modèle des écuries de courses (Baccalauréat professionnel Conduite est gestion d'entreprise hippique et BTS Analyse et conduite et stratégie de l'entreprise).

Bien que reconnue comme la référence de la formation aux métiers des courses, l'AFASEC ne détient pas le monopole de la formation et rentre en concurrence avec d'autres organismes de formations qui proposent ces mêmes certifications. Au total, dix établissements assurent ces certifications.

Activité émergente depuis près de 10 ans, le déboufrage des chevaux de courses a donné lieu à une nouvelle formation pensée et créée par le professionnel Aurélien Khan puis repris par la Maison familiale et rurale de Vains – Saint Senier dans le département de la Manche (50). Actrices de la formation, les MFR au même titre que les centres de formation pour apprentis se diversifient et proposent des formations attenantes à différents secteurs d'activité. Contrairement aux écoles des courses hippiques de l'AFASEC, ces types d'établissements participent au mélange des secteurs à travers leur public d'élèves. Ainsi, les apprenants du secteur des courses côtoient ceux du sport et du loisir.

1.2 Interdépendance du secteur des sports et des loisirs équestres

Tantôt associés, tantôt dissociés, les secteurs des sports et des loisirs équestres profitent d'organisations communes telles que la Fédération française d'équitation (FFE) et la Société hippique française (SHF). Interdépendants, ces secteurs se construisent autour de disciplines communes, mais pratiquées à des niveaux différents. La frontière entre loisir et sport est donc fragile comme l'illustrent les photographies ci-dessous.

Illustration 6 : Cours d'équitation sur un terrain de cross - © FFE



Illustration 5 : Épreuve de cross aux Jeux équestres Mondiaux de 2018 - © FFE



Bien que la pratique de l'équitation compte aujourd'hui 36 disciplines, les disciplines olympiques (saut d'obstacle, dressage et concours complet) restent les plus pratiquées. Ces disciplines proviennent d'un héritage militaire depuis la fin du XIX^e siècle. La Fédération

d'équitation, créée en 1921, est modifiée en 1987 et devient la Fédération française d'équitation. Fédération délégataire du ministère des Sports et association loi 1901, la FFE réunit trois courants de l'équitation : les sports équestres à cheval, l'équitation à poney et le tourisme équestre. Gérée par des élus et des bénévoles jusqu'en 1999, la pression des pouvoirs publics oblige à réorganiser les comités régionaux (CRE) et départementaux (CDE). Ces changements s'expliquent par l'ouverture progressive à un nouveau public à partir de la moitié du XX^e siècle. Réservée jadis à l'aristocratie et aux militaires, l'équitation est, aujourd'hui, aussi pratiquée par des enfants sur des poneys. Ce changement de paradigme n'a pas été sans heurts. Le loisir (l'équitation à poney) a longtemps été discrédité aux yeux des sportifs (Bernadeau Moreau, 2003).

Garantissant le développement du sport et le respect des règles, la FFE a pour principales missions de délivrer les licences, d'organiser des formations, de délivrer des diplômes fédéraux et d'élaborer les règlements sportifs (pour tous les niveaux, y compris le haut niveau).

En lien avec le ministère de l'Agriculture, la FFE intervient également dans la sélection des chevaux de sport et de loisirs pour promouvoir l'élevage français à l'international alors que la promotion de l'élevage français incombe davantage aux missions de la Société Hippique Française (SHF) – association du type loi 1901. Créée en 1865, la SHF est reconnue d'intérêt public par l'Empereur Napoléon III. Désormais agréé par le ministère de l'Agriculture, son statut évolue en 2011. La SHF devient une Société Mère regroupant l'ensemble des associations nationales et régionales de races, la Chambre syndicale du Commerce des Chevaux de France (CSCCF), les acteurs socio-représentatifs et les personnes qualifiées. La SHF comprend un conseil d'administration constitué d'acteurs de la « production, de la valorisation et de la commercialisation des jeunes chevaux et poneys de sport ». Son but est de proposer une politique commune d'élevage du cheval de sport. Ainsi, la SHF œuvre pour la sélection et la préparation des chevaux et poneys vers la compétition de haut niveau dans six disciplines : le saut d'obstacle (CSO), le concours complet (CCE), le dressage, l'attelage, l'endurance, le hunter. Sa mission consiste à organiser des compétitions d'élevage en veillant à la bonne coordination des critères de jugement.

L'élevage est également représenté par la Société française des Équidés de Travail (SFET) dans le but d'encourager l'élevage, la formation, la valorisation, la commercialisation et de favoriser l'utilisation des chevaux de trait, des ânes, des mulets et des équidés de territoire. En accord avec le ministère de l'Agriculture, cette société mère propose une politique commune d'élevage. Dans ses missions, la SFET assure un aspect culturel du cheval dans notre pays en faisant reconnaître la place faite au cheval de travail dans l'agriculture française et plus largement dans la société. Elle assure le lien entre les acteurs de la filière équine et le secteur agricole dans le cadre de la Politique agricole commune (PAC) ou avec l'Interprofession de la Viande (INTERBEV Équin). Pour mener à bien sa politique d'élevage, la SFET organise et élabore des épreuves pour promouvoir les races et développer la commercialisation. Pour le bon déroulement des épreuves, la SFET veille à la bonne application des règlements et est en droit de sanctionner. En 2018, la SFET met en place son Observatoire du cheval de travail pour cerner la place du cheval de travail dans l'économie française et dans la gestion des territoires agricoles.

Aujourd'hui, l'équitation se positionne au 3^e rang²² des sports pratiqués par des licenciés (664 178)²³ mais la FFE estime le nombre de pratiquants à 2 millions. Ce classement ne distingue pas les licenciés de l'équitation de loisir des équitants sportifs. Pratiquant dans des centres équestres, des écuries de compétition ou des écuries de propriétaires, ces équitants se côtoient et utilisent le même vocabulaire et les mêmes types d'équidés, appelés chevaux/poneys de selle.

Comme pour le cheval de course, la vie du cheval de sport ou de loisir commence à l'élevage, mais à la différence des chevaux de courses, une part importante de ces chevaux naît sous l'œil d'éleveurs amateurs ou semi-professionnels. Les élevages professionnels à fort effectifs sont peu nombreux. L'emploi dans l'élevage de chevaux de sport ou de loisir y est donc plus restreint²⁴ et les structures fonctionnent le plus souvent grâce à une combinaison d'activités (élevage, pension, compétition). Parfois conservé par son éleveur-propriétaire, le cheval sera débourré vers l'âge de trois ans et valorisé comme jeune cheval jusqu'à l'âge de 6 ans par de cavaliers jeunes chevaux. Il continue sa carrière de cheval adulte jusqu'à environ 16-18 ans. Durant cette période, le cheval est soigné dans une écurie entretenue par des palefreniers-soigneurs. En fonction de la structure d'accueil (écurie de propriétaires et de compétition), le cheval est soigné, préparé et transporté vers les terrains de concours par des grooms. Il est entraîné quotidiennement par un cavalier-soigneur et/ou un cavalier de compétition qui, comme son nom l'indique, participera à des concours avec le cheval pour le compte du propriétaire du cheval ou pour son propre compte s'il est le propriétaire. Ces cavaliers sont pour certains suivis par des coaches. Préparant le cavalier et le cheval à des échéances sportives, les coaches interviennent à la fois auprès de cavaliers professionnels et amateurs, qui sont le plus souvent propriétaires de leurs chevaux. Lorsqu'ils sont à un niveau moindre, non-compétiteurs ou non-propriétaires, ces amateurs apprennent l'équitation sous la responsabilité d'un enseignant d'équitation qui peut être aidé d'un animateur d'équitation pour les plus jeunes cavaliers. Réglementés²⁵, les métiers de l'enseignement ne peuvent être exercés que par les titulaires du Diplôme d'état de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (DEJEPS) pour les coaches, du Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (BPJPES) ou du Certificat de spécialisation enseignant d'équitation animateur (CQP EAE) pour les enseignants ou du titre à finalité professionnelle Animateur d'équitation (AE) pour les animateurs. Ces formations se font sous l'égide d'un enseignant responsable pédagogique (instructeur) diplômé d'un diplôme supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (DESJEPS). Autre métier réglementé, le guide équestre doit être titulaire d'un BPJEPS mention équitation d'extérieure ou d'un CQP organisateur de randonnée équestre (CQP ORE) ou en encore d'un TPF Accompagnateur de tourisme équestre (ATE) pour pouvoir encadrer des groupes de randonneurs en toute autonomie. Si les disciplines et l'équitation sont semblables, il reste

²² En 2019, le ministère des sports affiche 617 524 licenciés d'équitation contre 978 895 pour le tennis et 2 198 835 pour le football, faisant de l'équitation le troisième sport comptant le plus de licenciés.

²³ <https://www.cnews.fr/sport/2021-08-20/les-10-sports-avec-le-plus-de-licencies-en-france-1116644>

²⁴ L'OMEFFE réalise actuellement (fin prévue en 2022) une étude sur la prospective du métier d'éleveur de chevaux de sport. Les premiers résultats révèlent que 73% des éleveurs de chevaux de sport-loisirs sont des particuliers et qu'un tiers à moins de cinq ans d'ancienneté en tant qu'éleveur.

²⁵ Sous la tutelle du ministère chargé des sports, l'équitation représente près du quart du nombre total des éducateurs sportifs (3 641 en 2020).

difficile de reconverter un cheval de sport en cheval d'instruction du fait de son tempérament et de sa délicatesse. Mais des reconversions existent. Le plus souvent, les chevaux encore en capacité de concourir sont vendus à des cavaliers évoluant sur des niveaux de compétition plus faible. De cette manière, les cavaliers moins expérimentés bénéficient de l'expérience du cheval, par ailleurs, acquise grâce à la technique de cavaliers plus expérimentés qui l'ont entraîné auparavant. Mais lorsque les capacités physiques ne le permettent plus, les chevaux de sport ou de loisir sont mis à la retraite ou à l'élevage pour les reproducteurs (jument et étalons) ou parfois abattus.

Contrairement au secteur des courses, le financement du secteur des sports et loisirs équestres n'est pas issu des paris. Les revenus proviennent essentiellement du commerce de chevaux et des services tels que les cours d'équitation et les pensions. Les gains générés par les compétitions équestres sont le plus souvent insuffisants. Seuls les cavaliers de très haut niveau parviennent à subvenir à leur besoin par ce biais, mais, dans ce cas aussi, le commerce et les pensions restent essentiels pour couvrir l'ensemble des charges de fonctionnement d'une écurie. Quel que soit le niveau, des amateurs et leur objectif (sportif ou ludique), leur pratique sont une source de revenus indispensable pour les professionnels du sport et du loisir.

Deux grands types d'amateur sont donc à distinguer. Les amateurs aisés, propriétaires de leur cheval, les confient à des cavaliers professionnels gérant d'écurie de propriétaires au niveau de prestations variables (coaching, transport des chevaux, soins, travail du cheval, etc.). Les plus aisés disposent de leur propre écurie et de leur personnel. Tandis que chez les amateurs moins aisés, rarement propriétaires, la relation avec le cheval se limite à l'heure d'équitation hebdomadaire dans l'un des 9 400 centres équestres français.

L'amour des chevaux et de la compétition amènent certains riches propriétaires à posséder à la fois des chevaux de sport et de courses. Cette double appartenance profite au fonctionnement des uns et des autres par des apports de méthode à l'instar des *écuries de groupes*²⁶. Introduite dans le monde du sport par Didier Krainc, propriétaires de chevaux de courses, la multipropriété est un exemple bénéfique de ce que le rapprochement des secteurs peut permettre.

1.3 S'unir pour répondre aux nouveaux enjeux socio-économiques

Du fait de sa grande diversité d'activité et donc d'acteurs, la filière équine peut apparaître complexe. À chacun des activités et des stades (production, valorisation, utilisation, fin de vie), des métiers et des institutions différents existent. Pour simplifier la répartition des acteurs, nous nous appuyons sur la fiche equipedia « Structuration de la filière équine » que nous proposons ici sous une forme actualisée. Cette liste ne prétend pas être exhaustive, mais illustre les principaux acteurs plus ou moins concernés par les questions de l'emploi et de la formation dans les secteurs des courses et du sport-loisir.

²⁶ Permettant l'acquisition d'un cheval de course par la multipropriété, les écuries de groupe se composent de plusieurs individus ou entités sociales qui acquièrent des parts dans un cheval. Cette solution permet de rassembler des fonds pour investir dans des chevaux de valeur et donc onéreux. Ayant de plus en plus de difficulté à trouver des propriétaires souhaitant investir dans des chevaux de sport, les cavaliers de sport, notamment le champion olympique Kévin Staut, s'intéressent à cette méthode.

Tableau 6 : Répartition des métiers et des organisations en fonction des secteurs de la filière équine

		Secteurs d'activité (étudiés)	
		Courses	Sport/loisir
Entreprises acteurs individuels	Acteurs spécialisés	Entraîneur, assistant d'entraîneur, premier garçon, garçon de voyage, cavalier d'entraînement / lad driver	Cavalier de compétition, cavalier soigneur, cavalier de spectacle, guide équestre, animateur d'équitation, enseignant d'équitation, coach, instructeur, groom, responsable d'écurie
	Acteurs transversaux	Santé soin : vétérinaire, assistant vétérinaire, ostéopathe, maréchal-ferrant, technicien dentaire équin, palefrenier-soigneur,	
		Élevage : Éleveur, responsable d'élevage, étalonnier, assistant d'élevage, inséminateur, chef de centre	
		Annexes : Journaliste, assureur, chercheur, commercial, etc.	
Organismes socio-professionnels	Maisons mères	France Galop - Le Trot	Société hippique française (SHF) - Société française des équidés de travail (SFET)
	Interlocuteurs nationaux	Association pour la formation et l'action sociale des écuries de courses (AFASEC) Fédération nationale des courses hippiques (FNCH) Pari mutuel urbain (PMU) Syndicat des entraîneurs, drivers et jockeys au trot (SEDJ) Association des entraîneurs au galop (AEDG) Association des entraîneurs propriétaires (AEP) Syndicat national des propriétaires de trotteurs (SNPT) Syndicat national des propriétaires de chevaux de course au galop (SNPCCG) Fédération des éleveurs du galop (FEG) Groupement pour l'amélioration de l'élevage du trotteur français (GAET) Syndicat national des éleveurs de chevaux trotteurs français (SNECTF) Association des courtiers au trot (ACT) Union nationale des amateurs de trot (UNAT)	Fédération française d'équitation (FFE) Groupement hippique national (GHN) Commission paritaire nationale pour l'emploi des entreprises équestres (CPNE-EE)
	Interlocuteurs régionaux	Fédération des conseils des chevaux (FCC)	Fédération des conseils des chevaux (FCC) Comités régionaux d'équitation (CRE)
Organismes publics, parapublics et syndicaux		Institut français du cheval et de l'équitation (IFCE / équi-ressources / Conseil de l'emploi et de la formation CEF / Observatoire des métiers de l'emploi et des formations de la filière équine OMEFFE), Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement (INRAE), Institut de l'élevage (IDELE), Fédération nationale du cheval (FNC), Confédération paysanne, Jeunes agriculteurs (JA), autres syndicats agricoles,	

Le fonctionnement de la filière équine est difficile à saisir tant les instances qui la pilotent sont nombreuses. Pour exemple, la France reconnaît 52 races équines ainsi qu'une dizaine de races étrangères. Chacune de ces races est dotée d'un organisme (studbook) ordonnant un règlement propre à la race représentée. S'ajoute à cette grande variété une diversité des activités liées aux équidés, multipliant d'autant plus les interlocuteurs. Lors de son rapport en 2018, Jean Arthuis, député européen de la filière équine, soulève que « la multiplicité des codes Nomenclature des activités françaises (NAF) affecte les activités liées au cheval (40 principaux, 83 au total) et rend la réalité complexe à appréhender » (p.11). L'analyse socio-économique de la filière est complexe, car la multiplicité des activités opacifie les démarches administratives : trois centres de formalités des entreprises possibles, trois régimes fiscaux au titre de la déclaration des bénéficiaires et deux régimes sociaux possibles pour les non-salariés. De plus, les instances de la filière sont en contact et évoluent auprès d'amateurs et d'actifs pluriactifs dont l'activité est parfois difficile à caractériser. De par leur modèle économique distinct, les quatre grands secteurs (courses hippiques, sports et loisirs, travail-service, viande chevaline) présentent une pluralité de filière plutôt qu'une filière unique. Ces différents modèles affectent « la structuration et les moyens des organismes, sociétés-mères et fédération sportive, qui représentent ces secteurs » (Arthuis, 2018, p.12).

Par conséquent, la filière équine peine à se faire entendre par la sphère politique tant les actions émanent d'acteurs différents. Avec des sous-filières aux intérêts éloignés, la mise en œuvre d'une voix unique est complexe. En 2000, les conseils des chevaux, en charge de la représentation de la filière équine en territoire, créent la Fédération des conseils des chevaux (FCC). Cette nouvelle instance s'apparente davantage à une organisation des conseils des chevaux qu'à un organe de gouvernance de la filière équine. De son côté, en 2005, l'association Groupement des entreprises du secteur cheval en agriculture (GESCA) porte des propositions de réforme et d'adaptation de la législation auprès des pouvoirs publics. Cette première action, créée par la SECF (le Trot), France Galop, la FFE et la SFET signe le début d'une gouvernance collective. En 2010, l'État charge l'IFCE d'unir les segments de la filière. En recherche de sa nouvelle identité, l'IFCE ne parvient pas à répondre à cette mission. Il faudra attendre 2015 avec la création d'un Comité filière. À l'initiative du ministère de l'Agriculture, l'IFCE aborde « sa mission avec des sujets communs la concernant (fiscalité, bien-être animal, transport, fin de vie) » (Arthuis, 2018, p.32). Enfin, le 6 février 2018, les présidents des cinq maisons mères mettent en place le Comité de Gouvernance de la filière cheval. La Charte du comité de gouvernance de la filière équine française est signée au Sénat.

Grâce à la Charte du comité de gouvernance, la filière équine est représentée d'une voix auprès du Gouvernement, du Parlement, des institutions européennes et des organisations européennes.

« Les présidents considèrent qu'il est indispensable qu'une politique française et européenne du cheval soit établie et prenne en compte les enjeux agricoles, économiques et sociaux de la filière. En ce sens, ils prévoient de travailler en concertation avec les organisations nationales et régionales des différents secteurs d'activités, les présidents

des groupes d'études cheval de l'Assemblée nationale et du Sénat, l'IFCE ». (Extrait de la revue de presse de la FFE²⁷.)

Sous l'autorité du premier président, Dominique de Bellaigue (ancien président de la maison mère Le Trot), les premiers travaux portent sur des sujets majeurs tels que la mise en place d'une politique nationale du cheval et notamment sur les différents financements de l'État, dans la perspective de l'élaboration d'un contrat de filière ; l'application d'un taux réduit aux activités de la filière au regard de la proposition formulée par la Commission européenne sur les taux de TVA (Cugnasse, 2017) ; l'harmonisation des conditions de fonctionnement des opérateurs de paris pour limiter les risques de distorsion de concurrence ; l'organisation des Jeux olympiques 2024 s'appuyant sur des équipements existants et visant à pérenniser les infrastructures dédiées au cheval ; la réglementation du transport des équidés notamment en ce qui concerne les capacités des véhicules et les règles relatives au transport non professionnel, en cohérence avec les règles applicables aux agriculteurs.

Lors de son discours officiel, Dominique de Bellaigue ne cesse de répéter aux différents membres du Gouvernement et aux élus de la Nation que « la filière hippique française ne peut exister qu'avec une volonté politique forte pour définir et encadrer un environnement économique, fiscal et réglementaire et au final, qui permet le développement d'un secteur qui ne demande qu'à prospérer sur le plan national et international » (Bellaigue, 2018).

Ce discours en place du Sénat marque un pas dans l'histoire de la filière équine : sans volonté politique, il n'y aura pas de pérennité de la filière équine en France.

Avec la mise en place du Comité filière, la filière se lance dans un chantier d'envergure : la reconstruction des branches professionnelles. Selon le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'insertion, une branche professionnelle se définit comme un regroupement « d'entreprises d'un même secteur d'activité et relevant d'un accord ou d'une convention collective²⁸ ». En négociant des accords à travers leur convention collective, les branches ont pour rôle de moderniser le dialogue social et sécuriser les parcours professionnels. En 2017, la France dénombre plus de 700 branches professionnelles. D'ici 2020, l'État souhaite diminuer ce nombre à 200. En se regroupant, les branches seront renforcées, ce qui permettra une négociation sociale plus équilibrée et redynamisée. À travers cette dynamisation des branches, l'État aspire à la mise en place de conventions et accords collectifs négociés, de meilleure qualité. Pour parvenir à cette diminution, les branches dont les effectifs comptent moins de 5 000 salariés doivent conclure un accord de principe avec les branches de leur choix.

²⁷ <https://www.ffe.com/actualites-federales/la-filiere-cheval-se-dote-d-une-gouvernance>

²⁸ <https://travail-emploi.gouv.fr/archives/archives-courantes/loi-travail-2016/les-principales-mesures-de-la-loi-travail/article/branches-professionnelles>

La filière équine compte cinq conventions collectives :

- Convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers dus (1978)
- Convention collective nationale concernant le personnel des centres équestres (1975)
- Convention collective nationale de travail concernant le personnel occupé dans les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot (1979)
- Convention collective nationale de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop (1990 – révisée en 2019)
- Convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (2004 – révisée en 2021)

La branche des centres équestres compte 16 000 salariés et n'est donc pas soumise à l'obligation de se rapprocher d'autres branches contrairement aux entraîneurs de trot et de galop. Pourtant, en 2018, dans une logique de filière, les « trois secteurs ont souhaité se rapprocher en vue de la fusion des conventions collectives respectives et ainsi constituer une branche professionnelle comptant 20 000 salariés » (GHN, 2018). Avec une volonté d'écrire le volet social sous forme de socle commun, la filière souhaite toutefois conserver en annexes les spécificités des secteurs. Thibault Lamare, ancien président du Syndicat des entraîneurs, drivers, jockeys de trot (SEDJ) insiste sur « la voie à un travail collectif pour répondre à la baisse des vocations et agir ensemble sur l'apprentissage, la formation, l'évolution des carrières » (Lamare, 2018). L'un des projets de cette nouvelle branche commune est de « travailler à la transversalité des métiers entre secteurs et pouvoir ainsi proposer aux salariés de nos entreprises un plan de carrière au sein de la filière qui pourra évoluer le cas échéant en fonction de l'âge, de la situation familiale, etc. » (GHN, 2018). On fera remarquer, d'une part, que cette fusion des conventions n'intègre pour le moment la profession des cavaliers de débouillage et de préentraînement qu'à titre consultatif²⁹ et que, d'autre part, elle ne concerne pas la production agricole. Autrement dit, les éleveurs et salariés d'élevages de chevaux sont, dans un premier temps, exclus des négociations puisqu'ils sont de leur côté rattachés à une convention collective propre aux emplois agricoles : la convention collective nationale pour la production agricole et les CUMA³⁰.

Alors que la nouvelle convention collective nationale commune aux entreprises équestres et hippiques continue de s'écrire, des enjeux majeurs se jouent dans la filière : critique de l'utilisation des chevaux et pénurie de personnel qualifié, sujets sur lesquels la filière semble trouver un point d'entente pour s'unir.

²⁹ <https://www.ifce.fr/wp-content/uploads/2021/05/cr-cef4-13-avril-2021-vf.pdf>

³⁰ Coopérative d'utilisation de matériel agricole

1.3.a- Des critiques de plus en plus vives quant à l'utilisation des équidés

En même temps que la pratique de l'équitation se massifie en 1960, des mouvements de libération des animaux se font entendre. Vingt ans plus tard, en 1983, le philosophe Thomas (Tom) Regan publie le premier ouvrage dédié aux droits des animaux. Considérant que les animaux doivent eux aussi être respectés, ils ne peuvent, par conséquent, pas être traités et considérés comme un moyen de satisfaction à l'être humain. Radicale et novatrice, cette théorie inspirera une série de textes réglementaires tant au niveau international, européen que national. Le nombre de textes encadrant la protection animale ne cesse d'augmenter depuis 1995 dès suite du phénomène de la « vache folle ». En 2016, le Parti animaliste est créé. Cinq ans plus tard, Hélène Thouy se présente à l'élection présidentielle de 2022 pour faire entendre la voix des animaux sauvages et domestiques. Prônant la consommation végétale, ce parti a pour ambition d'interdire les élevages industriels pour endiguer les mauvais traitements faits aux animaux. Les éleveurs sont critiqués et leurs pratiques remises en cause. Ce même programme prévoit l'interdiction de production, d'importation et de commerce de viande de cheval. Cette mesure aurait pour incidence de mettre fin à tout un pan de la filière équine alors que la viande est paradoxalement une nécessité pour maintenir en vie les races de chevaux lourds. En interdisant l'abattage des chevaux, la filière équine devrait faire face à la gestion de la fin de vie des chevaux de courses, de sport et de loisir qui ne seraient plus utilisables par leurs propriétaires. À cette question, le parti animaliste prévoit la mise en place de fonds d'assurance retraite obligatoire à tout propriétaire d'équidés pour assurer leur fin de vie.

Largement critiqué pour l'abattage des chevaux après leur carrière sur les hippodromes, le secteur des courses agit pourtant depuis toujours pour trouver des alternatives. Mais les actions pour reconverter les chevaux de courses ont pris un élan supplémentaire ces dernières années à l'image de l'association « Au-delà des pistes », créée en 2016 ou d'écuries spécialisées dans la reconversion telle que l'écurie « Seconde chance » (2009). Ces actions permettent de reconverter les chevaux de courses en chevaux de sport, ce qui présente également l'intérêt de rapprocher les acteurs des courses avec ceux du sport.

Particulièrement actifs dans les pays européens outre-Manche et scandinaves, les actions animalistes³¹, véganes³² et antispécistes³³ sont de plus en plus fréquentes et marquantes. Dans la filière équine, ces actions se matérialisent par des interruptions de militants pour la cause animale sur les terrains de compétitions et sur les hippodromes, des critiques sur les réseaux sociaux et des affiches de propagandes.

³¹ Le dictionnaire l'Internaute définit l'animaliste comme un partisan de la défense des animaux. Leur principal objectif est de protéger les animaux contre la domination humaine.

³² Le végétarien ne consomme aucune denrée issue des animaux (viande, lait œuf), c'est un régime végétalien auquel s'ajoute un mode de vie qui exclut tout produit issu de l'exploitation animale (site futura-sciences).

³³ L'antispécisme « récuse, la notion de hiérarchie entre les espèces animales et, particulièrement, la supériorité de l'être humain sur les animaux » (Larousse).

Illustration 8 : Marc Houtzager perturbé par deux militants de la cause animale au Championnat d'Europe de Rotterdam - Sources Jour de Galop



Illustration 7 : Affiche de l'action végan



La communication faite autour de la protection animale et de son bien-être a pour effet de modifier de manière plus ou moins consciente le rapport aux animaux. Ainsi, une étude menée par la Fédération nationale des courses hippiques révèle que 55% des 18-24 sondés avouent être choqués par l'élevage et l'utilisation des chevaux en courses. Cette même étude montre que 21% des sondés sont contre l'utilisation des chevaux en balade³⁴.

Illustration 9 : Manège à poneys - source : mesopinions.com



Un arrêté, en cours d'écriture, prévoit d'abroger le texte relatif à la protection animale dans les établissements ouverts au public pour l'utilisation d'équidés (code du sport de février 2008) en prévoyant, entre autres, d'interdire les manèges à poneys. Ces mesures, nous le supposons, auront des effets directs sur les professionnels qui doivent repenser leurs prestations.

Les sports équestres ne sont pas non plus épargnés par cette montée de la protection animale, de plus en plus relayée par les médias. Pourtant très peu médiatisées, les épreuves équestres ont essentiellement fait parler d'elles aux Jeux olympiques de Tokyo en 2021 pour des faits incriminants les cavaliers : euthanasie de Jet Set, cheval de concours complet de cavalier suisse Robin Godel dès suite de ses blessures lors d'une chute, saignement de nez du cheval Kilkenny du cavalier Irlandais Cian O'Connor et enfin la scène de refus du cheval Saint Boy enlevant la victoire à la pentathlonienne allemande Annika Schleu.

³⁴ <https://www.federationdeseleveursdugalop.fr/actualite/65742-Assemblee-Generale-2021-replay-disponible>

Recherche 08:54 Mer. 25 août

Retour **L'Équipe** mercredi 25 août 2021 Articles



► En effet. Suite à ce qui est devenu « l'affaire Saint Boy », la coach allemande a été disqualifiée dès le lendemain de l'épreuve pour avoir frappé le cheval, une association allemande de protection animale, Deutscher Tierschutzbund, a porté plainte au pénal contre Annika Schleu et sa coach pour « cruauté envers des animaux », l'antenne allemande de la toute-puissante PETA [People for the ethical treatment of animals] a demandé dans un courrier au CIO que tous les sports équestres soient bannis des JO, et la fondation « 30 Millions d'Amis » a demandé la fin de l'équitation au pentathlon.

Le règlement de l'épreuve équestre de pentathlon va être modifié

Pour la première fois, sous le poids de ces

« Je ne crois pas que ce type d'incident fragilise le programme pour Paris 2024 », soutient Sophie Dubourg, la DTN. *Tout le monde est attaché aux chevaux. La Fédération internationale est hyper solide. Il faut surtout que nous réagissions intelligemment et que nous communiquions beaucoup mieux.* Pour les principaux acteurs du sport, y compris tous ces cavaliers professionnels dont les chevaux « sont le métier » et la vitrine de la filière, il devient effectivement urgent de se positionner, face à ce discours de plus en plus dominant qui attaque leur sport.

« Pour nous, ce n'est pas un nouveau sujet. À la FFE, nous avons une personne en charge du bien-être animal, salariée à plein temps. Elle travaille sur ce sujet depuis au moins six ou sept ans », défend Sophie Dubourg. Nous

L'hémorragie nasale de « Kilkeny » en finale du saut d'obstacles individuel, les refus de « Saint Boy » lors de l'épreuve équestre du pentathlon ayant entraîné des violences ou l'euthanasie de « Jet Set », gravement blessé à l'occasion du cross du concours complet par équipes : les sports équestres ont nourri la controverse aux Jeux Olympiques

Et voilà que les mouvements animalistes, et derrière eux, le grand public, majoritairement non averti des choses de l'équitation, se posent en défenseurs du cheval, de son utilisation, ce qui génère à l'heure actuelle un affrontement stérile entre « sachants » et « non-sachants », confirme M^e de Granvilliers, qui précise : « Je trouve dommage de toujours opposer assos de protection animale et pros : il y a sans doute des terrains d'entente. Plus les professionnels se saisiront de la question du bien-être du cheval, mieux ce sera. »

« Ces alertes, il faut s'en servir pour faire comprendre que l'équitation n'est pas un monde de violence. C'est avant tout le respect du cheval »

EDWARD LÉVY, CAVALIER FRANÇAIS

c'est avant tout le respect du cheval, qui est considéré comme un athlète de très haut niveau. Si on pense que notre sport est une histoire de domination et de violence, c'est qu'on ne connaît pas l'équitation de haut niveau. »

« L'équitation est un sport où le côté passion, aujourd'hui, a été mis de côté. Ce qui s'est passé nous rappelle que, de temps en temps, le côté sportif oublie le cheval »

GREGORY COTTARD, CAVALIER FRANÇAIS SÉLECTIONNÉ POUR L'EURO

Ce n'est pas tout à fait la vision de Gregory Cottard, qui a ébloui la piste, lors du compétitif CSI 5* de Valence, le week-end dernier où il a terminé 2^e du Grand Prix et qui vient

Suite à ces critiques et de crainte de se voir interdire l'utilisation des chevaux dans un avenir plus ou moins proche, la question du bien-être équin est dans l'esprit de tous les professionnels du cheval. Chartes, labels, guides de bonnes pratiques et numéros verts existent désormais pour accompagner les professionnels dans ce changement. La recherche n'est pas en reste : le moteur de recherche éqipédia de l'IFCE affiche en 2021, 569 sources de référence sur le thème du bien-être.

Soucieuse du respect animal et conscient des critiques faites aux exploitants agricoles, y compris aux professionnels du cheval, le ministère de l'Agriculture prévoit dans chacune de ses formations en lien avec les animaux de sensibiliser les futurs professionnels aux bonnes pratiques. Au même titre que la sécurité, le bien-être animal est désormais un fil conducteur du cursus de formation agricole. Mais cet angle ne semble pas suffire comme le révèle la demande faite au Conseil de l'emploi et de la formation de la filière équine par le Conseil national de l'ordre des vétérinaires (CNOV) le 13 avril 2021. En effet, le CNOV indique qu'il faut songer à la question du bien-être à tous les niveaux de formation (Lourd, 2021a). Cette question sera traitée le 12 octobre 2021 et donnera lieu à des échanges entre les membres qui s'accordent sur

le fait que ce sujet transversal doit être omniprésent dans les formations et abordés comme des compétences à acquérir et reconnaître (Lourd, 2021b)³⁵.

Cette critique commune à l'ensemble des secteurs de la filière équine oblige donc les acteurs à se rapprocher pour trouver ensemble des solutions et améliorer l'image du travail auprès des équidés. Cet enjeu est double, car il semble concerner autant le confort au travail de l'animal que celui des humains.

1.3.b- Des tentatives de séduction pour endiguer le manque de personnel

Le manque de personnel dans un secteur d'activité se calcule à partir du taux de tension. Ce taux est le ratio entre le nombre d'offres d'emploi et le nombre de candidats postulants. Ce taux indique un déséquilibre entre l'offre et la demande d'emploi. Quand il est supérieur à 1, la situation est favorable aux demandeurs d'emploi, mais délicate pour les employeurs qui manquent de personnel. À l'inverse, un taux inférieur à 0,8 est considéré par Pôle emploi comme défavorable aux demandeurs d'emploi, car les employeurs ont suffisamment de candidatures. À titre de comparaison, en 2018, Pôle emploi a estimé le taux de tension du personnel d'étage à 1,3 ; du personnel de cuisine et de restauration à 0,9 ; des éducateurs sportifs à 0,3 et de l'animation de loisir pour enfants et adolescent à 0,5³⁶.

Trop peu nombreuses, les offres d'emploi et les candidatures pour la filière équine ne peuvent être traitées par les services de Pôle emploi. Dans une moindre mesure et sans obligation pour les demandeurs d'emploi de s'inscrire sur le site d'équi-ressources, le taux de tension est calculé par l'Observatoire des métiers de l'emploi et des formations de la filière équine à partir des données issues de la bourse à l'emploi d'équi-ressources. En 2019, le taux de tension des métiers liés à l'élevage était de 0,30 ; de 0,47 pour les métiers liés à l'utilisation des chevaux et de 0,34 pour les métiers transverses (soins, santé) (OMEFFE, 2020a, p. 30). Inférieurs à 0,5, ces taux n'indiquent pas, à première vue, de tension sur le marché du travail de la filière équine. Les candidatures seraient donc en nombre suffisant. Pourtant, depuis une dizaine d'années, les employeurs font entendre leur difficulté à recruter du personnel qualifié.

Dans un article de Jour de Galop du 21 octobre 2019, révélateur de la situation dans les écuries, le Bureau de génération courses résume la situation dans laquelle se trouve les entraîneurs en précisant que toutes les écuries sont touchées par le phénomène, quelles que soient leur taille et leur implantation géographique et que ce cette crise commence à s'étendre dans les haras d'élevage (Chevalier du Fau, 2019, P.8). De manière plus approfondie, les taux de tension par métier révèlent une certaine augmentation des taux entre 2017 et 2019. À la lecture du tableau, les métiers de lad-driver et d'enseignant d'équitation semblent être les plus concernés par le manque de candidatures. Si les métiers liés à l'élevage semblent davantage concernés par la baisse du nombre de candidats postulant en Normandie, les métiers liés à l'utilisation des chevaux connaissent moins de difficulté sur cette région que sur le reste du territoire français.

³⁵ <https://www.ifce.fr/wp-content/uploads/2021/11/CR-CEF-5-12-octobre-2021-VF.pdf>

³⁶ <https://www.pole-emploi.fr/files/live/sites/bretagne/files/statistiques---zooms-metiers/bilan-2018-hcrb4526084715574309901.pdf>

Tableau 7 : Répartition des taux de tension par métier

	2017		2018		2019	
	France	Normandie	France	Normandie	France	Normandie
Métiers de l'élevage	0,24	0,24	0,25	0,22	0,30	0,30
Assistant d'élevage	0,15	0,15	0,17	0,16	0,22	0,19
Responsable d'élevage	0,14	0,16	0,15	0,11	0,18	0,18
Cavalier de débouillage - Pré-entraînement	0,27	0,24	0,28	0,25	0,30	0,34
Métiers de l'utilisation	0,38	0,23	0,42	0,30	0,47	0,29
Enseignant d'équitation	0,44	0,24	0,46	0,37	0,57	0,32
Animateur	0,38	0,21	0,31	0,40	0,41	0,30
Guide équestre	0,29	0,27	0,28	0,15	0,32	0,25
Cavalier de sport	0,09	0,08	0,10	0,05	0,11	0,07
Cavalier soigneur	0,12	0,09	0,13	0,10	0,13	0,08
Groom / garçon de voyage	0,18	0,15	0,16	0,15	0,17	0,18
Responsable d'écurie	0,09	0,11	0,14	0,07	0,13	0,09
Lad driver / Lad jockey	0,37	0,32	0,52	0,48	0,61	0,56
Cavalier d'entraînement	0,27	0,17	0,35	0,29	0,37	0,31
Métiers transverses	0,26	0,24	0,30	0,27	0,34	0,37
Palefrenier soigneur	0,24	0,24	0,30	0,31	0,32	0,33

Sources : Données issues de l'OMEFFE (2020a, 2020b)

Ce serait donc en comparaison aux situations antérieures que le manque de candidats se ferait sentir. Statistiquement non alarmant, le manque de personnel est pourtant un phénomène réel sur le terrain. Ces données laisseraient donc à croire que le problème ne se situe pas tant dans le nombre de candidatures que dans la qualité des profils présentés. D'ailleurs, dans l'article d'Alban Chevalier du Fau d'octobre 2019, le bureau de génération courses fait remarquer que la « myriade de formations agricoles [est] souvent inadaptées aux besoins spécifiques du secteur hippique » (2019, P.8-9) et les profils recrutés pour suivre les formations inadéquates.

Au regard des données de l'OMEFFE parues dans ses rapports 2020 France et Normandie, cette inadéquation s'observe au travers des offres d'emploi annulées faute de candidats adéquats. En 2019, 21% des offres liées aux métiers de l'élevage ont été annulées pour cette raison (24% en Normandie) contre 15% (18% en Normandie) pour les métiers liés à l'utilisation et 12% (14% en Normandie) pour les métiers transverses. À ce sujet, le Bureau de Génération courses livre dans ce même article que la filière équine fait « fausse route dans la communication autour de nos métiers [...] le parcours qui les [futurs professionnels] attend est plus proche de l'entraînement militaire qui nécessite une énergie hors du commun. [...] Recrutons sur les terres de l'armée ! » (Chevalier du Fau, 2019, p.8).

Une réponse est donnée deux ans plus tard. Équi-ressources, en partenariat avec la Fédération française d'équitation (FFE) et l'association de formation et d'action sociale des écuries de

courses (AFASEC) lance une campagne « la filière équine recrute » en octobre 2021. Cette campagne s'inspire de celle des armées lancée en 1996 et se matérialise par un teaser³⁷, des journées découvertes dans des écuries et sur les hippodromes, une large diffusion dans les médias, la mise en ligne de jeux sérieux pour découvrir les métiers du cheval ou encore l'inscription de quatre nouveaux métiers³⁸ au prestigieux concours de l'Un des meilleurs apprentis de France. Cette campagne est pensée pour faire connaître les métiers du cheval à un plus large public et susciter des vocations.

Le lancement de la campagne a permis de diffuser le teaser de moins de 2 minutes et a fait l'objet de plus d'une vingtaine de parutions sur différents canaux médiatiques (presse écrite, radio, télévision, spécialistes ou généralistes)³⁹. Si des retours positifs se sont fait entendre, c'est aussi la voix des salariés qui s'est élevée sur les réseaux sociaux. Cet effet non escompté laisse à réfléchir sur le problème à résoudre. Souvent ironisés, les commentaires restent virulents envers les employeurs et des conditions de travail qu'ils imposent.

Moins de cinq jours après le post sur le réseau social Facebook⁴⁰ d'équi-ressources relayant une intervention diffusée sur France Inter « L'équitation a besoin de bras, mais n'en trouve pas ! », 50 commentaires sont parus dont un seul fait état d'une volonté de travailler auprès des chevaux, le reste provient d'anciens travailleurs, de travailleurs, de parents d'enfants passionnés constatant certains écarts.

« Effectivement nous professionnels et centres de formation posons-nous et surtout les vraies questions. Tout le monde connaît cette situation. Y compris les INSTITUTIONNELS Alors. C'est effectivement louable de faire la promotion des métiers du cheval, mais AVANT TOUT il faut changer en profondeur la mentalité des employeurs (était d'esprit en général). À quand des États généraux de la filière équine sur la formation, l'emploi, les carrières... »

« Un employeur qui cherche un salarié tous les ans et on se pose la question du manque de candidats... Posons aussi la question de pourquoi personne ne reste dans cette entreprise...C'est une situation si commune dans cette filière. Je ne crois pas que le pb soit le manque de volontaires »

« Les conditions de travail sont à revoir +++... Beaucoup d'abus, surtout sur les apprentis... Pas de fiche de poste... Promesse au départ puis désillusion...le jeune perd sa motivation pour sa formation alors qu'il a des objectifs qui ont été vus par le CFA, l'employeur et l'apprenti...Alors que l'amour, passion du métier sont là...Le statut agricole, convention collective à travailler énormément ! »

³⁷ https://www.youtube.com/watch?v=EAGae_c9bJk&t=4s

³⁸ Créé en 1985 par la Société nationale des Meilleurs ouvriers de France, le concours de l'Un des meilleurs apprentis de France regroupe chaque année plus de 6 000 jeunes autour d'une centaine de métiers manuels pour mettre en avant leur savoir-faire. Représentée jusqu'alors par les métiers de maréchal-ferrant et de sellier-harnacheur, la filière équine en 2022 proposera les métiers de palefrenier-soigneur, de lad-driver, de cavalier d'entraînement et d'enseignant d'équitation à ce concours. Cette décision émane du Conseil de l'emploi et de la formation de la filière équine.

³⁹ <https://www.equiressources.fr/actualites-details-revue-de-presse-2021-452.aspx>

⁴⁰ <https://www.facebook.com/search/top?q=%C3%A9qui-ressources>

« On voit surtout des apprentis se faire embaucher, et rarement des personnes diplômées à la recherche d'un CDI ou CDD ... »

« Salaires de merde, horaires de folie et très peu de perspective de carrière. Les bons éléments et le bon état d'esprit ne sont que très rarement récompensés. C'est un métier passion, mais aimer les chevaux et être passionné par son boulot n'implique pas de devoir bouffer des nouilles toute l'année ... »

Alors que la parole semble se libérer, les employeurs prennent conscience de leur difficulté à fidéliser le personnel. De fait, la filière équine est connue pour son fort taux de *turn over* qui oscille entre 27% et 29% depuis 2006 (OMEFFE, 2016, p.22). Le Bureau de génération courses soulève qu'un besoin de formation en management des employeurs serait bénéfique pour apprendre à apprendre et pour savoir encadrer des jeunes en formation (Chevalier du Fau, 2019, p.9).

Les mondes du cheval sont rongés de l'intérieur par la pénurie de personnel et la quantité des candidatures ne semble pas être le facteur le plus préoccupant de cette situation. L'inadéquation des profils et l'exigence des employeurs semblent davantage être des faits à observer. Bien que les secteurs se distinguent les uns des autres, les effets de la pénurie se propagent à l'ensemble de la filière équine.

Chapitre 2 - L'usage de la notion de monde pour une mise en lumière d'un collectif scindé

Abordé sous l'angle économique et au regard du concept de filière, le cheval s'apparente à un produit que l'être humain modèle pour pouvoir l'employer. S'il est un produit, le cheval n'en reste pas moins un animal symbolique de notre civilisation lui conférant un statut particulier. Même s'il ne montre plus la même utilité au fonctionnement des sociétés, le cheval n'en demeure pas moins un produit singulier. L'évolution des besoins de l'homme au cours de l'histoire envers le cheval a progressivement transformé cet animal. Aujourd'hui, seul un petit groupe d'individus s'affaire encore autour de lui soit par conviction soit par plaisir. Loin d'être encore indispensable à notre société, le cheval n'en reste pas moins un produit esthétique fonctionnel auquel les individus sont attachés au même titre qu'un objet d'art. Le comparer à un objet d'art nous permet d'aborder le cheval d'un point de vue sociologique, notamment grâce à la théorie beckerienne des « Mondes de l'art ». Pour créer et faire connaître une œuvre, un artiste seul n'y parvient pas, tout comme un cavalier ne parvient pas seul à transformer un cheval en un athlète. C'est par la coopération, la collaboration, le collectif que l'œuvre devient œuvre. La complémentarité des opérations et l'interdépendance des acteurs semblent donc être des facteurs clés pour comprendre le positionnement des différents acteurs.

Pour Georges Herber Mead « l'individu se forme dans les rapports avec son environnement social et, en particulier, au travers d'un processus où sa propre conscience de soi est issue des rapports aux autres » (Côté, 2015, p.6). En d'autres termes, l'individu se perçoit et se construit par la combinaison de sa propre perception et de celle renvoyée par le regard des autres. S'intéresser à la carrière des professionnels du cheval, c'est donc s'intéresser à la biographie des individus, mais aussi à leur environnement social.

L'environnement dans lequel évoluent les professionnels du cheval est complexe, car diversifié. Pour le comprendre, nous proposons de débiter par une approche théorique de la notion de monde avant de l'appliquer à notre terrain empirique qui supposera d'envisager non pas un monde, mais des mondes du cheval.

I. La notion de monde social appliquée à l'univers du cheval

Le concept de monde social est apparu vers 1920 comme l'étude de schéma de vie particulier, propre à un environnement. Les individus présents dans un environnement agissent, pensent, s'expriment et œuvrent de manière commune. Cette façon d'être et de faire n'est pas comprise des personnes extérieures à leur environnement. Cette idée est théorisée trente ans plus tard par Tamotsu Shibutani, Anselm Strauss et Howard S. Becker qui définissent le monde social comme « un univers de réponses mutuelles et régularisées » (Cefaï, 2015, p.1).

Pour ce faire, les individus doivent avoir « le même langage que les autres et les mêmes unités de mesure » et « s'emparer d'une culture déterminée comme arrière-plan de leur propre expérience » (Mead, 2006, p.35). Ce langage commun est déterminé par Mead comme l'univers de discours, c'est-à-dire un processus de communication existant dans des situations sociales. Dans le milieu professionnel, c'est que nous pourrions appeler le jargon. Le milieu du cheval y

répond par un dialecte rendu incompréhensible pour les non pratiquants. Que pourrait comprendre un non équitant à l'ordre de « travailler avec son assiette » ? Un équitant comprendra de suite qu'il doit monter en utilisant le mouvement de son bassin pour demander et accompagner l'action de son cheval ! L'apprentissage de ce discours commun, essentiel pour se comprendre dans une situation précise, s'acquiert par un apprentissage spécifique ou par l'expérience. Le champ d'expérience est défini par Mead comme une réponse d'un individu à un stimulus qui entre « dans le champ objectif auquel il réagit pour en faire partie » (Mead, 1932, p. 95, cité par Quéré, 2010, p.87). Autrement dit, pour appartenir à un groupe particulier, l'individu adapte son comportement, son attitude en phase avec les règles dictées par le groupe préexistant à son arrivée.

Blumer défendra l'idée que la communication entre les individus d'un groupe n'est pas toujours consciente. Selon lui, la communication doit à la fois considérer les *symboles* propres au monde, mais aussi les interactions « non symboliques ». Lors de ces interactions, les individus répondent instantanément à des stimuli sans réfléchir à leur symbolique. C'est justement cette communication immédiate qui, pour l'auteur, donne la sensation aux individus d'être membre à part entière du monde dans lequel ils évoluent.

« Les gens ne sont pas conscients de ce type de réponse, simplement parce qu'elle se produit spontanément, sans fixation consciente ou réfléchie de l'attention sur les gestes de l'autre auxquels on répond. [...] C'est principalement de ce type d'interaction que proviennent les sentiments qui entrent dans les attitudes sociales et collectives. Ils naissent des réponses involontaires et inconscientes que l'on fait aux gestes des autres ». (Blumer, 1936, p. 518-519)⁴¹

C'est donc dans la communication compréhensive que le sentiment d'appartenance naît chez l'individu. Ce sentiment d'appartenance ne se limite pas pour l'individu à un seul monde. Un individu peut en effet appartenir à plusieurs mondes plus ou moins en relation, ce que Mead nommera la « personnalité multiple » (Mead, 2006, p142). Ceci amène donc l'idée qu'il n'existe pas un, mais des mondes sociaux. « Il existe une multitude de mondes (de la politique, du football, de l'édition, de l'université, de l'homosexualité, etc.) de taille et de sensibilité différentes. Chacun est constitué autour d'une activité particulière (le ski, le livre, la sexualité, etc.). Les mondes sociaux s'articulent avec d'autres, ils participent de la société globale » (Le Breton, 2012a, p. 87).

C'est d'ailleurs cette multiplicité qui pose la plus grande difficulté. Comment saisir réellement ce qu'est un monde ? Becker, lui-même, n'hésitera pas à concevoir que la notion de monde est tautologique. En effet, ils ne semblent pas fermés et délimités expressément, ce qui a l'avantage de laisser la possibilité à tous de pouvoir en faire partie, mais l'inconvénient de ne plus véritablement savoir si on en fait partie ou non. Ce manque de fixation dans la notion de monde laisse entrevoir des interconnexions entre les différents univers au point où les « frontières floues requièrent des engagements variés de leurs membres et ne garantissent plus une unité de perspective » (Cefaï, 2015, p.12). Il serait dès lors illusoire d'envisager un monde comme un espace « bien ordonné, clos, unifié et cohérent » (Ibid. p.13).

⁴¹ Traduction personnelle

Nous n'avons pas la prétention d'apporter un éclairage à cette difficulté, nous retenons seulement du monde social qu'il est « réseau ouvert d'acteurs collaborant autour d'une activité spécifique et unie par un étroit tissu de relation, il établit une liaison entre les aspects micro- et macrosociologiques du fait social » (Le Breton, 2012a, p. 87). Trois points ressortent de cette définition.

Le premier est relatif à l'activité spécifique. Nous considérons que les acteurs collaborent chacun à leur niveau autour d'une activité spécifique, mais commune. Dans le cadre de notre recherche, cela pourrait se traduire par un ensemble d'individus en action pour faire vivre les chevaux au travers d'activités qui leur sont proposées. Ceci s'apparente à une définition grossière du monde (au singulier) du cheval, mais qui ne peut être retenue du fait que le cheval n'est pas cantonné à une seule activité. Le monde du cheval, ce n'est pas une, mais des activités spécifiques. C'est donc toujours par cette question de la multiplicité que se pose le problème de la définition de monde. La multiplication des activités semble démultiplier les actions et donc les acteurs. Alors combien le cheval a-t-il d'activité ? Là encore, la difficulté est de délimiter ce qu'est considérée comme activité spécifique. Faut-il considérer l'ensemble des disciplines, c'est-à-dire tout ce qui peut être possible de faire avec cet animal, ou bien se limiter aux fonctions sociales du cheval ? Cette difficulté est d'autant plus grande que le cheval est en capacité au cours de sa vie d'être impliqué dans plusieurs activités (un cheval de course peut devenir cheval de chasse à courre par exemple). La porosité des mondes du cheval est d'autant plus importante que l'élément principal de la constitution de ces mondes n'est pas un humain. En effet, le cheval n'a pas conscience d'appartenir à un monde (sauf peut-être d'appartenir au monde des proies herbivores), même si, comme les humains, il a une personnalité multiple. Lui aussi appartient à plusieurs mondes simultanément ou séquentiellement.

Retenir l'option de définir les mondes du cheval par les activités spécifiques au sens de discipline rendrait la définition incompréhensible. Il semble sage d'estimer que les sous-filières qui sont institutionnellement organisées soient un bon compromis. Les mondes du cheval sont donc le monde des courses, le monde des sports, les mondes du loisir, les mondes des services, et de la viande. Volontairement ces mondes sont étiquetés au pluriel pour justement ne pas fermer et considérer qu'au sein d'un monde délimité il existe plusieurs sous-univers. Ainsi le monde des courses comprend en réalité les sous-univers du galop et du trot, eux-mêmes subdivisés en disciplines que sont les courses de plat et d'obstacle pour le galop et les courses montées et attelées pour le trot.

Le deuxième point de la définition proposée par Le Breton porte sur l'unification des acteurs en relation. À ce titre, Cefaï résume très clairement les propos de Mead par l'idée qu'au sein d'un monde social s'entrelacent « des relations de type primaire, entre des personnes qui se connaissent directement et concrètement et de relations de type secondaire, plus indirectes et plus abstraites » (Cefaï, 2015, p.20). Ces relations se fondent sur la fonction sociale que remplissent les acteurs. Par exemple, un palefrenier-soigneur sera en relation directe avec le cavalier d'entraînement. Ils partagent le même lieu de travail et ont des relations concrètes (manipulation du cheval à deux pour prodiguer des soins, déplacement de charges lourdes) qui peuvent être complémentaires (entretien du box du cheval par le palefrenier-soigneur lorsque le cheval est monté par le cavalier d'entraînement). Ce sous-groupe « concret » est pour Mead

un noyau dur de membres qui vivent ensemble et donc qui développent des habitudes et des attitudes au quotidien. L'auteur parle de « micro-monde social » avec une micro culture (Cefaï, 20154, p.21) qui partage une même perspective. Hors de cette perspective, les relations se complexifient. Deux collègues peuvent parfaitement s'entendre et être en harmonie dans le cadre du travail et avoir des personnalités incompatibles dans le cadre privé. Ce qui soulève la question de la place de la vie personnelle et de la vie professionnelle chez des individus engagés entièrement dans leur travail au point de ne plus distinguer ces deux univers de vie.

Le palefrenier-soigneur entretiendra en revanche une relation indirecte et abstraite avec le propriétaire du cheval avec lequel il n'a pas ou peu d'échange. Il sait que le cheval appartient à tel individu (qu'il connaît plus ou moins), tout comme le propriétaire sait que son cheval est entretenu par des palefreniers qu'il identifie plus ou moins. Ce sous-groupe « abstrait » se fonde quant à lui sur des relations fonctionnelles cadrées laissant peu de place à la spontanéité, au discours non symbolique.

L'intérêt que nous portons à la notion de monde se fonde justement sur les relations entre acteurs et plus précisément sur les fonctions sociales qu'ils assurent au cours de leur vie professionnelle. S'intéresser aux carrières des professionnels du cheval revient à s'intéresser à la manière dont on fait carrière au sein de plusieurs mondes.

Au-delà de la multiplicité des mondes, ces derniers sont d'autant plus complexes qu'ils ne sont pas homogènes et portent chacun leur propre histoire. Plus ou moins récents et plus ou moins organisés, les mondes du cheval gardent une fenêtre ouverte sur le passé pour assurer leur identité, mais se doivent de penser l'avenir ensemble pour aborder les attentes sociétales et les obligations institutionnelles. La création de ces mondes partage un point central : celui de l'usage du cheval. Cet animal sauvage est depuis sa domestication créé par l'homme et pour l'homme. Pour l'historien Daniel Roche ; « il n'y a jamais eu production de cheval sans débouché » (Roche, 2010, p.246).

Pour bénéficier de la force du cheval, les hommes ont dû apprendre à ses côtés et s'organiser pour faire perdurer leurs activités. C'est donc du travail fourni par le cheval pour l'homme qu'ont pu naître des métiers spécifiques. Outre sa force de travail, le cheval a su se démarquer par son esthétisme et sa vitesse, d'autres animaux de rente⁴². À la fois source de nourriture, outil de travail du paysan, le cheval est aussi le compagnon d'armes des militaires ou encore un symbole de pouvoir et de richesse de la haute bourgeoisie.

En étudiant les animaux domestiques, dont les chevaux, l'anthropologue Carole Ferret distingue « trois grandes formes d'utilisation de l'animal : en tant que matière, l'animal livre des produits corporels dans lesquels l'homme effectue des opérations ; en tant que moyen, l'animal est manipulé par l'homme et lui prête son énergie ou son comportement ; en tant que signe, l'animal est interprété s'il est un indice, représenté s'il est un motif ou envoyé s'il est un signal » (Ferret, 2009, p.77-78). Dans son ouvrage « Une civilisation du cheval », l'auteure part à la

⁴² Les bovins furent eux aussi utilisés pour la traction mais cet usage ne leur étant plus attribué, leur fonction se limitent de nos jours exclusivement à la production alimentaire (viande, lait).

rencontre du peuple Iakoute⁴³ pour qui le cheval, vivant en semi-liberté, est indispensable (source de nourriture, de vêtement, de transport). Elle remarque toutefois un profond déséquilibre entre « ce que donne le Iakoute au cheval (soit l'*input*, ce qui correspond aux activités de production du cheval par l'homme) et ce que le cheval donne au Iakoute (soit l'*output*, ce qui correspond aux activités de consommation) » (Ferret, 2009, p.30-31). En d'autres termes, le cheval donne plus à l'homme que l'homme donne au cheval. Toutefois, dans une société où le cheval n'est plus indispensable, ne serait-ce pas l'inverse ? Nous ne pouvons répondre à cette question, mais constatons seulement une prolifération d'usages et d'acteurs comme pour légitimer encore la présence du cheval dans la société occidentale. Cela questionne : comme pour s'excuser de le faire travailler pour gagner leur vie, les professionnels ne ressentent-ils pas ce besoin de créer autour d'eux un univers confortable, de soins et d'attention pour ne pas dire anthropomorphique avec tout de même ce paradoxe de s'en séparer lorsqu'il n'est plus rentable ?

1.1 Des mondes se structurant au fur et à mesure de l'évolution des usages du cheval

Toujours dans l'objectif de penser les mondes pour nous aider à mieux appréhender la carrière des professionnels du cheval, nous souhaitons ici aborder une partie de sa diversité pour permettre aux lecteurs de se repérer et d'appréhender en quoi cette question de monde peut par la suite rendre la construction des carrières singulières. Il n'est donc pas ici question de dresser l'exhaustivité des usages du cheval au cours de l'histoire, mais seulement de les synthétiser. C'est en saisissant la relation humain-animal qu'il est possible d'observer la création, le développement ou la disparition de métiers.

1.1.a- Le cheval : un marqueur de pouvoir et un symbole de richesse

La fascination pour cet animal émerge de son physique fait pour la course, de sa morphologie adaptée au harnais et au mors. À la fois puissant et rapide, le cheval permet à l'homme de se déplacer plus rapidement⁴⁴. Initialement, le cheval est donc utilisé pour se déplacer à la recherche de nourriture ou de nouveaux espaces de vie. Puis, rapidement, cette nécessité de transport à cheval se transforme en source de pouvoir. Les conquêtes et les guerres se font à cheval. Nicole de Blomac précise que le « cheval est devenu symbole de puissance et de valorisation individuelle, que celle-ci soit guerrière ou religieuse » (Galland, 1993, p.11). Au XVIII^e siècle, les chevaux « sont impliqués dans des fonctions pratiques, distinctives et esthétiques qui caractérisent la société européenne. L'équitation y est réservée à une minorité par nécessité de fonction ou par privilège de classe ». « La culture équestre sert à marquer les distances et à manifester la supériorité sans être cependant coupée de la société globale » (Roche, 2010, p.234).

Le cheval tient une place forte dans l'aristocratie. Ce symbole de richesse est d'ailleurs toujours véhiculé par l'animal de nos jours. Sa domestication dépasse celle des animaux d'élevage

⁴³ Les Iakoutes sont des cavaliers mongols ayant migrés vers les terres glaciales de Sibérie. L'épopée de ce peuple turcophone sibérien est depuis 2005 inscrit au patrimoine immatériel de l'UNESCO.

⁴⁴ La vitesse de transport se multiplie par dix par la traction équestre : 24km parcouru par jour avec un bœuf contre 60km par jour avec un cheval.

utilisés pour la consommation. Le cheval est domestiqué pour travailler. Le matériel utilisé pour le transport se compose de harnais, de mors, de chars que l'homme doit fabriquer et réparer. L'ornement de ce matériel est plus ou moins simple et devient signe de richesse. Patrice Brun le suppose « l'usage du cheval est longtemps resté limité à quelques privilégiés en Europe « barbare », pour les parades, les déplacements de loisir et les courses » (Brun, 2001, p.62). À l'époque des Gaulois, soit le Ier siècle avec J.-C, les chevaux sont encore de petites tailles, seuls les Grecs possèdent des chevaux plus grands et donc plus adaptés à la grandeur des hommes.

Pour obtenir ces grands chevaux, les Gaulois « importent à n'importe quel prix, ce qui suffit à montrer que cela ne concerne en fait qu'une élite. De ces grands chevaux, on retrouve les premières traces sur des sites privilégiés, mais il faudra attendre le début de notre ère pour voir une implantation massive de cette forme améliorée » (Ibid. p.61).

Permettant des transports plus rapides et donc un meilleur contrôle du territoire pour les chefs, le cheval est « monopolisé par les élites sociales, le cheval qui permet d'aller plus vite et plus loin renforce les inégalités sociales » (Ibid. p.62).

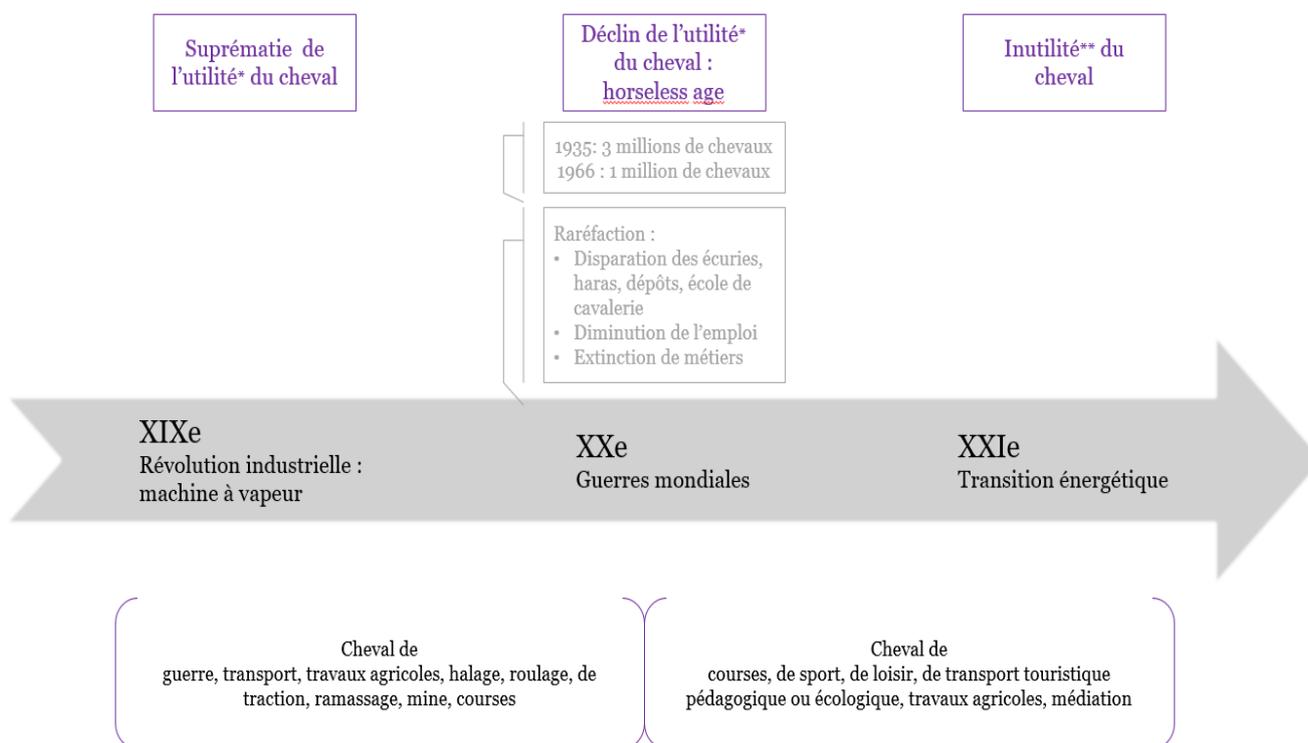
C'est d'ailleurs la guerre qui fera du cheval un compagnon indispensable à l'homme pour ses besoins de conquêtes et de victoires. L'élevage s'intensifie lors de la création d'armées féodales et royales dès la fin du XI^e siècle. À ce titre, le cheval contribue au symbole de la féodalité : les chevaliers. Cette partie de notre histoire occidentale prouve une fois encore que le cheval et l'homme sont liés ce qui rend leur histoire interdépendante. Ce besoin de cavalerie oblige les rois à s'organiser pour fournir leur armée. Ainsi, Louis XIV « confie au ministre Colbert la prise en main de la production par l'État royal » (Galland, 1993, p. 11). À partir de ce moment, le cheval fait partie intégrante d'un service personnalisé au sein de l'État. Le cheval traverse le temps et les formes de pouvoir. Que ce soit sous l'autorité du roi, de l'empereur ou encore du président de la République, le cheval occupe encore de nos jours une place au sein de plusieurs ministères : ministère des armées (policier / gendarme à cheval, Garde républicaine), ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation (palefrenier, cocher-meneur, éleveur...) et ministères des Sports (Enseignant d'équitation, animateur soigneur). Le cheval est certainement de loin le seul animal à pouvoir justifier de cette présence dans les ministères. Ceci s'explique par la relation au cheval qui est « intrinsèquement liée au développement de la société politique. Pourquoi ? Parce que le cheval est un objet stratégique, et l'État moderne s'est immédiatement préoccupé de contrôler cette production militaire » (Roche, 2009, p.247).

I.1.b- D'une suprématie à l'ère industrielle jusqu'à son déclin actuel : le cheval reste présent

L'ère industrielle au XIX^e siècle transforme notre société. Auparavant réservé à l'élite sociale⁴⁵, le cheval est partout, même chez les plus pauvres, notamment chez les paysans. À cette époque, « on passe alors d'une économie ancienne où ils [les chevaux] étaient seulement un mal nécessaire à un système agricole plus spécialisé où ils entraînent l'évolution des façons culturelles et celle des exploitations. En conséquence, les chevaux de l'élevage deviennent alors une matière principale du gouvernement économique. Leur production est essentielle pour toute la ruralité, car travail, engrais, transports en dépendent et sont des moyens de croissance au cœur de la relation ville-campagne » (Roche, 2010, p.240). Sa présence se justifie temps que le ratio coût du cheval - bénéfice de son énergie est profitable aux humains. S'il n'est plus valable économiquement, le cheval est tout bonnement remplacé par un engin plus rentable.

Ce n'est pas tant son rendement économique que son inadaptabilité qui remplaça le cheval sur les champs de bataille. Le cheval fut en effet progressivement remplacé à partir de la Seconde Guerre mondiale, car il devenait inapproprié face aux nouvelles techniques de guerre (bombardements aériens, tranchés, barbelés). Exode rurale, industrialisation à son apogée, les voitures en nombre, le cheval deviendrait-il inutile ? Pas encore, la population veut se divertir.

Figure 5 : Frise chronologique de l'usage du cheval et de ses fonctions au sein de la société



* Le cheval sert à l'exercice d'un métier utile à tous

** Les métiers sont exercés pour entretenir l'activité équine

⁴⁵ Au XVIII^e, les maîtres écuyers font de l'équitation une pratique savante réservée à la noblesse qui aime faire danser les chevaux.

Les Français vont connaître les courses de chevaux grâce à leurs voisins anglais qui intériorisent « autrement dans le goût de la compétition, de la confrontation, le contrôle légitime de la violence, parce qu'elle admet une lutte politique entre partis qui expriment des intérêts rivaux. [...] les loisirs équestres expriment un habitus contrôlé du pouvoir » (Roche, 2010, p.242). Le monde des courses n'a pas toujours été structuré comme nous pouvons le connaître maintenant. La structuration et l'organisation de ce monde sont passées par la création de nouveaux chevaux, mais aussi par la professionnalisation des acteurs.

« À l'origine, les courses sont disputées par des chevaux de chasse puis, en évoluant, d'importantes écuries d'obstacles naissent, confiant à des entraîneurs et des jockeys anglais de pur-sang d'excellente classe. Notre pays ne tarde pas à fournir des professionnels compétents : Mousset est le premier français à gagner le Grand Steeple-Chase de Paris, en 1889, avec Le Toprilleur. René Sauval, Alec Carter, Léon Barré et Bédeloup ont renouvelé l'exploit les années suivantes. » (Lagier, 2003, p.29).

Initialement réservés à l'aristocratie, les paris hippiques vont se démocratiser en France au milieu du XIX^e siècle par l'arrivée des bookmakers anglais. L'idée provoque un engouement sans précédent allant jusqu'à créer du désordre. Face à la situation, les paris hippiques sont interdits par arrêté ministériel en 1887 et les champs de courses désertifiés. Il faut pourtant « soutenir la filière équine – importante à l'époque pour les travaux agricoles, mais aussi pour le secteur de la Défense » (Trespéuch, 2019, p.118). Moins de 5 ans après cette décision, le ministère de l'Agriculture autorise donc de nouveau les paris « sous réserve de prélèvement destiné à l'élevage et aux œuvres de bienfaisance » (Lagier, 2003, p.35). Il faut se rappeler que les jeux d'argent sont à ce moment considérés comme moralement problématique puisqu'ils permettent la distribution d'argent en dehors de l'héritage familial et du travail sur le dos du hasard, ce qui n'est pas s'en déplaire à la religion. C'est d'ailleurs cette préoccupation morale des jeux d'argent qui est remis en avant de nos jours par les animalistes pour plaider contre les courses de chevaux.

Aujourd'hui encore, le monde des courses hippiques continue de mettre en scène deux classes sociales que tout semble opposer. Pourtant, c'est bien autour des jeux d'argent que se fonde la structure de ce monde. L'argent dépensé par les classes les moins favorisées – « la population fragile » (Ibid. 2015, p.115) profitera aux classes plus élevées qui pourront faire fonctionner leurs écuries comme de véritables entreprises rentables pour leur plaisir. Mais outre leur propre plaisir, il n'est pas s'en rappeler que les paris hippiques profitent à l'ensemble de la filière comme cela a été pensé en 1891 et qui perdure à ce jour.

Devenu professionnel, ce monde qui profite d'un flux financier conséquent rend les conditions d'emploi favorables dans la mesure où les écuries ont les moyens d'avoir du personnel, un personnel nombreux qu'il faut diriger et donc hiérarchiser. C'est par le confort financier que ce monde est aujourd'hui considéré comme le plus structuré et offre aux travailleurs des conditions d'emplois plus pérennes.

Les courses ne sont pas les seuls divertissements par le cheval offert à la population. Dès le XVI^e siècle, la tradition italienne met en scène des chevaux sur les pistes des cirques. Le cirque

apparaît dès lors comme un art de gouverner en douceur. Au XVII^e siècle, les académies parisiennes et les manèges de Versailles « transmettent un habitus culturel et social où le rapport du cavalier et du cheval apparaît comme la traduction d'un pouvoir politique. Car l'art enseigne la maîtrise de la force par la douceur, un art de doser les effets du commandement, invisible et efficace, un apprentissage du gouvernement des hommes. La posture du cavalier, sa grâce et sa légèreté traduisent aux yeux du monde sa capacité d'action, et son apprentissage est associé à celui des arts et des savoirs mondains qui font le courtisan et le cavalier gentilhomme⁴⁶ » (Roche, 2010, p.242).

C'est un ancien cavalier de l'armée anglaise, Lord Astley, qui introduit l'idée en 1770 « de présenter au public des exercices d'équitation en faisant évoluer des chevaux sur une piste ronde de 13 mètres de diamètre, doublé d'un panneau de 19 mètres pour le galop. Le spectacle est d'abord entièrement équestre, puis en associant des saltimbanques et des parades militaires, il invente ainsi le cirque moderne tel que nous le connaissons aujourd'hui » (Lagier, 2003, p.128).

Alors qu'ils pouvaient auparavant choisir leur monture, les gendarmes de 1778 et 1919 étaient tenus d'acheter par leur propre moyen leurs chevaux de patrouille et de financer « également l'équipement complet, pourvoient à leur subsistance par un prélèvement sur la solde » (Joannet, 2015, p.21). Cette faculté financière pour pouvoir exercer se retrouve aussi chez les écuyers et écuyères qui, pour se produire, doivent apporter « deux chevaux de haute école et un sauteur, complices coûteux, valant chacun 20 000 francs, soit 63 000 euros. À cette dépense s'ajoutent 20 000 francs, correspondant à une année de travail et de cours avec un maître » (Lagier, 2003, p.131). Cette spécificité de détention de moyen financier pour apprendre et exercer un métier se retrouve encore aujourd'hui dans les formations des cavaliers où en plus d'un financement parfois en fond propre (puisque non financée par l'État) s'ajoute la mise en pension sur le lieu de formation de leurs propres chevaux.

Invention militaire, les cirques, puis, plus généralement les sports équestres ont ainsi permis aux militaires de faire perdurer leur savoir-faire. Les éleveurs suivent le mouvement comme le résume très bien le célèbre éleveur de selle-français⁴⁷ Pierre Lepelley (élevage Ardent) : « des chevaux, il y en avait dans toutes les fermes. Ils servaient à tous les travaux, à tirer la charrue, la faucheuse ou la carriole. Il y avait des petits élevages un peu partout. On vendait des chevaux à l'armée. Après la Seconde Guerre mondiale, l'armée n'en a plus acheté ; les éleveurs se sont donc reconvertis dans les chevaux de sport et des concours hippiques se sont créés pour mettre en valeur la production locale » (Richon, 2002, p.228). Signe du changement, les chevaux de selle en 1925 sont de moins en moins demandés et deviennent un luxe coûteux.

Les sports équestres voient le jour au travers des cavaliers de chasse à courre disputant cross countries et steeple-chase en franchissant haies, talus et fossés. Le ministère de la guerre autorise en 1875 ; les officiers à concourir avec leurs chevaux d'armes. Le début du 20^e est

⁴⁶ Ce rapport au cheval pour exprimer un délicat jeu de pouvoir invisible et de commandement interroge sur la place qu'occupe aujourd'hui l'équicoaching réservé, entre autres, à la formation des managers de grandes entreprises. Le mot management vient d'ailleurs de l'anglais *To manage* signifiant une action de conduire, de diriger, d'entraîner comme peut le faire l'homme avec un cheval dans un manège.

⁴⁷ Race de cheval français essentiellement pensée pour le saut d'obstacle.

marqué par un intérêt grandissant des éleveurs et des cavaliers pour la pratique équestre. C'est le début de la sélection et du dressage de chevaux français pour cet usage. L'intérêt est d'autant plus palpable que d'importantes sommes d'argent peuvent être gagnées par le vainqueur du concours. Réservés à l'armée, les sports équestres se démilitarisent notamment par le rattachement du Cadre Noir de Saumur⁴⁸ au ministère des Sports en 1969. Cavalier devient un métier à part entière.

La démilitarisation des sports équestres couplée à l'avènement des sports équestres entraînera par voie de conséquence une augmentation de pratiquants d'équitation. Les statistiques de la Fédération française d'équitation indiquent près de 150 000 licenciés en 1985 contre plus de 640 000 en 2021. Le début du XX^e siècle marquera le début du monde des loisirs et des métiers qui lui sont associés : enseignant d'équitation et guide équestre. Moins onéreux que les sports en compétition, la pratique du cheval/poney au centre équestre rendra l'équitation accessible à une plus grande partie de la population et non plus uniquement à la bourgeoisie. Cette popularisation de ce sport aura tout de même des conséquences dont notamment l'augmentation du nombre de centres équestres qui, pour se démarquer et attirer toujours plus de clientèle, devront baisser les prix. Au risque de devoir scier la branche sur laquelle ils sont assis, les dirigeants n'ont d'autres choix que de diminuer leurs coûts liés à la cavalerie et à l'enseignement.

Comme à la guerre, les chevaux font l'objet de toutes les attentions, car de leur bonne santé dépend la victoire (d'une bataille, d'une course, d'une compétition). Les ouvrages relatant les conditions de travail du cheval à son apogée font état d'une attention particulière portée sur la nourriture des chevaux. Les dépôts de chevaux sont dotés de laboratoires qui mènent des expériences. Les chevaux sont alors mis dans une écurie spéciale où sont analysés crottins, urines et poils. La composition et la quantité d'aliments dépendront des résultats obtenus. Comme il est plus efficace en bonne santé, l'homme prend soin du cheval allant jusqu'à faire intervenir le vétérinaire, le maréchal-ferrant ou le rabouteur du village. Les fonctions du cheval aussi bien sur le plan civil que militaire ont fait que rapidement la médecine vétérinaire s'est intéressée à lui. Au XX^e siècle, le vétérinaire fait, avec le médecin et le notaire, partie de la noblesse rurale. La médecine vétérinaire apparaît dès le XVIII^e et remplace progressivement « guérisseurs, rebouteux, ossiers, désencraudeurs et sorciers » (Lagier, 2003, p.117). Le vétérinaire est formé à la médecine animale au sein des écoles vétérinaires de Lyon et d'Alfort montrant ainsi que « la connaissance scientifique des chevaux et de leurs soins » est « inséparable de la réflexion agronomique dont les enjeux sont sociaux » (Roche, 2010, p.246). Le vétérinaire conquiert le monde rural où le soin apporté aux chevaux relevait davantage de « pratiques magiques et de religiosité »⁴⁹ (Ibid. 2003, p.117). Le statut de « noblesse rurale » disparaîtra après l'an 2000 alors que les cabinets pluralistes voient le jour. L'activité se banalise et se dissout avec les autres pratiques vétérinaires.

⁴⁸ Originellement, le Cadre Noir fût créé pour former la cavalerie française.

⁴⁹ Les hongreurs-maréchaux-experts ont jusqu'au XIX^e siècle le monopole de la médecine vétérinaire jusqu'à l'arrivée du vétérinaire notable qui contrairement à eux à une hygiène de vie plus respectables et ne sombre pas dans l'ivrognerie.

Les professionnels mettant en action le cheval pour une activité spécifique ne sont donc pas seuls. Ils s'entourent d'autres professionnels dédiés aux besoins de ces animaux pour que d'autres puissent s'en servir. Par exemple, les éleveurs, quand ils s'appuyaient sur les services des haras nationaux pour fournir des étalons, ne se préoccupaient pas des litières qui étaient du ressort du planton⁵⁰. Ce métier n'existe plus de nos jours et a été remplacé par le palefrenier soigneur qui, au-delà des litières, a en charge le nourrissage et la sortie des chevaux hors de leur box.

Alors qu'il n'est plus question de faire la guerre à cheval, cet animal reste bien présent dans nos campagnes et en zones périurbaines. Il se départage désormais entre les mondes de l'agriculture, auquel il appartient en tant qu'animal, et du sport-loisir en tant que moyen pour les humains de s'épanouir et de se divertir.

1.1.c- Une difficile identification au croisement de l'agriculture et du sport

Pour comprendre les carrières des professionnels en lien avec le cheval de « plaisir », il faut être en mesure de se repérer dans une vision plus large des mondes du cheval qui se situent au carrefour de l'agriculture et du sport-loisir.

Qu'il soit de loisir, de sport, de courses, de médiation ou de traction, le cheval est avant tout un animal. Son monde d'appartenance est celui de la nature. Cette nature est de nos jours contrôlée par l'homme puisque le cheval sauvage n'existe plus. Dans notre société, sa survivance dépend de l'homme, c'est en cela que nous le considérons dans un monde non pas sauvage, mais agricole. Quelle que soit son activité, l'hébergement du cheval suppose une infrastructure et une gestion de l'animal qui se rapprochent du milieu agricole (bâtiment d'hébergement, stockage de fourrage, réserve d'eau, engins mécaniques). Le monde agricole apparaît ainsi inévitable à tout professionnel, désireux d'exercer une activité auprès du cheval. Le professionnel est forcé d'intégrer en partie ce monde (démarches administratives pour l'installation, cotisation à la Mutualité sociale agricole, achat d'un tracteur...). Nous l'avons vu, le cheval est un animal, mais il est aussi un travailleur. Il travaille au sein d'un secteur d'activité, ce même secteur qui est un autre monde dans lequel il fait également faire partie. À l'instar du cheval, le professionnel jongle lui aussi entre deux mondes « socio-professionnels *a priori* décorrélés à savoir le monde agricole et le monde du sport et des loisirs » (Botton, Edelbloude, 2020, p.10).

Alors, comment faire quand on est cavalier et qu'il faut se partager entre un univers agricole qui ne comprend pas l'aspect sportif de l'activité et le milieu sportif qui ne comprend pas les particularités d'un animal appartenant à un univers agricole/naturel ? Prenons l'exemple d'un jeune qui débute l'équitation en centre équestre. Il s'oriente *a priori* pour pratiquer un sport en lien avec un animal. Il semble, en effet, peu probable qu'un jeune demande à se rendre dans un centre équestre pour conduire le tracteur, entretenir les prairies ou encore nourrir les animaux. Pourtant, c'est bien dans cet environnement qu'il pratiquera son sport. Le milieu agricole lui paraîtra ainsi familier sans pour autant en comprendre toute la technicité. L'amateur qui profite de son cheval dans une structure adaptée progresse sportivement sans se soucier de la logistique

⁵⁰ Le planton ramassait les crottins au fur et à mesure que les étalons les déposent dans la litière.

et de l'entretien que supposent la structure (entretien des espaces verts, des herbages, des réparations) et la cavalerie (approvisionnement du fourrage, évacuation du fumier). L'équitant amateur, en oubliant/ignorant les obligations d'entretien et de soin quotidiens portées par le professionnel de la structure hébergeuse du cheval, peut se concentrer exclusivement sur la partie qui l'intéresse le plus : à savoir la pratique d'une activité avec le cheval. Le client (amateur) a le plaisir sportif et laisse au professionnel la charge de la contrainte agricole que nécessite le cheval. L'amateur a donc une vision du cheval au travers du monde sportif, monde auquel il appartient par sa licence d'équitation à la Fédération française d'équitation (fédération délégataire du ministère des Sports). Lorsque l'amateur décidera de devenir professionnel, le changement de statut élargira sa perception du cheval puisqu'il devra intégrer dans sa vision les tâches quotidiennes que demande le cheval et participer à son tour à l'entretien de la structure pour que des amateurs puissent comme lui auparavant profiter du cheval comme vecteur sportif.

Cette rencontre entre les dimensions sportives et agricoles n'est pas sans tension. Souvent orientés par attrait pour l'activité procurée par le cheval (courses, sport, loisir, etc.), les professionnels du cheval doivent aussi accepter de répondre aux exigences du monde agricole pour assurer l'entretien de leur partenaire. En effet, le monde agricole constitue le monde commun à tous les acteurs, car il concerne le cheval en tant qu'animal et non comme sportif, artiste ou médiateur. Le monde agricole apparaît dans la structure et son fonctionnement, en lien avec le mode de vie du cheval. C'est à ce titre que les professionnels du cheval exercent sous statut agricole. Pourtant, au regard des organisations agricoles, l'appartenance du cheval au monde agricole n'est pas si évidente et est bien souvent considérée comme à part. Alors que les animaux de rente sont élevés pour être transformés en viande, les chevaux sont pour la plupart élevés pour être transformés en sportif, collègue de travail, compagnon de loisir, etc. Ce décalage d'objectif et donc de méthode de travail entraîne des incompréhensions.

Les incompréhensions nées de cette rencontre entre la vision sportive de l'activité et l'obligation agricole que cette activité comporte s'observent notamment dans le champ de la formation. Un épisode professionnel permet d'illustrer ce propos.

Lors de la préparation d'une réunion plénière du Conseil de l'emploi et de la formation de la filière équine en avril 2021, je rencontre la directrice du fonds d'assurance de formation des entrepreneurs du vivant (VIVEA) dont dépendent les dirigeants de structures équestres. Cet entretien riche d'informations a été encore une fois l'occasion de constater que ce type d'organisation agricole détentrice de fonds financiers ne connaît pas suffisamment la filière équine pour pouvoir adapter son offre de formation aux besoins réels des professionnels du cheval. La directrice du VIVEA nous avoue ne pas comprendre l'objectif de la formation de « valorisation de jeunes chevaux ». Estimant qu'une compétence est acquise après une formation, elle ne saisit pas le renouvellement de demande de formation des cavaliers ayant déjà suivi à plusieurs reprises cette formation. Considérant ces demandes comme abusives et davantage profitables au cheval, l'accès à cette formation devient limité. Or, une compétence équestre s'acquiert après plusieurs années d'expérience et surtout après avoir essayé différentes méthodes avec différents chevaux. Si la formation est certes bénéfique pour l'apprentissage du cheval, elle l'est aussi pour le cavalier qui monte en compétence. Le manque de connaissance sur l'entraînement du cheval et sa valorisation en compétition empêche les professionnels du

cheval d'être accompagnés au gré de leur besoin. Les conseillers techniques et financeurs comparent parfois le travail entre le cheval et son cavalier à celui du chien et de son berger pour saisir toute la complexité liée à l'apprentissage d'un métier à un animal.

À l'heure du rendement, de la productivité et des fragilités économiques, produire des chevaux pour le plaisir est peut-être un concept qui dépasse l'institution agricole qui a originellement développé l'agriculture pour nourrir la population. Dans cette quête, elle a oublié de développer (et de professionnaliser) l'ensemble de ses filières. Si elle n'a pas vocation principale à nourrir la population, la filière équine fait vivre financièrement 146 000⁵¹ personnes (OMEFFE, 2018a) et génère 11 225 000 €⁵² de chiffres d'affaires dont « 830 millions retournent directement dans l'économie nationale » (OESC, 2020, p.104). Certes, ces chiffres paraissent minces au vu de la filière agricole dans son ensemble, 448 500 d'agriculteurs, 73 milliards⁵³ d'euros de chiffres d'affaires.

L'activité pratiquée avec le cheval et le travail fourni avec lui constituent donc aussi son monde d'appartenance. C'est donc le cœur de métier qui fait qu'un professionnel appartiendra à tel ou tel monde. Le cavalier professionnel, le *lad driver*, le jockey, l'entraîneur appartiendront de ce fait au monde du sport, qu'il s'agisse de sports équestres ou de courses hippiques. Tandis que les enseignants d'équitation, les guides équestres feront partie du monde des loisirs. Bien que le périmètre de notre recherche ne s'étende pas aux activités liées à l'utilisation du cheval au sens de la médiation, du service et de la traction, ces activités appartiennent elles aussi à des mondes différents, celui de la santé (équithérapeute, équicien), de la sécurité (garde équestre, garde républicain, policier à cheval). Tous ces professionnels ont en revanche un seul point commun : un outil de travail qui appartient bel et bien au monde agricole comme l'atteste sa présence au ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation. Seuls les débardeurs à cheval et les éleveurs de chevaux pour la viande chevaline semblent ne pas appartenir à un autre monde spécifique. Ils appartiennent *de facto* au monde agricole. Il nous faut ici retenir que dans les secteurs des courses et des sports loisirs, les professionnels du cheval se partagent entre un monde agricole pour répondre aux besoins physiologiques du cheval en tant qu'animal et un monde spécifique, humain, lié à l'activité faite avec le cheval (le monde du sport par exemple).

Les illustrations d'hébergement ci-dessous sont révélatrices de dissensions entre l'univers des animaux d'élevage et celui du cheval. Tandis que le premier pense des infrastructures fonctionnelles et rentables, le second s'attache à un certain esthétisme. Détail qui n'est pas anodin, car cet esthétisme est attendu et recherché par des propriétaires de chevaux pour qui le cheval n'est pas un animal de la ferme, mais un sportif à part entière. Les propriétaires de chevaux n'achètent pas un cheval pour entrer dans le monde agricole, mais pour faire partie du monde lié à l'usage fait du cheval, plus globalement celui du sport. À ce titre, l'usage du box, au-delà de sa commodité pour les pratiquants d'équitation, peut être ici perçu comme un marqueur de dissension entre le traitement des animaux entre ces deux sous-mondes. Alors que les animaux de rente et d'élevage sont perçus comme un tout (un troupeau), le cheval est lui

⁵¹ Source issu de la fiche synthétique du décompte des emplois, faite par l'Observatoire des métiers de l'emploi et des formations de la filière équine en 2018

⁵² Addition de l'ensemble des chiffres d'affaires donnés dans l'annuaire ECUS, 2020, pages 106 et 107.

⁵³ Source issue du site internet défis-mériers.fr, rubrique agriculture

considéré comme un individu à part entière (box individuel pour le cheval vs stabulation commune pour les vaches).

Illustration 12 : Exploitation de vaches laitières



Illustration 11 : Écurie de chevaux de sport



La tension des pratiques entre sport et agriculture ne date pas d'aujourd'hui. Déjà au XVIII^e siècle, les vétérinaires et la bourgeoisie critiquent les écuries de la ferme (trop humide, trop petites, litière souillée). Les inspecteurs des haras iront à cette époque accuser les paysans bretons d'être la cause du décès de nombreux étalons par manque de soins et d'hygiène. Penser les mondes du cheval comme un composite où l'agricole et le sport entrent en résistance ne permet pas de délimiter finement ses contours. Nous proposons dans la prochaine section de schématiser ce que pourraient être les mondes du cheval.

1.1.d- Des mondes fondés sur la spécialisation des activités avec le cheval

En m'appuyant sur l'analogie de la constitution du monde du rap français faite par Karim Hammou (2012), je peux dire que les mondes du cheval naissent aussi d'une aire culturelle équine commune et de sa représentation ; d'un public de sportifs, de parieurs et d'amateurs ; de différents réseaux de communication avec une presse spécialisée ; d'une interconnaissance et d'une inter reconnaissance entre les professionnels, mais aussi de lieux spécifiques (centres équestres, hippodromes, écuries), de styles vestimentaires (casaque, tenue de compétition avec pantalon blanc, chapeau de cow-boy) et d'organismes institutionnels spécifiques (Fédération sportive, associations de races, syndicats). Les mondes du cheval sont donc des mondes organisés et durables.

Attaché à l'action collective pour définir ce qu'est un monde, Becker considère que « toutes les personnes dont les activités sont nécessaires à la production des œuvres bien particulières que ce monde-là définit comme de l'art » font partie de ce monde (Becker, 2010, p.58). L'auteur ira même plus loin en considérant que les personnes font partie de ce monde qu'elles se considèrent ou non en faire partie dès lors qu'elles contribuent à l'œuvre. Ce travail collectif est rendu possible par le respect de conventions connues au préalable, les individus peuvent ainsi être inter-changés car tous connaissent les règles applicables⁵⁴. C'est d'ailleurs par ce « schéma conventionnel incorporé que des personnes peuvent coopérer de manière régulière,

⁵⁴ Il n'est toutefois pas impossible de réaliser une œuvre en dehors des conventions mais cela nécessite plus de temps, d'énergie et d'argent.

voire routinière, de sorte qu'un monde de l'art se présente comme un réseau de chaînes de coopération qui relient les participants selon un ordre établi » (Ibid., p.58-59).

C'est la régularité et la répétition des activités qui font que le monde est organisé. Strauss considère « qu'un monde social correspond à une arène dans laquelle existe une sorte d'organisation » (Hammou, 2012, p.7). La question n'est donc pas ici de savoir comment les individus s'organisent pour créer ensemble une œuvre, mais de savoir comment se constitue le groupe qui fabrique l'œuvre. Pour Shibusani, le monde social naît dès lors que les individus se dirigent communément « vers une même perspective liée à leur environnement ». Pour faire un monde, il faut donc qu'une culture partagée « circule dans des canaux de communication communs » (Ibid., p.4).

Précédemment, nous avons pu noter que pour faire perdurer le cheval dans les sociétés modernes, des groupes d'individus lui avaient trouvé de nouvelles façons d'exister, notamment par le divertissement. C'est peut-être d'ailleurs à ce moment que l'on peut considérer le début de la naissance des mondes du cheval.

En effet, « au cours du XIX^e siècle [...], les adeptes des différentes espèces de chevaux ont éprouvé le besoin de se rassembler et de se doter de journaux spécialisés, soit pour se conforter dans leurs choix et leurs pratiques, soit au contraire pour définir leurs différences. La publication de périodiques spécifiques, de plus en plus nombreux au fil des années, a incontestablement joué un rôle identitaire aussi bien que promotionnel et l'évolution des intitulés de chacun de ces annuaires, bulletins et journaux hippiques est profondément révélatrice des mentalités du moment et de leur évolution. Comment, en effet, ne pas voir que les transformations successives des titres et des sous-titres sont largement significatives des mutations⁵⁵ en cours dans le monde des hommes et dans le monde du cheval, quelle qu'en soit la race ou l'utilisation ! » (De Blomac, 1994, p.49).

Cette succession de périodiques et de journaux illustre l'évolution de l'approche du cheval dans la société. Au départ agricole, la presse finalement glissera vers une image « mondaine » où les courses, les concours de saut d'obstacle et les élégants défilés festifs militaires prennent le pas sur la ruralité propre à l'animal.

⁵⁵ Le journal des haras fait partie des journaux agricoles qui foisonnent à partir de 1828. Son titre premier sera : *Journal des Haras, des chasses et des courses de chevaux*. Il est à l'origine conçu « par une élite de propriétaires proche de l'administration des haras et plus particulièrement tourné vers le cheval de sang ». Ce premier journal s'adresse donc à l'élevage du cheval et son utilisation, que celle-ci soit sportive, militaire ou rurale » (Blomac, 1994, p.50). Déjà dans ces écrits, se manifestent des tensions politiques avec d'un côté « les tenants d'un libéralisme actif et les défenseurs de l'Etat-providence ». À la belle époque des Haras nationaux, les Haras avaient la main sur les étalons et donc sur l'élevage de chevaux français. Dans cet extrait, le libéralisme actif signifie de donner la main aux éleveurs privés alors que les défenseurs de l'Etat-providence représente les défenseurs du maintien de l'élevage par les Haras Nationaux. Par la suite, le périodique sera nommé *La France Hippique – Haras, Cavalerie, Courses, Chasses, intérêts agricoles*. Il traitera de la science hippique, de l'industrie chevaline, de la cavalerie, des haras [nationaux], des intérêts agricoles, des écoles de dressage, des courses, des chasses, de la foire, de la vente des chevaux. Cette multitude de sujets aura à ce moment pour objectif d'élargir la clientèle du périodique. Cette rénovation du journal n'en restera pas moins à destination d'un public élitiste. C'est pourquoi il se transformera en *La vie à la Campagne* où l'accent est davantage mis sur la ruralité. De cette manière, le journal s'adresse à des propriétaires terriens où le cheval utilitaire sera autant mentionné que le cheval de l'élite parisienne. Suite à cela plusieurs journaux vont se partager les thèmes, jusqu'à 1895 où naît *Le Sport universel illustré*.

Nous rappelons ici que l'on considère l'origine de la création des mondes du cheval en même temps que le cheval a été spécialisé. Les mondes du cheval seraient donc aussi nombreux qu'il y a d'usages de l'animal. Nous en retiendrons sept : les courses, les sports-loisirs équestres, les arts équestres, la sécurité à cheval, la médiation équine, la traction équine et la viande. Ce point de vue qui consiste à penser les mondes du cheval par ses usages se différencie de l'idée soutenue par Vanina Deneux-Le Barth dans sa thèse de 2021. Selon elle, il existe certes des différences quant au travail (entraînement et valorisation) du cheval, mais au regard des conditions de vie et de retraite des chevaux, ces mondes ne seraient pas différents. Son idée consiste donc à penser les mondes au travers des étapes de la vie des chevaux. Il y aurait de cette manière les mondes du cheval à l'élevage, lors de la valorisation et en fin de vie. Cette image des mondes du cheval renvoie à la spécialisation évoquée par Jocelyne Porcher où la sélection et le travail des animaux sont orientés « vers un seul type de production » (Porcher, 2002, p.13). Cette discordance de point de vue s'explique simplement par nos différences de problématiques. Tandis que Vanina Deneux- Le Barth et Jocelyne Porcher s'intéressent au travail des animaux / du cheval, je m'intéresse davantage au travail de l'homme avec les chevaux. Le cheval ne joue donc pas le même rôle dans ces recherches. Dans le premier cas, il est au cœur des préoccupations. Il est donc à ce titre considéré comme un acteur à part entière pour qui il convient d'estimer la capacité à s'impliquer dans le travail ou de mesurer sa souffrance dans cette situation imposée par l'humain. Dans le second cas, le cheval est un moyen pour l'humain de faire carrière dans les domaines des courses et du sport-loisir. Il est pour cette raison considéré comme un objet actif. Le terme d'objet retenu ici renvoie à quelque chose de « solide considéré comme un tout, fabriqué par l'homme et destiné à un certain usage » (Dictionnaire Larousse). L'objet se définit ainsi par son utilisation et sa valeur. Cette vision exclut cependant l'objet au sens de « chose sans pensée, sans volonté et sans droits par opposition à l'homme » (Dictionnaire Larousse), c'est pourquoi l'adjectif « actif » prend toute son importance. Considérer le cheval comme objet actif revient à penser qu'il est modelé par l'homme pour son usage, mais qu'il a pour particularité de ne pas être inerte dans la mesure où il contribue à sa manière à la réussite ou à l'échec des ambitions portées sur lui.

Ces différents mondes construits à partir de la spécialisation des activités du cheval se composent ainsi de divers producteurs et consommateurs d'équidés. L'ensemble de ces individus constitue ce que j'appelle, la « société des utilisateurs d'équidés ». Cette société, en marge d'une société plus globale, doit donc veiller au respect de normes et de règles plus générales puisque les mondes du cheval ne sont qu'une composante de mondes préexistants. De ce fait, les utilisateurs de chevaux de courses ou de sport-loisir s'inscrivent dans un environnement sportif plus général qui régit certaines règles applicables à l'ensemble des disciplines sportives. Les mondes du cheval ne sont donc pas entièrement autonomes, car dépendants à la fois de l'agriculture et de mondes propres à l'activité faite avec le cheval.

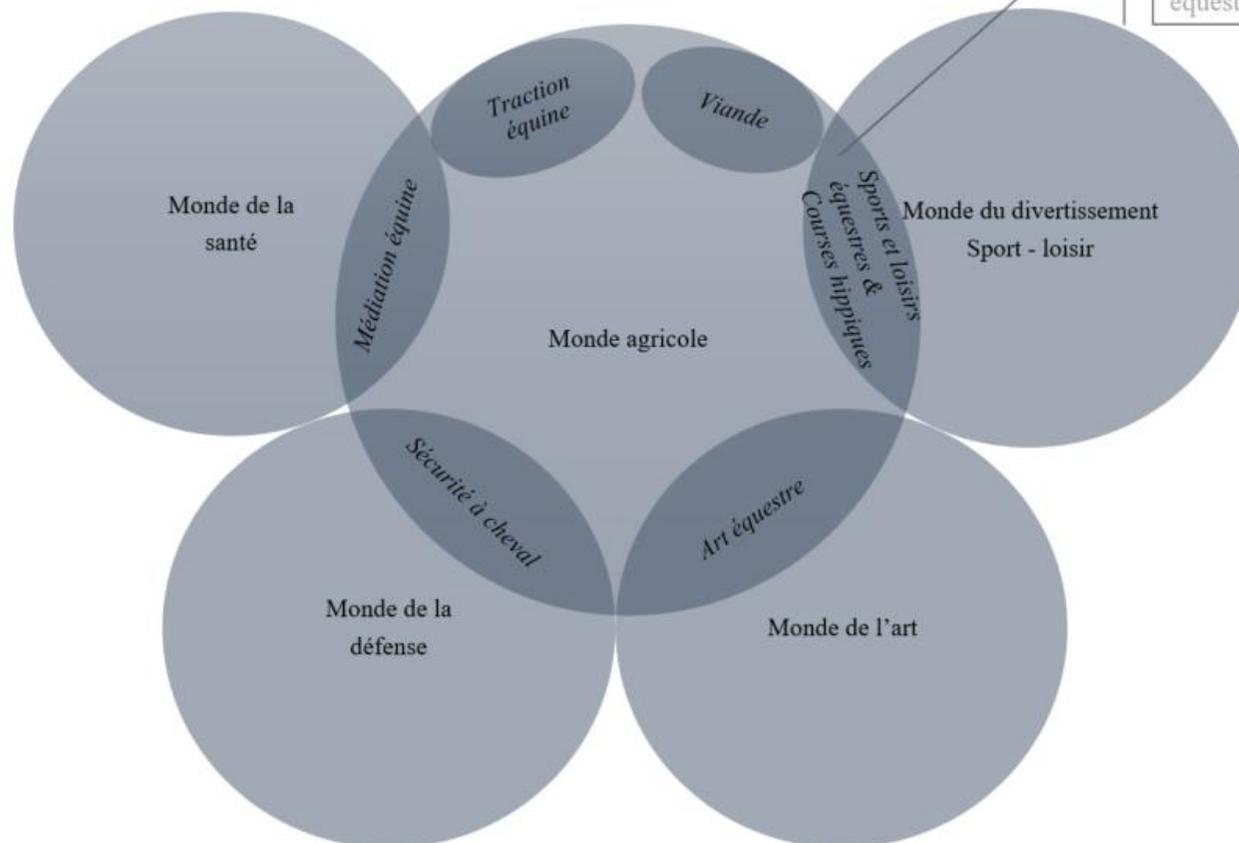
Le schéma proposé ci-dessous tente d'illustrer ce propos.

Figure 6 : Les mondes du cheval

Société globale

Société des utilisateurs d'équidés

Périmètre de recherche
Les mondes des courses et
des sports et loisirs
équestres



Selon Tamotsu Shibutani (1955), le degré d'interconnaissance et de sentiment d'identité varie en fonction des mondes. Le lien fort d'appartenance peut parfois donner la sensation d'un isolement des acteurs de ce monde dans une société plus globale à laquelle ils appartiennent. Ce sentiment davantage présent chez les minorités ethniques et les élites sociales se ressent aussi chez les professionnels du cheval vivant dans un entre soi marqué par une ouverture progressive. On suppose que l'entre soi des professionnels du cheval peut s'expliquer originellement par le statut des premiers propriétaires de chevaux (noblesse, bourgeoisie) désireux de se mettre à l'écart du reste de la population pour se « revendiquer au nom de la supériorité » (Tissot, 2014, p.5). L'avènement du sport et de l'attrait pour le cheval comme compagnon de loisir a ouvert la porte d'un monde fermé. Cependant il existe des domaines peu accessibles : s'il est facile de se rendre dans un centre équestre, cela est beaucoup moins vrai pour une écurie de chevaux de compétition de niveau international, par exemple. La massification de l'équitation semble avoir permis l'ouverture de ce monde à la société sans pour autant en avoir entièrement supprimé les cloisonnements. À l'image de la pratique du golf⁵⁶ qui « même si elle se diffuse, ne devient pas pour autant un sport populaire », la simple pratique de l'équitation ne fait pas se sentir appartenir à un groupe « d'affinité élective » (Lussault, 2014, p.49).

S'apparentant à des microcosmes, les mondes du cheval se tissent par des relations durables avec « un sentiment de confiance et de connivence » qui alimente la sensation « d'entre-nous » (Ibid., p 6). Inconsciemment ou non, c'est peut-être par souci de sauvegarde de leur communauté que les mondes du cheval se mettent peu en relation entre eux. Cette idée laisserait à penser une sorte de hiérarchie entre ces mondes, d'un niveau supérieur à un niveau inférieur en fonction de leur ordre d'apparition historique et donc de popularisation : les courses au galop (17^e – haute bourgeoisie), les courses au trot (19^e – noblesse terrienne), le sport (19^e / 20^e – bourgeoisie militaire), le loisir (20^e – classe moyenne).

Plus ou moins organisés économiquement, les mondes du cheval se dissocient aussi par leur niveau hétérogène de professionnalisme. Contrairement aux autres mondes du cheval, le monde des courses connaît des enjeux économiques forts du fait des paris hippiques, il est d'ailleurs le seul à être sous tutelle du ministère de l'Intérieur. Pour cette raison et de par son ancienneté, il offre aux travailleurs un plus grand professionnalisme notamment par la rémunération. Pour autant, les jeunes semblent plus nombreux à apprécier les sports équestres que les courses hippiques, comme peut l'attester la rareté des cavaliers d'entraînement et des lads-driver face à l'opulence de cavaliers soigneurs. Dans un souci de recrutement, les courses tentent d'attirer les amateurs et professionnels des sports équestres en ouvrant leur monde. Cette ouverture passe entre autres⁵⁷ par des articles « courses » dans la presse spécialisée des sports équestres. Ainsi,

⁵⁶ Comme les courses de chevaux, le golf est apparu dès l'Antiquité mais c'est à la moitié du 18^e siècle qui prend la forme qu'on lui connaît. Importé des maris Hollandais en Ecosse, le golf sera essentiellement pratiqué par les francs-maçons. À quelques détails près, l'histoire du golf semble proche de celle des courses au galop. Lien qui a d'ailleurs été fait dans un article du journal Capital au chapô évocateur : « Terminé le monopole de l'Aga Khan et des têtes couronnées ! Depuis quelque temps, une nouvelle génération de créateurs d'entreprise vient défendre ses couleurs dans les hippodromes. Plus excitant que le golf. Mais aussi beaucoup plus cher » (Semeraro, 2019).

⁵⁷ Autre signe de tentative de réunification, la chaîne Equidia spécialisée dans les courses hippiques s'ouvre au monde du sport en 2011 en distinguant Equidia Live (courses) d'Equidia Life (le cheval et le sport). Cette idée tentait d'attirer les amateurs et professionnels des sports équestres sur une « chaîne courses » pour leur faire

en 2016, l'Éperon a consacré un long format sur les courses hippiques en dressant les portraits de personnalités du sport reconverties vers le domaine des courses hippiques. Ces derniers soulèvent unanimement une « différence de traitements des propriétaires », un système plus court et plus rentable » pour des vibrations sportives authentiques et similaires (Cugnasse, 2016, p159). Cette vibration, c'est celle du sport de haut niveau et c'est peut-être sur ce point que ces deux secteurs se retrouvent.

II. Les mondes du cheval comparés aux mondes de l'art

Au fil des siècles, le cheval n'a cessé de nous fasciner tant par sa contribution au développement des civilisations que par sa symbolique. Mais pourquoi, à l'heure du numérique où tout doit être rapide, le cheval intéresse-t-il la recherche ? Animal de proie, de labour, de guerre, de transport, de spectacle, de sport, de loisir et pourquoi pas de compagnie, le débat est lancé, quelle place tient aujourd'hui cet animal dans notre société ? Le cheval a-t-il un avenir dans nos villes et nos campagnes ? Si cette question ne concerne pas directement notre sujet, ce n'est pas non plus un égarement que s'interroger. Réfléchir à sa situation, c'est réfléchir à la situation des hommes et des femmes qui en ont sa charge. L'histoire du cheval, c'est aussi celle de l'Homme qui le produit et l'utilise. Les nombreux écrits et objets d'art traversant les siècles prouvent que l'Homme a ce besoin de s'exprimer à son sujet. L'histoire de cet animal interroge sur « les comportements sociaux et politiques [...] et les passions humaines » (Galland, 1993, p.18).

La première relation que l'homme et le cheval aient pu entretenir est très probablement celle du chasseur et de la proie. Les fouilles archéologiques prouvent grâce aux ossements, gravures, sculptures et peintures que le cheval est chassé pour sa viande et sa peau. Bien avant sa domestication, on perçoit par les objets artistiques que le cheval tient un rôle majeur auprès des humains. Toutefois, il est impossible de déterminer scientifiquement la symbolique du cheval dans sa relation avec l'homme, au cours de la préhistoire.

« Une seule certitude demeure : la prépondérance du cheval dans la thématique est déjà un indice de l'intérêt permanent que les cultures successives du Paléolithique lui ont porté, un intérêt qui dépassait largement le cadre de leur subsistance. Est-ce l'embryon d'un lien qui, bien plus tard, aboutira à faire du cheval un allié indispensable de l'Homme dans son incessante conquête de la planète ? » (Brun, 2001, p.29).

Nous ne serons pas les premiers à tenter la comparaison du cheval à une œuvre d'art, le géographe Armand Frémont aborde élégamment cette idée dans la préface de l'étude prospective « La Filière équine à l'horizon 2030 », qui se veut plus pragmatique que métaphorique.

« Le cheval enfin, avec toutes ses qualités intrinsèques, n'en reste pas moins un animal d'une nature domestiquée elle aussi. [...] On lui attribue la beauté des formes, la force, la vitesse, la noblesse des gestes, la grâce fascinante de la vie animale sous notre regard admiratif. Il est tout le contraire d'un robot mécanisé. Comme l'œuvre d'art, comme le

découvrir. Faute de financement par les Institutions sport la chaîne, Equidia Life est fermée en 2017. La tentative échoue. Une thèse menée par Élise Pons illustre bien l'échec de ce rapprochement.

patrimoine, il est devenu précieux par son apparente inutilité. C'est ainsi qu'en ce début de XX^e siècle, le cheval nous flatte comme il aime être flatté. Il revient en des temps plutôt difficiles où nous avons besoin de lui : certes, plus pour le travail, pour l'énergie, pour la route et pour la guerre, mais pour les valeurs qu'il suscite, pour cette exceptionnelle complicité de l'homme et de l'animal, de l'homme et de la nature domestiquée et admirée, pour ce trophée de l'inutile dans un univers aveuglément utilitaire. » (Jez, 2014, p.2)

II.1 Quelle ressemblance entre les mondes de l'art et les mondes du cheval ?

Dans son œuvre de 1984, les « Mondes de l'art », Howard Becker montre d'une part, que toute production nécessite une coopération, collaboration entre une diversité d'acteurs et d'autre part, que ces acteurs sont influencés par cette dernière.

« La production artistique se présente, au premier chef, comme le résultat d'une interaction constante entre « l'Artiste », ses pairs, son public, ses critiques, ses collaborateurs techniques, ses diffuseurs, ses commanditaires, etc. » (Benghozi, 1990, p. 133).

Dans sa définition des mondes de l'art, Becker reste évasif et ne les structure pas. Le concept de monde permet en revanche de définir des sous-systèmes dans lesquels s'intègrent des professionnels qui œuvrent vers un but commun dans le respect de normes dictées.

Se refusant de voir les échanges de manière mécanique, Becker s'attache à prouver que la production s'adapte à la vision artistique des acteurs placés en aval de la chaîne de création/production de l'œuvre. Cette idée, transposée aux mondes du cheval, reviendrait à penser que les éleveurs qui façonnent la matière première en pensant la génétique doivent la penser pour satisfaire la vision de ce qu'est un cheval de sport, de courses, de loisir, de travail aux yeux des utilisateurs de cette matière. C'est donc au-delà du goût et de sa vision professionnelle que l'éleveur pense sa production pour assurer la pérennité et la rentabilité de son entreprise.

L'artiste est d'autant plus limité que sa création est fortement liée aux moyens matériel et technique dont il dépend. Tel un scénariste contraint par la taille de la scène pour écrire son histoire, l'éleveur ne peut produire un nouveau modèle de cheval qui ne correspondrait pas aux exigences des utilisateurs, les cavaliers qui, eux-mêmes, s'adaptent aux organisateurs de compétition qui à leur tour doivent satisfaire le public. Contrairement à un instrument de musique standardisé, le cheval est vivant et donc par nature malléable avec le temps (nul besoin de recréer toute une chaîne industrielle). Producteurs et usagers avancent ainsi conjointement dans un temps long favorisant le changement. Si la génétique demande du temps pour modéliser un nouveau type de cheval, changer les règles du jeu demande aussi un temps suffisamment long d'acceptation. C'est donc bien par un ajustement conjoint que les opérations peuvent se faire. Les concours de saut d'obstacle (CSO) se faisaient-il y une trentaine d'années sur des parcours en herbe, avec des obstacles imposants (pour ne pas dire impressionnants). Il fallait, pour gagner, des chevaux « guerriers » prêts à vouloir passer de l'autre côté. On comptait plus sur la bravoure et le courage du cheval que sur sa technique et sa vitesse. Aujourd'hui, les

parcours de CSO sont plus techniques, les obstacles moins imposants, plus « fragiles ». Pour gagner, il faut désormais des chevaux agiles, souples, rapides et des cavaliers techniquement au point. La production du cheval s'est donc adaptée aux changements des règles du jeu. Il faut donc répondre « aux institutions existantes au regard des conventions » (Benghozi, 1990, p. 135) pour espérer la vente de l'œuvre/du cheval.

À la lecture des travaux de Becker et de ses disciples, une similitude m'interpelle au niveau des enjeux économiques et symboliques dégagés autant par l'art que le cheval. Pierre-Jean Benghozi relève que l'importance économique et symbolique de l'art amène inévitablement l'idée prégnante d'évaluation de la « qualité d'artiste » et « d'œuvre ». Selon l'auteur « dès lors que les artistes bénéficient de privilèges exclusifs en termes de statut social et, parfois, d'avantages matériels, il convient de s'assurer que seuls ceux qui possèdent vraiment le « talent requis » accèdent à cette situation » (Benghozi, 1990, p.136). Prenons cette fois l'exemple du cavalier de très haut niveau (ou du jockey). Il est le producteur d'une victoire sportive, d'un spectacle, d'une belle maîtrise de la technique. Une victoire ne suffira pas à sa reconnaissance, c'est la répétition de sa performance qui y participera. Il peut être détecté au cours d'une compétition par un propriétaire et/ou un entraîneur qui lui donneront les moyens de poursuivre sa performance (son œuvre) par l'accès à des chevaux de qualité et des épreuves de haut niveau. Plus il sera performant, plus il sera reconnu, plus il sera « désiré », plus il deviendra une image. En échange de son image, il disposera gratuitement de matériel. Le cavalier a besoin de ce matériel autant que le fabricant a besoin de publicité.

Le cavalier n'est toutefois pas le seul responsable de sa réussite. Sa performance étant dépendante de l'animal, il faudrait donc fortement supposer que les acteurs ayant interagi sur ce même animal soient eux aussi responsables de la réussite de l'œuvre. Tel un film, la victoire d'un cavalier n'est rien d'autre que la victoire d'un travail collaboratif d'une équipe. Ce n'est donc pas l'œuvre du producteur/du cavalier, mais l'œuvre des gens présents dans le générique/dans la cour de l'écurie.

Cet exemple illustre la lutte qui peut exister entre les métiers dits de « prestige » mis en lumière et les métiers de l'ombre, les métiers ingrats. Si le métier de cavalier ne manque pas de candidats, celui de groom⁵⁸ peine davantage à attirer les candidats. Becker explique cela par la « substitualité ». Tout le monde ne peut pas être cavalier ou jockey, mais tout le monde peut être palefrenier-soigneur. Les acteurs des fonctions invisibles, voire ingrates, peuvent être *a priori* plus facilement remplaçables.

Le point de divergence qui semblerait apparaître entre les mondes de l'art et du cheval pourrait être celui de l'évaluation. La performance équestre peut être objectivement appréciée : le cheval gagne ou non la course, il saute ou non tous les obstacles sans les faire tomber, il réussit ou non une figure. L'évaluation par les « critiques » n'apparaît donc pas dans les mondes du cheval. Mais à y regarder de plus près, les « critiques » d'œuvres d'art influencent autant qu'ils sont influencés. Les collectionneurs, qui sont souvent des investisseurs, peuvent faire la différence

⁵⁸ Le métier de groom consiste à préparer les chevaux de concours et le matériel pour le transport ; assurer le transport et la logistique ; entretenir le harnachement ; assurer les soins aux chevaux ; assister le cavalier dans sa détente.

entre la reconnaissance ou la désuétude d'un artiste. Un collectionneur doté de moyens financiers acquiert le plus souvent une œuvre d'art dans l'objectif de la revendre. L'œuvre devient un investissement financier. Cet investissement, pour être fructueux, doit donc être raisonnable. Le collectionneur s'oriente logiquement vers l'achat d'œuvre d'artistes réputés, ce qui limitera le risque de son investissement. Dans ce premier cas, le « critique » influence le collectionneur. Certains collectionneurs ont tellement de pouvoir et d'emprise sur les mondes de l'art que l'achat d'une œuvre de leur part la rendra de toute évidence appréciée des critiques. Dans ce second cas, le collectionneur influence le « critique ». C'est ce que résume Benghozi quand il dit que « les débats esthétiques sont d'autant plus passionnés qu'il ne s'agit pas seulement de résoudre dans l'abstrait des questions philosophiques, mais aussi d'affecter des ressources » (1990, p.136). Si les mondes du cheval ne semblent, *a priori*, pas touchés par la présence de « critiques » qui dicteraient les règles du marché, ils sont en revanche fortement impactés par l'argent – le collectionneur, appelé ici propriétaire.

Pour être cavalier, il faut un cheval, c'est indéniable, mais pour être un (très) bon cavalier faut-il un (très) bon cheval ? Le cheval est naturellement taillé pour marcher, trotter, galoper, sauter, mais certains le feront mieux que d'autres. Ils sont donc plus ou moins physiquement prédisposés au sport (taille, qualité osseuse et musculaire, orientation des aplombs, etc.), mais aussi mentalement (acceptation de l'effort, résistance à la pression, etc.). C'est donc un entonnoir qui s'amenuise au fur et à mesure des prédispositions innées. Comme tous les joggeurs ne sont pas champions olympiques du 5 000 mètres, les chevaux ne sont pas tous gagnants du Grand Prix d'Amérique. La quantité des chevaux capables de telles prouesses sportives sont rares et comme ce qui est rare est cher, il faut des moyens financiers importants pour les acquérir. Comme l'artiste qui a besoin de collectionneurs pour vivre de son art, le cavalier a besoin de propriétaires pour vivre de son sport. L'argent semble donc ici être un marqueur décisif de la suite de la carrière.

Comme pour l'œuvre d'art, un marché du cheval existe. Œuvre et cheval ne sont pas des marchandises ordinaires, il est difficile de les estimer. Le prix de vente d'une marchandise se fixe à partir de son coût de production et d'un pourcentage permettant un bénéfice pour se rémunérer convenablement. Pour l'art et le cheval, le calcul ne se fait pas de la même manière. Pour les deux, on a d'ailleurs souvent l'impression que c'est trop cher. L'œuvre/ le cheval sont des biens dits non reproductibles. Ce n'est donc pas la loi économique de l'offre et de la demande qui fixe leur prix, mais la spéculation et le comportement des acheteurs qui l'explique. Plus on achète un cheval cher, plus on marque son pouvoir dans ce monde. Le contexte social influence cette économie.

II.2 Des mondes élitistes ouverts à la massification : la question du travail collaboratif et coopératif

L'art a toujours été un monde élitiste, cela dépendait auparavant de la catégorie sociale (noblesse, clergé). Cela peut désormais dépendre des études, de la profession ou du réseau. C'est pourtant un monde qui se démocratise, qui essaie et qui peut rater des occasions ou être maladroit et connaître des résistances des personnes extérieures. L'équitation est, elle aussi, historiquement, une pratique élitiste⁵⁹. Outre, le transport et la guerre, « le cheval était et demeure partie prenante de toute vie mondaine et sociale » (Galland, 1993, p.12). Au XIX^e siècle, « les directions des haras ne sont données qu'à des membres de la Chambre des députés » (Lizet, 2020, p.68). Pour être nommés directeurs, les individus doivent justifier de leurs connaissances parlementaires, mais aucunement de savoirs équestres et agricoles, ce qui est fortement contesté.

« Le concept de race, et toutes les théories forgées au cours du XVIII^e et du XIX^e siècles sur l'amélioration de l'espèce, reprise avec force par le pouvoir central et par les hommes de sciences, agronomes et vétérinaires, semblent nés de cette inquiétude de la noblesse et de son attitude de repli sur les privilèges acquis. Elle s'identifie en tant qu'élite à cet animal d'essence supérieure qui lui est destiné dans la création » (Lizet, 2020, p.69).

De nos jours, le monde des courses encore constitué en partie de la haute bourgeoisie semble être le plus attaché à la génétique, notamment par la sélection des animaux reproducteurs⁶⁰.

Côté sport, à cette même époque, le statut de sportif de haut-niveau se développe et remplace en 1982 « l'élite sportive ». L'État s'immisce dans la gestion et la formation de ses sportifs de haut-niveau contribuant ainsi à la disparition de l'élite jusqu'alors fondée sur la performance à l'international. Indépendamment de leur réussite sportive au niveau international, les sportifs nationaux de haut-niveau sont soutenus, adulés et imités par l'ensemble des pratiquants. Devenu d'intérêt collectif, le sport de haut-niveau réduit la distance entre élite et masse sportive. Le sport de haut-niveau est donc une « construction sociale caractérisée par une histoire propre, une genèse, et déterminée par la place que les pratiques sportives occupent dans la société. » (Fleuriet, 2013, p.7)

Dans la continuité, les organisations ont tenté la démocratisation de l'équitation à la fin du XX^e siècle, ou plutôt sa massification, avec là aussi des écueils et des résistances : « féminisation, juvénalisation de la population cavalière, émergence de l'équitation de plaisance, fusion des institutions, diversification des pratiques, développement des centres équestres, accroissement du secteur privé, révolution des méthodes d'enseignement, diffusion des sensibilités « animalitaires » » (Tourre-Malen, 2009,p.41). S'il est possible de payer une heure d'équitation à poney dans un centre équestre de campagne à moins de 15€, il reste encore inabordable pour

⁵⁹ Le marquage du cheval au fer, aujourd'hui interdit en France, était certes un élément de reconnaissance dans les troupeaux pour éviter toutes querelles entre éleveurs mais pas uniquement. Cette pratique servait à distinguer les chevaux de race et leur appartenance à un riche propriétaire. Le marquage des chevaux est alors aussi un symbole distinctif élitiste.

⁶⁰ Le règlement du stud book des Trotteurs français prévoit quatre pages de règlement, soit six articles détaillés pour déterminer avec précision qu'elles sont les reproducteurs et reproductrices aptes à l'élevage.

certains d'acheter un cheval à plusieurs dizaines de milliers d'euros et de subvenir aux frais quotidiens (alimentation, ferrure, etc.).

Rendus plus abordables, les mondes de l'art et du cheval vivent désormais au croisement de différentes catégories sociales où élite et masse partagent les mêmes passions.

L'imaginaire et la symbolique gravitant autour du cheval et de sa relation à l'homme ne doit d'ailleurs pas faire oublier une réalité moins chimérique, celle du « recul des soutiens et de l'encadrement de l'État, de l'augmentation de la concurrence internationale, que certaines activités reposent principalement sur des amateurs passionnés, ou encore les nouvelles préoccupations de la société en termes de bien-être animal... qui fragilisent le développement socioéconomique futur de la filière » (Jez et al., p.1, 2014). À cette liste d'inquiétudes aurait dû s'ajouter celle de la pénurie de personnel qui s'intensifie sur la filière équine depuis pratiquement dix ans. Institutions, organisations et individus sentent le vent du changement arriver sur leur filière que l'on qualifie parfois d'archaïque tant elle semble bloquée dans ses us et coutumes depuis toujours. L'étude prospective « Filière équine à l'horizon 2030 » menée par l'INRA et l'IFCE en 2012 a voulu préparer à d'imminents changements à travers quatre scénarios possibles.

Le premier, « Tous à cheval », imagine un développement du marché des loisirs grâce à la diversification des entreprises ; ce qui l'oppose au deuxième scénario celui « Du cheval des élites » privilégiant l'hypothèse d'une société spécialement fracturée par une inégale répartition des richesses. Ici, le cheval reprend sa fonction de marqueur de richesse et de pouvoir et n'est plus accessible qu'à une catégorie aisée de la population contrairement au troisième scénario. « Le cheval citoyen » prône, pour sa part, un cheval présent dans toutes sortes d'activités comme il pouvait l'être à son apogée à l'aube l'ère industrielle. Ce scénario arrive en contradiction avec le dernier, celui du « Cheval compagnon » que l'on n'exploite plus puisqu'il est réduit à la fonction de « tondeuse de gazon ». Bien que tous envisageables, seuls les scénarios « Tous à cheval et Cheval des élites » sont retenus pour notre analyse.

Dix ans après la réalisation de cette étude, ces deux scénarios semblent de plus en plus cohabiter avec d'une part une élite persistante et d'autre part une massification de la pratique. Cette cohabitation pose la question des « stratégies de pérennisation et de développement des structures équines, servies notamment par la bipolarisation entre, d'une part, un processus de démocratisation qui implique une diversification de ses activités et, d'autre part, des velléités élitistes d'excellence qui impliquent une spécialisation. » (Botton, 2020, p.11). Contrairement à l'art, le cheval était jadis d'utilité publique : paysans et bourgeois partageaient leur quotidien à ses côtés⁶¹.

⁶¹ Le pansage du cheval est une pratique distinctive entre l'élite bourgeoise et la masse des paysans. Tandis que dans les écuries bourgeoises, la propreté des chevaux est un symbole, dans les écuries industriels le pansage du cheval est fait par intérêt hygiénique. Une mauvaise hygiène de pelage du cheval apporte des maladies et gêne le cheval qui est moins efficace au travail. Le nombre important de chevaux dans les écuries industrielles amène à penser des « machines perfectionnées qui économisent le personnel » (Lizet, 2020, p.183) telle que les brosses mécaniques.

Dans une moindre mesure, le cheval est encore aujourd'hui chahuté entre un rapport à la nature des agriculteurs prônant l'utilité/ le rôle de chaque élément naturel et le rapport au sport que prodigue l'animal. Au sein des mondes du cheval se joue un délicat rapport entre rentabilité et performance animale. La rentabilité par la performance sportive est un processus plus long et plus complexe qu'une rentabilité par l'engraissement. Il faut du temps pour apprendre le métier de sportif à un cheval, ce temps coûte cher. Les individus en capacité d'investir sur la performance d'un cheval sont en mesure d'accepter la charge financière de sa transformation, mais aussi du risque encouru que cette transformation n'aboutisse pas au résultat escompté. Passant de la sphère utilitaire à la sphère du loisir, le cheval se rapproche de plus en plus du statut d'animal de compagnie (Digard, 2019). Cette situation le place, une fois de plus au cœur d'un rapport complexe entre une représentation « élitiste de l'animal de compagnie » et « la plèbe des animaux de rente » (Digard, 2008, p.3).

La notion de filière tient sa définition originelle de la nécessaire succession d'étapes et des rapports verticaux entre les acteurs impliqués. La collaboration et la coopération sont souvent abordées positivement comme l'action de participer communément à un objectif. Le CNRTL propose d'ailleurs deux définitions proches l'une de l'autre, ce qui corrobore avec un fréquent usage synonymique fait de ces deux termes, mais ce n'est pas ce que nous traitons ici.

La question est plutôt celle de la répartition des tâches à réaliser pour mettre sur pied une œuvre. Cette répartition n'est pas le fruit du hasard, elle est « le résultat d'un processus social » qui a sollicité « une série de partenaires autour de définitions plus ou moins partagées et provisoires » (Le Breton, 2012a, p.88). La notion de complémentarité n'aurait-elle pas tendance à enjoliver une plus sombre réalité, celle d'une alliance des plus forts au détriment des plus faibles ?

Dans ses travaux, Christophe Dejours démontre comment les organisations du travail contribuent à l'injustice sociale et comment chacun y collabore. Dans un contexte de crise croissante de l'emploi où le chômage fait peur, fait honte, le travailleur, celui qui a un emploi, ne se sent plus légitime à se plaindre de ses conditions de travail. Qu'on en manque ou qu'on en ait, le travail fait souffrir. Mais, il peut aussi faire plaisir, notamment par la sensation de reconnaissance qu'il procure. Alors dans un contexte où l'on a la chance de vivre de sa passion, c'est-à-dire de mêler travail et plaisir, le droit de se plaindre serait en toute logique impossible. Pourtant, au-delà de la part honorifique (performer en compétition) et plaisante (marcher dans la nature avec l'animal), travailler avec les chevaux comprend une part pénible (météo, fatigue physique, blessures) et répétitive (entretien des litières, nettoyage du matériel). Comment ce travail est-il réparti ? *A priori*, deux réponses à cette question : soit tous les acteurs font tout, soit certains s'accaparent les tâches les plus plaisantes (ou les moins difficiles) laissant aux autres les tâches les plus pénibles et répétitives. Que l'individu entraîne le cheval (se procurer au passage des sensations de vitesse de victoire) ou qu'il nettoie une trentaine de boxes par jour, les deux participent à l'objectif commun, mais les deux ne vivent pas les mêmes situations.

Sous la menace du chômage, l'intensité de production et la pénibilité des tâches sont absorbées par les travailleurs les plus précaires. Dans une note sur le livre de Christophe Dejours « Souffrance en France : la banalisation de l'injustice sociale », Josiane Raymond retient qu'à partir « d'un certain niveau de souffrance, la misère ne rassemble plus, elle détruit la réciprocité. Elle génère des conduites d'obéissance, de soumission » (Raymond, 1998, p.3). Sur le terrain,

cela nous rappelle les missions du stagiaire ou du travailleur en CDD à qui est confiée la sortie du cheval qui n'a pas quitté son box depuis plusieurs jours pour la simple raison que le manager préserve l'intégrité physique des travailleurs permanents. Ce jeu de résistance face à la souffrance du travail met en place une hiérarchisation entre les acteurs à tous les niveaux, y compris entre les hommes et les femmes.

II.3 Art et cheval, des mondes masculins qui se conjuguent au féminin

La monte en Amazone est de loin l'équitation qui caractérise le plus les débuts de la femme à cheval. L'équitation est alors réservée aux militaires et nobles, c'est au cours du XIX^e siècle que « les femmes sont tolérées dans le monde du cheval » (Tourre-Malen, 2001, p.18). En 1890, la mode vient à se demander si les femmes peuvent monter à califourchon. Les défenseurs ne manquent pas d'arguments allant jusqu'à affirmer que cette monte « masculine est disgracieuse et vulgaire pour une femme » (Lagier, 2003, p.122). Il faudra attendre 1907 pour voir les premières femmes accéder au métier de cocher⁶², ce qui ne manque pas d'attirer « provisoirement les regards de curiosité des badauds » (Joannet, 2015, p.63) sur elles. Et pour cause, les attelages y sont menés avec moins de brutalité, car comme le dirait Alfred Jarry « la plus belle conquête du cheval, c'est la femme » ! (Gouraud, 1997, p.8). Si les femmes accèdent au métier, il n'en demeure pas moins quelques discriminations avec pour exemple que seuls les hommes possèdent des grooms pour les aider dans l'entretien des chevaux.

En 1912, les femmes font leur arrivée sur les hippodromes, alors exclusivement réservés aux hommes. Vingt ans plus tard, l'hippodrome de Maisons-Laffitte accueille les premières courses de femmes (jockeys et amateurs). Marquant peu à peu l'histoire de leur passage, il n'est pas rare de lire des articles d'actualité proclamant « la première femme » à remporter une course mythique⁶³. L'arrivée des femmes dans la cour des jockeys se fait par une aide institutionnelle qui accorde une remise allant de 2 à 4 kg lorsqu'elles concourent face aux hommes. Cette mesure a été mise en place dans un souci de faire prendre de l'expérience à plus de femmes et de révéler de nouveaux talents. Cet avantage de poids a fait ses preuves puisqu'il incite bon nombre d'entraîneurs à privilégier l'emploi de jockeys femmes à celui de jockeys hommes. Perçus comme une discrimination positive envers les femmes, les hommes jockeys n'ont pas manqué de riposter. À force de réclamations de l'Association des jockeys et de l'Association des entraîneurs de galop, la maison mère, France Galop, revoit le 1^{er} mars 2021 les allègements de poids à la baisse. Il est fort à parier que ces mesures ne seront pas sans conséquence sur les carrières des femmes !

⁶² La mauvaise réputation que tiennent les femmes au volant de nos jours pourraient bien remonter du temps de Louis XV qui après avoir incité les femmes à conduire elle-même les attelages fit un arrêté pour interrompre cette pratique suite à de nombreux accidents. La circulation est telle à ce moment dans Paris que les femmes sortent les attelages aux heures les moins fréquentées ou alors n'attèlent que de petits chevaux à de petites voitures.

⁶³ À l'écriture de la thèse, l'article le plus récent, paru sur le site de France Sire date du 10 avril 2021 avec pour titre : Rachael Blackmore devient la première femme jockey au palmarès du Grand National d'Aintree ! « Victorieuse dans le Grand National d'Aintree avec Minella Times dans une course sans merci, Rachael Blackmore a écrit l'histoire à nouveau. Associée une fois de plus à un cheval d'Henry de Bromhead, elle devient la première femme à gagner la mythique épreuve anglaise, en devançant un héroïque Balko des Flos pour la famille Bardin ».



Mais toujours dans un souci de tradition, la femme assure en toute élégance le recueil « à chaud » des sensations de l’homme victorieux⁶⁴ (ou possiblement maintenant de la femme).

Légende : « Dorothee Haye exerce la profession de cavalière sur le cheval émetteur sur les hippodromes parisiens ».

La dénomination des métiers liés aux courses de chevaux ne manque pas de rappeler la prédominance masculine (pas si lointaine) : garçon de cour (palefrenier soigneur), garçon de voyage (groom), premier garçon (responsable d’écurie). Force est de constater pourtant que ces « garçons » sont de plus en plus des filles. Les données issues de la Caisse centrale de la Mutualité sociale agricole (CCMSA) traitées par l’Observatoire des métiers de l’emploi et des formations de la filière équine (OMEFFE) indiquent que le nombre de femmes employées dans les écuries ne cesse d’augmenter. La féminisation de l’emploi a débuté au sein des centres équestres, puis dans les écuries de sport et continue sa progression vers les mondes des courses. Cette chronologie n’est pas sans rappeler l’ordre inverse d’apparition des mondes du cheval et donc de leur massification !

Tableau 8 : Part des femmes sur le marché du travail des mondes équestres et hippiques

Part des femmes embauchées ⁶⁵	Total	Établissements équestres (Sports-loisirs)		
		Galop	Trot	
2010	53%	38%	35%	
2019	58%	42%	41%	

Source : Données issues de Stats et cartes

⁶⁴ « Les jours de courses, le cheval émetteur recueille les réactions du vainqueur sitôt la ligne d’arrivée franchie. Micro sur le bras de sa cavalière et haut-parleur sur ses flancs, les commentaires sont ainsi relayés dans tout l’hippodrome et sur les chaînes de télévision » (définition du journal Le Parisien, 17 avril 2011 – Le cheval émetteur).

⁶⁵ Les données détaillées sont disponibles sur le site internet de l’IFCE – rubrique stats et cartes.

La pratique de l'équitation demande grâce et élégance (invisibilité des actions du corps, la tenue est près du corps, etc.). L'apparition tardive des femmes « présente l'alliance paradoxale d'une activité aux représentations masculines (du fait de l'héritage militaire), mais qui préserve les stéréotypes rattachés à la femme » (Tourre-Malen, 2001, p.23). Attirées par l'animal et l'équitation, naturellement les petites filles finissent par envahir les formations et les métiers. Leur éducation et notamment les jeux influencent leur manière d'être avec l'autre (jouer à la poupée) et les animaux (poney Barbie©, Little Pony©). Il apparaît ainsi naturel pour elles de prendre soin du cheval et du cavalier (féminisation importante du métier de groom) et plus globalement d'être reconnues et appréciées dans les écuries pour leur sérieux et leur attention. Les employeurs confient qu'ils peuvent davantage « compter sur elles » (Ibid., p. 28). Le respect des règles et des consignes dans les écuries tient peut-être son explication de la façon dont sont éduqués les enfants qui induit leur comportement vis-à-vis de l'apprentissage et de la hiérarchie : les garçons sont encouragés à être courageux et audacieux, les filles à être mesurées et sages. Aussi, les petites filles sont incitées à prendre soin. Elles se tournent plus naturellement vers les métiers du « care ». Plus respectueuses des règles, les petites filles s'adaptent parfaitement aux règles strictes enseignées dans les centres équestres (ne pas courir, ne pas crier, donner à manger la main à plat, etc.). Les centres équestres portent d'ailleurs l'appellation d'école d'équitation. Cette approche soutenue par Catherine Tourre-Malen pourrait expliquer l'influence des petites filles et la déperdition des petits garçons dans les poneys clubs.

La question des motivations qui poussent les femmes à faire de l'équitation, à s'occuper des chevaux pour le plaisir, à travailler à leur côté ne manque pas de réponses en tout genre (instinct maternel, rapport sexuel et charnel, sensation d'égaliser l'homme, approche de l'idéal amoureux, etc.). Parmi toutes les explications toutes plus plausibles les unes que les autres, l'une d'elles donne un sens à cette recherche. Assignée généralement aux tâches du prendre soin, les femmes « n'hésitent pas un seul instant à accepter, résolument, renoncements, contraintes et difficultés de tout genre » (Franchini, 2001, p.44). Ce serait donc le pouvoir d'abnégation qui ferait des femmes des professionnelles persévérantes dans des mondes masculins. Catherine Tourre-Malen qui reste l'auteure incontestable de la question sur la place des femmes dans les mondes du cheval s'interroge sur les réelles différences entre hommes et femmes dans leurs attitudes. Ceci avec l'ultime hypothèse que finalement, les femmes s'immergent dans les schémas masculins pour n'être que des cavaliers au féminin !

Cette hypothèse fait écho aux travaux de Marie Buscatto⁶⁶ pour qui les femmes n'ont pas d'autres choix pour s'insérer dans un monde masculin que de jouer excessivement sur leur féminité ou à l'inverse de se masculiniser pour se fondre dans le paysage. Quelle que soit la solution adoptée, elle semble critiquable !

Mais contrairement au monde du jazz où les femmes ne représentent que 8% des musiciens (Buscatto, 2008, p88), les mondes du cheval se féminisent. Les femmes y sont nombreuses et semblent être en mesure d'assurer les mêmes tâches que les hommes et de surcroît elles sont

⁶⁶ Je dois avouer que je ne souhaitais pas aborder la question de la différence entre hommes et femmes durant cette recherche pour sortir des sentiers battus et oser imaginer que professionnellement le genre n'avait aucune importance et que seule la compétence de l'individu en avait. Il faut pourtant bien avouer que la question des inégalités a émergé au fil des recherches. Les travaux de Marie Buscatto m'ont fait progresser dans ce sens.

reconnues comme plus sérieuses et délicates. C'est d'ailleurs par l'analyse des trajectoires de vie de musiciens et musiciennes que Marie Buscatto a su brillamment dévoiler le phénomène de ségrégation sexuelle opérant dans ce monde. Ses recherches ont mis en lumière trois étapes de la carrière des chanteuses et instrumentistes de jazz. Tenter d'entrer en carrière, premièrement, signifie pour elle que les mondes de l'art sont libres, on y entre et on y sort librement, « l'ensemble des réseaux institutionnels est ouvert à tous les artistes sans distinction de sexe » (Pasquier, 1983, p.419). Il leur faut ensuite s'insérer, c'est-à-dire rentrer dans les mondes de l'art. Cette étape consiste généralement pour les artistes féminines à combiner leurs ressources (réseau familial, formation académique, relation affective) pour réussir à faire sa place dans un monde masculin. S'adapter sans cesse à ces codes qui historiquement et génétiquement ne sont pas les leurs, fatiguent et empêchent les femmes d'y rester et de se stabiliser. Si elles bénéficient d'une insertion facile en tant que chanteuses amateurs, elles doivent au moment de devenir professionnelle se résoudre à n'en faire qu'un emploi secondaire (ce qui n'est pas le cas des hommes professionnels dotés d'un réseau bien établi). S'adapter aux codes d'un monde masculin, ne pouvoir compter sur une présence masculine pour les soutenir dans leur vie quotidienne, se résoudre à l'absence d'une vie de famille est autant de facteurs d'interruption retenus par l'ethnographe.

Dans les mondes du cheval, l'impossibilité de construire une vie de famille apparaît comme la meilleure explication de déperdition de la gente féminine aux alentours de la trentaine. Dominique Pasquier et Marie Buscatto expliquent que le rôle de mère arrive en contradiction avec la dévotion pour un emploi. La vie professionnelle prenante et l'absence d'aide de leur conjoint les éloigneraient d'une carrière professionnelle au profit d'une activité artistique « dilettante ou de pédagogue » (Pasquier, 1983, p.422). La dévotion s'apparente dès lors comme un critère d'admission chez les passionnées. Ceux et celles qui ne sont pas entièrement investis.es empêchent les passionnés, les engagés de les accueillir dans leur sphère. À l'inverse des hommes, les femmes d'artistes contribuent à leur réussite (professionnellement en chantant dans leur groupe) ou personnellement (en assurant la gestion de la vie quotidienne) parfois au détriment de leur propre carrière de chanteuses. La différence de soutien est également mise en avant dans les travaux de Catherine Négroni qui reconnaît dans le processus de reconversion « la fonction d'appui et de réassurance dans la reconversion de leur mari » (Lourd, 2016, p.134). Cette similitude de l'influence genrée entre femmes de l'art et du cheval laisse entendre dans les travaux de Marie Buscatto que le monde du jazz est organisé autour d'un réseau contrôlé par les hommes. Apparaît ainsi une dissonance entre des hommes intégrés régisseurs du monde et des femmes en attente de validation, soumises à des critères de sélection qu'elles n'ont pas les moyens de contrôler.

II.4 Artistes et gens de chevaux, des professionnels intégrés ?

Le *sporting art*⁶⁷ est une source illustrative du rapport entre le cheval, le noble et le soigneur entre le XVIII^e et le début XIX^{ème} siècles. Ces œuvres témoignent des activités et du mode de vie ruraux. Elles ont disparu avec l'industrialisation qui a poussé les gens à quitter la campagne pour s'installer dans les villes. Les palefreniers y sont représentés, plus petits, en difficulté ou encore courbés contrairement aux nobles, représentés debouts, grands, vêtus d'une belle tenue. Tandis que les premiers sont représentés à pied et à l'écurie, les nobles y pratiquent l'équitation d'une main de maître (parfaite maîtrise de l'animal) ou sont en train de mener le cheval en main (l'animal est calme, il suit en confiance).

Illustration 14 : Illustration issue d'une recherche internet par mots clés "Sporting art Groom"



Selon les scènes, le jeu des proportions est un indice évocateur de la place qu'occupaient les protagonistes (humains et équins).

Illustration 15 : Dessin du XVIII^e illustrant une attaque de cheval sur son soigneur - source : Illustrated Sporting and Dramatic News, 26 mars 1892, Stanley Berkeley



Les œuvres rappellent la stature du cheval comme symbole du pouvoir sur le peuple, il se doit d'être maîtrisé. Contrairement aux nobles, les œuvres mettant en scène soigneurs et chevaux peuvent parfois représenter des violences endurées par le palefrenier (morsure, cheval agité – en fuite – cabré). Doit-on y voir une métaphore de la supériorité du noble cheval sur son serviteur ?

Dès la Renaissance, les auteurs utilisent l'équitation et le dressage du cheval comme « les métaphores de la sauvagerie (le cheval) domestiquée par le savoir (l'équitation), mais surtout celle du gouvernement » (Régnier, Deneux, 2020, p.86). Le cheval est du Moyen-Âge à la Renaissance un « partenaire précieux pour la formation d'une certaine élite sociale, à commencer par le premier d'entre eux : le roi. » (Ibid. p.84). L'éducation d'une élite distinctive se mettra en place pour s'assurer une bonne place dans la société (équitation, escrime, gymnastique). Avec le phénomène de curialisation⁶⁸ démontré par Norbert Elias puis plus tard

⁶⁷ Cette expression désigne un genre artistique illustrant les activités champêtres, principalement au XVIII^e siècle et au début du XIX^e siècle. Ces peintures représentent des images d'animaux et des scènes sportives de l'époque dans les milieux ruraux, la chasse au renard, le tir au gibier, la pêche et les courses de chevaux. Les œuvres étaient souvent commandées par ceux qui participaient à ces sports et elles étaient généralement exposées dans la maison de campagne de leur propriétaire.

⁶⁸ Par mimétisme, les pratiques de la cour s'étendent à l'ensemble de la société.

l'avènement des loisirs, l'équitation n'échappe pas au mouvement de démocratisation du sport. C'est avec résistance et mécontentement que l'élite perdra l'équitation comme signe distinctif. La partie de ce chapitre intervient dans notre réflexion, car elle interroge la figure « d'homme de cheval⁶⁹ » fondée initialement sur l'éducation nobiliaire et l'honnêteté du gentilhomme. L'ouverture de la pratique équestre a quelque peu modifié sa définition⁷⁰ mais qu'en est-il réellement dans les perceptions inconscientes ? L'homme de cheval doit-il forcément être de sang bien né ou peut-il le devenir ? Parler de démocratisation du sport mais de massification de l'équitation en dit long sur la place encore prégnante d'une certaine élite sociale.



Illustration 16 : *Sporting art* mettant en scène une discussion entre propriétaire et jockey - source inconnue – image extraite sur Internet

En décortiquant cette œuvre, nous observons de gauche à droite le cheval de sang (dé)tenu par son propriétaire à l'écoute du jockey qui met en valeur ce noble animal. Ce trio visible, car mis en lumière laisse une place plus sombre, au soigneur en retrait de la discussion, par terre pour assurer l'intendance. De cette illustration, la métaphore d'un monde régi par une élite laisse peu de place à l'interprétation.

Becker établit une classification des relations entretenues par les artistes avec un monde de l'art organisé, selon leur capacité à l'intégrer. Il distingue les professionnels intégrés, les francs-tireurs, les artistes populaires et les artistes naïfs. Quelles que soit les relations entretenues, les artistes revêtent un caractère singulier qui les différencie du reste de la société. Ils sont assimilés à des gens originaux, des fous. Cette identification n'est pas sans rappeler celle des professionnels du cheval⁷¹.

Indispensables au maintien de leur monde, les professionnels intégrés ont à la fois « le savoir-faire technique, les aptitudes sociales et le bagage intellectuel nécessaires pour faciliter la réalisation d'œuvres d'art » (Becker, 2010, p.238-239). Leur connaissance et leur compréhension des conventions qui régissent leur monde les incitent à produire une quantité souvent importante d'œuvres normées et appréciées du public. Cette définition laisse à croire que ces artistes, pourtant indispensables, sont interchangeable par la normalisation de leurs

⁶⁹ L'homme de cheval est un idéal type né au XIX^e siècle, tiré des militaires qui assurent leur prestige par le cheval à une époque où le rapport de classe est très fort. Figure masculine, virile, l'homme de cheval est un idéal que les professionnels du cheval cherchent à atteindre (même chez les femmes plus jeune). Il est le garant de la moralité, c'est un individu qui sait comment on doit travailler avec les chevaux, qui ne transigent pas avec les besoins des chevaux. C'est un idéal qui pousse le professionnel à se dépasser.

⁷⁰ La sociologue Vanina Deneux Le Barth résumera cette posture comme celle d'un homme capable d'entretenir et de former les chevaux et d'assurer que leur travail soit de qualité.

⁷¹ La vie de passionnés se fait en marge de la société. Les gens de chevaux vivent en dehors de ce grand cadre et se concentrent sur le rythme effréné et dangereux qu'impose leur monde. Seules des personnalités affranchies peuvent s'y sentir à leur aise.

œuvres. Cette contradiction se résout en distinguant les artistes compétents des grands artistes. Au même titre qu'un cavalier compétent sera en mesure de dresser n'importe quel cheval pour le rendre utilisable, un cavalier d'exception remportera tous les plus grands titres. Selon Becker, les grands artistes (les vedettes) sont plus à même de durer par leur aptitude à affronter le jugement de la postérité.

Les francs-tireurs ont eux aussi fait partie officiellement du monde organisé mais ils n'ont su/pu se plier aux contraintes. Ils apportent de telles innovations qu'elles sortent du cadre et sont de fait difficilement acceptées. Persévérants dans leur idée, « ils poursuivent leur travail sans le soutien des mondes de l'art » (Becker, 2010, p.242-243). Pour pallier à cette absence de soutien, ils s'organisent parallèlement entre eux et recrutent bien souvent les nouveaux sympathisants auprès d'amateurs vierges de toute éducation artistique normée. Par leurs actions, de nouveaux réseaux se tissent et un nouveau public est conquis. Ce qui n'est pas sans rappeler l'apparition de l'équitation western en réponse à la volonté d'émancipation de l'équitation militaire. Non sans lien avec le monde officiel, l'agissement inhabituel des francs-tireurs leur donne une impression de personnes mal socialisées (apanage du jean, chapeau et usage du cheval en rêne longue Vs, culotte d'équitation, bottes et rênes ajustées). D'abord en marge, certaines grandes innovations font à terme évoluer le monde qui décide de les incorporer. Les francs-tireurs (re)deviennent artistes intégrés (hall réservé à l'équitation western dans tous les plus grands salons du cheval et tentative de la Fédération française d'équitation de faire adhérer lesdits *cow-boys*).

Quant aux artistes populaires, ce sont les personnes qui s'inscrivent dans une pratique courante (suivant parfois une tradition) en ayant conscience que d'autres font mieux mais ceci leur importe, l'objectif est que cela plaise dans un usage prévu. Dans les mondes du cheval, cela peut se traduire par l'enseignant d'équitation qui mène en main des poneys shetlands sur la plage pour promener des enfants pendant les vacances, ce n'est pas de la grande et belle équitation mais ça fait plaisir aux enfants et aux parents.

Enfin, les artistes naïfs (les primitifs) n'ont à l'origine aucune relation avec les mondes de l'art. Ils ne connaissent ni son histoire, ni ses conventions, ni son langage. Ils travaillent seuls, car ils sont incapables d'expliquer ce qu'ils font. Ces artistes n'ont pas de formation professionnelle et peu de choses les distinguent des amateurs. Cette figure ressemble pour ainsi dire aux amateurs de spectacles équestres qui seuls avec leurs chevaux s'essaient à des figures plus ou moins conventionnées.

Ces quatre types montrent que l'appartenance d'une œuvre aux mondes de l'art ne tient pas tant de son aspect que de la relation que son artiste tisse avec les conventions des mondes de l'art. Ce constat nous amène à réfléchir sur le statut d'amateur et de professionnel, auquel Becker répondra que l'amateur n'est amateur que jusqu'au moment où son œuvre est reconnue. À cet instant, il deviendra professionnel. Cet amateur s'opposera à celui qui suit une voie tracée par l'éducation académique. Dans les mondes du cheval, cela se traduit par le cavalier amateur de compétition qui, à force de victoires, est remarqué sur les terrains de concours. Un propriétaire lui confiera la responsabilité de valoriser son cheval et le rémunérera pour le faire. Nonobstant

la chance de se faire repérer, l'amateur sans affiliation aux mondes du cheval devra prouver dans la durée son positionnement en tant que professionnel. Car comme le dit Pasquier, « le fait d'être une femme joue peu dans les chances conditionnelles d'entrée dans le milieu mais il réduit considérablement les probabilités objectives d'y réussir » (Pasquier, 1983, p.420).

Dans les mondes du cheval et plus globalement dans les mondes sportifs, il n'existe pas réellement « d'initiation professionnelle puisqu'il n'y a pas de séparation » entre l'apprentissage d'un métier et la découverte de sa réalité d'exercice (Chevalier, 2002, p.107). La socialisation professionnelle semble être continue de la pratique au centre équestre enfant jusqu'à la professionnalisation de l'individu adulte. Au départ, le rapport passionnel l'emporte sur la conception de l'avenir professionnel, ce n'est qu'au moment où la passion s'atténue que l'on voit apparaître vocations ou abandons. La distinction entre passionnés et pratiquants se remarque donc par le rapport au monde dans lequel leur pratique se réalise. Soit la personne n'est intégrée que dans son activité, c'est-à-dire le temps d'un instant, soit elle est intégrée corps et âme dans l'activité et plus globalement dans l'institution gravitant autour d'elle. L'équitation western illustre ce fait par une cohabitation entre, d'une part, les pratiquants aimant le folklore, qui, le temps de l'activité, vont emprunter les usages du monde pour assurer le spectacle et, d'autre part, les Westerner qui vivent 100% à l'heure du Western. Leur équitation n'est d'ailleurs pas un spectacle à leurs yeux mais un mode de vie et de travail avec les animaux. Le statut de professionnel intégré dans les mondes du cheval semble donc s'établir à partir de la reconnaissance des pairs mais aussi des amateurs, qui considèrent les professionnels comme plus investis et performants qu'eux. La professionnalisation semble ainsi marquer une distinction entre la masse de pratiquants et l'élite professionnelle.

Bien plus qu'une insertion professionnelle, l'intégration au sein d'un monde spécifique fortement régi par la passion impactera aussi l'espace personnel des individus y compris leur vie de couple. C'est par le biais du partage d'une même passion, d'une activité commune que « des plasticiens, même s'ils sont d'une origine sociale populaire ou moyenne, nouent une alliance dans des catégories socio-professionnelles élevées, et avec des conjoints dont le niveau de formation générale est largement supérieur au leur » (Pasquier, 1983, p.428). Le cavalier en tant que professionnel intégré est perçu comme un conjoint prisé d'autant plus qu'en tant qu'homme de cheval, il « se doit d'être porté sur les femmes » pour « coller à cette image virile pour se construire une identité de cavalier et être reconnu comme tel par ses pairs » (Tourre-Malen, 2001, p.24). L'investissement temporel et mental est tel qu'une vie sociale extérieure semble incompatible, « la coupure avec le monde ordinaire se réalise si fortement dans des temporalités socioprofessionnelles inversées qu'il devient difficile d'appréhender son avenir en dehors du monde équestre » (Slimani, 2014, p.40).

L'approche de Becker révèle une certaine hiérarchie des artistes outsiders qui ne parviennent pas à entrer dans le monde. Souvent critiqué pour ne pas avoir explicité les situations de conflits, l'auteur considère le conflit comme une coopération où les protagonistes connaissent les règles. Rentrer en conflit avec un acteur du monde qui ne connaît pas les règles engendrera incompréhension et départ. La partie suivante s'attache donc à mettre en exergue le positionnement et la hiérarchisation entre les acteurs par la notion de champs sociaux.

Bien que distincts par leur finalité, l'ensemble des mondes de l'art se lieent par des activités de production, de diffusion, de consommation et de valorisation. Becker conforte son approche en affirmant que chacune de ces activités implique de multiples acteurs en interaction⁷². C'est le fruit du travail commun de ces acteurs qui permettront la réalisation d'une œuvre. De ce fait, chacun d'eux appartient au monde dans lequel ils ont participé. Cette analyse permet habilement de concilier à la fois fermeture du procès (en 4 activités) et variabilité des œuvres faisant que « le monde n'est pas une unité close » (Becker, Pessin, 2006, p.168). Si Becker insiste sur les rapports qui peuvent exister entre les artistes et les conventions, il explique moins le rapport hiérarchique entre les acteurs. Pourtant, la démonstration faite autour des mondes du cheval a révélé l'existence historique et actuelle d'un rapport social entre une élite distinctive et une masse de travailleurs en tout genre. La notion de monde social serait donc trop large pour permettre aux individus de prendre conscience de leur appartenance⁷³. Ce sentiment est, nous le supposons, d'autant plus important que les mondes du cheval font se rencontrer deux catégories sociales par nature opposées. Les mondes sociaux seraient donc constitués de champs sociaux, caractérisés par des rapports de pouvoir et de domination. Soutenue par Pierre Bourdieu, la notion de champ social permet une analyse de la société par une délimitation plus fermée. En effet, d'après le sociologue, chaque champ (politique, religieux, économique, sportif, artistique, etc.) s'organise selon une logique propre basée sur des enjeux et des atouts spécifiques. Bien que ne connaissant pas les raisons objectives de leurs agissements, les individus sont conscients d'appartenir à tel ou tel champ. Ils rentrent en interaction en fonction de leurs ressources détenues et mobilisables. Bien que chaque champ dispose d'un fonctionnement singulier, des régularités telles que la lutte entre les dominants et les dominés surgissent. Les champs sociaux seraient donc des lieux de domination légitimée où s'exerce une violence symbolique construite à partir du niveau de capitaux sociaux, économiques et culturels détenus. L'histoire des usages du cheval et de sa représentation sociale invitent à penser les courses comme un champ dominant au vu des sports et loisirs équestres apparus plus tardivement à mesure de la paupérisation des activités de divertissement liées au cheval.

Vivre dans un champ demande aux individus d'intégrer un certain style de vie, de perception, de pensée et d'action. Nommée par Bourdieu l'*habitus*, cette prédisposition à agir dans un champ conforte le positionnement des individus qui la détienne. À l'inverse, ne pas être doté de cette prédisposition à agir est excluant. L'important dans la notion de champ social serait donc la maîtrise des stratégies d'appartenance qu'elles soient conscientes ou non (le sens pratique) mais également la détention de capitaux symboliques (économique, social et culturel).

⁷² Dans l'étude de l'usage des chevaux au XVIII^{ème} siècle, Daniel Roche mentionne les différents accidents pouvant avoir lieu chez les militaires, certes, mais aussi chez « les artisans du cheval, maréchaux-ferrants, bourreliers, selliers, fabricants de voiture, sans oublier des industries secondaires de récupération comme l'équarrissage, marchands de chevaux contribuent tous à cet entraînement. » (Roche, 2010, p.238)

⁷³ Cette réflexion arrive au cours de ma recherche suite à une discussion avec un ami, ancien cavalier professionnel à qui j'explique ce qu'est la notion de monde. En désaccord, il me confie ne pas avoir eu la sensation d'appartenir au monde du sport équestre durant sa longue carrière, pour lui seuls les riches en font partie.

Ces capitaux permettraient, en effet, de détenir le pouvoir symbolique et donneraient une certaine reconnaissance au sein de la société du champ en question.

I. Des comportements professionnels structurés par un statut social

La notion de champs sociaux renvoie au paradigme fonctionnaliste structurel et déterministe, d'inspiration durkheimienne. Ce courant de sociologie « cherche à montrer la présence de forces sociales qui agissent sur l'action des individus et déterminent leurs comportements » (Corneloup, 2002, p.87). Par cette approche, le but est ici de saisir les rapports de force qui peuvent exister dans les champs équestres et hippiques.

Tandis que Becker « donne une définition volontairement imprécise de ces mondes de l'art, car il ne les envisage pas comme des institutions au sens sociologique du terme, c'est-à-dire comme des dispositifs structurels qui garantissent, en tant que tels, la prévisibilité des comportements et des relations entre acteurs [...], parce que “les mondes de l'art n'ont qu'une ‘fonctionnalité locale ou limitée’ et leur structure n'est pas déterminée *a priori*” » (Benghozi, 1990,p.133), la sociologie structuraliste invite à découvrir les structures inconscientes des phénomènes sociaux et des effets qu'ils portent sur les agents. L'étude de la structure sociale, en complément à la l'étude des relations (sociologie interactionniste) ouvre sur un système de positions.

1.1 Le champ : une structure sociale segmentée et hiérarchisée

En sociologie, la structure sociale est une forme distinctive et stable dans laquelle les êtres humains interagissent et vivent ensemble. Vue comme un système encadrant la vie sociale, elle se distingue de la coutume ou de la tradition. Incontestablement, chez Bourdieu, le champ renvoie à la notion de structure sociale. Pierre François définit le champ comme un « espace où se déroule une lutte et où s'exerce une force sur les agents qui s'y déploient » (François, 2010, p.4). Nous retenons de cette définition trois facteurs déterminants l'espace, la lutte et la force.

L'espace évoquant l'idée de société, il convient pour être plus précis de caractériser le champ comme un sous-espace. Bernard Lahire indique que le « champ est un microcosme dans le macrocosme que constitue l'espace social » (Verpraet, 2016, p.10). Autrement dit, le sous-espace délimite un segment spécifique qui, cumulé à d'autres, forme la société dans sa globalité. Cette délimitation permet une analyse fine à l'intérieur de chacun des segments.

Bourdieu y étudie les relations entre agents qui ne peuvent être envisagées autrement que hiérarchisées. Cette hiérarchie se définit par l'inégale répartition des capitaux. Les capitaux sociaux sont apparus comme « le seul moyen de désigner le principe d'effets sociaux » (Bourdieu, 2006, p.31). Indépendamment des agents, le volume et la structure des capitaux déterminent leur position dans un sous-espace. De ce fait, au sein des champs s'opèrent des luttes entre agents cherchant à s'approprier le/les capitaux spécifiques au champ. Le champ se conçoit dès lors comme un espace (sous-espace) permanent de positions façonnées par une force spécifique entre le social, l'économie, le culturel et la symbolique. De cette manière, la structure sociale agit à la fois sur la relation entre les agents mais également sur les agents eux-mêmes, ce que Bourdieu nomme l'effet champ. Cet effet, intériorisé chez l'individu, constitue

l'habitus qui pousse les agents à agir d'une certaine manière. Par conséquent, les relations entre les agents sont indépendantes d'eux, elles leur préexistent et leur survivent.

« La relation dialectique entre les concepts de *champ* et *habitus* est donc socialement et historiquement construite ; elle constitue un point central du « constructivisme structuraliste » développé par Bourdieu (Laville, 2016, p.48) : « Par structuralisme ou structuraliste, je veux dire qu'il existe, dans le monde social lui-même [...] des structures objectives indépendantes de la conscience et de la volonté des agents, qui sont capables d'orienter ou de contraindre leurs pratiques ou leurs représentations. Par constructivisme, je veux dire qu'il y a une genèse sociale d'une part des schèmes de perception, de pensée et d'action qui sont constitutifs de ce que j'appelle *habitus*, et d'autre part des structures sociales, et en particulier de ce que j'appelle des champs » (Bourdieu, 1987, p.147)

Empruntée à Aristote et Thomas d'Aquin, la notion d'*habitus* est née « de la volonté de rappeler qu'à côté de la norme expresse et explicite ou du calcul rationnel, il y a d'autres principes générateurs des pratiques » (Bourdieu, 1986, p.40). La sociologie contemporaine, apparue dans les années 1970-1980, identifie la pratique comme l'addition des dispositions et des contextes. Formule à laquelle Bourdieu dira que « l'*habitus*, comme système de dispositions à la pratique, est un fondement objectif de conduites régulières, donc de la régularité des conduites, et si l'on peut prévoir les pratiques, c'est que l'*habitus* est ce qui fait que les agents qui en sont dotés se comporteront d'une certaine manière dans certaines circonstances » (Ibid. p.40). Bourdieu complètera avec l'idée que la codification, la normalisation, augmente à mesure que les situations sont dangereuses ou risquées et *a contrario* dans les espaces peu codifiés, l'*habitus* s'applique pour expliquer les pratiques qui obéissent inconsciemment à des règles établies.

Dans une webconférence, Vanina Deneux-Le Barh pose la question de la singularité ou de la pluralité de l'espace dédié au cheval, un ou des mondes du cheval ? La conclusion sera de dire qu'il existe des mondes du cheval, basés sur des *habitus* distinctifs, construits par le passé et toujours visibles de nos jours. Ainsi, le monde des courses se caractérise par une classe aristocratique et bourgeoise tandis que les mondes des sports équestres et du cheval utilitaire se distinguent respectivement par une classe moyenne voire moyenne supérieure et une classe ouvrière voire paysanne (Deneux-Le Barh, 2021). Cette distinction de fonctionnement, de code, de pratique empêche l'unification des sous-espaces du cheval. Cependant, liés par un point commun, ces sous-espaces sont confrontés à des problématiques communes émanant de la société globale telle que le bien-être animal ou la question de la relation formation-emploi.

Dans son étude du champ scientifique, Bourdieu mentionne que la valeur distinctive vient avec l'originalité, l'exclusivité. En d'autres termes, plus il y a de personnes justifiant de la maîtrise ou de la découverte d'une activité/ d'une vérité / d'une conceptualisation plus « le prestige attribué à chacun d'eux s'en trouvera diminué » (Bourdieu, 1976, p.93). Pour obtenir cette distinction, les agents œuvrent à l'acquisition de capitaux.

1.2 Les capitaux : un instrument de lutte

Contrairement à Colman, Pierre Bourdieu apparaît peu comme père fondateur du concept de capital social, il lui faudra attendre vingt ans pour y être associé. Pour cause, cette période de recherches aboutira aux antipodes de l'image neutre du capital social porté par Coleman (le capital assure la conformité à l'accès au groupe). Bourdieu s'opposera à cette conceptualisation en construisant « une analyse de relations de domination dans laquelle le capital social contribue à la reproduction des positions de pouvoir » (Ponthieux, 2006, p.34). Bourdieu instaure l'idée que le capital bloque l'accès au groupe. Il le définira comme :

« L'ensemble des ressources actuelles ou potentielles qui sont liées à la possession d'un réseau durable de relations plus ou moins institutionnalisées d'interconnaissance et d'interreconnaissance ; ou, en d'autres termes, à l'appartenance à un groupe comme ensemble d'agents qui ne sont pas seulement dotés de propriétés communes (susceptibles d'être perçues par l'observateur, par les autres ou par eux-mêmes) mais sont aussi unis par des *liaisons* permanentes et utiles. Ces liaisons sont irréductibles aux relations objectives de proximité dans l'espace physique (géographique) ou même dans l'espace économique et social parce qu'elles sont fondées sur des échanges inséparablement matériels et symboliques dont l'instauration et la perpétuation supposent la reconnaissance de cette proximité » (Bourdieu, 2006, p.31).

Autrement dit, le capital possédé par un agent dépend de l'étendue de son réseau et du volume économique, culturel et symbolique détenu. L'appartenance à un groupe – au champ - s'établit par le profit que les agents peuvent en tirer, tout en considérant que ces capitaux sont limités et ne sont pas partagés de manière égalitaire. Ainsi, « dans tout champ s'opposent, avec des forces plus ou moins inégales selon la structure de la distribution du capital dans le champ (degré d'homogénéité), les dominants, occupant les positions les plus hautes dans la structure de la distribution du capital scientifique, et les dominés, c'est-à-dire les nouveaux entrants [...] » (Bourdieu, 1976, p.96). Les nouveaux entrants lutteront pour être acceptés dans le sous-espace, voire pour prendre la place des dominants. Les dominants seront ceux « qui parviennent à imposer la définition de la science selon laquelle la réalisation la plus accomplie de la science consiste à avoir, être et faire, ce qu'ils ont, sont ou font » (Ibid., p.92). En comparaison, dans le sous-espace sports équestres, les dominants seront ceux qui maîtrisent l'art équestre par le respect du cheval et l'invisibilité des corps (Chevalier & Le Mancq, 2013 ; Régnier, 2014).

Le champ scientifique, particulièrement autonome, se caractérise par une lutte pour l'autorité scientifique. Cette autorité « assure un pouvoir sur les mécanismes constitutifs du champ » (Bourdieu, 1976, p.91). Elle est convertible uniquement par les producteurs qui ne sont en relation qu'avec d'autres producteurs alors concurrents. C'est la reconnaissance par les pairs qui font que les producteurs de connaissances sont par la suite reconnus par les usagers de la science. Cela n'est pas s'en rappeler l'idée qu'un cavalier professionnel n'est reconnu comme tel uniquement par ses pairs et les amateurs, puisqu'aucun titre obligatoire ne régule la compétence (Chevalier, 1996, 2002, 2004 et Le Mancq, 2004). Comme chez les scientifiques, seuls les autres cavaliers concurrents peuvent accorder, après examen, la réputation et le prestige à un cavalier arrivant. Maîtrisant le niveau technique en question, seuls les équitants

dominants peuvent endosser ce rôle de juges. Tout comme dans le champ scientifique où la sélection s'opère par la relecture de projet d'articles par les pairs qui maîtrisent les concepts mobilisés. Dans le champ des sports équestres, bien que les amateurs puissent juger de l'art équestre (par le recul de leur propre niveau de pratique), c'est bien la reconnaissance du bon niveau par d'autres cavaliers professionnels que des cavaliers deviendront cavalier professionnel⁷⁴. Ils attireront de ce fait des propriétaires de chevaux prêts à leur confier leur bien en toute reconnaissance.

La particularité de fonctionnement du champ scientifique révèle ainsi que le capital peut être cumulé, transmis et même reconverti. Bien que Fred Reif décrive le processus d'accumulation du capital scientifique comme la condition d'une carrière scientifique réussie, il n'en reste pas moins que le capital initial joue un rôle déterminant à sa construction. Le titre scolaire et la réputation de l'école influenceront assurément l'insertion dans des écoles supérieures de renom ! Alors que l'autorité scientifique apparaît comme LE capital symbolique assurant le pouvoir des dominants du champ scientifique, se pose la question dans les sous-espaces du cheval si la seule maîtrise du savoir-faire, de la connaissance, du savoir-être (la compétence) et de la reconnaissance des pairs suffisent à établir une position de dominant ?

1.3 L'héritage : un influenceur

En opposition à la mobilité sociale⁷⁵, la notion de reproduction sociale emprunte le concept naturel de reproduction de tout être vivant pour le transposer à la société. Karl Marx précisera que ce sont les rapports sociaux qui se reproduisent. La division de la société en classe induit par conséquent de reproduire les modalités de cette division. Pierre Bourdieu avancera l'idée – contestée – que les actions des individus seraient en « grande partie influencée par l'héritage que nous transmet notre entourage familial » (Jourdain, Naulin, 2011, p.6). Cet héritage est composé de ressources financières, d'un niveau de culture, d'un nom de famille, d'un réseau de relations, d'un patrimoine génétique, de valeurs, etc. constituant un solde de capitaux. En fonction du champ, ce solde permettra (solde positif) ou bloquera (solde négatif) l'accès au sous-espace ciblé.

Transmise par hérédité familiale et par le mariage dans les sociétés traditionnelles, la catégorie sociale tient dans les sociétés modernes de la transmission culturelle. Pour cette raison, Pierre Bourdieu et Claude Passeron introduiront la notion de capital culturel qui explique désormais la reproduction sociale. Ce passage d'une stratégie matrimoniale de transmission du patrimoine à une stratégie scolaire sous contrôle de l'État change la fonction du diplôme : « de simple attribut statutaire, il se transforme en un droit d'entrée et sa possession devient nécessaire pour légitimer une position dominante » (Jourdain, Naulin, 2011, p.7). Les catégories sociales les plus élevées inciteront de la sorte leurs enfants à suivre des études supérieures pour perpétuer leur position sociale d'autant que la famille n'est pas sans rôle dans la transmission par l'école, car elle assure « la transmission domestique de compétences culturelles ou des choix

⁷⁴ C'est-à-dire suffisamment reconnu comme tel pour vivre de leur activité.

⁷⁵ Mobilité sociale est ici entendue comme promotion des catégories sociales par l'école, mais ce courant sociologique n'écarte pas dans sa typologie de trajectoire le « maintien des inégalités » (Masson, Suteau, 2010, p.43)

d'orientation scolaire » (Ibid., p.8). Les classes moyennes confirment ce lien par une volonté plus présente d'acquérir de la culture comparativement aux catégories ouvrière ou paysanne.

Dans un contexte professionnel encore fondé sur une économie domestique et patrimoniale (Slimani, 2014, p.22), les champs sociaux du cheval obéissent-ils à ce rapport à la formation ?

Avant le développement agricole et l'arrivée des normes techniques, « les interventions de l'agriculteur dans le processus de production étaient réglées par deux mécanismes complémentaires : des normes de comportement et un savoir-faire paysan » (Cerf, Lenoir, 1987 ; p.10). Portées par l'ensemble du milieu rural, les normes de comportements (les routines) transportaient le caractère social. Lors de la diffusion des innovations techniques, ces routines ont été sources de résistance au changement. Tout comme la modernisation a divisé à cette époque les paysans entre les résistants à la motorisation (cheval vs tracteur) et les libérateurs du travail, le rapport favorable ou défavorable à l'école « dépend, entre autres choses, du passé scolaire des parents immédiats ou plus lointains » (Masson, Suteau, 2010, p.11). Aujourd'hui, le développement agricole est au centre d'une nouvelle culture paysanne, puisqu'il est associé à l'image de modernité des exploitations (Candau, Rémy, 2009). La maîtrise de l'élevage ou de la culture ne demande toutefois pas uniquement des connaissances agronomiques et techniques, elle réclame aussi « des dispositions éthiques particulières, telles que la patience, la vigilance, la prudence que l'école, trop encline à former des citoyens, laisse précisément à la famille le soin d'enseigner » (Reboul, 1981, p.117). L'arrivée des technologies et de la formation professionnelle placent ainsi les agriculteurs au croisement d'une socialisation paysanne et d'une professionnalisation du travail "agri-technico-économique".

Du fait d'être transmis par apprentissage, le capital culturel est moins perceptible et moins visible que le capital économique, transmis par donation. Dans le premier cas, la culture se démultiplie dans le second elle se partage. La culture se fait par incorporation, dans la mesure où les enfants sont dès leur plus jeune âge immergés dans un environnement cultivé, ils acquièrent inconsciemment la compétence. Ceci se traduit, par exemple, par l'appréciation de l'art, du sport mais aussi par des comportements adaptés dont l'alimentation. Le très éclairant travail ethnographique de Sabrina Nouri-Mangold sur la maîtrise du poids par les jockeys⁷⁶, illustre le décalage entre reproduction sociale et intégration sociale. Pour la plupart, issu de famille populaire, « la diététique ne s'inscrit pas dans la culture familiale » (2019, p.47). Pire, elle s'inscrit en contradiction avec la représentation sociale du corps masculin fort et puissant. Pour travailler, la solution employée consiste à mutiler leur corps par une absence totale ou partielle d'alimentation, une prise médicamenteuse (laxatif, diurétique, cocaïne), une sudation extrême, ou encore le vomissement. Ne pouvant maîtriser leur taille, les jockeys n'ont autre choix que de jouer avec leur poids, cette variation pondérale peut d'ailleurs s'avérer dangereuse pour leur carrière – et leur vie.

Par l'importance accordée au capital culturel dans la reproduction sociale, Bourdieu et Passeron se démarquent de Karl Marx qui introduit l'idée d'une hiérarchie sociale fondée sur la quantité

⁷⁶ Contrairement à des athlètes qui concourent par catégorie (poids de forme), les jockeys sont soumis à un poids maximum dicté par les performances antérieures du cheval (le handicap). Le choix des jockeys se fait un dernier moment en fonction ; non pas de sa connaissance du cheval, mais de son poids avant la course.

de capital économique détenue par les individus. Le capital économique, transmis matériellement comprend l'ensemble des biens économiques et des revenus. Quant au capital social, il se résume assez simplement par un « réseau durable de relation » (Bourdieu, 2006, p.31). Ce capital, exponentiel, croît et s'intensifie à mesure que les individus côtoient des personnes dotées elles aussi d'un fort réseau et de capitaux culturels et économiques⁷⁷. Cette définition permet aux fonctionnalistes d'expliquer les distinctions faites entre les catégories sociales. Critiquée, la notion de réseau a été étendue comme une méthode d'exploration qui, en excluant les autres capitaux, permet une analyse précise des types de relations au sein de la société. Avant 1960, la notion était associée « au secret, à l'illégalité, à la clandestinité et à l'anonymat » (Sapiro, 2006, p.44). Associée à l'étude des élites, cette représentation du réseau perdure dans les mondes de l'art et du cheval.

Détenu et contrôlé par les dominants, le réseau, quand il est assimilé à l'accès au travail (à l'emploi), conditionne l'intégration des nouveaux arrivants.

« Des réseaux sociaux très masculins Les femmes instrumentistes semblent ne pas appartenir à un réseau informel solide au sein duquel leur présence et leur apport seraient présents à l'esprit de leurs collègues au moment de la constitution de leurs projets. Lorsque je demande aux hommes comment ils ont recruté les musiciens dans le cadre de leurs derniers projets, ils mentionnent clairement des gens avec lesquels une relation de travail était déjà engagée autour de différents projets musicaux ou qui avaient été recommandés par des musiciens déjà bien connus. Les femmes ne paraissent guère appartenir à ces collaborateurs potentiels de manière autonome. » (Buscatto, 2008, p98)

Évoqué de la sorte, le réseau, enfermé dans un entre soi, ne veut pas dire consensus. L'uniformité des profils ne contraint pas les dominants à la différence et à la relation d'altérité. Un tel processus fait ignorer « que tous les groupes ne sont pas égaux et n'ont pas les mêmes pouvoirs de persuasion et outils d'action. Scruter les questions sociales à travers le filtre de la diversité, c'est donc prendre le risque de faire de la « différence » une « couverture qui cache les inégalités » (Bonnabesse, Le Capitaine, Mony, 2013, p.116).

Au regard de ces définitions, le capital symbolique n'existe qu'à partir de ces trois capitaux (social, culturel et économique) dans la mesure où il renvoie au prestige et à la reconnaissance, induits par la détention desdits capitaux. Chez les chanteuses de jazz, par exemple, le manque d'argent et la pauvreté de leur réseau excluent progressivement les moins dotées, et ce malgré une reconnaissance du public, insuffisamment consolidée par les pairs pour pérenniser (Buscatto, 2008, p.100). Hors de contrôle des individus, l'influence des capitaux tant dans leur détention que dans leur mode de transmission (ou de donation) laisse à envisager une inégalité d'accès au champ.

⁷⁷ Le réseau s'identifie par son étendu (combien de personne nous connaissons) et par sa puissance (quel type de personnes connaissons nous).

II. Une appartenance inégale

Bien que je ne puisse complètement répondre aux deux questions qui me taraudent, - à partir de quand considère-t-on appartenir à un collectif de travail / à une structure sociale et comment y appartenir ? Je comprends que l'appartenance ou la déviance dépendent en partie de notre passif (2), mais aussi que ce sentiment d'appartenance peut s'acquérir par la culture (1).

II.1 L'appartenance ou la déviance au monde : culture, valeur et respect des règles

Cette question du sentiment d'appartenance pourrait se résumer à l'idée que « prendre part à un monde social requiert un sens de l'appartenance et une conscience de vivre ensemble, ou au moins de faire les choses ensemble » (Cefaï, 2015, p.2).

Pourtant, Becker montre qu'une fois établies, les interactions donnent lieu à des conventions qui instituent des réseaux mis en place entre les acteurs. L'ensemble de ces réseaux forme à terme un système de production, appelé filière par les plus économistes mais que Becker appellera monde. Contrairement aux économistes, et à l'approche béhavioriste, Becker considère que les échanges et les opérations entre acteurs ne sont pas spécifiés et « restent des objets de négociation et d'ajustement » (Benghozi, 1990, p.134). Par son approche davantage sociale, Becker invite à penser les interactions au prisme des valeurs et non seulement au regard de la production d'un produit. Ces valeurs, communes aux acteurs, marquent leur appartenance à ce monde collectif. Appartenir à ces mondes pour le faire fonctionner résulte « d'un processus continu et répétitif d'agréments tacites et d'arrangements informels » et de « mécanisme d'institutionnalisation conduisant à la formalisation des sous-groupes de professionnels » (Ibid., p.134).

Ces apports théoriques laissent à penser qu'il semble difficile de conscientiser l'appartenance au monde social du cheval tant les mondes qui le composent sont différents. Le seul lien d'appartenance, unifiant les acteurs, serait le cheval de par ses besoins physiologiques intangibles. Le monde social du cheval serait donc proche de celui du monde agricole alors même que les « gens de chevaux » sont difficilement considérés comme agriculteurs au vu de leurs activités d'entraînement et de valorisation qui diffèrent de celle de production alimentaire comme cela est le cas chez les autres agriculteurs⁷⁸.

La distinction entre les mondes ne se ferait donc pas uniquement par l'activité (la production d'un produit), elle se ferait aussi au niveau des valeurs. En considérant l'homme de cheval⁶⁹ comme l'idéal type à atteindre par l'ensemble des professionnels équestres et hippiques, le monde social du cheval pourrait être celui des hommes et des femmes qui arborent une attitude de respect envers l'animal comme le prévoit la définition. Mais dans la réalité, cette quête du professionnel « parfait », en harmonie avec son cheval, semble difficilement objectivable et évaluable contrairement à l'activité. En analysant l'appartenance à un monde à partir de l'activité, il est davantage possible d'observer les luttes et les actions faites pour en être acteur. Pour le dire autrement, le monde social du cheval, trop vaste et trop diversifié ne suffit pas à estimer l'appartenance des acteurs contrairement à la notion de champ où les individus font leur

⁷⁸ Voir chapitre 2, Une difficile identification au croisement de l'agriculture et du sport

place grâce à la mobilisation de leurs capitaux et de leur pouvoir. Si de l'extérieur tous les individus liés à cet animal appartiennent à son monde, seuls les individus qui se battent pour en faire partie s'inscrivent dans son champ social ou un sous-champ (courses, sport ou loisir).

À ce titre, l'histoire nous rappelle qu'à l'époque féodale, une forte ségrégation sociale existait entre les militaires à cheval et les militaires à pied. Le coût d'achat de l'animal, de son entretien et du personnel à disposition participe à la catégorisation des soldats. Malgré la volonté de Charlemagne de doter l'ensemble des hommes de chevaux, la « discrimination sociale ne cesse de s'affirmer [...] l'aristocratie féodale naît de la pratique professionnelle de la guerre à cheval » (Lizet, 2020, p.51). Il s'ensuit une caste de chevaliers réunie par une culture spécifique transmise par hérédité. La littérature médiévale laisse à penser que l'enfant noble possède un sens instinctif pour « tenir un cheval et lui imposer sa volonté, l'arme au poing » (Ibid., p.53).

Culture et valeur semblent être des notions intrinsèquement liées, comme le prouve leur définition. Si la culture englobe la valeur, la valeur quant à elle semble découler de la culture⁷⁹. Les acteurs du monde des sports équestres, des courses hippiques, des loisirs partagent un lot de croyances, de savoirs, de coutumes et d'usages. Même s'ils se distinguent par leur histoire (bien que liée) et leurs pratiques, le fondement des valeurs reste quant à lui commun. En premier lieu, celle de s'identifier à une organisation sportive conçue « comme un ensemble de valeurs, de symboles, de représentations, de normes et de comportements partagés, de façon plus ou moins implicite, par l'ensemble de ses membres qui donne un sens à leur engagement dans le projet collectif » (Nier, Chantelat, Camy, 2003, p.109).

La dimension culturelle et sa symbolique semblent ainsi conditionner le rapport des acteurs aux mondes environnants. Ils en font partie s'ils considèrent les us et coutumes comme familiers, « normal » ou au contraire s'en écartent s'ils « buttent contre des comportements ou des paroles malaisées à saisir. » (Le Breton, 2012a, p.49). Outre les valeurs, les mondes sont aussi normés par des conventions, des règles, des principes connus et reconnus des acteurs. Ces normes contribuent à la bonne coordination et la cohérence de l'action collective. Acceptées et respectées, les conventions participent au lien fédérateur entre acteurs.

Toutefois, avec le temps, ces conventions peuvent évoluer (modernité du monde agricole par exemple) plus ou moins radicalement ce qui occasionne une remise en question de l'appartenance des acteurs. Ils peuvent ne plus comprendre les nouvelles normes et rentrer en opposition avec elles. En d'autres termes, c'est « l'institution qui produit ses déviants » (Lapassade, 1971, p.190). S'interroger sur la déviance revient à analyser des « groupes d'opposition et de refus qui se rencontrent parfois dans le projet collectif de l'ordre établi. » (Ibid., p.192).

⁷⁹ « Dès 1871, Edward Burnett Tylor dit : « La culture est cet ensemble complexe incluant les savoirs, les croyances, l'art, les mœurs, le droit, les coutumes, ainsi que toute disposition ou usage acquis par l'homme vivant en société » (Libessart, 2004). Les valeurs sont des principes qui orientent l'action d'un individu, d'un groupe ou d'une organisation en société. Les valeurs sont fortement influencées par les systèmes éthiques, moraux, et religieux qui ont cours dans le groupe auquel l'individu appartient. » (Ibid.)

II.2 L'appartenance au champ : le positionnement par le conflit

Précédemment, nous avons conclu que la culture, les normes et les valeurs donnaient le sentiment d'appartenance à un monde. *A fortiori*, rentrer en opposition entraîne l'exclusion des acteurs (les déviants). À la question de « comment l'intègre-t-on ? », la réponse la plus simple serait de dire qu'il suffit d'accepter ces conventions. Précédemment, nous évoquions l'idée que pour espérer vendre une œuvre/un cheval, l'artiste/l'éleveur devait se conformer aux exigences des institutions. Aller contre les institutions du monde c'est ne plus respecter les règles et sortir. Pour vivre de son art, l'artiste se plie donc aux règles en adaptant sa production⁸⁰. Celui qui s'en affranchit est alors considéré comme amateur, car il évolue dans un système parallèle qui ne lui permet pas d'en vivre. Cette approche, loin de donner le choix aux acteurs, laisse à penser qu'une soumission du plus grand nombre à une puissance suprême contrôlée par d'autres est attendue.

Alors que la notion de monde peut être entrevue largement, le champ donne une définition plus étroite et plus spécifique d'une partie de la société. Bernard Lahire apporte une précision de taille en évoquant que « la théorie des champs n'est pas une théorie générale et universelle, mais une théorie régionale du monde social. Il faudrait toujours s'efforcer de la nommer "théorie des champs du pouvoir" » (Lahire, 2012, p.170). Historiquement et symboliquement, le cheval est un vecteur d'interprétation intéressant de cette théorie, car « il joue également un rôle dans les manifestations de pouvoir et de gloire, participant ainsi aux mécanismes de la distinction, mais aussi à la constitution identitaire d'une classe sociale » (Régnier, Deneux, 2020, p.83).

Ce jeu de lutte se joue au sein même de la structure sociale mais également en dehors. Georges Herbert Mead concevra que « certains mondes sociaux affirment leur supériorité jusqu'à dominer d'autres mondes perçus comme inférieurs, sinon ennemis et à leur imposer des rapports d'assujettissement et d'administration » (Cefaï, 2015, p.20). L'histoire du cheval révèle par l'affrontement de l'équitation anglaise et de l'équitation française un exemple de lutte conventionnelle.

« En Angleterre, une nouvelle civilisation du loisir invente le sport parce qu'elle intériorise autrement dans le goût de la compétition, de la confrontation, le contrôle légitime de la violence, parce qu'elle admet une lutte politique entre partis qui expriment des intérêts rivaux. Comme le système parlementaire, les loisirs équestres expriment un habitus contrôlé du pouvoir. En France, la chasse à courre et la formation à l'art équestre dans les Académies royales contrôlées par le grand écuyer relèvent de la confirmation du privilège et d'un exclusivisme social, sans représentation politique ouverte, sans mixité sociale ouverte. » (Roche, 2009, p.242)

⁸⁰ En 1877 12% des chevaux de la Compagnie générale des omnibus de Paris sont de robes sombres, en 1900 ils sont plus de 60%. Par un effet de mode venu des États-Unis les éleveurs de chevaux ont dû adapter leur élevage pour satisfaire la demande (Lizet, 2020, p.92). En 1843, c'est le début de la fermeture des postes aux chevaux les éleveurs doivent revoir la sélection et l'amélioration des chevaux qui jusqu'alors devaient pour cette activité être « forts, énergiques et aptes aux allures vives » (Ibid., p.261).

La sociologie interactionniste, conscientise également qu'au sein des mondes, certaines forces prévalent et s'activent tactiquement pour maintenir le contrôle social. Autrement dit, l'acceptation ne peut être perçue comme un « processus social de réciprocité en toute égalité », car elle peut « couvrir des relations d'asymétrie, de contrôle, de subordination et parfois de violence » (Ibid., p.43). Le monde social peut ainsi être considéré comme un réseau avec « une distribution de rôles et de statuts, des idiomes partagés de participation, une allocation de droits et de devoirs, une concession de privilèges pour les *insiders* et une régulation de l'accessibilité pour les *outsiders* » (Ibid., p.2). Cette idée rejoint celle de Bourdieu, pour qui chaque champ possède ses règles de fonctionnement spécifiques, mais dans lesquels la lutte entre les dominants du champ et les nouveaux entrants se retrouve assurément. À l'époque médiévale, « des liens complexes unissent le chevalier à son destrier et à son palefroi, car il leur doit son statut supérieur et son appartenance culturelle à l'élite dirigeante (Lizet, 2020, p.53).

Au temps des sociétés traditionnelles, la mobilité marque une profonde inégalité entre les individus puisque seuls les plus fortunés peuvent acquérir des chevaux pour voyager plus rapidement. Telle une voiture, le cheval a été un révélateur de richesse tout au cours du temps où sa force était exploitée pour le transport des humains. Dès l'époque romaine, la haute-société « attache une importance extrême à ces signes de richesse » (Lizet, 2020, p.43). Les carrosses et les harnachements sont ornés d'argent et de pierres précieuses, quant aux chevaux ils sont brillants et fringants. Pour ceux qui n'en ont pas les moyens, le voyage se fait à pied. L'expression « le temps c'est de l'argent » rappelle simplement qu'il existe une autre manière de payer un voyage. Dans nos sociétés où la mobilité pose moins de soucis, cet exemple nous rappelle un fait plus actuel où pour remporter des épreuves équestres, deux solutions existent. S'acheter un cheval dressé et performant à prix d'or ou encore fabriquer soit même un cheval moins cher et le rendre performant.

La mise en place de jeu de pouvoir - de lutte - pour atteindre la meilleure place laisse émerger une certaine forme d'inégalité en fonction des caractéristiques intrinsèques des individus et de leurs capitaux disponibles et mobilisables. Comme la « différenciation est la condition *sine qua none* des systèmes de dominance » (Reskin, 1988, p.64), la ségrégation semble restreindre les possibilités d'emploi des moins dotés. Par conséquent pouvons-nous penser que la ségrégation sociale influence les carrières ?

Chapitre 4 - Les professionnels du cheval : une carrière, une trajectoire, des mobilités et une socialisation aux métiers

Que l'on parle de carrière, de trajectoire, d'itinéraire ou de parcours, on ne peut s'empêcher de constater « des régularités de comportements qui paraissent s'imposer, en tant que contraintes sociales, comme des modelages préalables » (Passeron, 1989, p.13). Tout est alors question de points de vue pour différencier ces proches notions. Pour les uns, l'individu conduit ses comportements, pour les autres, l'individu les subit presque inconsciemment. La carrière présente une méthode avantageuse pour à la fois interpréter (subjectivité) et expliquer (objectivité) le comportement des individus.

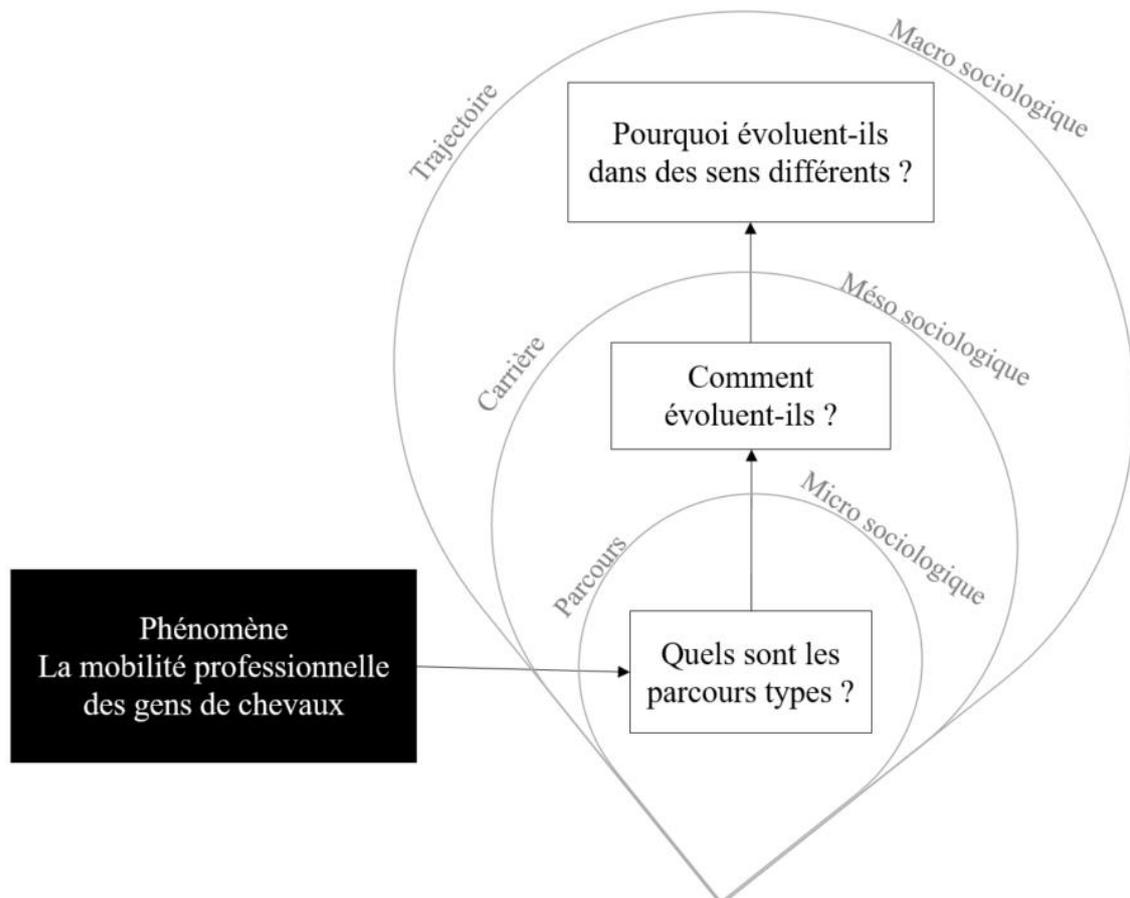
La lecture des théories opposant les fonctionnalistes aux interactionnistes révèle un certain découpage encombrant la vision panoramique du parcours des individus. L'impossibilité d'entreprendre l'infiniment grand d'un fait social impose une focale réduite aux chercheurs. La combinaison de chacune de ces focales contribue ainsi à la construction d'un puzzle à tout jamais inachevé. Pour cause, les liaisons entre les pièces demandent à être atténuées perpétuellement pour transformer le découpage des pièces en une photographie parfaitement lisse. Ce lissage rendu impossible par le mouvement de la société oblige, sans cesse, à reconstruire les théories pour les adapter aux réalités de chaque époque et de chaque sous-société. Au cœur d'une filière complexifiée par sa multitude de sous-systèmes, une certaine déformation professionnelle me pousse à entrevoir les faits sociaux de manière systémique. C'est par cette approche que j'ai compris que les luttes théoriques ne sont finalement que des changements d'angles et de temporalité. Dans le cadre de mes missions de coordinatrice de projets liés à l'emploi et la formation, je ne peux que considérer l'univers du cheval comme un système. C'est-à-dire un ensemble d'acteurs en interaction au sein de sous-systèmes contenus dans un tout. La vision systémique demande donc d'étudier un phénomène (la mobilité professionnelle et sociale) selon diverses perspectives. C'est pourquoi il me plaît de combiner, une vision macrosociologique des trajectoires avec une vision plus réduite des parcours grâce à l'interprétation d'une vision intermédiaire des carrières.

Lorsque j'ai débuté cette recherche, je cherchais à connaître le parcours type des professionnels du cheval. Il me fallait trouver des typologies de parcours dans lesquels tous les professionnels pourraient se retrouver. Suite à quoi, des conseils de gestion de carrière leur seraient apportés. Ainsi posé, il a bien fallu admettre qu'au sens GRH, la carrière se plaisait à montrer une image positive d'ascension professionnelle et sociale, *a priori* peu en phase avec la réalité de mon terrain. Il a donc fallu s'interroger sur les raisons pour lesquelles les parcours n'étaient pas forcément ascensionnels ; d'autant que la commande de cette recherche supposait de déterminer les causes de la reconversion des professionnels de la filière équine, autrement dit pourquoi ils quittaient un métier dit de passion.

Schématiquement, j'ai abouti à une compilation de questions qui ne se traitaient pas à la même hauteur – car, de la hauteur, il a fallu en prendre pour comprendre et expliquer les parcours des

gens de chevaux. La temporalité de ces trois concepts est brillamment résumée en annexe 4, par Perri-Joly et Kushtanina.

Figure 7 : Schématisation des concepts théoriques de trajectoire, carrière et parcours appliqués à la question de mobilité des professionnels du cheval



Considérant à la fois la réalité sociale et les attributs des individus, la notion de carrière a pu s'étendre aux différentes occupations et dépasser ainsi le seul cadre des professions. Cette approche permet donc d'inclure un nouveau regard et un rapport au travail lié au sentiment de réussite ou d'échec remettant ainsi en perspective toute une gestion des ressources humaines pour les moins qualifiés. Dans la mesure où elles ne sont plus linéaires, les carrières se veulent intelligentes et doivent pour cela être en mesure de considérer à la fois l'offre des entreprises, mais aussi les attentes des travailleurs (de tous les travailleurs). Au sens GRH, la carrière offre ainsi la possibilité de cerner les défis de carrière pour en déterminer les éléments de blocage. Au sens sociologique, la carrière permet d'observer la tension existante entre d'une part les contraintes sociales et institutionnelles et les aspirations des individus (Roulleau- Berger).

La filière équine existe dans un contexte organisationnel, économique et culturel qui lui est propre. Les premiers chapitres ont permis d'en saisir les contours théoriques. Nous proposons maintenant de poursuivre notre réflexion en abordant la notion de carrière qui entremêle réalité sociale et attributs sociaux des individus (catégorie professionnelle des parents, patrimoine économique, lieu de résidence, etc.). Considérés comme le résultat de choix conscients opérés

par l'individu chez les sociologues interactionnistes, ces attributs sociaux sont, à l'inverse, le résultat d'actions inconscientes déterminées par les antécédents de l'individu chez les sociologues fonctionnalistes.

Cette divergence théorique amène à distinguer les notions de carrière et de trajectoire. Car bien que proche dans le langage commun, ces deux notions, ainsi que celle de parcours, sont fondamentalement distinctes au sens sociologique. Fondée sur ces travaux sociologiques, la notion de carrière en science de gestion des ressources humaines (GRH) apparaît plus tardivement et se limite à l'approche professionnelle de l'évolution des personnes. Cette vision nous permet de nous rapprocher de notre contexte en nous recentrant sur les caractéristiques opposées des univers agricoles et sportifs auxquels sont soumis les professionnels du cheval des secteurs courses, sport et loisir. Cette approche sera également un moyen de comprendre le lien entre la manière de faire carrière et le rapport au travail chez les professionnels du cheval par le succès de carrière. Enfin, dans un contexte de désajustement entre l'emploi et la formation, la question des mobilités professionnelles prend toute sa place. Finalement, c'est une approche encore très sociale qui va nous permettre de comprendre que professionnalisation rime parfois avec socialisation.

I. Quel sens donner au mot carrière ?

D'abord lié au vocable de l'équitation, le mot carrière apparaît en 1534 pour désigner un « espace où l'on fait courir les chevaux ». Un siècle plus tard, ce mot évolue pour désigner « la voie où l'on s'engage dans la vie » et enfin pour désigner une « profession qui présente des étapes »⁸¹. L'écurie reste d'ailleurs une métaphore souvent employée par les associés de grands groupes pour qui cette référence équestre « permet de rendre compte du processus de promotion et de cooptation » de leur système de recrutement et plus généralement dans leur manière de faire carrière »⁸² (Garnier, 2020, p.9).

1.1 Un sens sociologique à la fois concept et méthode

Inspiré de la sociologie, le langage commun emploie la carrière pour désigner « une profession où l'on s'engage et dont on peut parcourir les degrés » (CNRTL). La carrière renvoie donc à l'idée de continuité hiérarchisée et implique une gradation. Héritage d'une époque où le travail n'était perçu qu'à travers sa division entre dirigeants et exécutants ; la sociologie des professions ne s'intéressait qu'aux professions au sens noble du terme. Everett Hughes reformera cette vision classique soutenue notamment par Thomas Parsons. L'approche interactionniste conteste l'approche fonctionnaliste en introduisant l'idée que « les problèmes fondamentaux que les hommes rencontrent dans leur travail sont les mêmes » (Hughes, 1996b, p.80). En comparant les problèmes professionnels du concierge et du médecin, le sociologue met en perspective le mouvement des individus dans les positions professionnelles, mais aussi au sein de leur profession. Pour y parvenir, Hughes, sera le premier à élargir la notion de

⁸¹ Selon l'étymologie donnée par le Centre national de ressources textuelles et lexicales

⁸²D'après Claire Garnier, l'écurie « recouvre l'idée d'élevage, de formation et de mise en concurrence », de jeu et de pari, de compétition sportive et de « contingence des pouvoirs, dépendant de l'influence des leaders » (Garnier, 2020, p.9-10).

profession à l'ensemble des occupations (emplois non valorisés). De cette manière il montrera « l'existence d'un cheminement professionnel, constitutif de carrière » (Tripier, 1998, p.33).

La carrière se construit à partir de l'individu et de sa position sociale déterminée depuis sa naissance (liens familiaux, sexe, âge), mais aussi par les étapes que sont l'entrée et la socialisation dans la voie professionnelle. L'identification à un métier permet au professionnel d'envisager son avenir au même titre que ces prédécesseurs pratiquant les mêmes activités. C'est donc sous une certaine suite logique, ordonnée et répétitive (objective) que Hughes entrevoit la notion de carrière.

Si tout le monde peut faire carrière, il n'en reste pas moins qu'elles ne se déroulent pas toutes de la même manière. Comme le suggère le sens commun, la carrière revêt une image de progression. Celle des carrières bureaucratiques où il était question d'évolution financière, de fonction et de statut ne pouvait être qu'une ascension sociale. Hughes ouvre cette notion et préconise :

« Pour ceux qui étudient les carrières, il s'agit de mettre au jour ces régularités, de trouver l'ordre, quel qu'il soit que peut suivre la vie des personnes à mesure que celles-ci grandissent et étudient, à mesure qu'elles font des choix ou en subissent, qu'elles sont mises sur la touche ou bousculées par les circonstances ; à mesure que leur énergie, leur talent, et leur sagesse croissent ou déclinent, à mesure qu'elles se consacrent à leur travail et s'y attachent plus profondément, ou, à l'inverse, qu'elles s'y ennuient ou bien fuient tout travail » (Hughes, 1996b, p.176).

1.1.a- Un premier sens structuré par la diachronie⁸³ des positions sociales : la trajectoire

Objets de débats et de controverses, l'étude et l'objectivation des biographies sont apparues dans les années 1960 avec une première influence du structuralisme que Bourdieu et Passeron définiront à partir des inégalités d'accès à l'université selon l'origine sociale. Soutenant que l'école est une légitimation de la reproduction sociale, les auteurs considéreront l'effet prodigieux de la socialisation sur le comportement des individus. Ces derniers semblent, en effet, agir librement bien qu'ils soient retenus inconsciemment par leur conditionnement antérieur. Pour Pierre Bourdieu, ce conditionnement tiendrait davantage de la pente de la trajectoire des lignées que de l'*habitus* étant donné qu'on ne peut « définir les structures objectives produisant l'*habitus* de manière synchronique » (Dubar, 2015, p.67). Ce n'est donc pas tant le positionnement social qui importe, mais davantage l'évolution de ce positionnement dans le temps qui est influente. Certains voudront faire comme leur père, leur grand-père et leur arrière-grand-père ; d'autres, en revanche, ne voudront surtout pas faire le même métier que leurs aïeux ou en seront dissuadés et poussés vers un avenir plus prestigieux. Ce phénomène souligne ainsi la mobilité intergénérationnelle et donc le suivi des mobilités sur plusieurs générations.

⁸³ On entend par diachronie, l'évolution dans le temps d'un sujet étudié, en opposition à la synchronie qui s'intéresse au sujet à un moment donné.

Le sentiment de mobilité sociale jouera plus ou moins en fonction de cette pente. Une personne qui a progressé socialement n'aura pas forcément une sensation d'évolution positive parce qu'ils auront été les témoins de l'évolution de leur père, parti d'encore plus bas. L'ascension se ferait ainsi progressivement de génération en génération – les cas de fils d'ouvriers devenus ministres sont *a priori* très rares – rendant les changements d'habitus invisibles et les comportements inconscients.

Ce serait donc par le suivi longitudinal générationnel que les trajectoires professionnelles pourraient être objectivées. Avec cette méthode, Bourdieu ne s'attardera pas à décrire précisément la classe populaire. D'ailleurs, son usage privilégiera la conclusion de fragmentation des classes, mais sans pour autant les décrire avec précision. Hormis peut-être, la classe supérieure pour laquelle il conclura que le rapport des individus à leur patrimoine culturel dépend en grande partie de leur ancienneté. Ainsi, il distinguera les héritiers des nouveaux bourgeois par leur comportement. Il sera « familier et détendu » pour les premiers, contre « sérieux et crispé pour les parvenus », moins cultivés (Longchamp, 2015, p.79).

Ces premiers éléments donneraient à formuler une première définition de la trajectoire comme « une courbe reliant les positions sociales successives de plusieurs personnes de la même lignée ou de moment d'un cours individuel de vie » (Dubar, 2017, p.31). Mais, elle est source de critique, car elle suppose que l'individu ne soit pas confronté simultanément à deux classes sociales opposées dans les habitus, au risque de remettre en cause sa propre identité. Cette condition apparaît de moins en moins plausible dans la société actuelle où « nous vivons des expériences variées, différentes et parfois contradictoires » (Lahire, 1998, p.42). L'identité biographique (identité de soi) de Dubar trouve son équivalent chez Kaufman dans le processus identitaire individuel. Le premier s'appuie sur une trajectoire objective qui n'est autre qu'une « suite de positions sociales occupées durant la vie, mesurée au moyen de catégories statistiques et condensées dans une allure générale (montante, descendante, stable) » (Dubar, 1998, p.73). Pour le second, la trajectoire, proche du récit biographique, renvoie à des mondes sociaux condensables dans des formes identitaires hétérogènes : c'est la trajectoire subjective.

Proche de la notion de trajectoire, celle d'itinéraire vue comme « le temps du devenir social des individus et des groupes est, avant toute possibilité de choix tactique ou stratégique, déjà structuré par des normes, des définitions sociales, des représentations ou, plus généralement encore, des chances objectives, socialement conditionnées, de déroulement ou d'orientation biographiques, probabilité a posteriori, calculables au départ pour tout individu en fonction de ses appartenances, de longévité ou de scolarisation, de mariage comme de délinquances, etc. » (Passeron, 1989, p.11-12). Indéniablement, s'intéresser aux itinéraires revient à tracer les événements pré structurants et conditionnels. Les phénomènes antérieurs influencent les phénomènes à venir qui deviennent à leur tour des phénomènes conditionnant.

Par son approche diachronique, la méthode du suivi longitudinal est préférée pour l'étude des trajectoires. Elle comporte toutefois deux principales difficultés. Il faut parvenir à regrouper une multiplicité d'itinéraires dans un petit nombre de classes les plus homogènes possibles. Ce modèle obtenu, il est ensuite confronté à un modèle théoriquement pensé pour vérification. Pour l'analyse des trajectoires subjectives, Dubar préconise le récit de parcours suivi d'une analyse

sémantique tout comme Lahire propose de privilégier des analyses microsociologiques constituées de multiples faits de socialisations.

En ce sens, la trajectoire se rapproche de la notion de parcours qui « privilégie une entrée individuelle, par l'analyse singulière des histoires de vie et des représentations que les individus s'en font, ensuite rattachée à leur contexte socio-historique » (Perrin-Joly, Kushtanina, 2018, p.118). La notion de parcours permet ainsi de considérer à la fois un niveau microsociologique et macrosociologique de la biographie des individus qui se construit individuellement, mais aussi socialement (Santelli, 2019, p.155). À ce titre, comme le remarque Olivier Mazade commentant Abbott Andrew le « parcours possède par définition une inertie : les enracinements familiaux, territoriaux, résidentiels et professionnels, les qualifications et les diplômes acquis, etc., tendent à réduire les champs du possible, la diversité des parcours, les possibilités de mobilité géographique et professionnelle » (2016, p.215). Ce qui dans un contexte de travail revient à penser que « les parcours professionnels sont le résultat des stratégies des salariés conduites sous contrainte des stratégies des firmes et des conditions du marché » (Bellit, Détang-Dessendre, 2013, p.3).

Le concept de parcours vise ainsi à faire tenir ensemble les niveaux microsociologique et macrosociologique, à penser de manière conjointe le caractère à la fois individuel et social des existences humaines.

En considérant la biographie comme « intériorisation du probable » (Passeron, 1989), la trajectoire met davantage « l'accent sur les structures et la reproduction sociale » (Perrin-Joly, Kushtanina, 2018, p.117). Mais qu'en est-il des individus qui sortent de la reproduction sociale en se projetant, par exemple, dans une mobilité professionnelle ? La période de transition entre deux états, deux statuts, confronte l'individu « au problème de son intégration dans une nouvelle communauté socioprofessionnelle » (Mégemont, Baubion-Broye, 2001, p.18). Duquel, peut découler une reconstruction identitaire.

« Un sujet dont la personnalité n'est pas le reflet des structures sociales qu'il intègre, dans la mesure où il peut en infléchir, voire en combattre, les influences par l'exercice d'une relative liberté de choix, c'est-à-dire par sa capacité à arbitrer entre différentes options qui s'offrent à lui, à délibérer et à dépasser les contradictions que suscitent ses insertions consécutives et simultanées dans des milieux de socialisation diversifiés. La mise au jour de tels processus permet de comprendre comment le sujet, en présence de rôles disparates, les interprète en fonction de fins qui ne sont pas préconçues dans les structures sociales, ni d'ailleurs dans son histoire propre. » (Mégemont, Baubion-Broye, 2001, p.20)

C'est ainsi que les travaux de Nicole Sotteau-Léomant ont mis en exergue une certaine corrélation entre les itinéraires de vie et la précarisation sociale. La précarisation résultant d'un « processus polymorphe » qui se structure « par un ensemble d'interaction entre différents champs sociaux » (Sotteau-Léomant, 2007, p.49). Au même titre que Laurence Roulleau Berger démontre que l'assignation à la précarité découle du faible niveau de qualification des jeunes de la classe ouvrière. Leur statut social, mais également le manque de moyens les ouvrent peu au monde du loisir. Les jeunes enfants d'ouvriers ont par conséquent peu d'activité extrascolaire et s'intéressent de ce fait à peu d'activités culturelles ou sportives. Cette vision restreinte

s'accompagne de la perte du sens du travail, provoquée par la succession des emplois précaires qui ne motive pas la formation pour développer des compétences.

Bien que ces travaux révèlent une construction des parcours fondée sur un enchaînement de faits sociaux, il n'en demeure pas moins que la notion de trajectoire est plus proche de celle de parcours. Mais « quoiqu'il en soit, l'approche par les parcours de vie reconnaît une autonomie individuelle, une capacité à agir (White/Carpentier, 2013) plus importante que l'approche structuraliste de la trajectoire. » (Perrin-Joly, Kushtanina, 2018, p.118). C'est donc sur l'appui de données structurelles, de prise en compte du contexte, que la vie des individus doit être entendue pour espérer construire des types biographiques – d'événements de vie - uniformes.

1.1.b- Un second sens ordonné par des étapes successives : la carrière

La notion de carrière en sociologie est apparue en 1980, en réponse aux approches fonctionnalistes dominant la sociologie des professions. Le courant interactionniste souhaitait sortir des rapports sociaux pour s'intéresser davantage aux récits concrets des acteurs. Hughes sera le premier à employer cet usage en considérant la carrière comme le « parcours ou profession d'une personne au cours de la vie » (Hughes, 1996b, p. 175).

D'abord introduit par Everett Hughes pour traiter des itinéraires professionnels, l'usage de la notion de carrière s'est par la suite développé pour l'étude de l'organisation sociale. Ainsi, Becker s'est appuyé sur le fondement cumulatif de la réalité sociale aux attributs sociaux pour étudier le comportement déviant des fumeurs de marijuana. Trois phases apparaissent pour définir leur carrière. La transgression d'une norme, d'abord qui seule ne suffit pas à considérer le fumeur comme déviant. Cette pratique n'a pu arriver qu'une fois en secret. Cette étape, pour juger le fumeur comme déviant, doit s'accompagner de la désignation publique : c'est-à-dire l'attribution par la collectivité d'un nouveau statut social à l'individu. La société le voit comme un fumeur de marijuana. Nommé comme tel, l'individu fumeur intégrera un groupe de pratiquants, eux aussi désignés comme déviants. Cette dernière étape incite à poursuivre l'activité devenue légitime (elle ne se fait plus dans le secret). Les étapes de carrières respectées, l'individu assimilera un sentiment d'appartenance au monde des fumeurs de marijuana, révélant ainsi le rôle de la société dans la création de ses déviants. Les phases de carrières peuvent globalement se résumer chez Becker en trois étapes : entrer, se maintenir, être reconnu.

Goffman confirme cette approche et s'appuie sur cette notion pour étudier les phases par lesquelles les malades mentaux passent. Tels des événements, les phases retenues marquent des temps précis du passage d'un état à un autre : juste avant, pendant et après l'hospitalisation. Par cette recherche, il a pu mettre en exergue le caractère moral de la carrière. De la sorte, les étapes de carrière des malades mentaux renvoient « au cycle de modification qui intervient dans la personnalité du fait de cette carrière et aux modifications du système de représentation par lesquelles l'individu prend conscience de lui-même et appréhende les autres » (Goffman, 1968, p.179-180).

Comme Becker et Hughes, Goffman constate le caractère ambigu de cette méthode capable d'entrer dans l'intimité des acteurs et de faire le lien avec l'organisation sociale. De la sorte, la carrière servira ainsi à désigner « aussi bien les faits objectifs relevant de la structure sociale

que les changements dans les perspectives, les motivations et les désirs de l'individu » (Becker, 1985, p.47). La notion de carrière n'exclut donc pas l'institution sociale, elle y est même centrale puisqu'outre « le fait d'offrir des opportunités aux individus, c'est elle qui sanctionne les changements de statuts » (Perrin-Joly, Kushtanina, 2018, p.118).

« L'intérêt du concept de carrière réside dans son ambiguïté. D'un côté, il s'applique à des significations intimes, que chacun entretient précieusement et secrètement, image de soi et sentiment de sa propre identité ; de l'autre, il se réfère à la situation officielle de l'individu, à ses relations de droit, à son genre de vie et entre ainsi dans le cadre des relations sociales. Le concept de carrière autorise donc un mouvement de va-et-vient du privé au public, du moi à son environnement social, qui dispense de recourir abusivement aux déclarations de l'individu sur lui-même ou sur l'idée qu'il se fait de son personnage » (Goffman, 1968 : 179).

L'ambiguïté de la méthode prendra un caractère plus scientifique grâce à Murielle Darmon qui parvient à dissocier les deux opérations de la méthode interactionniste. Ainsi, par l'agrégation qualitative et la comparaison, il devient possible d'objectiver un phénomène social. Autrement dit, « l'itinéraire de tous ceux qui disent appartenir à la même occupation fabrique un espace, une membrane semi-poreuse, dont les dimensions sont effectivement données par la somme de tous ces itinéraires » (Tripiet, 1998, p.36). Becker appellera mosaïque sociale le fait de suivre le même itinéraire de ceux qui s'identifient au même métier.

L'enquête par entretien ne suffit pas aux sociologues. Afin de rendre compte de la carrière, il doit procéder à un séquençage pour proposer une reconstitution des biographies qui puisse réunir les différents parcours. L'étude des carrières n'est rien d'autre qu'une recherche d'objectivation. En cumulant les histoires de vie des individus, en les comparant, les sociologues peuvent émettre des faits objectifs dans lesquels les individus se reconnaissent. Devenue célèbre, la citation de Hughes « il n'y a rien que je sache qu'au moins un des membres de ce groupe ne sache également, mais, comme je sais ce qu'ils savent tous, j'en sais plus que n'importe lequel d'entre eux » (Becker, 2002, p. 166) sera nommée par Murielle Darmon, comme la position de surplomb du sociologue (Darmon, 2008, p.87). Cette position qui ne se veut pas méprisante peut, à mon avis, présenter les résultats comme allant de soi au risque de ne pas apporter plus que les gens perçoivent. C'est une mise en lumière de leur inconscient qui à la lecture leur apparaît comme évident. En d'autres termes, l'auteure met en évidence que l'usage de la carrière comme méthode permet plus facilement de repérer des comportements objectifs que l'analyse des faits sociaux en tant que tels. L'objectivation est donc rendue possible par l'agrégation qualitative : c'est à dire l'accumulation des récits de vie jusqu'à atteindre un certain seuil de saturation et par la comparaison des récits entre eux, mais aussi en comparaison avec d'autres terrains de recherche employant la même méthode. Pour exemple, les phases retenues de la carrière des professionnels du cheval, proposée ici, se sont en grande partie inspirées de celles de Marie Buscatto (tenter, entrer, rester) et de la description usuelle faite sur les CV (parcours de formation, parcours professionnel) et se sont adaptées au terrain pour mettre en exergue la passion et ses effets ; c'est-à-dire l'engagement et l'interruption.

Murielle Darmon pose toutefois une certaine limite à la carrière comme méthode d'objectivation et propose pour l'étude des carrières anorexiques de l'associer à de la structure du réseau et de la trajectoire propre à Bourdieu. Car si l'analyse des carrières réintègre les logiques individuelles par le parcours elle peut, à l'inverse être utilisée « comme arme contre l'illusion rétrospective » ce qui en fait « une procédure d'agrégation et de mise en ordre des idiosyncrasies⁸⁴ sous l'angle du collectif » (Darmon, 2008, p.164-165).

Nous retenons pour notre cadre conceptuel que « dans chaque société, la vie des individus se déroule selon un certain ordre. Cet ordre est pour une part choisie, manifeste, voulu et institutionnalisé, mais pour une autre part, il existe aussi en dehors de la conscience des intéressés, jusqu'à ce qu'une enquête le mette en évidence » (Hughes, 1996b, p.165).

Mais l'ordre établi ne signifie pas nécessairement continuité et linéarité ou direction prédéterminée comme le rappelle Bénédicte Zimmermann dans son ouvrage « Ce que travailler veut dire » de 2014. Elle déplore l'idée de gradation et de reconnaissance de cette dernière par une autorité compétente. Sur le marché du travail, cela se traduit par la progression des fonctions, des responsabilités et de la rémunération reconnue par l'entreprise. Elle préfère en ce sens le concept de parcours qui ne comporte pas cette image d'évolution croissante et positive. Toutefois, ce concept trait-d'union entre usage commun et sociologique peut être trompeur « tant le concept de parcours peut être mobilisé par les politiques et les chercheurs dans des sens opposés » (Robin, 2016, p.34).

En définissant le poste comme l'unité élémentaire de la classification des emplois, Dubar laisse également entendre que la « carrière n'est conçue que comme une progression dans des postes de plus en plus importants susceptibles de produire des résultats croissants. La réussite professionnelle se mesure à l'aube de ceux-ci : c'est une carrière dans les postes, fondée sur l'accumulation interne de compétences opérationnelles » (Dubar, 2015, p.151). Apprises sur le tas, les compétences ne peuvent être observées par une codification visible ; c'est l'identification à une communauté professionnelle qui argumente les différentes acquisitions expérientielles. La typologie des modèles professionnels de Moore fait état d'un niveau de loyauté à l'entreprise élevé à l'égard de l'employeur et de l'entreprise chez les façonniers c'est-à-dire ceux qui sont valorisés par le résultat et l'identification à un poste. Ils sont coutumiers de l'autodidaxie. Ce type se différencie du modèle de l'officier qui se voit valoriser par sa fonction et son identification à un statut ou encore le modèle du physicien reconnu par sa formation et l'identification à sa discipline. Il est donc à parier qu'en fonction de ces modèles le rapport emploi-formation ne peut être envisagé de la même manière.

D'abord pensée pour conceptualiser les évolutions ascendantes des fonctions supérieures sur le marché du travail, la notion de carrière s'est progressivement élargie à tout genre de phénomènes sociaux. Communément aux différents terrains de recherche, les interactions sociales sont responsables de la modification des positions professionnelles – sociales, car elles favorisent le passage d'une étape à une autre. Contrairement à la trajectoire, de cette manière, la carrière tient compte du caractère imprédictible des choix des individus. C'est en ce sens que la notion de carrière est une « construction symbolique pour projeter une intelligibilité sur le

⁸⁴ Tempéraments personnels

parcours d'un individu dans une institution ou une profession » bien qu'une « série d'attentes conditionne largement les trajectoires personnelles » (Le Breton, 2012a, p.78).

Si certains agissements communs s'opèrent, il n'en reste pas moins que chaque monde social possède ses propres normes et que « les mondes professionnels ne sont pas des blocs sociaux et culturels unitaires » (Cefai, 2015, p.52-53). Par son modèle, la carrière fait rentrer en jeu la réalité sociale/professionnelle et les attributs des individus ce qui n'est pas sans soulever certains conflits dans les relations personnelles ou statutaires.

1.2 Un sens commun avec une approche GRH

Le concept de carrière en sciences de gestion est apparu dans les années 1990, principalement pour l'étude des cadres et des séniors. Les ouvriers et les employés semblent alors exclus du champ de recherche puisque l'on considère qu'ils ne peuvent faire carrière. Pour cause, la segmentation du travail et la faible évolution de leur fonction ne correspondent pas aux critères que l'on se fait de la carrière à ce moment. C'est donc par la mobilité sociale et professionnelle que la carrière des ouvriers a été appréhendée. Les apports théoriques de Hughes, notamment l'élargissement de la notion de profession et de carrière à l'ensemble des occupations, ont permis d'envisager cette notion pour tous les travailleurs, y compris les moins qualifiés. Aujourd'hui, la carrière est une notion applicable à toutes les professions et tous les corps de métiers !

D'abord explorée et définie en sciences sociales, la notion de carrière en science de gestion des ressources humaines renvoie à l'idée de développement professionnel et personnel marqué par une succession d'étapes. La carrière est intrinsèquement liée à l'évolution du marché du travail et du rapport entretenu avec la mobilité. La gestion des carrières est donc peu étudiée. L'accent est principalement mis sur la responsabilité de l'acteur dans sa manière de faire carrière. Auparavant synonyme d'« emploi à vie », la carrière se décrit aujourd'hui comme « un ensemble d'expériences professionnelles et non professionnelles s'inscrivant dans un parcours piloté par l'individu avec le soutien de son manager et plus généralement de son entreprise ». (Bernard, 2015, 429)

1.2.a- Genèse de la notion de carrière en sciences de gestion

Avant les années 1950, le changement d'emploi, d'entreprise de métiers était mal perçu. À cette époque, le recrutement à un poste était bien souvent synonyme d'emploi à vie dans la même entreprise. La mobilité n'était acceptée que pour le compagnonnage, car il valorisait la progression hiérarchique par l'acquisition du savoir. Max Weber fut l'un des premiers à envisager la gestion des carrières.

Après la moitié du XX^e siècle, les individus changent à multiples reprises d'entreprises et de professions, ce qui laisse entrevoir un nouveau type de parcours professionnel contrariant la notion de marché interne. Cette notion s'est rapidement répandue pour désigner « un processus d'allocation de la main-d'œuvre interne à l'entreprise qui repose sur des règles, des conventions, des mécanismes hiérarchiques » (Germe, 2001, p.129). Elle arrive dès lors en contradiction aux processus marchands du marché du travail. Son instauration signe une

distinction nette entre les parcours au sein des entreprises (interne à l'entreprise) des parcours en dehors de l'entreprise.

Objet de négociation syndicale et patronale, la gestion de carrière fut pensée en 1946 sous forme de grille de classification des emplois (accord Parodi). Sur son site internet, la Commission paritaire nationale pour l'emploi des entreprises équestres (CPNE-EE) précise que la grille permet d'avoir une vision globale et précise de l'emploi. Les treize fonctions y sont décrites par palier de progression des tâches et d'évolution salariale⁸⁵.

Longtemps pensée au prisme des organisations, la gestion de carrière semble ne pas considérer l'individu. Dans les années 1970, la gestion de carrière est avant toute autre chose un outil de gestion des ressources disponibles, le CDI protège les salariés. La mise en place des niveaux de formation en 1969, revus en 2019, permet d'établir le lien entre la formation et l'emploi. Cette normalisation ordonne « en niveaux l'ensemble des formations du système éducatif sur un mode transversal aux différentes spécialités de formation, aux formations professionnelles et aux formations spécifiques » (Germe, 2001, p.133). L'un des effets directs de cette nomenclature est d'ouvrir des portes sur le marché externe pour les plus diplômés, mais à l'inverse de fermer des portes en marché interne aux moins diplômés qui à travail égal ne sont pas rémunérés à la hauteur de leur tâche, mais de leurs diplômes.

L'ouverture du marché du travail a éloigné les travailleurs des parcours linéaires et les a rendus plus mobiles. La notion de carrière en science de gestion conserve toutefois l'idée de progression et s'associe souvent à « d'autres notions positives comme celles de profession, d'avancement, et de développement (Cerdin, 2015, p.23). Le terme de carrière nomade (*boundaryless career*) apparaît vers 1990 au moment de la diminution du nombre de niveaux hiérarchique, pour marquer les parcours de leur forte mobilité « à l'initiative des personnes elles-mêmes, satisfaisant leur désir de vivre de nouvelles expériences ou d'explorer des terrains inconnus » (Bernard, 2015, p.435). L'ouverture des marchés externes à l'entreprise a rendu l'ancienneté dans l'emploi moins intéressante pour les salariés, notamment dans la progression de la rémunération (Germe, 2001, p.135). Rencontrant de plus en plus de difficulté pour embaucher du personnel disponible, les employeurs d'écurie commencent à revoir leurs conditions d'emploi pour attirer de nouveaux postulants. Mais, nombreux sont les anciens salariés qui au courant des améliorations ont fait entendre qu'ils n'en bénéficiaient pas. Ce décalage de condition entre les anciens et les nouveaux peut être source de conflit entre les salariés eux-mêmes. Tension d'autant plus forte que l'ancienneté ne les assure pas contre le chômage. Alors que l'ancienneté est « au cœur des règles conventionnelles de gestion des hommes en entreprise, l'accumulation d'expérience dans les marchés internes ne garantit pas toujours le maintien en emploi » (Germe, 2003, p.39). Sous prétexte parfois que l'ancienneté engendrerait une baisse de rendement.

Soucieuse des stratégies à tenir pour l'avenir, la gestion des ressources humaines n'a d'abord que pour unique préoccupation la rentabilité des travailleurs et de leur efficacité. Ce n'est que dans les années 2000 que l'individu est considéré comme responsable de son évolution professionnelle. En contradiction avec le principe de carrière traditionnelle à l'initiative des

⁸⁵ Un extrait de la grille est visible en annexe 5 ou sur le site Internet de la CPNE-EE

employeurs, le principe de carrière protéenne apparaît pour définir le « sentiment de succès personnel dans cette confrontation sans fin à des expériences nouvelles » (Bernard, 2015, p. 435). Avec ce principe, la responsabilité de la carrière pèse uniquement sur les individus puisque les entreprises n'interviennent plus.

Mais, le principe de carrière protéenne instauré par Hall en 1976 laisse place aujourd'hui à celui de carrière intelligente. Ce nouveau principe bouleverse la vision GRH qui entrevoit la carrière comme une cogestion entre l'entreprise et le salarié. La carrière intelligente suppose pour l'individu de percevoir une vision systémique de sa carrière, c'est-à-dire de considérer à la fois son propre capital, mais aussi son environnement. Le capital carrière se résume en trois savoirs, appelés par Sullivan et Varuch les compétences de carrières : le savoir pourquoi (quelles sont les motivations de l'individu), le savoir comment (quelles sont les expertises de l'individu) et le savoir avec qui (quelles sont les relations de l'individu au travail et hors travail). Cerdin complètera ces savoirs par trois autres savoirs environnementaux : le savoir quoi (quelles sont les opportunités et les menaces), le savoir où (quelle est l'orientation du projet professionnel) et le savoir quand (à quel moment l'individu doit-il agir). En s'appuyant sur ces savoirs, les individus peuvent progresser au sein de leur carrière grâce à l'articulation du JE et du JEU (Cerdin, 2015, p.32).

Ce concept n'est pas sans rappeler celui du système de carrière expliqué par Thierry Wils et Gilles Guérin de l'Université de Montréal. Ce système est fondé dans les années 1980 et met en lien les activités aidant les employés à mieux se connaître (conseil en carrière par un psychologue du travail, par exemple) et les activités aidant les employeurs à satisfaire les besoins de l'organisation (le plan de relève, par exemple). Le système de carrière permet d'entrevoir « le flux de main-d'œuvre à l'intérieur d'une organisation » (Milkovitch, Anderson, 1982).

Parmi les conseils en gestion des ressources humaines, la dynamique de la carrière préconise aux organisations de se développer en accord avec les salariés. Autrement dit, les entreprises n'ont aucun intérêt à aller contre eux, mais des avantages à aller avec eux. La solution semblerait dès lors résider dans un consensus organisationnel où l'entreprise et les individus évolueraient ensemble. Toutefois, l'offre de carrière proposée par les employeurs est suspendue par une dimension de « longueur » (nombre d'emploi inter-reliés) et de « plafond » (le niveau d'emploi le plus élevé). Elle rentre en discussion avec l'aspiration de carrière des salariés qui tient compte du « taux de mobilité » (rythme de progression à l'intérieur de la filière) et de la « direction de mobilité » (ascension, stagnation, descente). Ce concept, vieillissant et peu repris en France, montre qu'il y a rarement équilibre entre l'offre de carrière et l'aspiration des salariés. Cette inadéquation est appelée défis de carrière (Wils, Guérin, 1992, p.10). Défi à l'issue duquel s'installe une insatisfaction et donc un roulement du personnel dans l'entreprise. Plus l'écart entre les attentes des salariés et l'offre de l'entreprise est important (activité, organisation du travail, évolution des fonctions), plus le roulement sera élevé et visible par les départs rapides de nouveaux arrivants.

L'autonomisation et la responsabilisation des individus sur le sujet « est de plus en plus contesté par les représentants des salariés qui y voient un signe fort du désengagement de l'entreprise sur ces questions centrales de gestion des personnes » (Bernard, 2015, p.434).

« Le livre blanc sur l'éducation et la formation de la Commission européenne a largement contribué à cette rhétorique. Il met en avant trois exigences d'une telle évolution du marché du travail : la première est liée au développement de la formation tout au long de la vie afin que les individus s'adaptent aux évolutions de leur emploi et soient en mesure de changer d'activité professionnelle. La seconde souligne l'importance de l'expérience professionnelle et des compétences, notamment transversales, acquises dans les mobilités, qui doivent donner lieu à de nouvelles certifications. La troisième consiste à responsabiliser plus fortement les individus par rapport à leur évolution professionnelle et à leur « employabilité ». (Germe, 2001, p.137)

Rattachée à l'image d'ascension professionnelle, la carrière revêt une dimension positive que l'entreprise semble de moins en moins en mesure d'assurer⁸⁶. L'emploi du terme mobilité est peut-être à privilégier, car, bien qu'évoquant un changement de trajectoire, il est plus neutre.

1.2.b- Quelle mobilité professionnelle chez les travailleurs du cheval ?

La mobilité professionnelle est implicitement fondée sur celle des Trente glorieuses où l'emploi était stable et les individus bénéficiaient, « pour le plus grand nombre, d'une progression professionnelle dans l'entreprise rendue relativement aisée par les créations d'emploi et la transformation des structures d'emploi » (Germe, 2003, p.20), faisant de la mobilité sociale ascendante la règle. De nos jours, cette règle ne vaut plus du fait d'une plus grande précarité des emplois amenuisant les possibilités de promotion. Trois types de mobilités se distinguent par l'orientation prise dans les itinéraires. La mobilité verticale, dite promotion, est « assimilée à la carrière, car elle est synonyme de progression » au sein « d'une même fonction, ou d'un même métier » (Cadin, Guérin, Pigeyre, Pralong, 2012, p.455). Cette mobilité s'entend comme le modèle traditionnel, mais elle coexiste avec la mobilité horizontale (professionnelle ou fonctionnelle) qui n'implique pas d'élévation du niveau hiérarchique. Quant à la mobilité latérale, elle s'exprime « en termes de pouvoir informel dans l'organisation indépendamment du niveau hiérarchique ». Elle est nommée ainsi, car elle « reflète le rapprochement ou l'éloignement du salarié du noyau décisionnel de l'organisation » (Cerdin, 2015, p.27). Ouvrant une fenêtre plus large sur les itinéraires professionnels, la mobilité s'entend aussi par les transitions opérées entre des périodes d'emploi et des périodes de chômage⁸⁷.

La mobilité professionnelle semble donc recouvrir « plusieurs types de changement : d'entreprise, de métier, de poste ou encore de niveau de qualification » (Lainé, 2010, p37), qui,

⁸⁶ « En effet, en l'absence d'une croissance soutenue, les marchés internes se grippent. Les recrutements sont stoppés, au détriment des jeunes, et les salariés les plus anciens sont évincés. C'est tout l'équilibre démographique des marchés internes qui s'en trouve perturbé car le blocage des recrutements remet en cause le système des "subventions implicites" entre générations qui caractérise les marchés internes et, partant, les logiques de rémunération à l'ancienneté. La croissance constitue ainsi une condition indispensable à la viabilité des marchés internes. » (Germe, 2003, p.42)

⁸⁷ Depuis la crise de 2008, les périodes de chômage sont davantage intégrées comme facteurs des mobilités.

contrairement à la notion de carrière, les envisage autant comme des évènements choisis que subis par les travailleurs.

Les travaux de Bruyère et Lizé montrent que la mobilité professionnelle subie participe à la segmentation du marché du travail. Segmentation qui n'est pas liée au type de contrat (Bruyère, Lizé, 2010, p.3) puisque la sécurité de l'emploi offert par le contrat à durée indéterminée (CDI) n'empêche pas une part des salariés d'être inquiets pour leur avenir professionnel (DARES, 2015). Se pose dès lors la question de la stabilité et de la sécurité des travailleurs dans l'emploi. Par l'étude des parcours professionnels, les auteurs estiment que les personnes sont stables au-delà de cinq années dans une entreprise sur le même poste. Quant à la sécurisation de l'emploi, elle s'établit à la fois par une période d'inactivité inférieure à 10% de la période analysée et un versement régulier du revenu. À partir de ces trois critères (stabilité dans l'emploi, sécurisation de l'emploi et du revenu), deux types de mobilités sécurisées sont mises au jour. La mobilité interne sécurisée fait référence aux trajectoires horizontales ou ascendantes dans l'entreprise avec maintien ou augmentation du revenu. Tandis que la trajectoire externe sécurisée se définit comme un retour rapide à l'emploi sans perte de revenus (Ibid., p.7). À l'opposée, quatre types de mobilités fragilisées sont repérés. La trajectoire interne fragilisée concerne toutes mobilités internes à l'entreprise avec baisse du revenu tandis que les trajectoires externes fragilisées sont marquées par des interruptions dans l'emploi. Parmi les trajectoires externes fragilisées, l'une montre un retour lent vers l'emploi, mais sans perte de revenu grâce à des compétences transférables, c'est la trajectoire externe sécurisée lente et professionnelle, contrairement à la trajectoire rapide et descendante qui se voit par une reprise rapide de l'emploi accompagnée d'une baisse du revenu par rapport au précédent poste.

Alors que la mobilité subie touche surtout les personnes fragilisées, la mobilité choisie est à l'initiative du salarié qui profite de ses compétences transférables pour occuper un meilleur poste (missions, salaire, condition de travail, ambiance, etc.).

« Ces mobilités dépendent de la situation professionnelle initiale (niveau de qualification, spécialité professionnelle exercée, taille d'entreprise...) et des attributs sociodémographiques des personnes (genre, âge, niveau de diplôme, situation familiale...). » (Lainé, 2010, p37)

Ceci signifie qu'étudier les transitions professionnelles revient à repérer les déterminants structurels et les stratégies individuelles contraintes et non contraintes (Berton, 2013, p.50). Les travaux d'Amossé, de Bruyère, de Lizé et de Berton sembleraient donc dire que la segmentation du travail se joue sur des déterminants structurels puisque les décisions de mobilité dépendent du fonctionnement du marché du travail. C'est ainsi que les secteurs d'activité sont définis selon leur stabilité. Autrement dit, les stratégies individuelles sont impactées par des changements organisationnels ou technologiques vécus dans les entreprises.

Propre à chaque individu, la stratégie individuelle dépend de la capacité d'agir pour mobiliser un projet professionnel. Par cette caractéristique, on dénombre cinq types de transitions professionnelles. L'individu peut soit poursuivre sa carrière dans les mêmes conditions, soit trouver sa voie en changeant d'emploi tout en mobilisant des compétences acquises précédemment. Dans ce cas de figure, le poste occupé avant le changement peut être qualifié

« d'emploi en attente » comme peuvent le faire les jeunes officiers de la marine qui ne s'orientent vers une carrière de marin qu'un temps défini pour assurer leur employabilité future (Honoré, 2013, p.130). L'individu peut également se reconverter (la date de rupture est connue et la nouvelle voie engagée), se réorienter (la prochaine voie n'est pas tracée à la fin du contrat) ou encore subir la rupture lorsque le travailleur n'a pas de projet. La stratégie dépend également de l'attachement au métier ou du souci d'opportunité d'emploi par l'individu.

Ainsi, nous savons que de manières générales, « les cadres et professions supérieures se répartissent dans ces deux profils, les ingénieurs s'inscrivent plus globalement dans la première logique et privilégie les carrières longues en entreprise. Quant aux employés et ouvriers, la seconde logique semble être davantage suivie » (Germe, 2001, p.138).

L'annexe 6 propose une carte mentale reprenant l'ensemble de ces théories.

Alors que les mobilités professionnelles semblent s'expliquer par des facteurs structurels et personnels, Thomas Amossé et Michel Gollac parviennent à établir un lien entre l'intensité au travail et les mobilités professionnelles.

Leur constat est sans appel : « en début de carrière, l'intensité du travail favorise les mobilités horizontales ou ascendantes ; mais la part des mobilités descendantes devient notable en milieu de carrière ; enfin un travail trop intense pousse les plus âgés vers l'inactivité. Il n'est donc pas assuré qu'une forte intensité du travail soit compatible avec la construction de parcours professionnels satisfaisants pendant toute la durée de la vie active » (Amossé, Gollac, 2008, p.59).

« Mais le travail le plus intense tend à retomber sur les jeunes (Millanvoye, Pueyo, 2006), ce qui induit que leurs trajectoires reproduisent celles des générations antérieures. Un tel partage trouve ses limites quand le vieillissement des salariés d'une entreprise fait qu'il n'y a plus assez de jeunes pour occuper tous les postes à forte charge. Compte tenu du vieillissement à venir de la population active française, une telle issue risque bien de concerner l'économie globale. *In fine*, l'intensification rendrait le travail peu soutenable pour la société tout entière dans la mesure où celle-ci vieillit et où la main-d'œuvre jeune devient une ressource rare. » (Amossé, Gollac, 2008, p.69)

En d'autres termes, un travail intense engendrerait des mobilités descendantes après un certain âge puisqu'il agirait directement sur la motivation et le bien-être des travailleurs. Opposé au travail soutenable, le travail intense se repère par une forte mobilité et des mobilités descendantes. Ce cas nous intéresse tout particulièrement si l'on considère le rythme de travail élevé dans les écuries, notamment dans les écuries de courses de trot et de sport.

Les deux auteurs déterminent quatre facteurs d'intensité au travail.

La première forme se réfère à la multiplication des opérations par unité de temps (chaque jour le cheval doit être travaillé et préparé. Pour cela, il faut quotidiennement le nettoyer, poser les protections, le harnacher, nettoyer les cuirs, le sortir du box, le ramener au box, le libérer au pré, le rechercher, etc. le tout dans un laps de temps d'une à deux heures). La deuxième forme concerne l'objectif de travail à atteindre avec les ressources disponibles (X chevaux sont à travailler dans la journée à l'écurie, X sont engagés en compétition et X doivent être consultés

par le vétérinaire). La troisième forme relève de l'apprentissage et des ajustements (un cheval est vivant il faut lui apprendre son métier – l'homme apprend aussi de son expérience - il est donc en perpétuelle remise en question). La dernière forme réside quant à elle dans l'urgence et l'impréparation qui font que le travail ne peut être préparé convenablement et est exécuté avec moins de ressources (le cavalier oublie de prévenir le groom que tel cheval est engagé en concours le lendemain à la première heure, plutôt que de toiletter et natter le cheval la veille, le groom devra se lever très tôt et toiletter le cheval en vitesse avant le départ pour le concours).

Mais si l'intensité au travail semble porter des effets négatifs sur le travailleur tels que des problèmes de santé liés à la souffrance au travail (Dejours), elle peut aussi convenir à certains qui envisagent leur travail autrement, comme c'est le cas chez le personnel de santé (Bouffartigue, 2012), notamment par des gratifications symboliques et un développement personnel. Bruyère et Lizé confirmeront ces résultats et préciseront que l'intensité au travail procure des effets positifs « pour ceux qui ont les moyens, de faire face aux contraintes est négatif pour les autres salariés. Les variables individuelles jouent un rôle attendu : les hommes d'une part, et les personnes diplômées (bac+2 et plus) d'autre part, ont plus de chances de connaître des mobilités sécurisées que les femmes et les individus sans diplôme » (Bruyère, Lizé, 2010, p.9).

Propres à chacun des individus, les mobilités sont étroitement liées au contexte de l'emploi qui diverge en fonction des secteurs. Il convient de souligner que les travailleurs de la filière équine évoluent dans un univers professionnel combinant à la fois exigences sportives et agricoles au sein d'entreprises de petite taille.

1.2.c- Quand le succès de carrière ne correspond pas à la norme sociale de réussite professionnelle

Influencée par des caractéristiques internes et structurelles, la mobilité favorise, en théorie, le brassage culturel, contribue à la motivation et permet l'ajustement des ressources humaines de l'entreprise. En pratique, ces effets peuvent être moindres, d'autant plus lorsque l'entreprise est limitée par sa taille (Zimmermann, 2014, p.118)⁸⁸. Les petites et moyennes entreprises (PME) et les très petites entreprises (TPE) ont d'ailleurs davantage recours à la polyvalence ce qui implique pour le salarié de « remplir plusieurs fonctions proches, presque simultanément, sans véritablement passer d'une fonction à une autre de façon durable » (Cadin, Guérin, Pigeyre, Pralong, 2012, p.459).

Essentiellement composée de petites entreprises, la filière équine se doit donc de tenir compte des « effets mécaniques d'accroissement de la mobilité de la main-d'œuvre en intensifiant les flux d'entrées et de sorties dans les emplois » (Berton, 1999, p.4). L'étude des mobilités au sein

⁸⁸ « Cette transformation des marchés internes s'inscrit dans un contexte de mutation importante des systèmes productifs. De fait, les grandes entreprises et l'industrie suppriment des emplois, tandis que les PME et les services en créent. La part des PME dans l'emploi s'est accrue depuis le milieu des années 1970, notamment avec le développement des stratégies d'externalisation des grandes entreprises. Les établissements de plus de 500 salariés occupaient 21 % des effectifs fin 1975 contre 11 % en 1996. Les établissements de moins de 10 salariés sont en revanche passés de 18 % à 26 % sur la même période ». Germe, 2003, p.44

des TPE et PME permet ainsi d'observer « les effets de flexibilisation externe par accroissement des emplois précaires » (Ibid., p.4) d'une part et la « stabilisation de la main-d'œuvre fondée sur un principe de flexibilité interne et de gestion des compétences » d'autre part (Germe, 2003, p.48). Jérôme Gautier nommera ce phénomène la stabilité polyvalente qui sur les marchés internes aura tendance à générer « davantage de mobilités horizontales, en raison d'exigences accrues de polyvalence, et moins de mobilités verticales par promotion » (Ibid., p.48).

Toutefois, considérer la carrière comme une succession d'étapes à franchir en vue d'une progression fonctionnelle, sociale et salariale supposerait que les employés des petites et moyennes entreprises n'ont aucune chance de faire carrière. Pour l'envisager, il nous faut dépasser cette définition initiale et envisager la carrière comme une « séquence en évolution des expériences de travail d'une personne au cours du temps » (Arthur et al., 1989). Ainsi, les ouvriers feraient eux aussi carrière par leur accumulation de compétences durant leurs années d'expérience. Moins visible, il est vrai qu'au sens popularisé de carrière, celle des ouvriers n'est pas facilement objectivable. L'absence d'objectivité pourrait d'ailleurs être l'une des raisons pour laquelle peu de développement GRH existe à ce jour pour traiter de la carrière des ouvriers et non uniquement de leur mobilité (souvent plus subie que choisie).

Pour cause, la reproduction sociale fait que les enfants d'ouvriers ont davantage tendance à se diriger vers les métiers d'ouvrier que les enfants d'artisans, de commerçants ou de professions supérieures. Conditionnés par la structure sociale, les enfants d'ouvriers se voient proposer moins de choix de métier, se dirigent vers « des écoles de métiers où sont encouragés à suivre des études plus courtes qui les mènent rapidement vers le marché de l'emploi, principalement sur des postes peu payés et peu qualifiés » (Hennequin, 2013, p.94). Chez les ouvriers, les perspectives d'évolutions semblent donc plus faibles.

Les sciences de gestion ont longtemps associé les ouvriers à la précarité, limitant à leurs yeux un simple rapport instrumental au travail pour les ouvriers. En élargissant la notion de carrière aux ouvriers, c'est un nouveau rapport au travail qui est envisagé puisque « séquence de mouvements et d'étapes franchies, la carrière est aussi l'ensemble des représentations mentales qu'en a la personne. Selon cette approche, la personne est considérée comme capable de construire sa carrière et de prendre des décisions qui font évoluer les normes concernant les carrières dans l'entreprise » (Bernard, 2015, p. 430)⁸⁹. Des innovations managériales seraient dès lors intéressantes à mettre en pratique pour observer l'effet de l'augmentation de l'intérêt pour le travail sur la productivité, mais aussi sur la stabilisation du personnel. *A priori*, parce qu'ils choisissent leur métier en raison de leur passion pour l'animal, les professionnels du cheval semblent sortir du cadre de la carrière des ouvriers, mais cette théorie reste toutefois intéressante, car c'est une population qui s'ouvre à ce concept et qui par voie de conséquence laisse à envisager de nouvelles formes d'organisation, de gestion et de management.

À la fois perçue comme objectivement réussie par les bons choix que peut faire l'individu durant son parcours professionnel, la réussite de carrière (*success career*) revêt également un

⁸⁹ Il n'en demeure pas moins aujourd'hui que les ouvriers suivent généralement des carrières organisationnelles traditionnelles par choix mais aussi par obligation (faute de mieux) et que, lorsqu'ils ont des carrières nomades, c'est majoritairement subi.

caractère plus subjectif de par la représentation que les individus s'en font. Il ne faudrait ainsi pas croire que tous les cadres dirigeants soient satisfaits de leur carrière, comme Gattiker, Larwood et Karman ont pu le démontrer. Il y aurait donc des critères subjectifs au succès de carrière propres à chacun. Le succès subjectif de carrière « provient de l'appréciation du sujet. C'est l'ensemble des sentiments qu'éprouvent les individus face à leurs carrières en fonction de leurs valeurs ou de leurs objectifs personnels. Le référentiel est donc interne aux individus. » (Pralong, 2011/2, p.91).

Parmi les clés de succès, Becker précisera que les expériences sociales (à la fois professionnelles et personnelles) peuvent accroître les réalisations de carrière. Inspirées par la sociologie, les sciences de gestion envisagent le capital comme un « élément déterminant pour la mise en place d'une cogestion des carrières » (Cerdin, 2015, p.51). Parmi les personnalités influentes du réseau, les pairs, la famille et le mentor nous apparaissent comme les plus adaptés aux carrières des gens de chevaux.

En 1985, Kram et Isabella déterminent trois types de relations entre les pairs : une relation d'information (échange d'info au sujet du travail), une relation collégiale (soutien émotionnel des pairs avec une relation plus intime qui dépasse le cadre du travail) et un rapport spécial (forte intimité où les individus échangent sur les stratégies professionnelles et familiales).

Comme observé dans les mondes de l'art, le rapport famille-travail se caractérise par la théorie de « la femme ressources » (Cerdin, 2000). Cette théorie explique la manière dont les hommes mariés bénéficient de l'aide de leurs épouses pour faire carrière alors que l'inverse ne se produit que rarement.

Également défini par Kram, le mentor s'apparente à une personne « d'expérience et de connaissances poussées qui fournissent à des personnes moins expérimentées, leurs protégés, un soutien, une aide afin d'améliorer leur développement et progression de carrière » (Cerdin, 2015, p.63). Le mentor assure deux types de fonctions : une fonction de développement lorsqu'il facilite l'avancement du travailleur débutant et une fonction psychosociologique lorsqu'en plus du développement de la carrière il contribue à la croissance personnelle de son protégé. Ragins et Cotton ont pu démontrer en 1999 l'efficacité du mentor dans le succès de carrière. Il est un élément important du capital social (Ibid., p64) et peut prendre des allures d'idole dans le domaine sportif.

1.2.d- Faire carrière dans l'univers du sport et du loisir

L'avènement du sport dans notre société dans les années 1950 a modifié le rapport à la pratique sportive qu'il faut désormais voir comme un cursus et non plus un état. Ce changement d'angle envisage ainsi les renouvellements et les abandons des pratiques et donc plus globalement considère tous les changements opérés par un individu. Il est alors question de carrière sportive. Parallèlement, le loisir, d'abord défini comme la période restante après les obligations de travail rémunérateur, devient de plus en plus présent dans nos sociétés. Ces phénomènes interrogent la manière dont les individus vont concilier carrière et loisir, jusqu'au moment où le loisir des uns devient le travail des autres puisque « les activités de loisirs peuvent, par ailleurs, conduire au

développement d'intérêts vocationnels⁹⁰ et à celui de compétences professionnelles (Bloland, 1984 ; Vondracek, Ford, & Porfeli, 2015) et constitueraient en outre l'un des meilleurs prédicteurs du choix professionnel (Hong, Milgram, & Whiston, 1993) » (Rochat, Bodoira, 2016, p.3).

« Devenus professionnels par leur appartenance à l'élite sportive et l'occupation de leur temps, les sportifs le sont néanmoins rarement par leur statut : en dehors de quelques pratiques qui concentrent les flux financiers du sport, leurs emplois demeurent précaires et ne leur permettent guère de vivre des revenus de leur performance. La catégorisation en « professionnel du sport » regroupe ainsi d'excellents sportifs qui ne peuvent valoriser leurs qualités sur des marchés du travail extrêmement étriqué, et d'autres qui accumulent les gains et participent plus significativement à une économie de la célébrité (Rosen, 1981 ; Rosen et Sanderson, 2001). Les conditions économiques et financières de la pratique sportive sont ainsi très contrastées, mais devenir performant, c'est-à-dire appartenir aux meilleurs de sa discipline, exige un travail spécifique de production de l'excellence (Chambliss, 1989), dont il faut rendre compte. » (Demazière, Ohl, Le Noé, 2015, p.412)

Les travaux de Rochat et de Bodoira ont permis de distinguer quatre types de carrières en fonction de la place accordée aux loisirs dans la vie des individus : les déterminés, les hédonistes, les pragmatiques et les proactifs. Le premier type se caractérise par la prédominance de la carrière dans la vie des individus, ce qui laisse peu de place aux loisirs. Les déterminés seront les plus à même de faire carrière dans leur loisir en se professionnalisant. Les hédonistes ne se sentent pas concernés par la carrière de toute forme qu'elle soit. La pratique du loisir sera une stratégie d'évitement à la construction de carrière. Les pragmatiques ne placent pas leur carrière au centre de leur vie, mais ils sont prêts à faire des concessions sur leurs loisirs. Ils exerceront souvent un travail alimentaire et exerceront une activité à côté pour le loisir avec l'argent et le temps qu'il leur reste. Pour eux, le loisir compense le manque de satisfaction engendré par le travail. À l'inverse, les proactifs placeront leur carrière au centre de leur vie et utiliseront les connaissances et compétences acquises sur le temps de loisir pour s'en servir sur le plan professionnel.

Un lien de corrélation pourrait à ce titre être envisagé avec la reconversion des sportifs de haut niveau qui en plus de varier en fonction de « la personnalité, du vécu sportif, mais aussi du cadre familial et de l'éducation » se confronte à une problématique propre aux sportifs que sont les causes de l'interruption de carrière (blessure, absence de résultats, problèmes financiers), de l'importance donnée aux résultats, mais aussi à la place accordée à la carrière comme l'indique Gwendoline Plisson (2017) en charge d'accompagner les sportifs de haut niveau en reconversion à l'Institut national du sport, de l'expertise et de la performance (INSEP). Sociabilisés et conditionnés très jeune aux sacrifices que leur impose la pratique de leur sport à haut niveau, les sportifs savent mieux que tout autre professionnel la nécessité de songer

⁹⁰ La vocation s'entend ici comme « ce à quoi la personne se sent appelée, peut durer toute la vie. C'est l'entrée dans un engagement durable » (Bernard 2015 p.431).

rapidement et tôt à la reconversion puisque malgré « les efforts accomplis, l'avenir reste incertain » (Javerlhiac, Bodin, 2016, p.77).

Nous pouvons supposer que les sportifs au type de carrière déterminée soient ceux pour lesquelles il est le plus difficile d'interrompre leur carrière de sportif tandis que les proactifs envisageront la suite de leur carrière comme une continuité professionnelle à envisager en transférant un maximum de leurs compétences dans un nouveau milieu. Ceci reste une hypothèse qui, à notre connaissance, reste à vérifier. Nous retenons de la reconversion du sportif de haut niveau que le temps consacré à sa carrière sportive (sa performance en compétition) ne lui laisse que peu de temps pour se projeter dans un tout autre avenir professionnel, sans interagir dans son activité de sportif, autant sur le plan moral que physique.

« Tout est possible dans la limite des contraintes que leur impose le sport de haut niveau, dans la limite du temps libre, mais également de la liberté qu'ils ont ou non de suivre la formation de leur choix, d'anticiper l'après-carrière sans obligatoirement donner l'impression de « quitter » le sport de haut niveau. Car préparer sa reconversion nécessite d'y penser. Penser à en parler, y consacrer du temps, et ce, sans laisser penser que l'on se désengage de son projet : atteindre le plus haut niveau possible. » (Javerlhiac, Bodin, 2016, p.73)

Au regard de ces résultats, un contraste sémantique se dessine si nous considérons que « dans la sociologie des années 1960, le sport relève des loisirs, qui désignent des activités orientées vers l'épanouissement personnel, opposées en cela aux contraintes de la vie quotidienne et tout particulièrement au travail professionnel » (Demazière, Ohl, Le Noé, 2015, p.409). Le décalage s'intensifie entre la sociologie du travail et celle des sports par la médiatisation des exploits sportifs mettant en lumière l'engagement voire le don du sportif en faisant « l'impasse sur le rôle de l'ensemble des acteurs et organisation qui sélectionnent les sportifs et les accompagnent. La forte visibilité des champions, de leurs qualités et mérites, contraste avec le peu d'intérêt porté aux autres acteurs impliqués dans la production des performances » (Ibid., p.415) ». Cet imaginaire autour du sportif impérial échappe d'autant plus à la sociologie qu'il y a en cela une part inexplicable de la performance sportive, « souvent considérée comme l'expression de capacités innées, d'un talent » (Ibid., p.414).

Et comme rien ne se fait au hasard en sociologie, l'inné semble trouver une de ses explications par le passage de l'amateurisme au professionnalisme (Chevalier, 2002 ; Fleuriel, 2004 ; Schotté, 2005 ; Le Mancq 2007). C'est donc comme une construction sociale que la carrière sportive se construit à partir de « ressources extra-sportives, dépassant ainsi les approches naturaliste ou essentialiste qui analysent la réussite sportive, les performances, comme le produit des seules dispositions naturelles, de qualités physiques innées différentielles, approches d'autant moins opportunes dans le cas des sports équestres où l'athlète est le cheval et non le cavalier, et donc où les ressources physiques apparaissent d'autant moins déterminantes dans la production des performances » (Le Mancq, 2007, p.128).

L'étude de l'entrée en profession par la pratique amateur de Véréne Chevalier sert de référence à qui étudie la carrière des cavaliers professionnels. C'est pourquoi nous nous en servons

comme fondement théorique dans les prochains chapitres. Pour l'heure, il convient ici de souligner que trois étapes de conversion professionnelle ont pu être repérées par l'auteure et qui à notre sens peuvent être généralisées aux autres pratiques sportives. La première réside dans l'entrée dans la profession comme fusion juvénile dans la passion d'amateur. Contrairement à l'apprentissage de métiers « plus ordinaires, classiques », il n'existe pas de rupture d'apprentissage pour découvrir une activité professionnelle : c'est une continuité de l'activité qui s'intensifie. La deuxième étape relève de la transformation de la passion en vocation. À ce stade, la dualité entre le rôle professionnel et le monde d'adulte peuvent être cause de renoncement. « Seuls ceux qui sont capables de concilier des rôles familiaux et leur engagement professionnel, soit de sacrifier les premiers s'inscriront dans une dynamique professionnelle à long terme » (Chevalier, 2002, p.108). Une fois la conversion professionnelle réussie, la troisième étape est celle de la confirmation par la mise en place de projet. Après avoir envisagé un travail professionnel auprès des chevaux, il reste à l'ancien amateur d'élaborer un projet professionnel dans la durée (de trouver un métier qui lui correspond).

La démonstration de Vèrène Chevalier tend à rejoindre l'idée qu'une « carrière sportive peut se définir comme des rôles de participation sportive que l'on retrouve à l'intérieur d'une sous-culture sportive, de même que le déroulement des rôles sportifs que des individus peuvent choisir de réaliser dans le courant de leur vie. » (Woodman, 1977, p.82)

La profession de sportif semble donc se forger autour de sacrifices importants dès le plus jeune âge, d'une socialisation précoce, d'un apprentissage rythmé par d'intenses efforts, d'exploits ponctuels en compétition jugeant des années d'entraînement, avec un risque accru de perdre leur outil de travail par fatigue ou blessure les renversant brutalement dans un retour au réel ordinaire du commun des mortels puisque faute de temps et de liberté ils n'ont pu se préparer à l'inévitable reconversion. Ces éléments sont la preuve que « leurs trajectoires sont jalonnées d'étapes et de ruptures qui marquent le passage d'un « monde social » (Lévi-Strauss, 1958) à un autre, mais surtout d'un monde extraordinaire à un monde ordinaire dans lequel ils ne sont plus ce qu'ils ont été. Il leur faut faire le deuil de leur vie passée de champions (Chamalidis, 2000) » (Javerlhiac, Bodin, 2016, p.74). Alors que je sens les gens de chevaux, notamment les cavaliers, s'approcher de cet état de carrière, il n'en reste pas moins que le cheval reste un complice sportif appartenant au monde agricole pour lequel il faut faire correspondre un croisement de carrière peu commun.

1.2.e- Faire carrière dans l'univers agricole

Partenaires sportifs, chevaux et humains font carrière ensemble, ce qui profile incontestablement des carrières singulières. Comme un céréalier dépend de la météo, les professionnels du cheval se soumettent à l'imprévisibilité d'un être d'un autre genre qui ne les rend pas maîtres de la situation et parfois doivent « composer avec » (Salmona, 2018, p.191). Peu de littératures m'ont permis d'éclairer objectivement ce point, car, bien souvent, le lien entre le paysan et l'animal porte davantage sur le rapport à la mort que sur l'imprévisibilité des

actions des animaux au travail⁹¹. Bien entendu, cette caractéristique n'est pas absente et apparaît en toile de fond, mais seuls les travaux d'Animal's Lab, précédemment cités, semblent ainsi être tenir compte de l'agentivité des animaux. Sans revenir sur cet aspect théorique, cette partie interroge la manière dont les agriculteurs globalement font carrière et quelle sont leurs mobilités.

À la fin de la Seconde Guerre mondiale, l'agriculture française ne produit pas suffisamment de matière pour nourrir la population. Pour limiter les importations, le pays se lance dans le développement de son agriculture dans un but de productivité. S'en suit un certain nombre de mesures et d'innovations qui vont transformer le paysage : disparition des petites fermes familiales de subsistance, diminution du nombre d'exploitations, mais augmentation de leur taille. Les agriculteurs investissent dans des machines toujours plus performantes, réduisant ainsi le nombre de travailleurs de l'agriculture.

En 2019, 69% des exploitants agricoles n'embauchent aucun salarié⁹². Cette même année, le statut d'aide familiale dans les exploitations représente 5% des emplois principaux de l'agriculture. Si la part des aides familiaux connaît une baisse constante (scolarisation des enfants, travail à l'extérieur de l'épouse), il faut toutefois la nuancer par une augmentation de leur contractualisation. Historiquement, la filière agricole a moins d'un siècle de salarisation de la main-d'œuvre, « la diminution du nombre d'actifs (familiaux et salariés) s'est accompagnée d'une réorganisation de la main-d'œuvre agricole, le travail salarié se substituant progressivement au travail familial » (Bellit, Détang-Dessendre, 2013, p.2). Paysan sans terre, le salarié agricole était jadis considéré comme ouvrier, il est aujourd'hui reconnu comme salarié (Bieganski, et al., 1982). La MSA estime le nombre de salariés agricoles à 1,6 million, principalement des hommes (62%)⁹³. Bien que le niveau de qualification ait augmenté ces dernières années, les agriculteurs restent en moyenne moins diplômés que le reste de la population active (26% diplômés de l'enseignement supérieur contre 46% de la population active – INSEE, 2019).

Les récentes données de la MSA indiquent une légère baisse du nombre de contrats agricoles de l'ordre de - 0,7 % par an. En revanche, la part des CDI augmente de 2,8% en 2018. Le CDD reste un recours très employé dans l'agriculture (70% des contrats sont des CDD) du fait de la saisonnalité des activités (la viticulture est le premier secteur employeur). Ces conditions sont marquées par « l'importance du turnover dans le secteur agricole qui laisse supposer l'existence de parcours professionnels « chaotiques » où les salariés enchaîneraient les contrats courts sans

⁹¹ Nous rappelons ici que notre recherche envisage le cheval comme un objet actif, c'est-à-dire qu'il est produit et utilisé par l'homme comme objet mais à la différence qu'il n'est pas inerte et dénoué de sensibilité. Il peut donc décider d'aller avec l'humain ou à l'inverse d'aller contre lui. En fonction de son attitude, le résultat du travail des individus sera variable. Ce qui, *a fortiori*, produira des effets sur leur carrière. Un entraîneur peut du mieux qu'il peut entraîner son cheval mais si le jour de la course le cheval est effrayé par la foule et se « bloque » tous les efforts de l'entraîneur, du cavalier et du jockey seront vains. Or, réussir cette course était pour eux le moyen de propulser leur carrière et d'être reconnus pour leur savoir-faire.

⁹² Source INSEE. Cet univers professionnel compte de plus en plus d'hommes (61% en 1982 contre 73% en 2019) et est de loin le secteur le plus vieillissant avec plus de la moitié (55%) d'agriculteurs âgés de plus de 50 ans (Chardon, Jauneau et Vidalenc, 2020).

⁹³ « En 1982, ils étaient 82 % à n'avoir aucun diplôme ou seulement le brevet des collèges, contre 54 % pour l'ensemble des personnes en emploi ». (INSEE, 2019)

parvenir à se stabiliser » (Bellit, Détang-Dessendre, 2013, p.3). La stabilité dans l'emploi est d'autant plus difficile que le nombre d'exploitations embauchant du personnel⁹⁴ est faible, qu'elles se situent en milieu rural et est parfois éloigné les unes des autres, ce qui pénalise fortement les individus sans permis ou non véhiculés. Ces caractéristiques géographique et démographique limitent sans nul doute la mobilité professionnelle.

Peu d'études sur les salariés agricoles ont pu mettre au jour leur mobilité professionnelle. Sonia Bellit et Cécile Détang-Dessendre ont pu observer des parcours marqués par des alternances entre agriculture et hors agriculture voire une simultanéité par le double emploi. Les auteurs remarquent que « les individus les plus éduqués sont plus susceptibles d'aller vers d'autres secteurs. À l'inverse, les individus les moins éduqués ont moins de chances de retrouver un emploi en dehors de l'agriculture et sont ainsi plus susceptibles d'y rester » (Ibid., p.5). Une certaine stabilité des trajectoires s'observe davantage chez les hommes d'autant plus s'ils sont qualifiés (Ibid., p.12). Toutefois, les moins qualifiés « sont plus susceptibles d'être dans des parcours stables en agriculture que dans les autres secteurs » (Ibid., p.20).

Elles observent également que l'usage des contrats saisonniers serait aussi un moyen de se séparer d'un salarié avec lequel « le courant ne passerait pas ». Le « CDD évolutif CDI », pourtant interdit, est un usage que j'ai pu observer en tant que conseillère dans l'emploi équin. Les employeurs le justifient par une relation quotidienne et étroite avec les salariés, résidant parfois chez eux. La théorie l'explique par le remplacement de la main-d'œuvre familiale par les salariés, une certaine proximité personnelle entre employeur et salariés semble donc devoir exister pour que l'entente professionnelle puisse s'opérer.

Il faut dire que les rapports entre humains, mais aussi avec les animaux, rendent ces emplois particuliers. À la fois collègues de travail ou complices sportifs, les animaux de rente sont aussi des produits. Ce double statut difficilement saisissable pour les béotiens expose les travailleurs d'animaux à de violentes critiques. Il faut dire que, vue de l'extérieur, « l'organisation prescrite du travail réduit l'animal à l'état d'« animal-machine » destiné à produire des porcelets et de la viande » (Mouret, 2005, p.44). Ce serait donc la productivité et le poids du rendement économique qui pèseraient sur les relations hommes-animal, car « pour être compétitifs et maintenir une productivité du travail, les éleveurs sont contraints de réformer systématiquement les animaux qui ne supportent plus le rythme de production qui leur est imposé » (Ibid., p.44). Ces dernières années, les agriculteurs font l'objet d'*agribashing*⁹⁵ et les éleveurs de remontrances des mouvements animalitaires. Fortement oppressé par les attentes sociétales qui demandent tout et son contraire (produire toujours plus, moins cher, de meilleure qualité), il est fort à parier que les agriculteurs soient soumis à une sorte de résignation à faire carrière et à l'abandon de trajectoire.

Dans une moindre mesure parce que non industrialisé, l'usage des chevaux pour le plaisir ne laisse pas la société insensible, qu'elle soit ou non utilisatrice. Comme les professionnels sont d'anciens amateurs (Chevalier, 1996), il va sans dire que les nouvelles normes de bien-être

⁹⁴ Plus de 190 000 en 2018 <https://www.msa.fr/lfy/chiffres-utiles-msa>

⁹⁵ Critique du mode de production agricole intensif.

animal impacteront le rapport des futurs professionnels au cheval. Devenir professionnel, c'est modifié sa vision de la pratique, certes, mais c'est aussi modifier celle du cheval. Il ne doit plus (uniquement) faire plaisir, il doit faire vivre. « L'animal produit » prend le pas sur « l'animal partenaire ». C'est donc un dilemme de taille qui se posera de plus en plus aux générations de professionnels, socialisées aux mondes du cheval par une culture anthropomorphique.

II. Faire carrière auprès des chevaux, entre professionnalisation et socialisation

En pensant la « fabrication du médecin », Hughes propose un schéma général de socialisation professionnelle qui induit que tout corps professionnel se conçoit à partir d'une initiation à la culture professionnelle, mais aussi à une conversion à un nouveau monde, celui du travail. Le fait de pratiquer l'équitation en tant qu'amateur avant de devenir professionnel ou encore d'être issu d'une famille d'exploitant d'entreprise équestre ou hippique laisse supposer une incorporation progressive des normes, des gestes professionnels et un ajustement facilité entre représentation du métier et réalité des activités. La formation technique aux métiers semble dans ce cas de figure intervenir *a posteriori* de la socialisation primaire. En revanche, dans le cas opposé, des individus qui n'ont reçu aucune socialisation par la famille ou par le loisir attendront de la formation à la fois une socialisation professionnelle et un apprentissage des gestes professionnels.

Dans un univers de passion, l'objet de tous les plaisirs et des sacrifices laisse penser que le travail devient un mode de vie et le métier un état. Une comparaison pourrait être faite entre les marins et les gens de chevaux qui tous deux sont des amoureux de la mer/du cheval et ont par loisir puis par passion pris goût à la navigation/à l'équitation. Mais le plaisir du large/de l'équitation ne fait pas de l'individu un marin/un cavalier. Pour le devenir, les individus doivent envisager un processus de professionnalisation, c'est-à-dire une transformation où se confrontent « des rites de passage et d'interactions » et où s'adoptent « des codes et des manières de regarder les situations, en suivant une pente douce qui détache peu à peu » de la vision trop idéalisée de la pratique (Honoré, 2013, p.129). Car « la socialisation professionnelle intéresse dans le sens où elle fabrique des professionnels en se prévalant de licence ou de mandat pour bénéficier des meilleures carrières » (Tripier, 1998, p.38).

Comme la carrière, la professionnalisation semble donc revêtir l'idée d'une progression et d'une hiérarchisation des individus par l'exercice de leur métier puisqu'avoir « un emploi suffit pour pouvoir dire sa profession, et avoir une profession c'est occuper une place dans la division du travail » (Boussard, Demazière, Milburn, 2010, p.14).

Ainsi, le positionnement des individus dans l'échelle de carrière dépend en partie de sa socialisation à l'univers du travail dans lequel il se projette, mais aussi de son obtempération aux exigences professionnelles. Dans l'idée d'une succession d'étapes, la carrière laisse entendre à la fois un rythme de socialisation et de professionnalisation au métier, mais également des événements conducteurs influant le déroulé.

II.1 Une socialisation primaire suffisante pour une reproduction sociale, un besoin de socialisation secondaire pour une mobilité sociale

En considérant que les places sont inégalement réparties, il convient de se poser la question de la manière dont elles sont allouées. La société démocratique dans laquelle nous nous situons laisse supposer que « les individus, égaux en droit, sont censés y prétendre sur la seule base de leurs mérites personnels » (Duru-Bellat, Kiefferb, 2006, p.456). Alors que la sociologie de la mobilité sociale s'intéresse à la répartition en se basant sur la formation, la qualification, les compétences, le parcours professionnel et les critères sociaux, à l'instar de Vincent de Gaulejac, peu s'intéresse au ressenti des individus sur leur mobilité.

La vision que donne l'institution de la mobilité sociale apparaît comme un influenceur de l'ambition. Le rêve américain fournit cette insaisissable sensation que tout est possible tandis qu'en France le poids des diplômes brise les ambitions des moins studieux. L'impact institutionnel n'est donc pas à négliger dans la question de la mobilité sociale. Inspirées par les normes urbaines, les nouvelles générations de travailleurs agricoles aspirent elles aussi aux confort dictés par la société. Or, « la pression du négoce, qui excelle à faire des conditions météorologiques exceptionnelles un argument de vente, la fascination des modèles de vie urbains qui développe le goût des congés à date fixe (weekend, vacances), ce qui n'est pas une condition évidente d'un progrès social par ailleurs indubitable, tous ces facteurs concourent à pousser l'agriculteur à concentrer au maximum ses périodes de travail, au détriment même de la structure et par conséquent de la fertilité des sols, et lui font perdre le sang-froid voulu pour attendre un ressuyage suffisant » (Reboul, 1981, p.119).

Ceci amène à envisager une double perception de la mobilité à la fois subjective et objective. La corrélation faite entre la position actuelle occupée par l'individu et son sentiment d'évolution (ascendant ou descendant) a permis à Marie Duru-Bellat et Annick Kiefferb de dévoiler des effets de planchers et de plafonds avec un sentiment d'élévation plus important à mesure que les personnes débutent à un niveau bas dans l'échelle sociale (Duru-Bellat, Kiefferb, 2006, p.458). Il n'empêche que s'auto-classer dans un groupe social est d'autant plus difficile que « le changement d'appartenance entraîne des tensions » (Ibid., p.463).

Assurément, se professionnaliser demande bien souvent de quitter son groupe d'appartenance pour se hisser dans un monde moins connu celui du travail et de la découverte de nouvelles activités. Lorsqu'il quitte son univers d'appartenance, l'individu se projette dans une carrière au sein d'un « groupe de référence » auquel il souhaite appartenir. Cette identification anticipée facilite l'acquisition « des normes, valeurs et modèles de comportements des membres de ce groupe de référence » (Dubar, 2015, p.136). À partir de cette thèse, Hughes montre qu'une telle projection se mesure à partir de l'engagement dans les tâches, mais aussi dans la carrière future.

Cette projection serait toutefois limitée par l'*habitus* des individus les incitant à ne s'engager que vers des activités qu'ils ont une chance de réussir, compte tenu de leur passé. En science de gestion, cette idée est reprise sous le nom de plafond « indiquant que, quelles que soient leurs qualités personnelles et professionnelles, certaines positions, dans une organisation ou un champ social, sont interdites à des personnes appartenant à certains groupes (par exemple,

impossibilité pour un chef d'atelier, même très performant, d'accéder, s'il n'a pas un diplôme d'ingénieur, aux fonctions de direction d'usine) » (Bernard, 2015, p.432). Ce plafond est dit de verre lorsqu'il n'est pas désigné comme tel pour éviter tout procès en discrimination.

La régulation d'accès à des groupes de référence correspond chez Bourdieu au « processus purement social et quasi magique de la socialisation puisqu'il assure à la fois l'adhésion subjective et la participation active des agents à la reproduction de leur position sociale – c'est-à-dire de leur position dans le système des classes sociales -, tout en provoquant l'incorporation d'un monde de sens commun dont l'évidence immédiate se double de l'objectivité qu'assure le consensus » (Dubar, 2015, p.66). Bourdieu ne veut toutefois pas dire que le changement de catégorie sociale est impossible. Nous rappelons à cet effet que l'*habitus* n'est pas « le produit d'une condition de classe sociale d'origine, mais d'une trajectoire sociale définie sur plusieurs générations » (Ibid., p.64). Un paysan ne fera pas de son enfant un petit bourgeois, mais, il peut devenir fils d'ouvrier qui à son tour élèvera son enfant au rang d'employé, etc. L'influence de l'évolution n'est donc pas uniquement du fait de la catégorie sociale, mais tient également de l'orientation de la lignée c'est-à-dire la pente / le penchant de la trajectoire de la famille. Certains voudront être comme leurs pères, d'autres privilégieront les études pour ne pas exercer le même métier (ou parfois les parents eux-mêmes indiqueront la voie vers laquelle s'orienter).

Dans le cas des carrières sportives, l'implication et l'investissement personnels demandés pour mener sa carrière professionnelle obligent à désocialiser les sportifs de leur monde d'appartenance. Au-delà de la fonction instrumentale du travail, l'activité professionnelle est en engagement entier de l'individu, une « expérience de conversion de soi qui implique l'individu et l'oblige à remettre en cause ses objectifs antérieurs, le conduisant souvent à rompre avec son milieu social d'appartenance. » (Javerlhiac, Bodin, 2016, p.74).

Cette situation peut être reliée à celles des individus devenant malades mentaux au sens où Goffman montre que chacune des phases traversées par les malades mentaux intervient telle une seconde socialisation. Ces phases comportent une série de techniques de mortification qui consistent à faire perdre leur ancienne identité aux patients afin de mieux les soumettre à l'ordre institutionnel. Dans ces situations, la socialisation secondaire de l'individu prend le pas sur la socialisation primaire. De cette socialisation va dépendre le succès de l'entrée dans un groupe de référence et conditionnera ainsi la réussite de sa carrière.

La socialisation primaire s'apparente donc à l'immersion des individus dans un monde dans lequel ils apprennent les savoirs de base. Il s'agit non seulement de leur premier apprentissage, mais il est surtout leur monde de référence à partir duquel sont comparés les autres mondes apparaissant au fur et à mesure de la vie de l'individu. Ce monde primaire de référence peut toutefois apparaître comme non optimal et l'individu va, par une socialisation secondaire, se rattacher à un autre monde. En distinguant la socialisation primaire de la socialisation secondaire, Peter Berger et Thomas Luckmann ont pu mettre en évidence une perspective de changement social et non seulement de la reproduction de l'ordre social.

Le passage de la socialisation primaire à la socialisation secondaire suppose des ruptures, « des choix biographiques pour désintégrer la réalité massive intériorisée au cours de la prime

enfance » (Berger, Luckman, 2006, p.195). Il apparaît que plus l'écart entre les deux mondes (primaire et secondaire) est grand plus il sera difficile de transformer totalement l'identité sociale. Pour déstructurer et restructurer l'identité face au changement, les auteurs ont repéré cinq conditions : la prise de distance du rôle qui demande de distinguer son identité réelle de son identité virtuelle comme le présentait Goffman ; un fort engagement de la personne dans sa volonté de changement et d'intégration ; un processus institutionnel d'initiation qui permet le passage d'un monde à un autre ; l'action continue d'un appareil de conversation qui est traduction et acquisition du langage (reprendre ici cas des élèves dans classes agricoles) ; l'existence d'une structure de plausibilité qui attache l'ancienne et la nouvelle identité ((Dubar, 2015, p.95-96).

Qu'elle soit primaire ou secondaire, la socialisation des sportifs et des agriculteurs laisse entendre un sens aigu du devoir professionnel auquel doivent se soumettre les professionnels pour faire carrière (régime alimentaire, séance d'entraînement / soins quotidiens aux animaux, respect des saisons, etc.).

II.2 Les métiers vocationnels soumis à une forte injonction au professionnalisme

Considérant que « la notion de carrière admet un déroulement séquentiel de la pratique » (Chevalier, 1996, p.579), la carrière des amateurs en centre équestre se construit autour de trois étapes que sont la découverte, la formation et la confirmation. Ces étapes correspondent à l'acculturation des novices et à la socialisation progressive auprès des autres cavaliers. Telle une sélection des professionnels en devenir, à chacune de ces étapes découlent des déperditions d'effectifs de pratiquants. Ceci laisse entendre que faire carrière dans un monde régulé socialement et professionnellement exige des individus une certaine « normalisation » qui aujourd'hui s'apparente dans la sociologie du travail à une injonction au professionnalisme. Les exclus de la carrière semblent donc être ceux qui ne parviennent pas à intégrer ni à respecter les dispositions ordonnées.

La carrière des amateurs en centre équestre et plus globalement celle des professionnels du cheval font référence au schéma de carrière vocationnelle des militaires « qui conduit à embrasser très tôt et de manière définitive la profession » (Albert, 2010, p.152). L'engagement par devoir laisse supposer une certaine vocation qui n'est pas sans rappeler celles des gens de chevaux qui sacrifient leur vie pour le sport et l'animal. Guillaume Macaire, entraîneur de caractère, y fait référence lorsqu'il dit avoir « l'impression d'être entré en religion. Je vis comme un moine, avec le cheval, pour le cheval et à travers le cheval. Si on fait ce métier, il faut savoir faire abstraction du reste » (Richon, 2002, p.22).

De cette manière, l'injonction aux métiers de vocations - de passion - semble prendre une dimension d'acceptation du sacrifice, du don de soi au profit du travail à réaliser. Ce qui peut s'apparenter à des contraintes inhibées pour les exclus sont vus comme des conditions nécessaires à l'exercice du métier pour les admis.

« Ainsi, les injonctions à « la passion », à faire de la compétition pour être professionnellement plus légitime et à posséder des prérequis officieux pour se positionner sur les marchés de la formation, à intérioriser la précarité comme condition

nécessaire à l'exercice du métier au risque de passer pour incompetent, mais encore à mobiliser sa famille ou à en fonder une pour durer dans le métier, en sont autant de lieux d'expression. Faute d'être appliquées, une à une ou cumulativement, ces injonctions finissent par produire une instabilité professionnelle qui constitue d'autant plus une forme de « drame social du travail » qu'elle se pose à une catégorie d'individus en partie prématurément déscolarisés. » (Slimani, 2014, p.22)

Par conséquent, le schéma d'intégration, d'acceptation des obligations professionnelles se répète, étant donné que les « élèves reproduisent une structure et y adhèrent de façon différentielle, reproduisent et construisent des normes qui les mettent en contact avec un monde social spécifique » (Minassian, 2016, p.110). Ce phénomène peut à terme exclure les élèves qui vivent la formation comme une socialisation secondaire, notamment en formation agricole où les élèves les plus éloignés de ce milieu subissent le poids de la disparité. Et bien qu'ils parviennent pour certains à acquérir les codes et à accepter les règles du jeu, « les enfants d'agriculteurs remportent la course par le réseau de leur famille pour trouver plus facilement un stage, considérer le travail agricole comme une évidence, accéder à des responsabilités en stage » (Ibid., p.110). L'écart ainsi marqué entre la socialisation de référence et la socialisation d'adoption laisse supposer qu'à performances scolaires équivalentes, l'enseignement primaire fourni par les parents joue un rôle dans l'insertion, et ce malgré une normalisation de l'individu au monde choisi.

Le statut d'exploitant agricole, de propriétaire terrien autonome dans les tâches et la gestion de l'entreprise indique que ce statut est le plus élevé de la carrière agricole. Mais bien plus qu'un statut, la profession devient un état de la personne lorsque l'implication dépasse le seuil de la professionnalisation. Il reste donc fréquent d'observer que les conjoints soient également en lien eux aussi avec ce monde spécifique pour en accepter les contraintes qui les touchent directement (éducation des enfants, disponibilité familiale, etc.).

La solution de « la survie professionnelle, dans un secteur pour le moins ancré dans une économie domestique et patrimoniale (terrains, bâtiments, engins agricoles, stocks, cavaleries, équipements, selleries, etc.), tiendrait alors plutôt au rapport qu'entretiennent les (futur(e)s) éducateurs(trices) avec un marché matrimonial préférentiellement équestre et à des conduites familiales qui viseraient à constituer et/ou à préserver ce patrimoine » (Slimani, 2014, p22).

L'injonction peut également survenir de l'acceptation que la carrière plafonne à un certain niveau. Chez les facteurs, par exemple, ce sont eux qui déterminent la tournée qu'ils souhaitent faire avec une priorité donnée aux plus anciens (Demazière, 2010, p.51). Faute de carrière ascendante verticale, c'est une carrière ascendante horizontale⁹⁶. Il est possible de comparer cette situation à celle de la carrière des grooms ou garçon de voyage qui, au sommet de l'échelle des soigneurs, ne peut évoluer qu'au travers de la valeur des chevaux qui leur sont confiés. Plus les grooms/garçons de voyage sont reconnus comme professionnels compétents, plus ils se verront confier des chevaux d'importante valeur. En sciences de gestion, la stagnation de la carrière est

⁹⁶ Par exemple, à chaque départ à la retraite, si une tournée considérée 'plus facile' se libère, le plus ancien facteur prendra la décision de la prendre et ainsi les tournées circulent avec pour le dernier arrivant la tournée que personne ne veut.

dans ce cas appelé plateau de performance « qui suggère l'existence d'une limite dans la capacité d'une personne à produire ou évoluer au-delà d'un certain niveau » (Bernard, 2015, p.432).

Mais à l'heure d'une recherche d'un rapport au travail équilibré avec la vie privée, l'orientation comme le don de soi pour le travail ne s'impose plus spontanément à l'esprit des individus. Comme le prouve la baisse d'attractivité des métiers agricoles et de l'armée. En réponse, le ministère de l'Agriculture a lancé en 2019 la campagne « l'aventure du vivant : les métiers grandeur nature⁹⁷ » pour mieux faire connaître les métiers et les perspectives d'emploi. On peut citer aussi l'armée qui diffuse en masse son slogan devenu publicitaire « l'armée de terre recrute⁹⁸ ». Lorsque les normes externes contraaires aux normes des mondes spécifiques prônant l'engagement pour son travail deviennent dominantes, elles sont vectrices «de déstabilisation potentielle des professionnalités établies, héritées ou conquises » (Baussart, Demazière, Milburn, 2010, p18). C'est ainsi que l'armée considère désormais que les jeunes recrues ne s'inscrivent plus pour faire carrière, mais pour acquérir des compétences qui peuvent leur être utiles et valorisantes dans le monde civil (financement des permis, formations aux métiers annexes – restauration, santé, logistique, etc.).

Lorsqu'elle pousse l'engagement des individus à l'extrême, l'injonction au professionnalisme transforme le métier en un état de l'individu. Cela pose une certaine limite à la professionnalité de ces activités. Pour comprendre, prenons l'exemple des militaires qui refusent le statut de professionnel au profit « d'une éthique d'engagement différente ». Cet engagement particulier leur permet, entre autres, d'accepter le sacrifice de la vie (la leur et celle d'autrui) (Albert, 2010, p.146). Avec pour héritage la pratique militaire, cet apport théorique laisse envisager une certaine acceptation du risque et du sacrifice chez les professionnels du cheval. Avant d'exercer le métier de cavalier, d'entraîneur, etc., ils seraient avant tout des « gens de chevaux », car prêts à sacrifier leur vie et à prendre des risques pour œuvrer auprès de ces animaux. Pour ces raisons, la professionnalité serait donc limitée dans la mesure où tous les individus ne seraient pas en capacité d'exercer ces activités malgré une formation adaptée.

Au-delà de l'exercice d'un métier et de la fonction instrumentale du travail, l'engagement dans les métiers vocationnels et l'injonction au professionnalisme que cela suppose semblent davantage correspondre à un mode de vie qu'à une carrière professionnelle (Hannerz, 1983). Un texte complémentaire à ce sujet est disponible en annexe 7.

⁹⁷ <https://www.laventureduvivant.fr/>

⁹⁸ <https://www.sengager.fr/>

II.3 La temporalité sociale comme point de repère des carrières individuelles

Articulant les itinéraires personnels à une ou plusieurs institutions, la notion de carrière a le pouvoir d'associer la réalité sociale avec les attributs des individus. À ce titre, Hughes considère la temporalité comme une dimension indépendante des individus. Les individus n'ont pas d'action sur le temps, mais y sont fortement contraints et reliés. « Les événements personnels sont ainsi corrélés au contexte dans lequel ils se produisent » (Perrin-Joly, Kushtanina, 2018, p.123). Porté par une temporalité biologique orientée vers le déclin et une temporalité psychologique fondée sur les événements vécus, le parcours se construit « entre processus de déclin et processus de croissance » (Gaudart, Ledoux, 2013, p.118).

Hughes distingue trois aspects de la temporalité. En premier lieu, l'âge biologique qui suit une évolution constante. Au cours de ce vieillissement, l'individu sera contraint physiologiquement et devra par conséquent réajuster son itinéraire. Prenons pour exemple la courte carrière des sportifs de haut niveau pour lesquels « le processus de vieillissement provoque le désengagement des individus dans leur carrière professionnelle » (Woodman, 1977, p.82). En 1980, Daniel Bertaux distinguera le temps biographique, la période de vie des individus dans le cadre familiale (jeune célibataire, parents) et le temps de vie au travail (jeune diplômé, expérimenté, senior). Cette définition intervient parce qu'il est difficile de caractériser le temps des carrières à partir de tranche d'âge. Les passages d'un statut à un autre sont davantage repérables (Perrin-Joly, Kushtanina, 2018, p.122). De la même façon, Catherine Négroni retiendra les cinq temps de la reconversion professionnelle volontaires : la vocation contrée, le désengagement, la latence, la bifurcation et le réengagement (Négroni, 2007).

À l'âge biologique coïncide l'âge social, c'est-à-dire des espaces-temps sur lesquels la société est en attente d'un comportement. Il est attendu des enfants qu'ils étudient à l'école, des diplômés qu'ils s'insèrent sur le marché du travail, des actifs qu'ils travaillent et enfin des vieux actifs qu'ils partent à la retraite. Au regard de cette double combinaison, le modèle de (Super,1957), propose des temps de la carrière des individus basés sur l'exploration, l'établissement, la croissance, le maintien et le détachement. Les spécialistes de la carrière en sciences de gestion retiennent quatre temps balisés sur « le continuum de la vie professionnelle, d'environ 45 ans, en faisant référence à la courbe de vie des personnes et aux saisons qui la jalonnent » (Bernard, 2015, p. 431). Au cours de ces périodes, les « caractéristiques psychologiques jouent sur le processus de carrière » (Thévenet et al., 2012, p.156). L'individu façonne son identité professionnelle au printemps (6 à 10 ans), ce qui correspond à la saison de l'exploration du monde professionnel, de la première entreprise et d'un apprentissage riche. Lors de sa socialisation professionnelle, l'individu peut entrevoir une réalité qui ne correspond pas avec sa représentation profane. Son identité professionnelle peut se jouer à ce moment puisque « cette découverte de la « réalité désenchantée » du monde professionnel peut tourner court si elle intervient trop tôt ou trop tard, être traumatisante si elle intervient à contretemps, excitante ou même enivrante si elle survient au bon moment » (Dubar, 2015, p.135). Après le printemps vient l'été et sa période de l'établissement (10 à 15 ans) où l'environnement est propice à l'élargissement des compétences. L'été est la période de l'ascension de la carrière avant d'atteindre sa vitesse de croisière à l'automne (10 à 15 ans). Durant cette période, l'individu stagne voire se réoriente, car il éprouve le sentiment d'atteinte de son potentiel

maximum. Le désengagement du départ annonce l'hiver (10 à 15 ans) durant lequel le retrait sera progressif. Ce sera la dernière saison : celle du détachement et du renoncement.

Revu en 1986, ce modèle sera précisé par Levinso, en fonction non plus de périodes, mais des tranches d'âge. Selon les organisations et les sujets, les tranches d'âges peuvent varier.

- 23-28 ans : période stable d'entrée dans la vie adulte et de surcroît la vie professionnelle
- 28-33 ans : période transitoire de réévaluation et de modification de la structure initiale
- 33-40 ans : période stable de réalisation d'objectif ambitieux
- 40-45 ans : période transitoire de réévaluation des objectifs pour permettre à sa personnalité de s'exprimer
- 45-50 ans : période stable de création d'une structure de vie productive
- 50-55 ans : période transitoire d'amélioration de la structure de vie
- 55-60 ans : période stable de réalisation d'objectifs fixés

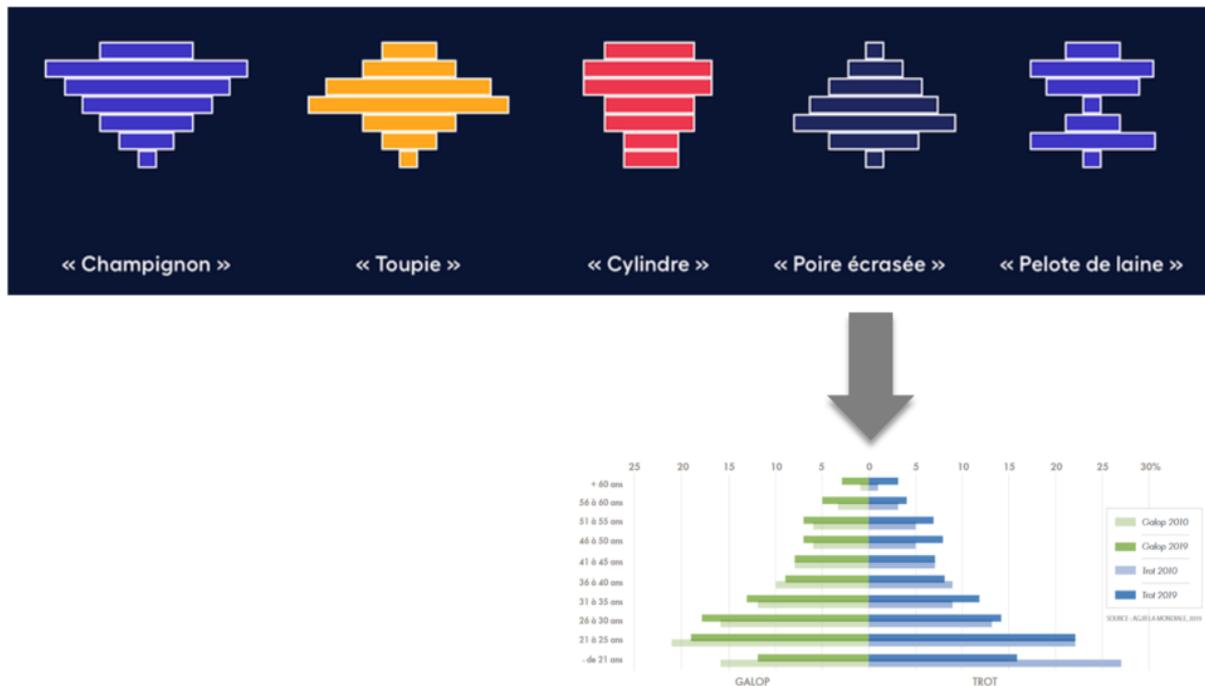
Certainement fondée sur les carrières des professions, cette répartition par tranche d'âge mérite d'être adaptée à chaque type de carrière dans le sens où l'insertion dans la vie professionnelle des travailleurs dits manuels débute dès l'âge de 16 ans qui, *de facto*, modifient les périodes d'apprentissage, de stabilisation et de détachement. Ce modèle permet toutefois d'appréhender la carrière sous forme de pyramide des âges.

Devenue instrument de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), la pyramide des âges donne une indication sur la répartition des générations et permet la mise en place de stratégie de pilotage au sein des organisations. À l'échelle d'une filière, la pyramide des âges indique de potentielles tensions à considérer pour le renouvellement des travailleurs. D'après les schémas de pyramides des âges proposés par Éric Godelier, celle de la filière équine s'apparente à une forme de « poire écrasée ». À l'échelle d'une entreprise, cette forme signifie que cette dernière a cessé de « recruter – volontairement ou non – durant de longues années » (2007, p.136). L'auteur nous apprend que cette forme de pyramide implique un risque fort de perte des savoirs et donc, *a fortiori*, une difficulté de renouvellement des connaissances. Cette perte de connaissances est d'autant plus inquiétante qu'elle exerce un effet direct sur le niveau de production. Car en perdant du savoir-faire à mesure des départs de travailleurs compétents, l'échange intergénérationnel ne peut se faire. Les jeunes deviennent trop peu nombreux à profiter de l'expertise des plus anciens pour à leur tour être compétents et perpétuer la transmission.

La pyramide extraite ci-dessous correspond à la répartition des salariés par tranche d'âge aux disciplines du trot et du galop en 2020 (AFASEC, 2020, p.17). Depuis quelques années, nous observons une diminution du nombre de jeunes travailleurs et un vieillissement des salariés dans les écuries de courses, faisant progressivement rétrécir la base de la pyramide et élargir son sommet. À long terme, cette pyramide pourra prendre la forme de champignon qui se retrouve essentiellement chez les entreprises qui proposent des perspectives d'évolution à leurs salariés, mais qui rencontrent des « difficultés à motiver les salariés les plus jeunes ou situés en bas de la hiérarchie si l'évolution de la population se fait de façon régulière » (Godelier, 2007, p.136). Cette situation ne s'observe actuellement qu'au sein du sous-champ des courses en crise

du personnel depuis plus longtemps que les autres sous-champs qui commencent à prendre des mesures de gestion du personnel en place (augmentation des rémunérations, temps de travail respecté). Le vieillissement des salariés en écuries de courses est une réponse favorable à l'amélioration des conditions d'emploi et de travail, mais au regard de la théorie, la pyramide des âges semble aussi relever un besoin de nouveaux éléments pour assurer la relève des anciens salariés. Cette double stratégie semble donc être une solution efficace pour atténuer le phénomène de pénurie de personnel qualifié.

Figure 8 : Types de pyramide des âges selon E. Godelier



La gestion du temps et les transformations des marchés internes opposent des conséquences directement applicables aux mobilités individuelles.

« Le repli des marchés internes sur les tranches d'âge intermédiaires et la transformation des perspectives offertes par la relation salariale contribuent au développement des mobilités externes (changements d'entreprise avec ou sans passages par le chômage). Deux populations sont particulièrement touchées par ce phénomène : les jeunes entrant sur le marché du travail, qui expérimentent des formes d'insertion qui sont loin d'être linéaires, et les salariés plus âgés, parvenus dans la seconde partie de leur carrière, qui ne se trouvent plus systématiquement protégés par l'expérience qu'ils ont acquise au cours de leur activité passée. La recherche d'emploi est ainsi au cœur des préoccupations d'une part croissante de la population active, ce qui pose plus globalement la question des repères et des acteurs qui organisent la circulation sur le marché du travail. » (Germe, 2003, p.53)

Pensée pour être rentable et productive, la norme fordienne a agi sur la répartition du temps des ouvriers : un temps de temps de travail (à l'usine) et un temps libre (hors usine). En échange de leur subordination, les ouvriers, organisés en syndicats, ont obtenu une reconnaissance monétaire des heures supplémentaires comme valeur supérieure, ce qui « enregistre l'existence d'une norme hebdomadaire » (Bouffartigue, 2012, p.5). Bien que les heures supplémentaires ne soient pas interdites, tout comme le travail le dimanche et les jours fériés, ces dernières sont considérées comme hors normes et donc perçues comme en décalage avec le rythme de la société.

En dehors de cette normalisation, un rapport au temps de travail plus hétéronome apparaît notamment avec la montée du chômage. Les activités de service, peu qualifiées, sont davantage concernées par ce rapport au temps qui est « étrangement ressemblant à celui de la corvéabilité d'antan » (Bouffartigue, 2012, p.7). L'obligation de présence sur le lieu de travail et une disponibilité entière dépossèdent l'individu de son temps personnel, ce qui peut contrarier les projets familiaux. La flexibilité imposée aux travailleurs par l'employeur est d'autant plus unilatérale qu'elle n'est plus suivie de contreparties salariales. Ces conditions font échos à celles des travailleurs de la filière équine puisqu'ils sont soumis au respect des besoins physiologiques du cheval rendant les activités chronophages.

Le rapport au temps de travail et à sa répartition tient de la qualification des travailleurs. Ainsi, un médecin travaillera autant d'heures qu'une aide-soignante à la différence que le premier sera au contrôle des heures travaillées et des heures personnelles. Ajoutée à l'amplitude et la flexibilité horaire, l'image de tâches perçues comme peu attrayantes fait qu'une lassitude du rythme peut être observée. En opposition, ceux qui considèrent leurs activités comme gratifiantes rentrent dans une dynamique vertueuse. En d'autres termes, le temps de travail hors norme est perçu positivement lorsque les personnes sont maîtres de leur temps et que l'activité y est plaisante. En revanche, pour les autres, il est fort à parier que le travail peut être interrompu si un autre travail offrant des conditions « plus normales » s'offre à eux. Le temps de travail serait dès lors une cause de départ ou un effet du goût pour son travail.

Chez les femmes qui assurent encore en grande partie les tâches ménagères et la gestion des enfants, le temps de travail hors norme est vécu comme d'autant plus pénible si elles sont seules à les supporter. L'étude du temps de travail des infirmières a révélé qu'une entraide du conjoint permettait un meilleur épanouissement au travail et de ce fait une meilleure acceptation des contraintes temporelles.

Percevant l'ambivalence du rapport au temps chez les travailleurs, nous ne pouvons distinguer les temporalités sociales des histoires individuelles tout comme il n'est pas concevable de penser la temporalité au travail sans en considérer son contenu. Car « pour beaucoup de travailleurs, réduire la durée n'a pas de sens si on esquivé leurs préoccupations relatives à son contenu, sa qualité, son sens. D'autant plus que leur expérience les instruit sur le fait qu'une réduction de sa durée va souvent avec la dégradation de ce contenu. Et pour beaucoup d'autres, travailleuses le plus souvent, le premier souci n'est pas de réduire la durée de leur travail, mais de l'accroître en améliorant la prévisibilité, la régularité et la continuité. » (Bouffartigue, 2012, p.11)

La société évolue : ses besoins entraînent des disparitions ou des réapparitions de métiers répercutant sur les acteurs une évolution de leur itinéraire. N'oublions pas que la disparition du transport à cheval a entraîné l'arrêt du métier de charron faute de pouvoir créer et réparer des voitures hippomobiles. Ces charrons sont pour la plupart devenus carrossiers par la force des choses. Au regard de la professionnalisation, ce temps correspond à trois niveaux distincts que sont la temporalité institutionnelle (macro), la temporalité des instances de formation (mésos) et la temporalité des itinéraires des individus (micro). Dans la mesure où ces trois niveaux se croisent perpétuellement, la temporalité « rythme les cycles de vie des individus acteurs » (Roquet, 2007, p.195). Elle intervient de manière formelle, datée (obtention du diplôme) ou subjective qui correspond aux vécus individuels. Tel un cycle, la dynamique temporelle permet la reproduction des modèles de professionnalisation tout comme elle se modifie progressivement au fil du temps et s'adapte au contexte socio-historique. Liée à la professionnalisation des métiers, la formation des individus légitime la pratique.

D'avantage bouleversé, le déroulement des carrières ne se fait plus sur le modèle linéaire et progressif et « rend problématique la recherche du sens des activités : de leur coordination et de leur continuité dans l'histoire personnelle » (Mège, Baubion-Broye, 2001, p.16). Il convient désormais de s'attacher encore plus encore aux passages entre les étapes.

II.4 Évènement marquant des trajectoires, le turning point repère les passages entre les séquences de carrière

Dans l'ambition de mettre au jour les carrières de tout type professionnel, Hughes affirme qu'à l'inverse des carrières tracées il faut parvenir à retracer les carrières moins visibles grâce aux régularités palpables par les tournants de vie des individus. Considérant la carrière comme un « changement, au cours du cycle de vie, de la répartition entre des activités ou des tâches qui sont nécessairement hiérarchisées » (Tripiet, 1998, p.37), l'individu peut sortir à tout moment par le haut ou par le bas en fonction de la hiérarchisation des tâches (activités prestigieuses – intéressantes contre le sale boulot). Apparue dès la conceptualisation, « la notion interactionniste de carrière est indissociable de celle de *turning point* » (Poussou-Plesse, 2009, p.255). Andrew Abbott (2009) précisera en ce sens que le *turning point* est « mobilisée pour penser le passage d'une trajectoire, dotée d'une certaine inertie, à une autre trajectoire lors de quelques points de connexion possibles » (Perrin-Joly ; Kushtanina, 2018, p.120). Cette définition se rapprochera de celle de penchant chez les fonctionnalistes ou d'évènement critique « ayant provoqué des ruptures, des bifurcations dans l'itinéraire de vie » (Sotteau, Léomant, 2007, p.50), comme le nommera Bourdieu.

Les ruptures peuvent venir des individus eux-mêmes comme c'est souvent le cas chez les officiers de la marine qui changent régulièrement d'activité ou encore « quittent la navigation afin de travailler à terre pour parfois rembarquer plus tard » (Honoré, 2013, p.129). Ces bifurcations biographiques interviennent pour redéfinir un équilibre, saisir une opportunité ou encore développer ses compétences ou l'estime de soi. Dans ce cadre, les transitions sont des phases de questionnement qui donnent l'occasion de réinterroger certaines dimensions du projet de vie (Mazade, 2016, p.216). Au-delà de réorganiser les rapports que l'individu entretient avec lui-même, elle modifie les rapports aux autres. En tant que phases de mobilités professionnelles,

les transitions « se révèlent particulièrement propices à l'analyse des processus psychosociaux de construction et de transformation de l'identité » (Mégemont, Baubion-Broye, 2001, p.17). Lorsque les reconversions sont volontaires, Catherine Négroni nommera cette phase la latence : « état d'incertitude qui correspond au moment où l'individu remet en cause son engagement professionnel. C'est un temps de redéfinition d'une situation professionnelle qui initialement était considérée comme satisfaisante » (2007, p.105).

Bien souvent, l'individu sortira de cette phase de questionnement des suites d'un évènement déclencheur, un moment où quelque chose se produit et provoque un changement irrévocable de direction. Ces évènements prennent des formes différentes et n'auront pas les mêmes effets d'un individu à un autre. C'est pourquoi repérer les tournants de l'existence et les qualifier « sont des opérations clés du raisonnement en termes de carriérisation via lesquelles se joue une domestication sociologique du moment décisif » (Poussou-Plesse, 2009, p.255). Autrement dit, « ils sont le reflet objectivé des rapports sociaux subjectivement vécus » (Sotteau, Léomant, 2007, p.51).

Proche du récit, la carrière se déploie en trois temps : un début, un milieu et une fin. À chaque transition de ses parties, les tournants biographiques peuvent provenir du collectif ou de l'individu lui-même ; être positif ou négatif. Lorsque l'évènement provient de la désignation publique, il « constitue le point de basculement irréversible et non prévu comme tel par l'intéressé d'une phase de son existence à une autre » (Poussou-Plesse, 2009, p.258). Perçu positivement, il peut s'agir par exemple d'une élévation du niveau de qualification ou d'une considération pour le talent. À l'inverse, l'évènement survient négativement dans la vie de l'individu, telle une décision de justice, un échec scolaire, une crise économique ou sanitaire. De l'ordre de l'individuel, les naissances, les séparations, les mariages, les rencontres sont autant d'évènements qui peuvent être perçus comme des hasards heureux ou malheureux. Le licenciement est perçu négativement, car il suppose la perte de l'emploi et donc des revenus, mais il peut aussi être l'élément déclencheur pour enfin se lancer dans un projet professionnel garder en attente. Dans ce sens, « le changement de métier n'est pas dû au hasard, mais lié à un ou des évènements qui vont réactiver des dispositions sociales ou permettre de s'appuyer sur des ressources sociales préexistantes (comme, par exemple, le fait d'être soi-même fils ou fille d'indépendant et de monter un commerce) jusqu'à présent en "sommeil" dans la trajectoire suivie. » (Perrin-Joly ; Kushtanina, 2018, p120). S'ils ne sont pas hasardeux, les évènements déclencheurs restent toutefois imprévisibles et « leurs tranchants sont maintenus comme caractéristiques nécessaires d'un déroulé au terme duquel l'authentique carriérisé apparaît comme celui qui a traversé une série de seuils bifurcatifs. » (Poussou-Plesse, 2009, p255).

Chez les jeunes équitants, « les plus engagés dans la carrière équestre d'amateur, les passionnés, et/ou ceux pour qui l'autre carrière (scolaire) semble vaine et ne paraît pas avoir de sens, la question du tournant de leur engagement amateur vers une professionnalisation se pose » (Chevalier, 2002, p.105). Le *turning point* se fait donc entre le passage de la pratique en tant qu'amateur à celle de la pratique comme professionnel. L'entrée dans la profession comme jeune amateur doit se confirmer par le passage de la passion à la vocation. Ce passage engendre une déperdition importante et marque une socialisation professionnelle originale. La

déperdition s'explique dès lors par un double mécanisme relevant à la fois de l'ajustement aux rôles professionnels attendus et de l'émergence des autres rôles adultes.

Après le temps de l'entrée en professionnalisation, « l'éventuel désenchantement intervient à des moments différents de la carrière et pour des raisons distinctes selon les mondes » (Desnoyers, Le Mancq, Chevalier, Lebeaux, 2010, p.27). Dans les mondes de l'équitation de loisir, le désenchantement peut provenir du manque de reconnaissance des amateurs et des pairs du statut de professionnel du fait de la faible valeur du diplôme BPJEPS ou du décalage entre la représentation et la réalité du métier d'enseignant d'équitation. Dans le secteur du sport, le désenchantement peut s'apparenter à un manque de réussite sportive (annexe 39). Des atouts permettent de limiter ce désenchantement, comme par exemple être issu d'une famille de travailleurs du cheval, évoluer en famille ou en couple, être issu d'une famille favorisée ou avoir accès à un réseau professionnel familial. Dans le monde des courses, « l'expérience équestre amateur, pourtant fréquente, semble jouer un rôle moins important dans la formation puis dans la carrière professionnelle de ces travailleurs » (Desnoyers, Le Mancq, Chevalier, Lebeaux, 2010, p.28.) Ce fait s'explique notamment par la différence de techniques et de vocabulaire employés entre les sous-champs des courses et du sport-loisir. Ce décalage de pratique peut être source de désenchantement chez les jeunes qui ont la sensation de n'avoir rien appris au centre équestre. Parmi les jeunes amateurs en centres équestres qui persévèrent dans l'univers des courses, leur représentation du cheval change avec la vie en internat et chez les employeurs. Après s'être familiarisés avec l'univers des courses, certains jeunes peuvent rêver de victoire et envisager une carrière de jockey. Mais peu d'entre eux seront propulsés (poids trop élevé, manque de talent) à ce niveau. Cette difficile sélection ne leur est pas cachée. Les discours des employeurs et des formateurs vont en ce sens. Les cas de désenchantements apparaissent donc relativement tôt dans leur carrière, souvent même avant la fin de leur formation. Le court métrage de Jonahthan Koulavsky « Solarium » illustre parfaitement cette situation.

La comparaison des carrières des cavaliers et des cavalières menées par Fanny Le Mancq révèle une manière identique d'aborder le cheval comme outil de performance dès la pratique amateur. Toutefois, au moment de devenir professionnelles, les femmes ont le plus souvent des ambitions équestres moins élevées. En supposant que ce signe distinctif puisse s'expliquer par une socialisation sexuée orientant les goûts et les comportements, cela induit que les cavalières ne vont pas s'orienter vers le sport de haut niveau pour « adopter un comportement en accord avec les attentes et les normes sociales » (Le Mancq, 2004, p.221). La carrière des cavalières s'opère donc par une auto-sélection de ces dernières qui ont intégré l'idée que la compétition était un domaine masculin. S'apparentant à un plafond de verre, l'auto-sélection explique que des facteurs sociaux externes puissent impacter les carrières des individus au-delà de leurs compétences et volontés. Bien que de nombreux domaines se soient ouverts au travail des femmes depuis plusieurs décennies, elles restent moins nombreuses dans les hautes sphères professionnelles et de compétition, bien que leurs niveaux équestres puissent leur en donner l'accès.

Résumé de la première partie

La filière équine telle qu'elle existe aujourd'hui semble se définir à travers de différents secteurs d'activités (courses, sport-loisir, travail/service, viande) subdivisées en différentes disciplines. Si de nos jours, la diversité d'activités et d'acteurs liée au cheval rend difficile l'intégration en tant que filière, il n'en a pas toujours été ainsi. Du temps où le cheval était indispensable au fonctionnement des sociétés, ce dernier était relativement polyvalent. Mais à mesure que son utilité s'est estompée (arrivée des machines agricoles et du moteur à explosion), une poignée d'hommes et de femmes se sont attachés à lui trouver d'autres intérêts pour le maintenir auprès d'eux. C'est par le divertissement qu'aujourd'hui le cheval continue principalement d'exister. C'est donc en tant qu'objet de divertissement que le cheval a été spécialisé (améliorations des races en fonction de l'usage ciblé). En le spécialisant, les individus ont créé autour de lui des univers différents. Ces secteurs témoignent d'histoire, de culture et de pratique différentes, remettant en cause le principe même de filière.

Sous l'angle de la sociologie, ces secteurs s'apparentent à des mondes (Becker, Pessin, 2006, p.172) distincts et non homogènes renvoyant à « une situation sociale conglomérant des mondes sociaux qui sont rassemblés autour d'un même intérêt et qui coopèrent en vue d'un objectif commun » (Cefaï, 2015, p.29). Strauss nomme cette situation arène sociale en concluant que les mondes du cheval sont un ensemble de mondes qui coexistent. Il n'existerait donc pas un monde, mais des mondes du cheval qui ne se rencontrent qu'au contact du cheval en tant qu'animal. Les besoins physiologiques des équidés restent en effet inchangés quelle que soit leur discipline de prédilection et les désignent comme appartenant au monde agricole. Cependant les acteurs se sentent davantage appartenir à leur monde spécialisé qu'à celui de l'agriculture dans lequel se situe pourtant de manière transversale le cheval. Reconnu comme animal de rente, le cheval se distingue toutefois des bovins, des ovins, des porcins et des caprins de par sa valorisation en animal de sport ou de loisir et non simplement en denrée alimentaire. C'est donc l'utilité du cheval et son usage social qui le positionnent au carrefour des mondes sportif et agricole.

Face à de nouveaux enjeux socio-économiques tels que le regroupement des conventions collectives nationales, la montée des mouvements animalistes et la pénurie de personnel qualifié, les mondes du cheval font l'objet d'une pression étatique et gestionnaire à l'unification. Pour la première fois, en 2024, les acteurs des mondes des courses hippiques et des sports et loisirs équestres seront réunis par une seule et même convention collective nationale. Ce qui, au regard de l'emploi et des formations, devrait tendre vers une harmonisation des grilles de classification. Mais les négociations restent à ce jour difficiles du fait du fossé économique, organisationnel et culturel qui demeure entre ces mondes. Bien que différents, ces mondes s'avèrent être affectés à la même hauteur par de vives critiques sur le bien-être au travail des chevaux, mais aussi des humains. Alors que la filière s'organise pour attirer de nouveaux travailleurs, les travailleurs expérimentés s'indignent devant les conditions de travail qui leur sont proposées (nombre d'heures, niveau de salaire, manque de reconnaissance). Car si les employeurs éprouvent des difficultés à recruter du personnel, statistiquement, les métiers du cheval n'apparaissent pas en tension dans la mesure où les candidatures seraient en nombre

suffisant. Le problème ne serait donc pas la quantité de personnes disponibles, mais les profils des candidats qui se positionnent sur les offres d'emploi. Car plus qu'un besoin de professionnalisation, les métiers vocationnels semblent exiger des travailleurs, une socialisation, et une forte injonction au professionnalisme. Ce sont les déterminants de ce désajustement qualitatif entre l'emploi et la formation que nous cherchons à comprendre.

La filière équine aujourd'hui balkanisée dans ses structures et organisations peut cependant être abordée comme un tout. La notion de monde social permet de comprendre les liens qui se jouent entre les différents univers liés au cheval, mais elle s'avère trop large pour permettre aux acteurs de prendre conscience de leur appartenance. Les institutions équines se rapprochent et créent le Comité de filière sous la direction de l'IFCE. En tant qu'institut de l'état, neutre et transversal l'IFCE en assure un rôle fédérateur.

Plus restrictive, la notion de champ social apporte des éléments nouveaux à notre compréhension. En mettant en exergue les luttes de pouvoir qui s'opèrent entre les individus et les groupes qui cherchent à se positionner dans une structure sociale, la notion de champ social permet de saisir l'importance de la mobilisation des capitaux sociaux, économiques et culturels pour atteindre une certaine position. Mais ce positionnement peut s'avérer inégal à la fois entre les champs (les sous-champs du cheval) et entre les individus. Une certaine hiérarchisation semble en effet perdurer entre les sous-champs des courses, du sport et du loisir du fait de leur ordre d'apparition dans l'histoire. L'histoire des mondes du cheval a en effet révélé une certaine dissension entre une élite distinctive et des travailleurs plus modestes. Bien que le temps de l'anoblissement par la guerre à cheval soit révolu, des rapports entre bourgeoisie et catégorie populaire persistent (Julien, 2018). D'un point de vue individuel, les champs sociaux marquent l'influence de l'héritage et de la socialisation dans la trajectoire des individus. Si les capitaux sociaux et culturels peuvent s'acquérir en partie de nos jours par la formation, le contexte est encore fortement imprégné par le patrimoine familial, économique et foncier.

Deuxième partie : Désajustement du lien entre la formation et l'emploi au sein des mondes du cheval

Dans un article d'octobre 2019, dans le journal spécialisé du monde des courses « Jour de Galop », Alban Chevalier du Fau, membre du bureau de Génération course, en charge de l'image des courses, déplore l'absence de la problématique de la crise du personnel dans le programme des représentants des maisons mères au moment des élections. Il soumet dès lors l'idée de revoir le schéma des formations, notamment celui de « l'absence de formation au management dans nos écuries et nos élevages ». Il admet et reconnaît que « dans beaucoup d'entreprises hippiques, les apprentis sont relativement « livrés à eux-mêmes », dans un environnement peu préparé à accueillir des adolescents » (Chevalier du Fau, 2019, p.9). Cette révélation montre une incohérence de positionnement des apprentis, davantage perçus comme de la main-d'œuvre peu chère que comme de futurs professionnels en formation. Révélatrice d'une relation nouée, la formation est pointée du doigt, car elle ne permet pas de pallier aux besoins des entreprises. Ce qui n'échappe pas, en revanche, à Anne de Sainte-Marie, candidate à la présidence de la FFE, qui, dans ce même journal, en février 2020, indique sa volonté de repenser la formation. Son constat est évocateur « les sports équestres sont en train de découvrir la pénurie de personnel ... phénomène bien connu dans les courses depuis plus d'une décennie ».(Cugnasse, 2020, p.1). Alliés dans l'adversité, les mondes des sports, loisirs et des courses pourraient-ils sur ce sujet transversal envisager une solution commune ?

C'est ce que les courses de poneys pourraient permettre aux yeux de Pascal Adda, entraîneur : « quand on regarde le palmarès des jockeys en France, ces derniers ont presque tous appris à monter à cheval avant de rentrer en apprentissage. Un grand nombre d'entre eux ont également gagné des courses de poneys ! Celles-ci existent depuis plus de 30 ans (presque exclusivement dans l'Ouest). Les Peslier, Soumillon, pour ne citer que les plus anciens en activité, ont gagné plus de 100 courses à poney ! » (Adda, 2020, p.9).

Il est possible de faire « coup double » : développer cette discipline permettrait à la fois d'étendre l'offre de service aux clients de centre équestre, mais aussi de constituer un vivier de futurs professionnels en devenir dans le secteur des courses. Il serait cependant imprudent de penser que la filière équine connaît pour la première fois une pénurie de personnel. Car si les engins agricoles ont été accueillis dans les fermes pour faciliter le travail et cultiver de plus grandes surfaces plus rapidement, c'est bien « la rareté de la main-d'œuvre, et son caractère volatile » qui a incité les paysans à abandonner les chevaux et investir dans les tracteurs (Lizet, 2020, p.266).

Le schéma est simple, il faut susciter des vocations du côté des travailleurs, les former pour les rendre productifs dans les entreprises. Ceci laisse donc supposer que l'activité de plaisir devienne un jour une pratique professionnelle. Ce schéma demande, à notre avis, de revoir au préalable la répartition des activités en dissociant les postes, des métiers pour une meilleure lisibilité des bifurcations. À ce jour associée aux secteurs (et donc aux métiers), nous supposons que cette redéfinition des activités professionnelles permettrait à terme une meilleure écriture du schéma de formation et de son contenu.

Bien qu'il puisse être abordé de plusieurs manières (corvée, plaisir, challenge, angoisse, gagne-pain, passe-temps, etc.), le travail n'en reste pas moins pour les économistes un marché. Comme tout marché, il y a rencontre entre une offre de travail (les travailleurs), d'une part et une demande de travail (les entreprises), d'autre part. La règle du marché veut que les travailleurs les plus qualifiés soient les plus productifs. Par conséquent, les entreprises vont les rémunérer plus cher. Le prix du travail (le salaire) dépend donc des circonstances de l'emploi. Ainsi, en situation de plein emploi où les travailleurs disponibles sont plus rares, les salaires augmentent. À l'inverse, en période de chômage, les entreprises n'auront nul besoin d'augmenter les salaires, car les candidats seront nombreux. Ici encore, formation et emploi semblent, par nature, liés. Pour autant, nous savons qu'en France, seulement un tiers des actifs exercent un métier en adéquation avec la spécialité de leur formation (Dumartin, 1997). À l'instar d'ailleurs des individus détenant une certification de technicien agricole qui s'orientent rarement vers la production agricole (Pharo, Schaff, Simula, 1981) ou encore de la sélection des artistes et des sportifs pour qui la consécration à ces univers est marquée « plus encore qu'au sein de l'institution scolaire, par le registre vocationnel et l'idéologie du don. » (Bertrand, Coton, Nouri-Mangold, 2016, p.76).

Révélateurs de l'inadéquation entre l'apprentissage du métier et les formations suivies, ces phénomènes sont d'autant plus marqués que la multiplicité et l'hétérogénéité des mondes qui forment la société perturbent l'analyse de « trajectoires et de positions qui ne tiennent pas en place et qui défient l'analyse des réseaux » (Cefai, 2015, p.12). Se pose dès lors la question de la dynamique des mobilités professionnelles, qui peut se baser soit sur un système éducatif comme « objet d'injonctions à "produire les ingénieurs et cadres dont la nation a besoin", sur fond de "pénurie de main-d'œuvre qualifiée" » (Germe, 2008, p.98), soit sur la base de la méritocratie avec le diplôme comme ascenseur social.

Nous avons tous au moins une fois fait le lien entre notre formation suivie et l’emploi occupé. Cette réflexion se fait en premier lieu au moment de l’orientation, où il faut choisir des matières à étudier en fonction de l’avenir professionnel envisagé. C’est ainsi que l’accès au métier nous est présenté par les professionnels de l’orientation et par leurs supports d’informations. Il existerait donc un lien fort entre la formation réalisée et le métier exercé. Cependant, des réalités de type organisationnel, économique, voire culturel, interviennent pour corriger la fausse évidence de ce lien.

Une tension quantitative se matérialise par un nombre insuffisant de travailleurs disponibles pour occuper des postes vacants, mais aussi d’élèves intéressés par une catégorie de métiers. Cette tension relève davantage de la question de l’attractivité des métiers, de l’emploi et des formations que du niveau de compétence des travailleurs, observé par la tension qualitative. Cette seconde tension marque une inadéquation entre les profils des postulants et les besoins des entreprises. Elle peut se calculer à partir du taux d’offres d’emploi annulées faute de candidats adéquats. En 2017, Pôle emploi estime cette part à 4,7% sur l’ensemble des offres publié par son service⁹⁹ contre 8% pour le service d’équi-ressources (OMEFFE, 2020a, p.8). Deux ans plus tard, ce taux atteint 14% pour les métiers en lien avec le cheval. Avec un record de 25% pour le métier de cavalier d’entraînement. Cette tension, à laquelle nous nous intéressons plus particulièrement, interroge directement le rôle de la formation dans sa manière de préparer au travail avec les chevaux.

À cette question, le site du gouvernement répond que 83%¹⁰⁰ des jeunes travailleurs estiment que leur emploi correspond à leur niveau de formation. Mais ce taux peut varier selon la spécialité de la formation, la voie de formation, l’obtention ou non du diplôme, l’année observée, le lieu de résidence et même le sexe du travailleur. La formule de l’adéquation entre la formation et l’emploi ne serait donc pas immuable et devrait s’adapter à d’autres variables propres aux individus et à la conjoncture dans laquelle ils évoluent.

Considérée pourtant comme le signe d’un système éducatif en phase avec les exigences et contraintes du marché du travail, l’adéquation entre la formation et l’emploi peut être remise en cause. Dans un contexte difficile de recrutement, les maux de la filière équine surgissent et font prendre conscience aux acteurs de la formation, mais aussi de l’emploi de leur part de responsabilité dans cette situation. Plus individuelles et mobiles, les carrières apparaissent comme un moyen d’observer différemment ce rapport entre la formation et l’emploi puisque cette notion articule l’aspect subjectif des itinéraires professionnels, mais aussi les caractéristiques sociales des travailleurs.

Une première hypothèse nous amène à penser que les rôles ne sont pas clairement définis entre les acteurs de la formation et de l’emploi. Ce qui pose le questionnement suivant : que visent les formations et comment s’acquièrent les compétences ? En nous appuyant sur la théorie du

⁹⁹ https://www.pole-emploi.org/files/live/sites/peorg/files/documents/Statistiques-et-analyses/E&S/ES_40_Offres%20pourvues%20et%20abandons%20de%20recrutement.pdf

¹⁰⁰ <https://www.education.gouv.fr/l-insertion-des-apprentis-est-marquee-par-la-formation-et-par-la-conjoncture-economique-11735>

capital humain et de la théorie du signal, nous tentons de mettre en avant que les objectifs de la formation ne sont pas les mêmes au regard de ceux qui la prodiguent que de ceux qui l'attendent comme une réponse à leur besoin spécifique. Ce premier écart est selon nous une source d'incompréhension entre les acteurs.

Une seconde hypothèse consiste à nous intéresser également à l'emploi et à sa place dans un marché du travail qui semble marqué par une forte présence d'amateurs et de bénévoles qui sans percevoir de salaire effectuent les mêmes activités que les professionnels. Cette porosité entre les statuts est d'autant plus forte que les premiers pas de l'apprentissage auprès des chevaux se font sur un temps libre, un temps de loisir, avant de se professionnaliser.

I. La formation : un filtre pour le système productif, un capital pour le système éducatif

Dans le cadre de mes missions de conseillère en emploi, j'ai accompagné quotidiennement des dirigeants de structure équestre dans leur démarche de recrutement et percevais leur difficulté à « trouver le bon profil ». Contrairement à mes collègues en charge des recrutements dans les écuries de courses, je ne manquais pas à ce moment de candidatures à proposer aux employeurs, mais le niveau des candidats semblait être si insuffisant que les recrutements n'aboutissaient pas.

En évoquant le manque de niveau des postulants, les employeurs incriminaient indirectement leur formation. Selon eux, les formateurs ne faisaient pas correctement leur travail, car ils ne formaient pas des professionnels compétents. Mais du point de vue de mes missions de conseillère en orientation et formation, j'ai pu observer tout le travail réalisé entre des formateurs et leurs élèves (de la ténacité à les faire réussir à l'examen jusqu'à leur accompagnement dans la vie active). Le problème ne semble donc pas provenir de la qualité du travail des employeurs ou des formateurs, mais du rôle que chacun attribue à l'autre.

1.1 Un éclairage conceptuel par le capital humain et la théorie du signal

Dans l'analyse économique, le système éducatif s'intègre de deux manières. Dans un cas, il rend les individus productifs (opérationnels), dans l'autre il s'assimile à une fonction de tri. En 1955, la France connaît une forte croissance qui laisse entrevoir les besoins en qualification et en mobilité des salariés. Or à cette époque, le niveau de qualification des individus est faible. Les possibles de l'éducation permanente sont à faire : le champ de la formation s'écrit au fil des années autour du marché du travail et non plus de l'éducation. Dix ans plus tard, la formation, qui se fait alors sur la base du volontariat et donc sur le temps personnel du salarié n'est pas suffisante ni satisfaisante. En 1966, la loi d'orientation et de programme sur la formation professionnelle inscrit le temps de formation sur le temps de travail, ce qui, à l'époque, est novateur.

Fondée en 1964, la théorie du Capital humain de Becker suppose un marché où l'information est parfaite. De ce fait, il existerait un lien entre la formation et la productivité des individus. Considérant que la formation est un investissement, cette théorie estime que « les individus choisissent la durée de la formation en fonction de son rendement attendu, compte tenu de leurs coûts de formation (coûts directs et d'opportunité)» (Lemistre, Bruyère, 2009, p.6). Ainsi les formations (initiales et continues) constituent un investissement en capital humain puisqu'elles produisent des effets positifs pour l'entreprise et de surcroît une augmentation du salaire. Une formation supplémentaire ne serait donc suivie que si elle apporte un bénéfice financier. Par cette théorie, Becker suppose que l'alignement de l'offre et de la demande de travail se traite à l'échelle individuelle, puisque le salaire est fixé à hauteur du niveau de formation du travailleur. Or, le prix du marché du travail se fixe par construction institutionnelle (convention collective, éléments sociohistoriques) sur le niveau de l'emploi (Gautié, Gurgand, 2005, p.11). Cette première théorisation sera doublement remise en cause, que les employeurs ne peuvent prédire la productivité de leurs futurs collaborateurs (Gagné, 2000).

De ce fait, l'information est supposée imparfaite par Spences et Arrow en 1973 qui amèneront l'idée que « le diplôme signale aux employeurs les qualités des travailleurs, même si elles doivent peu à l'instruction qu'ils ont reçue » (Ibid., p.9). La formation serait donc un signal fourni à l'employeur pour estimer l'adéquation entre le profil du candidat et le poste proposé. Pour compléter cette seconde approche, la théorie de la file d'attente de Thurow, en 1975, suppose que la concurrence s'exerce dès l'entrée sur le marché du travail. La formation indique dans ce cas, non pas la productivité, mais l'employabilité des individus. L'hypothèse est faite que « plus le niveau de formation est élevé, plus les capacités d'adaptation à l'emploi sont élevées. Si certaines spécialités conduisent les jeunes à acquérir des capacités d'apprentissage et d'adaptation supérieures aux autres spécialités, alors ils auront accès à des emplois mieux rémunérés » (Lemistre, Bruyère, 2009, p.6). Bien que fondamentalement distinctes, ces théories s'accordent toutefois sur l'idée d'une corrélation entre le niveau de formation et le niveau de rémunération.

Au début des années 1980, il est constaté que la formation est un investissement et qu'elle doit par conséquent servir aux entreprises. Apparaît avec ce constat que la formation doit collectivement rendre l'entreprise compétente pour gagner des parts de marché et individuellement permettre au salarié de s'insérer et de perdurer sur le marché du travail et ainsi éviter le chômage. La solution à cet investissement réside dès lors dans l'alternance où entreprises et pouvoirs publics « ambitionnent de réduire le chômage des jeunes par des dispositifs de plus en plus mobilisateurs de ressources » (Palazzeschi, 2017, p.67). Un frein est toutefois considéré par les entreprises qui ne peuvent s'assurer que l'investissement en capital humain reste au sein de leur société. La détention et la maîtrise du savoir acquis en formation appartiennent aussi au salarié formé qui est libre de le mobiliser « dans une autre entreprise qui bénéficiera du surcroît d'activité d'un individu dont elle n'aura pas financé la formation » (Voisin, 2017, p.77).

Pour cette raison, Becker conçoit dans sa théorie que les formations continues dédiées aux investissements réputés, c'est-à-dire les savoirs spécifiques à certaines firmes, s'envisagent sur le tas. Dans ce cas, le financement de la formation incombe à l'entreprise puisque l'investissement se calcule à partir de l'ancienneté du travailleur au sein de cette dernière. À l'inverse, les investissements généraux composés de savoirs transférables sur le marché du travail s'appréhendent aux cours de formation formalisés à la charge du travailleur puisque les gains de l'investissement équivalent à son expérience professionnelle. En effet, en finançant ce type de formation, l'entreprise court le « risque de voir le salarié partir chez un autre employeur avant qu'elle ait eu le temps de récupérer sa dépense » (Béret, Dupray, 1998, p.63-64).

Cette crainte s'illustre parfaitement au sein des écuries de sport, employeuses de grooms. En plus des tâches liées aux soins, à la préparation du cheval et de l'assistance portée à son cavalier, le groom a la charge du transport des animaux sur les lieux de compétition comme l'atteste la fiche métier d'équi-ressources¹⁰¹. Le métier de groom n'est pas quantitativement reconnu

¹⁰¹ La fiche métier d'équi-ressources précise cinq missions confiées aux grooms, parmi elles trois sont directement liées au transport : « préparer les chevaux de concours et le matériel pour le transport, assurer le transport et la logistique, assurer l'organisation du déplacement

comme métier en tension puisque le nombre de candidatures reste élevé par rapport au nombre d'offres d'emploi¹⁰². Toutefois, les cavaliers professionnels affirment qu'il devient de plus en plus difficile de recruter un groom surtout si le poste nécessite de détenir le permis poids lourd. Ce constat est repris dans le rapport marché du travail de la filière équine en Normandie de l'Observatoire des métiers de l'emploi et des formations de la filière équine (OMEFFE) en 2019, « Un groom, reconnu, expérimenté avec permis poids lourd est convoité dans la région. Ce profil ne connaît pas de période d'inactivité entre deux emplois » (OMEFFE, 2020b, p.21). Pourtant, nombreux sont les professionnels avouant lors de leur recherche de groom ne pas vouloir financer le permis poids lourd par peur de voir leur recrue quitter leur entreprise et proposer leurs services chez un concurrent lui aussi en recherche de cette compétence rare et précieuse. Le coût du permis poids lourd et le temps d'absence du salarié en formation couplé à la peur de fuite du salarié sont autant de freins qui expliquent que les employeurs se privent d'une compétence qui leur est pourtant indispensable. Ayant pris conscience de ce besoin de compétence, quelques organismes de formation proposent depuis peu la certification de groom, qui inclut le passage du permis poids lourd dans le programme.

En France, le diplôme s'apparente davantage à un signal des aptitudes qu'à un investissement en capital humain (Vinokur, 1995; Beret-Dupray, 1998). La théorie du signal n'indique pas de corrélation entre le niveau de formation et la productivité du travailleur, il suppose que le diplôme n'est autre que le « reflet des aptitudes intrinsèques d'un individu, « signalé » à l'employeur par la réussite d'un parcours académique plus ou moins facile » (Gamel, 2000, p.4). Bien qu'imparfaite, la mesure par le diplôme estime « des facultés productives (*performance ability*) plutôt que de preuve des compétences (*skills*) acquises » (Arrow, 1973 p. 193).

Placées dans un même paradigme, les théories du signal et du capital humain posent la question de l'acquis (formation) et de l'inné (aptitudes), en partie liés au milieu social de l'individu. Alors que la formation accroît la productivité chez Becker, pour Spences la formation ne fait que « filtrer et signaler les individus les plus productifs en fonction de qualités innées ou acquises ailleurs » (Berton, 2000, p.4). Les individus aptes ne sont donc pas sélectionnés par la formation, mais par la détention du diplôme, critère de sélection socialement accepté. Cette idée se confirme au regard des travaux de Philippe Lemistre qui prouvent que l'accès au premier emploi chez les jeunes est plus stable « dès lors que la variable expliquée est le nombre d'années d'études certifié et non le nombre d'années d'études brut » (Lemistre, 2003, p.55). Détenir le diplôme correspondant à l'emploi visé serait donc un vecteur d'insertion durable.

¹⁰² En 2019, le taux de tension calculé par l'Observatoire des métiers de l'emploi et des formations de la filière équine pour le poste de groom est de 0.17 (0.18 en Normandie).

1.2 Une dévalorisation des diplômes qui perturbe le niveau d'information

À partir de la fin des années 1960, les politiques éducatives ont eu pour ambition de former davantage la population, par le nombre, mais également par le niveau. Dans les années 1980, la France se porte parmi les pays industrialisés les plus diplômés, la part des diplômés se trouve dès lors supérieure à celle des non-diplômés¹⁰³. En 2019, seulement 13% de la génération des 25 - 34 ans ne détient aucun diplôme (ou uniquement le brevet des collèges) contre 31% des 55 à 64 ans¹⁰⁴. Bien que l'offre de formation professionnelle se soit étendue après les années 1990, notamment avec la mise en place de baccalauréats professionnels, la réussite des épreuves reste basée sur une hiérarchie des niveaux de formation calquée sur les certifications générales. Malgré sa « vocation terminale », le baccalauréat professionnel demeure ainsi « un moyen d'accès à l'enseignement supérieur » (Béret, Dupray, 1998, p.64).

Au vu de cette politique de démocratisation de la formation, « le diplôme perd ainsi de sa capacité de signalisation aux yeux des employeurs et le processus de dépréciation peut se mettre en marche » (Gamel, 2000, p.10). Sa dépréciation s'entend par l'augmentation du nombre de diplômés, des salariés plus diplômés que le niveau du poste occupé. Or, les salaires n'évoluent pas en conséquence de l'élévation du niveau de formation. Donc le diplôme ne préserve plus du chômage et n'est plus annonciateur d'une insertion stable¹⁰⁵ (Giret, Lemistre, 2004, p.484). Toutefois, la hiérarchisation des diplômes reste en place : mieux vaut donc avoir un niveau élevé pour se prémunir du déclassement. La dévalorisation des cursus scolaires courts (notamment le CAP) est de cette manière due à l'allongement de la durée des études (Brucy, Maillard, Moreau, 2013).

Le diagnostic réalisé par l'OMEFFE sur les offres d'emploi déposées en 2020 sur le site d'équivalences révèle sur les principaux métiers liés à l'élevage qu'une majorité (40%) des postulants sont titulaires d'un niveau Bac, contre 20% d'un niveau BTS. Néanmoins, l'analyse des profils recrutés montre que 30% détiennent le niveau Bac contre 34% pour le Bac+2. En résumé, si la majorité des postulants disposent du niveau Bac, les niveaux Bac+2 semblent privilégiés lors des recrutements. Le « sur niveau » de formation ne s'observe en revanche pas pour les métiers liés à l'entraînement et la valorisation du cheval. Les employeurs ne semblent pas favoriser les plus diplômés. Mais nous remarquons tout de même que les candidats sont globalement plus diplômés que le niveau demandé pour le poste. Pour exemple, classer en tant que poste de niveau 3, la moitié des cavaliers soigneurs ou des animateurs d'équitation postulant et recrutés détiennent un niveau Bac (entre 14% et 12% détiennent le niveau3). Ce dernier constat vaut aussi pour le métier de palefrenier. (OMEFFE, 2020a, p.11, 17 et 22).

¹⁰³ INSEE : « En 1985, la proportion de bacheliers dans une génération était de 29 % ; elle s'élève à 80 % en 2019. Cette progression s'est faite en plusieurs étapes. La part de bacheliers a tout d'abord augmenté de plus de 30 points entre 1985 et 1995, la progression concernant tous les types de baccalauréat mais surtout le baccalauréat général (+ 17 points). Cette part s'est ensuite stabilisée jusqu'en 2010, avant de croître à nouveau sous l'effet de l'augmentation des baccalauréats professionnels entre 2010 et 2012 et des baccalauréats généraux. »

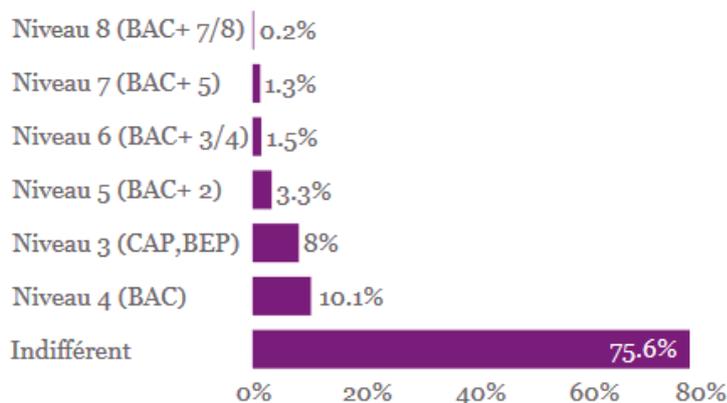
¹⁰⁴ Sources issues de l'INSEE

¹⁰⁵ L'enquête menée sur la génération 1998 révèle que les générations sortant sur le marché du travail sont de plus en plus diplômées mais « connaîtraient des difficultés croissantes pour trouver un emploi correspondant à leur qualification ».

De nos jours, le diplôme semblerait donc jouer un rôle de norme sur le marché du travail plutôt que d'un titre attaché à l'individu (Vinokur, 1995). Il reste donc une condition nécessaire, mais non suffisante à l'insertion des individus. Pour recruter, les employeurs s'appuient dorénavant sur des signaux secondaires, moins coûteux, comme le réseau ou les périodes d'essai. À mesure que les employeurs sont moins attentifs au diplôme, ils observent davantage le parcours et la voie de formation (Gamel, 2000). Les critères de tri ne pèsent donc plus uniquement sur la qualification, mais s'étendent aux compétences, déterminées par les employeurs. Et lorsqu'il est encore considéré comme « filtre à l'entrée de l'entreprise, il pèse le moins possible sur les salaires et sa multiplication accroît la concurrence non seulement entre les salariés internes et externes, mais aussi entre salariés internes » (Berton, 2000, p.6).

L'analyse des offres d'emploi déposées en 2019 sur la plateforme d'équi-ressources révèle à ce titre un certain désintérêt du niveau de formation des candidats chez les employeurs. Globalement, 76% (OMEFFE, 2020a, p.7) d'entre eux sont indifférents quant au niveau de formation de leur futur recrue (81% en Normandie) (2020b, p.8). Ce taux atteint 97% (2020a, p. 10 et 15) chez les employeurs du secteur des courses pour les métiers de cavalier de débouillage et cavalier d'entraînement.

Figure 9 : Part des offres d'emploi diffusées en 2019 sur équi-ressources en fonction du niveau de formation demandé (OMEFFE, 2020a, p.7)



À l'inverse, institué en 1960, le Brevet d'état d'éducation sportive (BEES), devenu Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et sportive (BPJEPS) en 2003, réglemente le droit d'exercer le métier d'enseignant d'équitation et oblige la détention d'un niveau 4 (Bac). Toutefois, les réformes de 2016 puis de 2019 ont entraîné nombreuses critiques et ont eu un effet dévalorisant sur le marché du travail au point qu'il n'apparaît pas comme suffisant à la reconnaissance de la professionnalité des enseignants d'équitation (Chevalier, Le Mancq, 2010).

« La dévalorisation technique des détenteurs du BEES1 et plus encore du BPJEPS constitue un argument pour les travailleurs des Sports équestres, amateurs comme professionnels : « Le monitorat, ça ne sert à rien et en plus, les trois quarts c'est des incompetents ! Regarde les moniteurs, aujourd'hui, ils ont à peine le niveau "Galop 5" !

Si y'a un cheval qui va mal avec un cavalier, ils sont incapables de poser leur cul dessus ! [...]. Pour trouver une place de moniteur, déjà, il faut y aller et si on n'a pas les parents pour investir derrière ou une réputation monstrueuse au niveau compétition, ce n'est même pas la peine, ça sert à rien le monitorat, ou à finir par croupir, à faire la merde dans une petite structure, à faire tourner des shetlands [petits poneys] en rond, super ! » (Slimani, 2014, p32)

Les sports équestres ont pourtant été l'un des premiers à organiser leurs structures sportives à partir d'organes de régulation sociale et professionnelle (Convention collective en 1975). À la fin des années 1990, pour accompagner la démocratisation du sport, le ministère des Sports légifère sur ce que doit être un professionnel de l'encadrement et définissant les référentiels professionnels et de certification. Dans le même temps, les Directions régionales académiques à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (DRAJES – anciennement DRJS) relèvent une désaffection des professionnels de l'enseignement et de l'animation équestre (Slimani, 2014, p.22). Une enquête sociodémographique portant sur les cotisants à la MSA entre 1999 et 2002 comptabilise un *turn over* de 33% chez ces professionnels (Chevalier, Lebeaux, 2007, p.135-136). Ces départs, font du métier d'enseignant le deuxième plus pourvoyeur d'emplois après celui de palefrenier d'après les bilans d'action de la plateforme d'équi-ressources (736 en 2020, 763 en 2019).

Au regard de la typologie définie par Howard Becker quant aux relations entretenues entre les artistes et les modes de l'art¹⁰⁶, le diplôme du BPJEPS tendrait à former l'équivalent d'artiste ordinaire tandis qu'il est attendu des professionnels du cheval un statut d'artiste intégré. L'inadéquation entre les deux profils semblerait donc provenir de la formation, ce qui peut, nous le supposons, entraîner sa dévalorisation et son dénigrement aux yeux de ceux qui se considèrent comme de « vrais » professionnels du cheval.

La dévalorisation du diplôme ne connaîtrait pas le même effet si l'on considère la théorie du capital humain ou la théorie du filtre. Sous l'angle du capital humain, « la dévalorisation est irréversible si les contenus de formation et les exigences aux examens sont moindres » (Lemistre, 2003, p.43), car la durée de formation supplémentaire ne pourra être suffisamment amortie. En revanche, étant donné que la demande de diplômés évolue, l'effet de la déperdition des diplômes sera réversible avec la théorie du signal puisque le coût du diplôme fluctue avec le niveau de sélection.

Néanmoins, dans un contexte de pénurie de personnel, le nombre de travailleurs opérationnels qualifiés est insuffisant, les employeurs sont donc moins exigeants sur le niveau de qualification et privilégient les compétences (Boussard, Demazière, Milburn, 2010). Cela a pour effet de calculer le niveau de rémunération davantage sur la valeur de l'individu qu'en référence à une grille de classification basée sur le niveau des formations (Rey, 2009, p. 107). Cette situation s'observe actuellement au sein des écuries de courses, qui en manque de cavalier

¹⁰⁶ Les artistes intégrés maîtrisent les différents savoirs et possèdent le bagage intellectuel pour faciliter la réalisation d'œuvre ; les francs-tireurs apportent des innovations qui les écartent des normes du monde ; les artistes populaires ont conscience qu'ils ne font pas du « grand art » mais s'en contentent ; les artistes naïfs n'ont pas conscience des normes qui existent.

d'entraînement, n'hésitent pas à proposer des salaires plus attrayants. Ce système entraîne une concurrence accrue entre les entreprises. Les plus fragiles économiquement ne pourront se mettre au niveau des plus généreuses, ce qui diminuera d'autant plus leur chance d'attirer de bons profils. À terme, cela pourrait entraîner la disparition de leur entreprise. C'est en ce sens, certainement qu'Annie Vinokur suppose que la massification des diplômes entraîne des effets qui « contribuent non pas à la constitution, mais à la déconstruction des marchés du travail institutionnalisés » (Berton, 2000, p.6).

1.3 Le lien entre la formation et l'emploi : un rapport à remettre en cause ?

Après la Seconde Guerre mondiale, l'ambition des partenaires sociaux était de transformer le pays à partir de son économie. Dès lors, l'éducation a été associée à la production, ce qui a entraîné sa transition vers la notion de formation. Cette notion, plus mesurable, est « posée au fondement de la qualification » (Tanguy, 2008, p.30). En ce sens, l'élévation du niveau de qualification de la population est supposée corrélée avec l'efficacité de l'économie. En France, la majorité des formations professionnelles se déroulent au cours de la formation initiale, notamment par le biais de l'alternance, ce qui s'apparente à une préprofessionnalisation préparant les jeunes à l'exercice d'un métier. Par cette approche, la professionnalisation « reste ainsi profondément marquée par la pensée adéquationniste qui veut que le métier s'apprenne à l'école et qui entend livrer aux employeurs les « produits finis » qu'ils attendraient » (Béduwé, Mora, 2017, p.61). Dans cette perspective, l'insertion professionnelle est l'instant clé qui vérifie l'ajustement entre la période de formation et la période productive. Or, l'observation du lien entre formation et emploi est toute relative puisqu'il faut considérer que ce lien varie en fonction du moment de l'observation puisque « le cumul des expériences professionnelles, des mobilités, de la formation tout au long de la vie, des reconversions, des arbitrages et des opportunités professionnelles contribuent au développement de la carrière professionnelle des personnes et transforme la nature de la relation entre emploi et formation » (ORM, point de vue 01, mai 2017 – p.9). Les travaux de référence de Lucie Tanguy contextualisent d'ailleurs cette introuvable relation formation-emploi (1986).

Alors qu'il était question de mobilité professionnelle dans le précédent chapitre, il nous faut ici revenir un temps sur la notion d'employabilité. Alors que la professionnalité résulte d'un processus propre à l'individu « d'acquisition de compétences supposées attendues par le marché du travail », l'employabilité permet quant à elle d'évaluer « la reconnaissance effective par les employeurs » de la bonne adaptation de la professionnalité de l'individu sur le marché du travail. (Béduwé, Mora, 2017, p.61). En France, l'usage de ce terme entretient donc l'idée de relation de performance entre le système de formation et l'emploi (Grazier, 2006), puisque de toute évidence elle se fonde sur une logique de compétence représentée par le diplôme. Dans un contexte de responsabilisation des carrières (dites intelligentes), il conviendrait d'envisager la professionnalisation comme un moyen d'assurer aux apprenants leur première insertion, mais également les bifurcations tout au long de leur parcours professionnel. La recherche de l'adéquation entre l'emploi et la formation semblerait dès lors contre-productive, notamment pour les individus qui s'orientent vers une formation professionnelle par passion pour une activité et qui, au terme de leur conversion professionnelle, peut s'atténuer et entraîner des reconversions rapides. Les formations auraient alors tout intérêt à « fournir des connaissances

générales, éventuellement convertibles ailleurs, et inscrire ces professions dans des carrières diversifiées ouvertes » (Chevalier, 2002, p.110). Cette perspective permettrait probablement d'envisager les formations aux métiers du cheval comme un moyen d'intégration professionnelle et sociale, au risque peut-être, de rendre la professionnalisation floue pour ceux qui envisagent le travail auprès des chevaux sur du long terme.

En 2018, le Céreq¹⁰⁷ a réalisé une enquête auprès des officiers de la marine pour faire un état de leur carrière dans un contexte de pénurie du personnel. Ce ne serait pas moins de 60 000 officiers au niveau mondial qui risqueraient de manquer à l'horizon de 2020. Cette étude de cas a permis de repérer certaines similitudes avec la filière équine, notamment la dichotomie entre les anciennes générations qui ont passé leur vie à naviguer et les nouvelles générations pour qui le travail en mer n'est qu'une étape. Le Céreq conclut son étude par un lot de questions qui portent à croire que la formation n'est pas le pansement de toutes les blessures et qu'au contraire pour cicatriser, certaines plaies doivent se résorber d'elle-même pour ne pas s'infecter. L'idée de réformer les filières de formations des officiers du transport maritime pour davantage séduire et entrer en concordance avec les souhaits des élèves pour se rapprocher du statut d'ingénieur, risquerait de faire perdre l'identité de la formation. À court terme l'affluence des élèves augmenterait, mais les profils seraient essentiellement des profils de carrières courtes pour lesquels la période en mer ne serait qu'un passage de leur parcours et non une carrière en tant que telle. La diversité des formations tendrait de plus vers une perte de lisibilité entraînant un risque de dilution encore plus grand (Podevin, Delanoë, 2018).

Les exemples du travail auprès du cheval et de la marine laissent entendre une certaine tension entre la passion et la rationalisation de l'activité au moment de la professionnalisation. Cette tension s'exprime au travers d'images mythifiées de l'activité qui se caractérisent par un fort engagement par passion et qui, à l'instar des métiers de la nature, se rationalisent, se technicisent et se professionnalisent. Il apparaît un décalage entre l'image projetée du métier de passion et la réalité de l'activité qui se veut plus technique et professionnelle, via la formation. Les métiers de la nature illustrent cette situation pour s'être construits autour d'une tension entre rationalisation et résistance à la rationalisation (Granjou, Mauz, Cosson, 2010). Au vu de l'évolution de la pratique de l'équitation, le milieu équestre s'ancre de plus en plus dans une « culture économique et marchande » qui « va irrémédiablement se techniciser, se professionnaliser et transformer progressivement l'institution fédérale associative en un modèle plus managérial et entrepreneurial » (Bernadeau-Moreau, 2003, p21).

Définie comme un bien universel, la formation est un moyen de « développer l'adaptabilité dans un cadre professionnel (dans l'intérêt des entreprises) ; de promotion et de mobilité professionnelle et individuelle (dans l'intérêt des salariés) ; et de dynamiser l'économie (dans l'intérêt national). » (Tanguy, 2008, p.30) C'est donc dans une logique de production que la

¹⁰⁷ : « La création du Céreq, le développement des enquêtes d'insertion, les liens organiques entre les CPC (Commissions professionnelles consultatives) et le Céreq sont des instrumentalisation de cette relation [formation-emploi]. Le Céreq n'est pas simplement un centre d'études et de recherche spécialisé. Il est une composante institutionnelle de la relation entre formation et emploi, articulée à d'autres institutions et chargée notamment de contribuer à l'amélioration toujours reprendre, de la relation entre formation et emploi, de « vérifier » l'efficacité de la normativité de cette relation ». (Germe, 2001, p.132)

professionnalisation intervient comme moyen indispensable d'amélioration de la performance économique. Ainsi rendue au service du marché (du travail), la formation ne semble toutefois pas la seule cause des tensions de recrutement.

1.3.a- La formation au service du marché du travail : la construction de la compétence

Selon Philippe Perrenoud (2000), la tension entre l'emploi et la formation s'explique par un passage non fait entre la pratique et le savoir. Cette vision pose la question de la formation et plus encore celle des institutions. L'IFCE, dans son rôle d'institut technique, diffuse par l'intermédiaire de supports divers de l'information scientifique autour du cheval et de ses usages. Le service diffusion constate que peu de professionnels s'inscrivent, notamment au modèle des Web-conférences proposées à l'heure du déjeuner (37% d'amateurs inscrits en moyenne contre moins de 18% de professionnels). Prétextant ne pas avoir le temps, il convient de se demander si la véritable raison n'est pas celle du rapport au savoir, qui se veut expérientiel. Les amateurs, plus enclins aux savoirs scientifiques et aux modèles de diffusion sur Internet, se retrouvent avec un niveau important de connaissances scientifiques dans un milieu tenu par des professionnels privilégiant la pratique. Mais en considérant qu'une part des amateurs devienne professionnelle, peut-on imaginer une prochaine génération de professionnels davantage éduquée par la formation savante ?

Cette rencontre entre le savoir et la pratique s'illustre par la situation de l'alternance¹⁰⁸ où entreprises et organismes de formations œuvrent ensemble à la formation d'un jeune, mais avec des objectifs et des méthodes divergeant. Un discours universel s'instaure entre les institutions : « ils ne savent rien faire - pourtant cela a été enseigné - mais ils n'ont rien appris - ils ont appris, puisqu'ils ont réussi l'examen - alors pourquoi ne savent-ils pas se dérouiller en situation de travail » (Perrenoud, 2000, p.10) ; discours auquel il conviendra de répondre qu'il « ne suffit pas d'être savant pour agir efficacement » (Ibid., p.10), car sans pratique les savoirs restent académiques et sans savoir la pratique ne forme pas. Le sentiment d'incompétence s'intensifie à mesure que les charges de travail empiètent les temps d'apprentissages, sous couvert que « c'est le métier qui rentre » et que « ça se passe comme ça dans tous les centres ». Les stagiaires sont nombreux à se voir imposer des responsabilités pas toujours couvertes réglementairement comme c'est le cas pour les gardes du week-end » (Slimani, 2014, p.32).

L'incompréhension de la situation d'apprentissage peut trouver son explication dans l'écart existant entre le travail prescrit et le travail réel (Ibid., p.12). Si la formation permet d'apprendre les gestes et les savoirs qui y sont rattachés. Elle ne rend en revanche pas compétent, puisque par définition, la compétence s'acquiert par l'expérience pour s'adapter aux différentes situations et rester efficace. Autrement dit, les entreprises attendent de la formation qu'elle fabrique des élèves compétents (travail réel) alors qu'elle ne peut par nature instruire qu'au travail prescrit.

¹⁰⁸ « Les stages en entreprise, l'apprentissage et les contrats de professionnalisation sont des éléments phares de la professionnalisation à la française, en ce sens qu'ils doivent à la fois permettre la mise en application des connaissances théoriques, la transformation de compétences en qualification, l'acculturation au monde du travail et la constitution d'un réseau de contacts professionnels ». (Béduwé, Mora, 2017, p.64)

Pour fonctionner, la formation conjointe entre le système productif et le système éducatif doit être consolidée par un partenariat entre les parties. Nous pouvons prendre pour exemple l'enseignement agricole qui présente une certaine performance en termes d'insertion professionnelle, grâce à une organisation fondée sur une relation entre parents d'élève, formateurs et maîtres d'apprentissage (de stage) dans un cadre propice à réunir savoir et pratique par l'usage de plateaux techniques (ferme pédagogique, écurie d'application) facilitateur d'interventions de professionnels extérieurs (la plus souvent locaux) pour aider à construire le réseau du jeune apprenant. Donnant parfois lieu à une production (lait, miel, concours d'équitation, etc.), la vie de l'établissement et de ses élèves contribue d'autant plus à « l'intégration des formations dans leur environnement économique et social [ce qui] contribue à leur efficacité » (CESE, 2018, p.44). Ce modèle reste toutefois difficilement transposable à toutes les formations, tout comme « la qualité professionnelle d'une formation ne se décrète pas » (Vincens, Chirache 1992). Car pour être reconnue, la formation professionnelle doit être claire, c'est-à-dire la nature des compétences délivrées clairement définie. Les compétences à acquérir doivent être pertinentes et faire consensus auprès des professionnels. Enfin, un lien de confiance doit s'établir autour de la bonne acquisition des compétences.

Il y aurait donc un « lien très étroit à établir entre le processus (la professionnalisation) et le résultat attendu (la professionnalité) » (Maubant, 2012, p.6), à l'image des meneurs d'attelages de l'IFCE, qui dans leur mission de formateur se trouvent au cœur d'un projet de réingénierie de formation « mobilisant de façon optimale leur expérience et leurs compétences antérieures » pour les amener à « développer des compétences spécifiques et à s'adapter au nouvel environnement de travail (relation aux publics, contexte économique, évolution des formations, etc.) ».

Cette situation n'est pas sans éveiller des craintes, car elle semble « déstabiliser les acquis en termes de savoirs, savoir-faire et savoir-être, mais aussi, de savoir-y-faire, qui restent difficiles à expliciter en formation et que les artefacts (produits par la recherche et intégrés dans le dispositif de formation rénovée) essaient de mettre en lumière » (Perez-Roux, 2021, p.95).

Ceci nous semble illustrer la fin du modèle de qualification au profit de la montée en puissance du « management par les compétences ou de la gestion par projet » (Baussart, Demazière, Milburn, 2010, p.17).

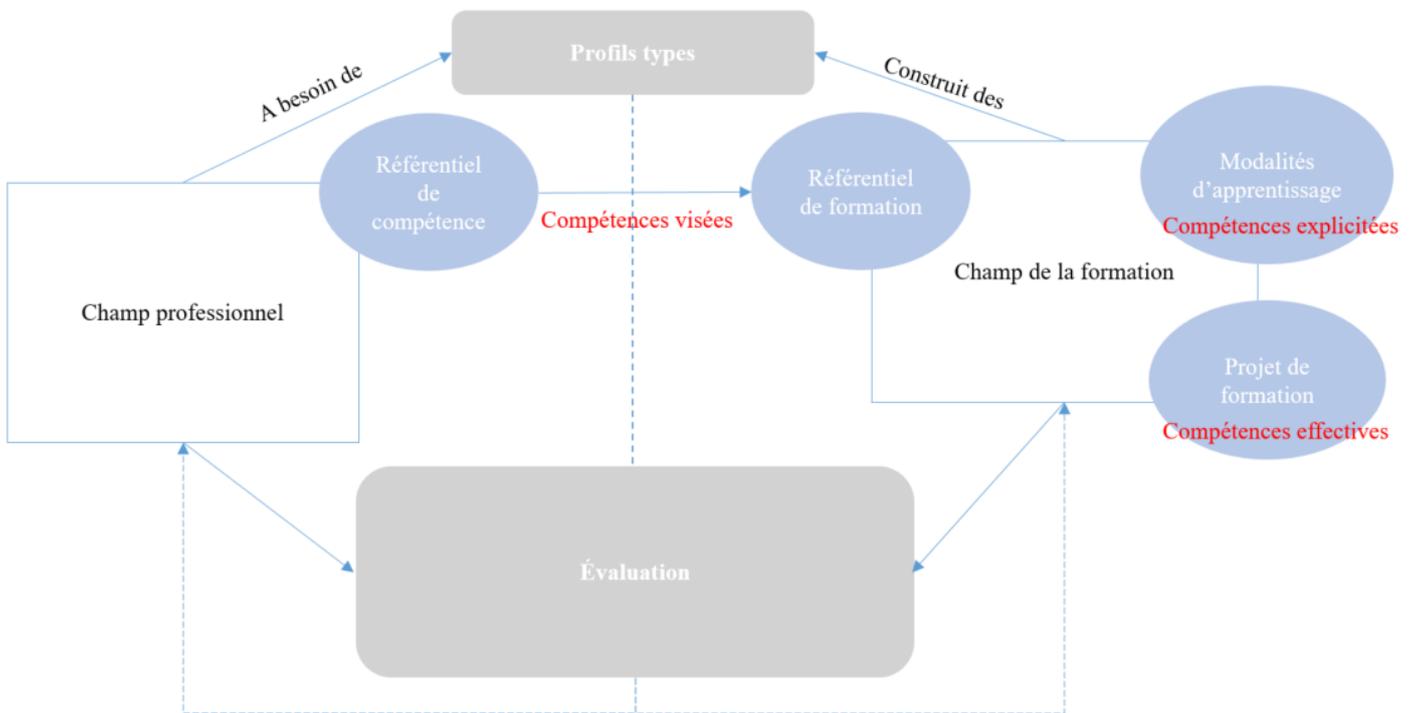
Dans les années 1980, les entreprises ont voulu se libérer des exigences imposées par la qualification dans la gestion du personnel. La qualification aurait moins d'importance que l'expérience aux yeux des employeurs et aussi moins d'importance que les qualités personnelles. Derrière la notion de compétence, les entreprises cherchent des personnes capables d'accomplir des actions. Pour les réussir, l'individu doit idéalement bénéficier de bonnes conditions extérieures. Lorsque les conditions sont moins favorables, l'individu sera amené à solliciter l'ensemble de ces savoirs, y compris ceux issus d'expériences antérieures et de ses formations. C'est en cela que la compétence peut être définie comme « la mobilisation de diverses opérations élémentaires pour répondre à bon escient à une situation, et cette mobilisation engage inévitablement une interprétation de la situation ». Pour être reconnue

professionnelle, l'interprétation de la situation devra se fonder sur un « une problématisation de la réalité » par l'intermédiaire de preuves et sera rendue publique (Rey, 2009, p.109).

Bien que la compétence s'acquière par la pratique – par l'expérience, elle représente le fil conducteur des formations et se rend visible dans le cycle de construction d'un diplôme (référentiel professionnel, le référentiel de certification, le dispositif d'évaluation). Tandis que le référentiel professionnel décrit les activités relatives à la pratique d'un métier par les représentants professionnels, le référentiel de certification traduit quant à lui les capacités nécessaires à l'exercice du métier élaboré par une équipe pédagogique. Au vu de cette construction mutuelle, il convient d'envisager le dispositif d'évaluation avec les deux parties. Un risque existe au cours du cycle du fait d'un dialogue rendu difficile puisque non fondé sur une même base de compréhension (travail prescrit vs travail réel). Pour éviter ce risque, il convient que chacun conserve son rôle, avec toutefois une interrogation : l'élève est-il évalué sur une base de compétence ou de capacité ?

Bien qu'il ne soit pas question ici de didactique, les modèles de Catherine Loisy et de Solveig Fernagu Oudet éclairent le lien existant entre la formation et la compétence. Nous retenons de l'approche programme expliquée par (Loisy, 2017) que la mobilisation des apprentissages dans un référentiel oblige à déterminer les compétences. Elles sont appelées compétences visées lors de la première phase qui consiste à déterminer le profil de sortie de l'étudiant (quelles sont les compétences acquises durant sa formation). Le profil est défini par l'équipe pédagogique qui sera en mesure d'écrire le référentiel de formation. Ce référentiel est parfois contraint de respecter le référentiel de compétences imposé par les institutions et l'ordre des professions. Établi à partir de ce profil, le projet de formation donne lieu par la suite aux modalités pédagogiques, qui, cette fois, mobilisent des compétences effectives. Pour davantage d'efficacité de l'apprentissage, il convient dès lors de mobiliser des compétences explicitées (retour sur expérience). L'explicitation des compétences se révèle être une méthode pédagogique porteuse au regard des travaux de Solveig Fernagu Oudet qui montre l'importance du lien entre l'implication des apprenants et la mobilisation ultérieure des apprentissages. En explicitant les compétences, l'apprenant prend conscience du contenu de la compétence et de son processus d'acquisition. De cette manière, l'acquisition des compétences ne semblerait donc plus uniquement tenir de l'expérience (*erfahrung*) en situation professionnelle, elle tiendrait de l'analyse de la situation (*erlebnis*). Cela suppose de la part des apprenants, des enseignants et des maîtres d'apprentissage une certaine réflexivité. Cette méthode est d'autant plus justifiée que lorsqu'elle est apprenante, l'expérience est synonyme d'adaptabilité, car elle permet de réagir à des situations différentes, notamment par la prise d'initiative (Zimmermann, 2014, p. 54).

Figure 10 : Schématisation du cycle de construction d'un diplôme par l'usage de la compétence



Le schéma montre qu'après l'évaluation, l'apprenant peut se diriger vers le marché du travail ou à l'inverse poursuivre son cursus de formation. Dans ce cas, son insertion se fera plus tardivement avec une accumulation supplémentaire de savoirs spécifiques ou généraux qu'il pourra plus ou moins mobiliser par la pratique de son métier.

1.3.b- Les déterminants du lien entre la formation et l'emploi

Les politiques des formations professionnelles sont pensées dans le but de « permettre au plus grand nombre de poursuivre des études et de répondre aux attentes du système productif » (Bruyère, Lemistre, 2006, p.2). En d'autres termes, les formations spécialisées seraient nécessaires pour exercer un métier correspondant à cette même formation. Toutefois de nombreuses études, dont celles du Céreq et de Lucie Tanguy, révèlent qu'en majorité les élèves ne travaillent pas dans leur spécialité trois à cinq ans après leur insertion. Les auteurs Becker (capital humain 1964) et Spence (théorie du signal 1975) ont eux aussi tenté de formaliser le lien entre l'emploi et la formation sans jamais parvenir à « expliquer le rendement de l'adéquation entre spécialité de formation et spécialité de l'emploi » (Ibid., p.4). Pour y parvenir, il faut reprendre la distinction faite par Becker entre les investissements généraux et les investissements spécifiques qui induit que les capacités au travail sont de deux types : des capacités générales valorisables sur l'ensemble des emplois en opposition à des capacités uniquement valorisables sur un type d'emploi spécifique. Par conséquent, « la formation dans une spécialité a alors un rendement salarial relativement élevé dans un emploi ou un ensemble d'emploi de même spécialité » (Lemistre, Bruyère, 2009, p.6).

Pour apprécier l'adéquation du lien emploi-formation, différents déterminants – critères d'objectivation - peuvent être avancés. Parmi eux, l'étude de la relation entre les formations suivies et le métier exercé. En se basant sur une concertation élargie du lien métier-formation, l'outil Mét@for, de l'Observatoire régional de l'emploi et de la formation de la région Provence Alpes Côte d'Azur propose un lien gradué selon trois niveaux d'intensité : un lien fort (les personnes exercent le métier correspondant à leur formation), un lien modéré (les formations suivies sont moins en lien avec le métier exercé) et un lien inexistant quand les professionnels n'ont pas reçu la formation liée au métier exercé). Cette enquête constate que le lien métier-formation était majoritairement exceptionnel et devait être nuancé en fonction des types de métier. En effet, le lien apparaît comme fort essentiellement pour les métiers réglementés et techniques, modéré pour les métiers transversaux et faible pour les métiers peu qualifiés. Mais si le lien est faible¹⁰⁹ entre formation suivie et métier exercé, le lien entre le niveau de diplôme et le niveau d'emploi demeure quant à lui fort (ORM PACA, 2017, 2018).

Les travaux de Bruyère et Lemistre apportent toutefois une certaine nuance en mettant en exergue que ce n'est pas tant le niveau d'étude qui détermine l'employabilité dans le même secteur que la formation suivie, mais le fait d'avoir ou non obtenu le diplôme (Bruyère, Lemistre, 2006, p.7). Au vu de ces travaux se pose la question du périmètre d'étude de l'adéquation entre l'emploi et la formation, qui peut *a priori* se porter autant sur la spécialité que sur le niveau de formation.

La mesure de l'adéquation est d'autant plus difficile à saisir qu'au regard du faible lien entre les formations agricoles et les emplois occupés (Bruyère, Lemistre, 2006, p.9) - seuls 21,2% des jeunes formés travaillent dans l'agriculture - ces élèves « n'en bénéficient pas moins des taux de chômage les plus faibles parmi les formations professionnelles, alors qu'ils sont très majoritairement de niveau bac et moins. Les contenus de formation sont donc manifestement transversaux, contrairement à d'autres spécialités » (Lemistre, Bruyère, 2009, p.17).

Parmi les critères observables, le parcours professionnel durant les études demeure une source d'objectivation puisqu'avoir « effectué un stage pendant les études favorise l'adéquation de spécialité » (Bruyère, Lemistre, 2006, p.7). Pour autant, tous les apprentis, même ceux embauchés chez leur maître d'apprentissage, ne poursuivent pas dans cette spécialité. Bien que l'adéquation formation-emploi devrait être plus élevée chez les jeunes travailleurs sans expérience (ne justifiant pas encore d'expériences professionnelles, seuls leurs cursus scolaires leur permettent de révéler leur capacité), la part de ces jeunes en adéquation avec la spécialité de leur formation ne dépasse guère le tiers. Cette part est plus élevée (44%) chez les « jeunes sortants de formations professionnelles ». (Lemistre, Bruyère, 2009, p.8).

Enfin, le lien emploi-formation peut dépasser les indicateurs et être observé à partir d'un idéal type, au sens de Weber, comme ont pu le présenter Sylvain Bourdon, Maria-Eugenia Longo et Johanne Charbonneau dans leur typologie fondée sur la représentation de la réussite auprès de jeunes en formation (âgés entre 17 et 19ans). Six figures ont ainsi pu être identifiées. Le tableau

¹⁰⁹ Alors qu'il est possible d'observer une adéquation entre la spécialité de formations et la spécialité de l'emploi, il n'en est pas pareil pour le secteur. Les secteurs du BTP et du commerce (distribution) sont les plus proches d'une situation d'adéquation entre l'emploi et la formation (Bruyère, Lemistre, 2006, p.9).

source est disponible en annexe 8. Figure de l'adéquation entre l'emploi et la formation, le professionnel diplômé a obtenu son/ses diplôme(s) grâce au(x)quel(s) il peut accéder à des « emplois identifiés et valorisés socialement. Plus le diplôme sera élevé, plus les conditions d'emploi seront bonnes. La figure du professionnel diplômé sous-tend l'idée d'avancement progressif en carrière. » (Bourdon, Longo, Charbonneau, 2016, p.32). À l'inverse, la figure de l'entrepreneur « s'appuie sur l'idée que le succès dépend de l'initiative individuelle, de la débrouillardise, de l'ingéniosité, plus que de l'héritage familial. Elle valorise la possibilité de créer soi-même son emploi et d'être son propre patron. Cette figure est aussi associée à l'idée de l'effort et de la prise de risque. En ce sens, la trajectoire qui permet d'atteindre la cible peut être complexe (un « bricolage résilient ») et semée d'embûches » (Ibid., p.35). L'entrepreneur pourrait être proche du travailleur identitaire pour qui l'activité doit correspondre au plus proche à l'identité de l'individu. Pour eux le marché du travail est suffisamment ouvert pour réaliser ses désirs, « le travail doit rendre heureux ; l'emploi est la première source d'épanouissement personnel. » (Ibid.p33). Ce profil s'oppose à celui du travailleur en sécurité d'emploi pour qui « le contenu du travail importe peu ; c'est le sentiment de sécurité à long terme qui prime. Cette figure est valorisée par les classes moyenne et populaire, et plus particulièrement par ceux qui ont conscience d'une certaine limite dans leur capacité » (Ibid.p.35). Enfin, l'éternel étudiant représente « le rêve de poursuivre un mode de vie étudiant le plus longtemps possible » (Ibid., p.36). Il se plaît à combiner travail et études supérieures dans le but de développer sa culture générale et d'acquérir de nouvelles connaissances. Il occupe souvent des places attachées à un univers studieux et est capable de cumuler les tâches.

À partir des parcours, la taille de l'entreprise apparaît à son tour également comme une variable influençant l'adéquation emploi-formation. Étant passées d'une logique de qualification à une logique de compétence, les grandes entreprises sont moins sensibles à la spécialisation des formations des recrutés et prêtent davantage d'importance au niveau de formation, comme signal d'adaptation (Bruyère, Lemistre, 2006, p.8). En revanche, les petites entreprises resteraient quant à elles plus sensibles à l'adéquation des profils en fonction des qualifications (Ibid., p.16). Ce déterminant du rapport emploi-formation laisse à penser que le cursus scolaire n'est pas seul responsable d'un désajustement.

1.3.c- Tensions de recrutement : la formation n'est pas toujours la cause du problème

Poursuivant notre idée que, seuls, les déterminants de la formation ne suffisent pas à expliquer les désajustements sur le marché du travail, celui de la localisation des entreprises indique que les travailleurs en zone rurale ont une probabilité moins élevée que les travailleurs en zone urbaine de trouver une offre d'emploi acceptable. (Gainé, 2000, p.11). L'environnement géographique constituerait ainsi une limite à l'accès à l'emploi en phase avec son cursus de formation, mais aussi un frein à l'évolution salariale. Du fait d'une plus grande difficulté d'appariement due à la disparité des entreprises en milieu rural, les salaires sont plus faibles pour autant les « les travailleurs ruraux s'engagent en moyenne dans des relations d'emploi plus longues » (Ibid., p.22).

Variable en fonction du secteur géographique et des secteurs d'activité, la pénurie de l'emploi représente « la plus grande difficulté du système éducatif à trier les individus », du fait de

l'abaissement « du coût d'opportunité des études [qui], encourage les jeunes à poursuivre le plus longtemps possible leur formation » (Béret, Dupray, 1998, p.64). Si le chômage est une réalité du marché du travail, la situation de pénurie de personnel apparaît peu comme contexte de l'emploi et fait moins l'objet de travaux. Pourtant, nous observons que certains métiers sont en tension, ce qui signifie globalement que les employeurs ne parviennent pas à recruter en nombre et en qualité, suffisamment de personnel. Ce phénomène s'observe objectivement à partir du taux de tension¹¹⁰ qui est devenu objet de communication de l'état de santé du marché du travail. Sa seule interprétation n'est toutefois pas suffisante, il faut bien souvent le rapprocher d'autres indicateurs, comme par exemple s'intéresser aux ressentis des employeurs quant à leur sentiment de difficulté à recruter (Lima, 2016). Ainsi, il est possible de rendre compte de la tension réelle sur le marché du travail, que celle-ci soit structurelle ou conjoncturelle. La Direction d'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) indique qu'en 2019 les tensions sur le marché du travail continuent de progresser au point d'être supérieures au recensement de 2011 (DARES, 2019). Cette progression s'explique par un besoin croissant de recrutement dans un contexte où la main-d'œuvre diminue, notamment dans le bâtiment où on estime à 51% le besoin de main-d'œuvre et un *turn over* de 28% (Hennequin, 2013, p.95). Selon la DARES, les métiers les plus en tension ne seraient pas ceux pour lesquels il y a la plus forte demande. Les métiers de niche, peu répandus, seraient largement touchés, à l'image des métiers auprès du cheval. Citons également les pilotes de jet, peu nombreux à travailler pour de riches propriétaires parce que « les conditions de travail sont moins avantageuses que celles offertes par les compagnies aériennes classiques » (Berger, 2019). La crise sanitaire de la COVID 19 a montré que ces pénuries pouvaient toutefois évoluer en fonction de la conjoncture. L'arrêt des compagnies aériennes a probablement redirigé les pilotes vers des services personnalisés aux propriétaires de jet, tout comme les écuries de courses qui ont continué d'entraîner les chevaux ont vu le nombre de candidatures augmenter suite à la fermeture des centres équestres.

Dans un contexte où plus de 8% de la population active française est au chômage, s'observe paradoxalement une hausse des métiers en tension. Ce phénomène qui tient en partie d'un manque d'appariement et de facteurs structurels (départs à la retraite, éloignement géographique, manque de compétences, perte d'attractivité, etc.) s'explique autrement par le « rapport que les individus tissent avec leur travail » (Zune, 2006).

À terme, ce déséquilibre conduit à une situation qualifiée de pénurie qui rend les travailleurs plus mobiles (Zune, 2006, p.5). Lorsque le travailleur sait ses compétences recherchées dans plusieurs entreprises de sa zone géographique, il est à supposer qu'il s'attachera à l'entreprise offrant les meilleures conditions. L'analyse générale du travail rend ainsi compte de « l'importance des rotations de la main-d'œuvre sur les emplois », signe d'un dualisme sur le marché du travail (Bruyère, Lizé, 2010, p.3). Nous faisons l'hypothèse qu'une pénurie durable de personnel oblige les employeurs à revoir leurs critères de sélection à la baisse pour continuer

¹¹⁰ Ce taux est calculé à partir des offres diffusées sur le site de pôle emploi et du nombre de demandeurs d'emploi sur une période donnée. Dans le cas de la filière équine, ce taux est calculé par l'OMEFFE à partir des offres et des candidatures diffusées sur la plateforme d'équi-ressources. Lors de sa demande d'inscrire les métiers de cavalier d'entraînement et de lad driver à la liste des métiers en tension en 2020, Madame la députée Véronique Louwagie, y faisait référence. Voir annexe 9.

d'assurer leur production. Cette solution correspond « aux recrutements faute de mieux », souvent avancés par les employeurs que j'accompagnais dans le cadre de mes missions de conseillère en insertion et en recrutement.

Les diagnostics de l'OMEFFE sur le marché du travail de la filière équine, basée sur les données de la plateforme d'équi-ressources de 2019, révèlent qu'en moyenne 45% des employeurs demandent moins de 4 ans d'expérience (dont 43% aucune expérience). Ce taux d'offres d'emploi accessible avec moins de 4 ans d'expérience est de 86% en Normandie. Au vu de la faible exigence du niveau de formation et d'expérience, nous nous interrogeons sur le type de profil recherché par les employeurs. Il semblerait que les entreprises équestres et hippiques soient davantage en recherche de profils peu expérimentés comme l'atteste le tableau compilant les informations issues du rapport de l'OMEFFE en 2020 à partir des données nationales.

Ce tableau atteste que les métiers offrant le plus de responsabilités (cavalier sport, responsable d'élevage ou d'écuries) sont ceux pour lesquels l'expérience demandée est plus importante. Il convient en revanche de s'interroger sur le niveau d'expérience attendu chez les professionnels de l'encadrement (animateur d'équitation, guide équestre et enseignant d'équitation) pour qui le nombre d'expériences n'apparaît pas être un critère de sélection chez les employeurs. La validation de leur diplôme semble être suffisante. Le métier de cavalier de débouillage préentraîné pose quant à lui la question du niveau équestre attendu pour débouiller des chevaux de courses. Ce métier d'expérience, qui demande beaucoup d'exigence et de connaissance pour manipuler de jeunes chevaux en apprentissage, laisse apparaître que seuls 10% des offres d'emploi exigent une expérience d'au moins 4 ans.

Tableau 9 : Part des offres d'emploi exigeant moins de 4 ans d'expérience

Métier	Part des offres d'emploi acceptant moins de 4 ans d'expérience	Part des offres n'exigeant pas un niveau de formation particulier
Animateur d'équitation	99%	Métier réglementé (niv3)
Guide équestre	97%	Métier réglementé (niv4)
Palefrenier-soigneur	93%	89%
Groom	93%	93%
Enseignant d'équitation	93%	Métier réglementé (niv4)
Lad driver / Lad jockey	93%	83%
Cavalier de débouillage / préentraînement	90%	97%
Cavalier d'entraînement	87%	97%
Cavalier soigneur	87%	84%
Assistant d'élevage	84%	79%
Cavalier de sport	73%	71%
Responsable d'écurie	73%	71%
Responsable d'élevage	38%	85%

Source : OMEFFE, 2020a

Bien qu'éloigné de notre terrain de recherche, le cas du secteur informatique étudié par Marc Zune éclaire notre travail dans son analyse de la pénurie d'informaticiens qui s'explique, difficilement ou du moins ne trouve pas facilement une explication. Face à cette difficulté, l'auteur choisit d'expliquer cette pénurie en s'intéressant aux personnels. Par ce biais, il apparaît que la durée de vie des technologies conditionne l'immédiateté du besoin en main-d'œuvre. Les informaticiens doivent de ce fait être rapidement disponibles et opérationnels, au sens spécialisé dans chacune des technologies. Le secteur ressent donc un « besoin de spécialisation dans des compétences techniques pointues, ce qui favorise les compétences de niches, relativement peu transférables d'un emploi à l'autre » (Zune, 2006, p. 10). Cette situation nous ramène aux problèmes de la formation spécifique qui doit normalement être supportée par les entreprises, avec un risque accru de *job hopping* (passer d'un emploi à l'autre) puisque dans ce cas précis, la spécificité de la formation s'avère transférable dans d'autres entreprises concurrentes. C'est pour cette raison que les entreprises cherchent à recruter des travailleurs déjà formés aux spécificités des différentes technologies. Les métiers de niche seraient donc une exception à la

règle du capital humain qui veut que l'investissement incombe à l'entreprise, car pour être employable l'informaticien aurait tout intérêt à investir dans des formations spécifiques. Cette étude de cas est transposable à la nôtre, dans la mesure où le cheval nécessite des soins au quotidien et que la singularité des entraînements en fonction des disciplines demande aux travailleurs d'être rapidement disponibles et opérationnels. Le temps de travail, déjà conséquent, laisse peu de temps à la formation en entreprise et oblige les employeurs à recruter du personnel déjà formé aux spécificités de leur métier.

Alors qu'il est question pour le système éducatif de s'adapter aux besoins du marché du travail, en situation de pénurie du personnel, certaines entreprises prennent la place d'organisme de formation, dans l'espoir de trouver la solution que l'institution éducative ne semble pas avoir pour satisfaire leurs besoins. C'est ainsi que les branches professionnelles parviennent à s'organiser pour créer des certificats de qualification professionnelle. Cette situation est, à mon sens, révélatrice d'un profond déséquilibre entre les actants des mondes du cheval.

II. L'emploi : une organisation précapitaliste encore fondée sur la complémentarité sociale des tâches

L'organisation du travail n'a pas toujours été celle que nous connaissons. Avant l'arrivée de l'organisation scientifique du travail et du capitalisme, les métiers étaient organisés en corporation (Osty, 2010, p.41). Sous cette forme, les artisans maîtrisaient « la totalité du processus de production » (Tinel, 2006, p.6), c'est-à-dire de la conception à la réalisation. La connaissance et la maîtrise d'un nombre important de tâches variées rendaient le métier difficile, différenciant les plus habiles travailleurs des inhabiles (Marx) et les demi-habiles (Bourdieu).

Dans son analyse de la division du travail, Karl Marx s'appuie sur l'exemple de l'industrie carrossière¹¹¹, chère au cœur des nostalgiques des voitures hippomobiles, car elle rappelle le temps où les artisans charrons et selliers, maîtres de leur métier, mettaient leur savoir-faire en commun à la fabrication des carrosses. Objet de la division du travail, la manufacture rassemble un grand nombre d'artisans en un même lieu pour produire ensemble une même marchandise » (Tinel, 2006, p6). Apparue dès le XIV^e siècle, la manufacture marquera le début de la division du travail qui prendra une forme qu'on lui connaît mieux avec l'arrivée du Taylorisme et du Fordisme 500 ans plus tard. Entre-temps, le nom des métiers liés aux équidés évolue, mais par leurs fonctions. À cette époque, les fonctions diffèrent entre ville et campagne et entre les maisons bourgeoises et les écuries de service. Il n'en demeure pas moins que les tâches d'écurie sont depuis toujours réalisées par des employés et rarement par le patron / le propriétaire. D'après les enquêtes menées par Bernadette Lizet, le charretier « avait la responsabilité de labourer, de herser, de faucher, de semer. Il fallait se lever, soigner les chevaux puis ce n'était pas une heure de retard, c'était tout le temps à la même heure et le dimanche, il fallait qu'il revienne soigner ses chevaux, d'ailleurs le dimanche matin il restait à la ferme en principe. Ce n'était pas le patron de la ferme qui soignait les chevaux, si le charretier n'était pas revenu, il

¹¹¹ Si le cheval a eu une telle incidence sur l'évolution des métiers, c'est qu'il a contribué si fortement à notre civilisation qu'il a fini par l'influencer.

lui faisait son compte » (Lizet, 2020, p.201). Cet extrait d'enquête permet de prendre la mesure de réalités encore observables de nos jours dans les écuries : répartition des fonctions entre personnel et propriétaires, polyvalence des tâches, la chronophagie des activités et les contraintes qui y sont liées, le respect de l'autorité et de la ponctualité.

Le travail auprès du cheval réside dans la particularité de réunir des extrémités d'activité, allant de la plus noble tâche (pratiquer l'équitation) à la plus ingrate (ramasser les crottins), parfois réalisées par la même personne ou répartie en fonction des capacités cognitives et sociales des acteurs. C'est ainsi que le travailleur polyvalent saura jouer de son *hexis*¹¹² en « s'allégeant jusqu'à ne faire qu'un avec sa monture » et en se prêtant à pied à « des tâches manuelles parfois pénibles et peu ragoutantes » (Chevalier, Le Mancq, 2013, p.189). Sa représentation sociale n'en sera toutefois pas entachée par la mise en avant de son engagement envers l'animal. Il n'est donc pas choquant de voir des cavaliers de haut niveau passer le balai dans une écurie. Considérée comme une interaction sociale (Hughes, 1996), la division du travail n'est donc pas uniquement une séparation des tâches entre individus, mais une participation collective à un but final. La division du travail s'apparente sous cet angle à une hiérarchie des positions et donc une construction sociale de la part des acteurs dans le souci d'institutionnaliser leur position dans une quête de stabilité et de reconnaissance » (Le Breton, 2012a, p. 74). Lorsque le travail est une activité productive, elle lie les individus entre eux par le biais de la division du travail et de ce fait contribue à la hiérarchisation et au classement social (Bidet, Vatin, 2016, p. 20).

Les luttes sociales qui s'engagent au moment de la transformation économique due à l'industrialisation rendent compte sur le marché du travail d'une persistance de forme ancienne pour les activités en marge de la production intensive, c'est-à-dire non prioritaire à l'industrie, telles que la petite agriculture ou l'artisanat (Marx, 1971). Le travail au noir encore organisé dans certains mondes du cheval montre à ce titre une certaine forme de résistance à l'emploi salarié et au travail conventionné (Lhuilier, 2018, p. 211). Nous faisons l'hypothèse aujourd'hui que la filière équine demeure sur la survivance de ce modèle précapitaliste qui pourrait expliquer une certaine résistance à la transmission des savoirs par le système éducatif, relié lui aussi à l'évolution économique (Tanguy, 1996). Au même titre que la filière ne semble pas non plus être aujourd'hui influencée par l'ère du tout numérique ou de la délocalisation.

II.1 Division du travail et polyvalence

Après la crise de 1929, le marché du travail se caractérise simultanément par une pénurie de main-d'œuvre dans les grandes entreprises de métallurgie, mais aussi par un taux de chômage important chez les jeunes. Face à ce constat, l'Union des industries métallurgiques et minières (UIMM) prévoit de la formation professionnelle accélérée (FPA) pour contrer ce phénomène combiné. Avec la manufacture et le capitalisme, la demande croissante de production provoque la transformation de l'organisation du travail, les métiers sont alors décomposés et les tâches spécialisées. À l'opposé, les petites et moyennes entreprises se satisfont de recruter des personnes qualifiées par formation initiale, notamment depuis l'instauration des cours

¹¹² Introduit par Bourdieu et proche de l'*Habitus*, l'*Hexis* se définit comme la forme visible du corps sur la scène sociale, sa posture, son intonation de voix positionne l'individu au sein de la société.

obligatoires pour les apprentis par la loi ASTIER¹¹³ de 1919. Depuis, les grandes entreprises ont conservé ce souci de la formation professionnelle au-delà de la formation initiale. De type TPE ou PME¹¹⁴, les écuries et haras continuent massivement de prôner le recrutement des « qualifications nécessaires [...] ou forment sur le tas » (Palazzeschi, 2017, p.59).

La filière équine depuis quelques années connaît une diminution du personnel dans les écuries de courses par manque de candidats, obligeant les entraîneurs à revoir la répartition du travail du personnel. Réputés pour être polyvalents (entretien des litières, soins, transport et entraînement), les lads driver capables d'assumer le métier (dans l'ensemble de ses fonctions et dans son rythme de vie) sont de moins en moins nombreux. Pour pallier le problème, les entraîneurs choisissent d'embaucher du personnel moins qualifié, débutant, en incapacité d'entraîner les chevaux (faute de niveau suffisant) pour endosser les fonctions d'exécution telles que l'entretien des litières, les soins avant et après l'entraînement. De cette manière, les lads driver, capables d'entraîner les trotteurs, se concentrent uniquement sur leur fonction principale. Cette méthode présente l'avantage pour l'entraîneur d'assurer l'entraînement des chevaux malgré le manque de compétences disponibles sur le marché du travail. Cette division du travail, déjà présente dans les écuries les plus importantes, s'étend désormais chez grand nombre d'entraîneurs. Au fil de l'expérience, le travailleur spécialisé dans sa tâche devient plus rapide, plus performant que celui qui exerce l'ensemble des tâches du métier (principe du Taylorisme et du Fordisme). À l'extrême de cette organisation du travail, la segmentation des tâches permet à l'entreprise d'offrir du travail ne demandant aucune compétence où le premier venu, motivé, peut accomplir les tâches les plus simples. Ainsi, peu à peu, le métier qui peut paraître complexe dans sa globalité (connaissances, réflexion, geste) devient une succession de tâches simplifiées.

Pour comprendre cette répartition, il faut appréhender la notion de travail dans son entièreté par ses déterminants objectifs et subjectifs. Composé de quatre facettes, le travail est prescrit c'est-à-dire qu'il indique à l'individu quoi faire et comment le faire. En réponse à ces injonctions, l'individu réalise réellement le travail, c'est-à-dire qu'il y met une certaine subjectivité pour adapter la demande prescrite à la réalité des situations rencontrées pour le réaliser (Dujarier, 2006). C'est donc le travail réalisé qui représente ce que l'individu a finalement fait par rapport à ce qui lui avait été demandé. De ce travail fourni, l'individu peut être satisfait ou insatisfait. Il interprète son travail, c'est le travail vécu. Considérant que l'action du travail n'intervient que dans l'interaction et l'espace public (Zimmermann, 2014, p.7), pour faire perdurer les organisations (les mondes), les acteurs « stabilisent des activités conjointes, régulent des processus de coordination, les encadrent par des conventions de coopération et de compétition ; ils s'assurent et contrôlent la répartition de droits et d'obligations, la division du travail et la

¹¹³ Parmi les grandes dates de l'enseignement professionnel, celle du 25 juillet 1919 marque avec la loi ASTIER les débuts du financement des établissements techniques privés de formation et instaure l'obligation pour les jeunes de moins de 18 ans de bénéficier de 150 heures d'enseignements généraux et théoriques. Cette loi remplace le Certificat de capacité professionnelle devenu Certificat d'aptitude professionnelle que nous connaissons aujourd'hui.

¹¹⁴ Les très petites entreprises (TPE) et les petites et moyennes entreprises (PME) comptent respectivement moins de 10 et moins de 250 salariés. Nous préférons le terme de TPE à la micro entreprise qui peut se confondre avec le régime fiscal. La taille de l'entreprise est intéressante pour notre étude car de ce contexte économique dépendra les formes de recrutement, de gestion du personnel (et donc des carrières), de l'activité plus ou moins spécifique, mais aussi de la formation des salariés.

distribution du pouvoir » (Cefai, 2015, p36). Les activités collectives se définissent ainsi par un double processus couvert par l'organisation du travail : « la division du travail, des tâches et la division du pouvoir, des rôles et des actions » (Rhéaume, 2018, p.170).

La division du travail hiérarchise donc les métiers en fonction de la prescription et de la réalisation des tâches¹¹⁵. De ce fait le travail ne revêt pas la même valeur que l'on soit salarié ou employeur. Chez les employeurs, le travail est perçu comme quelque chose de fait, une réalisation. Tandis que pour les salariés, le travail s'apparente à l'accomplissement de choses, en y mettant du sien (Dewey, 1975). Ils travaillent certes pour gagner de l'argent, mais pas seulement. Le travail est une « possibilité de déployer avec d'autres et pour d'autres des activités utiles qui offrent des occasions de développement pratique, social et subjectif » nécessaire à sa reconnaissance (Dujarier, 2018, p.84). Alexandra Bidet, appuie l'idée que le « vrai boulot » porte à ce titre « sur les aspects de son travail auquel on est attaché » (Bidet, 2011, 2016, p.21), c'est-à-dire toutes activités considérées comme utiles et qui méritent toute l'attention de l'individu. Le vrai boulot n'est pas relié à l'échelle de prestige, il est propre à l'individu et à sa vision du métier. Il y aurait donc pour chaque métier une part de « vrai » et de « sale » boulot. Ce dernier étant d'abord pensé par Hughes comme l'ensemble « des tâches pénibles, répétitives ou dégradantes que [le travailleur] aimerait pouvoir déléguer à d'autres » (Bidet, 2011, p.116). Ainsi définie, cette catégorie de tâches contribue à la division morale du travail.

Dans le monde agricole, la division du travail s'envisage autrement, c'est-à-dire sans distinction du travail manuel d'exécution et du travail intellectuel de conception. Exploitants agricoles, mais aussi gérants d'écurie endossent bien souvent les deux formes, d'autant plus quand ils sont la seule source de main-d'œuvre (Cerf, Lenoir, 1987, p.9). Dans les plus petites entreprises, le nombre réduit de travailleurs limite la spécialisation des tâches ce qui n'empêche pas la hiérarchisation par la division du travail, aussi réduite soit-elle. La polyvalence du personnel dans les écuries s'explique donc par un double constat à la fois lié à la taille des entreprises, mais aussi par l'empreinte historique des métiers liés aux chevaux. La dénomination groom n'est pourtant pas nouvelle : c'était le terme employé en Angleterre pour nommer le personnel en charge des chevaux énergiques. S'occuper des chevaux fringants revient à « l'élite du métier ». Il existe donc une hiérarchie des métiers en fonction de la qualité des chevaux, mais aussi des lieux d'habitation. En effet, dans les écuries industrielles et populaires où il n'y a pas le temps de peaufiner le toilettage, le métier de groom n'existe pas. Seuls des palefreniers se hâtent pour l'entretien des écuries et les tâches élémentaires à la bonne santé du cheval. On peut imaginer des écuries avec un personnel nombreux et hiérarchisé.

¹¹⁵ En place dans les plus grandes sociétés, la hiérarchisation débute à son sommet par un conseil d'administration qui définit les finalités et les moyens de l'entreprise. Pour réaliser le projet organisationnel prescrit, les dirigeants s'adresseront à leurs gestionnaires pour que ces derniers adressent les prescriptions aux opérationnels, en charge de la production du bien ou du service. Dans la phase intermédiaire, les gestionnaires ne s'adresseront aux opérationnels qu'au travers de leur manager en charge de l'organisation locale du travail prescrit. Les décideurs (les prescripteurs) auront par cette hiérarchisation une vision d'ensemble, une vision systémique de leur organisation tandis que les exécutants (les opérationnels) se focaliseront sur la réalisation d'une tâche qui participe à un tout (dont ils ne connaissent les rouages).

S'il n'y a pas de hiérarchie faute de personnel dans les écuries, il n'en reste pas moins une certaine hiérarchie des métiers en fonction des lieux d'exercice modifiant quelque peu les tâches à accomplir. Depuis les premiers temps d'exploitation des chevaux, le palefrenier-soigneur est celui qui en prend grand soin et entretient les litières. Ses gestes sont ancestraux, déjà sous l'Empire, la méthode de pansage est immuable « car il faut que le corps des chevaux soit nettoyé tous les jours avec autant d'exactitude que celui de l'homme » (Lizet, 2020, p.45). Le palefrenier veille aussi à la bonne alimentation des animaux pour faciliter leur récupération après l'effort, notamment par la préparation du Mash¹¹⁶. En ce temps déjà, le palefrenier (présent dans les écuries industrielles) était différencié du groom (présent dans les maisons bourgeoises) (Lizet, 2020, p.110). Bien que réalisant les mêmes tâches, l'appellation du métier diffère. Le métier n'est donc pas uniquement défini par l'ensemble des tâches à accomplir, mais par l'univers dans lequel le professionnel évolue. La seule distinction notoire, qui perdure de nos jours, réside dans l'entretien de la robe du cheval qui reflétant l'image de la noblesse, se devait d'être parfaite avec une maîtrise irréprochable de la pousse du poil. Associé au monde de la bourgeoise, le groom a développé cette spécificité par rapport au palefrenier. De nos jours, le groom d'écurie de chevaux de sport a toujours parmi ses missions celle de tondre les chevaux, chose qui n'est pas demandée au palefrenier. Compétence exigée chez le groom, elle est seulement souhaitée chez le palefrenier. La tonte est donc un savoir professionnel qui distingue les deux métiers depuis des siècles. Alors s'il n'est pas mal perçu d'endosser le sale boulot au prétexte de l'engagement et qu'il est d'usage de le faire pour tout « homme de cheval », pour les plus dotés économiquement ces tâches moins valorisantes sont déléguées au personnel, peu rémunéré, estompant progressivement l'acceptation des choses dégoutantes au profit d'une division sociale du travail de la performance. (Chevalier, Le Mancq 2013, p.193).

Dans les plus grandes écuries, les responsables d'écurie assurent le rôle de manager et font le relai entre le personnel de cour et le gérant. Dans l'histoire des métiers, ce métier s'apparentait à celui de premier charretier au temps où les engins agricoles n'existaient pas. Se joue donc une hiérarchie du personnel d'écurie avec en base les palefreniers et en niveau intermédiaire les chefs d'écuries. Il serait faux de croire que l'expérience de palefrenier et la résistance au sale boulot soient les seules conditions d'une promotion. « L'importance de ses responsabilités pousse les maîtres à le [responsable d'écurie] choisir dans les milieux comme il faut, et il se trouve placé sur un pied de quasi-égalité avec les propriétaires ou les responsables des établissements industriels » (Lizet, 2020, p.204). L'ascension serait dès lors davantage accordée aux travailleurs de famille respectable.

Bien que devenues rares, certaines offres d'emploi postées sur le site d'équi-ressources montrent les effets de l'héritage d'une polyvalence attaché aux gens de chevaux.

¹¹⁶ Le mash est une sorte de bouillie de céréales (orge, avoine, maïs, son) cuites permettant la réhydrations des chevaux.

Illustration 18 : Extrait d'une annonce postée en 1914 - Sources : Lizet, 2020, p.204

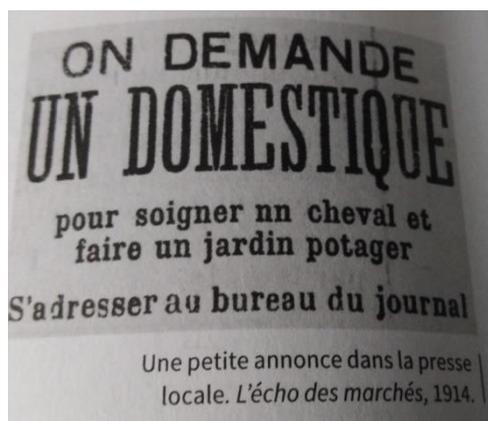


Illustration 17 : Extrait d'une annonce postée sur le site d'équi-ressources en février 2019

POSTE

- **Intitulé du poste :** Garde d'enfant-administratif H/F
- **Poste 1 :** Autre
- **Type de poste :** Terrain
- **Nb de poste(s) :** 1
- **Secteur d'activité :** Sport / Loisir
- **Description :**
Nous recherchons une personne dynamique et aimant les enfants pour nous accompagner et nous aider avec nos 2 enfants (5 ans et 1 an et demi) et nous accompagner sur les concours le weekend.
Cette personne pourrait également aider pour la communication et l'administratif de notre activité de commerce. Idéalement aimant les chevaux, autonome et proche de la nature.
Nous sommes installés proche de Genève, à la campagne, dans un environnement très agréable.
Possibilité d'avoir son cheval en pension à la maison, dans des écuries de qualité et bénéficier des cours d'un cavalier pro, et monter en concours.

II.2 Une délimitation poreuse entre l'emploi et l'activité

L'idée d'attirer des jeunes pratiquants d'équitation par les courses à poney¹¹⁷ aux métiers des courses résulte d'un cheminement plus ancien et plus global qui consiste à transformer des amateurs d'équitation en de parfaits professionnels (Chevalier, 1996, 1998 ; Le Mancq, 2004, 2007). Ce passage d'un statut à l'autre interroge le périmètre du travail : à partir de quand considère-t-on qu'un individu travaille auprès des chevaux ? Dans sa version la plus instrumentale, le travail renvoie au salariat (Bidet, Vatin, 2016, p.18) : il permet de « gagner sa vie » en échange d'une aliénation. C'est donc sur le champ professionnel que le travail apparaît en premier lieu. Mais, qu'en est-il du travail bénévole ? Ne réalise-t-il pas les mêmes activités que le professionnel ? À observer les jeunes cavalières et cavaliers en centre équestre, il serait faux de croire qu'ils ne réalisent pas les mêmes tâches qu'un palefrenier-soigneur (entretien des boxes, sortie des chevaux en main jusqu'aux prés, pansage, nourrissage), qu'un animateur d'équitation (aider les plus jeunes cavaliers à seller les poneys, accompagner l'enseignant pour amener les équidés à l'écurie) sans compter les activités annexes telles que participer à l'organisation d'événements (diriger sur le parking, servir à la buvette). L'activité est une notion englobant à la fois le statut, mais aussi le résultat de l'action (Zimmermann, 2014 ; Dujarier et al., 2016 ; Lhuillier, 2020a).

Pour expliquer ce qui différencie le travail bénévole (amateur) du travail professionnel, il convient ici de rappeler que la notion d'activité est attachée à celle de la tâche. En effet, toutes réalisations, toutes productions émanent d'un « ensemble de prescriptions, de consignes, d'ordres, d'injonction portant sur l'objectif et parfois sur le chemin qu'il convient de suivre pour l'atteindre. Ce qu'il est convenu de faire comme tâche » (Dejours, 2016, p.90). Mais les ergonomes ont montré une certaine tricherie de la part des travailleurs qui ne font pas les tâches toujours comme cela leur est demandé. Il y aurait donc une distinction à faire entre le travail prescrit, c'est-à-dire le travail que la personne est supposée accomplir au vu de ses engagements

¹¹⁷ Retenu car idoine, l'exemple des courses à poney pour attirer vers les formations de cavalier d'entraînement illustre de manière plus général le passage de l'amateurisme au professionnalisme

contractuels et le travail réel, ce que la personne réalise véritablement (Dujarier, 2016, p.18). Ce travail réel, difficilement évaluable, s'observe par une fine observation de l'activité menée par l'individu (sa manière à lui de réaliser la tâche demandée). En d'autres termes, le travail répond à la question de « pourquoi le fait-on ? » tandis que l'activité répond davantage à « comment le fait-on ? » (Borzeix, 2016, p47).

Renvoyant à l'ordre individuel, l'activité tient compte du rapport particulier établi entre l'individu et les tâches, en mesurant « l'activité mentale nécessaire pour les obtenir » (Tourmen, 2007, p.16). C'est par cette étape de la compréhension du travail que peuvent s'analyser les compétences mobilisées.

Mais quand il travaille, qu'il fait une activité, l'individu ne fait pas que « réaliser la tâche prescrite, il vise aussi par cette réalisation, des buts personnels qui la dépasse » (Clot, 2016, p.51). C'est pourquoi il peut s'entendre que le travail bénévole existe. La rémunération prodiguée par le travail ne serait donc pas la seule motivation qui pousse l'individu à faire quelque chose. Les univers sportifs et artistiques appartiennent plus largement aux mondes des loisirs, si bien que certains en font leur métier tandis que d'autres poursuivent uniquement pour le plaisir de le faire. À activités égales il semblerait ainsi que l'individu puisse choisir le cadre de la réalisation, celui d'amateur ou de professionnel. La thèse de Véréne Chevalier prônant le passage de l'amateurisme au professionnalisme par l'abandon de la passion au profit de la vocation marque une « perméabilité croissante des frontières entre activité de travail ou de formation et activités de loisirs » (Chevalier, Dussart, 2002, p.399).

L'activité seule n'est pas suffisante ; sous la notion d'action se cacherait l'idée que l'activité dépasse la sphère du travail, elle perturbe les autres sphères par sa présence. Que l'on soit amateur ou bénévole, monter à cheval suppose de se poser des questions sur la manière d'agir pour réaliser un exercice avec un cheval. Après une séance d'équitation, il est fréquent que certains agissements restent inexplicables, il faut donc chercher à les comprendre pour améliorer le résultat. Réussir à monter à cheval hante l'esprit de tous les équitants, aussi bien à cheval, que dans l'écurie ou dans tout autre registre. Ce temps de travail invisible permet de rendre l'action possible. Finalement, l'action c'est ce que l'on fait visiblement, définitivement, d'une façon générale (Dujarier, 2016, 92, Dejours, 2016, p. 91) tandis que l'activité désigne « le processus invisible de son élaboration » (Dujarier, 2016, p. 99).

Depuis 2018, l'IFCE s'est inscrite dans une démarche de professionnalisation des artistes équestres. Le projet consiste par une première phase à établir une analyse de l'activité des artistes équestres pour comprendre leur milieu et leur problématique, la seconde phase est de mettre en place une formation professionnalisante adaptée. La première phase a révélé un besoin de reconnaissance statutaire des artistes équestres. De ce constat, les auteurs Thérèse Perez-Roux et Éric Maleyrot ont commencé par s'interroger sur le travail des artistes équestres et ses conditions de réalisation. Il en résulte que « l'activité des artistes équestres est plurielle et chronophage dans la mesure où il est nécessaire d'assurer un ensemble de tâches avec, autour et pour le cheval/les chevaux. Monter un numéro, en alliant compétences techniques et artistiques (cœur de métier) constitue seulement une partie de l'activité ; il faut par ailleurs mobiliser des compétences sociales, de gestion, de communication, pour répondre à des

préoccupations d'ordre économique, dans un marché du spectacle très concurrentiel et plutôt saisonnier. Ceci conduit à une activité pluriforme, polyvalente, aux contours indéterminés, susceptible de se modifier en fonction de la présence/absence d'opportunités. Or, le passage d'une activité à un métier suppose de stabiliser une spécificité dans un champ professionnel qui se structure et se distingue peu à peu des autres. On saisit les enjeux politiques sous-jacents, qui participent de la visibilité et de la défense du groupe professionnel. » (Perez-Roux, Maleyrot, 2021, p.14)

Au regard de ces résultats, la polyvalence empêcherait ainsi la hiérarchisation du travail, car elle déstabilise le contour et donc la définition des métiers.

II.3 Du statut d'amateur à celui de professionnel : la professionnalisation de l'activité

En 1689, le dictionnaire du Petit Larousse désigne le professionnel comme « une personne qui exerce régulièrement une profession, un métier, par opposition à l'amateur ». La profession dans son sens premier ne se distingue pas de celle de métier dans la mesure où la pratique de l'activité est faite pour soutirer des moyens d'existence. En d'autres termes, pour distinguer l'amateur du professionnel « l'important est que l'activité soit réalisée non pas seulement par goût et par amour, mais pour gagner sa vie » (Bourdoncle, 2000, p.119). L'amateurisme marron peut cependant remettre en cause cette définition, dans la mesure où les gains obtenus grâce à la compétition, les ventes de chevaux ou encore les pensions dans les structures non officielles font que l'amateur d'équitation peut percevoir une rémunération en retour de son activité. Mais pour réellement parler de professionnalisation de l'activité, cette dernière doit certes se faire de façon rémunérée, mais aussi à titre principal (Wittorski, 2008). Se faisant à temps plein et non plus en dilettante, l'activité devient dans ce cadre pour certains individus une carrière (Lessard, 2000).

Issue de la sociologie américaine fonctionnaliste, la professionnalisation se distingue en quatre domaines : la professionnalisation de l'activité, du groupe exerçant l'activité, des savoirs liés à l'activité et des personnes exerçant l'activité. L'exercice de l'activité en tant qu'amateur avant de devenir professionnel questionne sur la manière dont les activités avec le cheval se professionnalisent. C'est pourquoi nous nous intéressons plus particulièrement à ce domaine.

La professionnalisation de l'activité s'apparente à un « processus par lequel une activité ou une occupation devient une profession » (Falcoz, Walter, 2009, p.44). Touchant le domaine sportif ces dernières décennies, la professionnalisation remet en cause la référence au bénévolat (Nier, Chantelat, Camy, 2003) et pose la question de la performance sportive comme travail (Fleuriel, 2016). Souvent précaire et faiblement rémunéré, l'emploi sportif constitue un marché fictif en construction. En transformant l'association vers une forme d'entreprise, la professionnalisation remet en cause « les cultures identitaires jusque-là dominantes du bénévole amateur revendiquant son attachement aux valeurs altruistes de dénéigation » (Bernadeau-Moreau, 2003, p.21). Tandis que les anciennes générations de professionnels ont débuté l'équitation dans les clubs associatifs, pour la plupart bénévoles plus que clients, la nouvelle génération, socialisée avec la forme professionnalisée du sport équestre, est moins encline aux activités à titre gracieux. Pour le dire autrement, les premiers ont dès le début assimilé l'idée que le travail

auprès des chevaux ne se faisait pas que dans un intérêt financier. Un don de sa personne était attendu en échange de la pratique de l'équitation. Alors que pour les seconds, la pratique de l'équitation est rendue possible au même titre qu'un service payant. Il en va qu'en devenant professionnel, il est attendu que le travail auprès du cheval soit rémunéré dans son entièreté, une heure travaillée est une heure payée. En brouillant les repères, la professionnalisation de l'activité prend sa part de responsabilité dans un désajustement sur le marché du travail qui évolue à deux vitesses, confrontant les militants traditionnels à une logique managériale propre au monde de l'entreprise qui n'est pas le leur (Falcoz, Walter, 2009). Le sentiment de non-gestion des écuries comme des entreprises peut de cette manière s'expliquer par une professionnalisation non achevée de l'activité. C'est la double dimension de la professionnalisation que d'être à la fois un but, mais aussi un chemin.

Ce besoin de professionnalisation du monde sportif s'explique en grande partie par l'évolution des attentes de la société envers le sport. Initialement structurés autour de la compétition, les clubs sportifs, dont les centres équestres, ont dû endosser le rôle de prestataires de services pour encadrer des pratiques ludiques en plus de celle de former l'élite sportive. Face à l'augmentation des pratiquants, les clubs ont dû se résoudre à embaucher du personnel et donc à se transformer en entreprises lucratives (Falcoz, Walter, 2009). La vocation reste toutefois au cœur de l'orientation et de l'évolution des professionnels du cheval, d'autant plus lorsque pour devenir cavalier professionnel, la carrière dépend de l'accès aux chevaux et donc indirectement d'un capital financier. Qu'en est-il réellement de la professionnalisation de l'activité des cavaliers de sports qui ne peuvent être professionnels qu'à condition d'avoir suffisamment d'argent pour pouvoir exercer leur métier (que cet argent provienne d'héritage familial ou du *sponsoring*) ?

Signe d'un certain héritage, il perdure une acceptation de cohabitation entre professionnels, semi-professionnels et amateurs. L'élevage de chevaux de sport est actuellement supporté par 80% des amateurs¹¹⁸ qui font naître pour leur plaisir un ou deux poulains par an avec leurs propres juments. Cette activité non rémunératrice alimente pourtant en partie le marché du commerce de chevaux. Statistiquement, l'élevage dans la filière équine compte 10 641 emplois en activité principale contre 29 153 à titre secondaire¹¹⁹.

Dans la mesure où de plus en plus de travailleurs des mondes équestres et hippiques vivent de leur activité à titre principal, on dénote une certaine professionnalisation de l'activité qui se confirme d'ailleurs par l'existence de 56 certifications déposées au RNPC et 14 au répertoire spécifique¹²⁰ dispensées par plus de 500 organismes de formation spécialisés en 2020¹²¹. Preuve en est d'une professionnalisation sociale en cours.

¹¹⁸ Estimation faite par l'OMEFFE dans le cadre d'une étude en cours de réalisation « Quelle évolution pour les emplois et les marchés en filière sport-loisir dans les 10 prochaines années ? »

¹¹⁹ La filière équine compte davantage d'emploi secondaire (66 000) que d'emploi en activité principale (80 000). Source : OMEFFE décompte des emplois en 2018

¹²⁰ Recensement opéré en octobre 2020 dans le cadre de mes missions professionnelles.

¹²¹ Recensement opéré par le service d'équi-ressources pour l'année 2020.

Sous l'influence beckerienne, Marie Buscatto retient trois phases par lesquelles les joueuses de jazz font carrière. Contrairement aux hommes, qui incarnent les normes du monde de la musique jazz, les femmes apparaissent comme moins légitimes pour en faire partie, sans pour autant en être exclues. Pour comprendre les relations entre hommes et femmes du jazz, l'auteure propose de retracer le chemin de carrière parcouru par les femmes du monde du jazz. Tenter, d'abord, de s'engager dans un monde *a priori* libre d'accès et de sorties, parvenir à y entrer, ensuite, par la formation ou le réseau puis enfin y rester en se faisant reconnaître et accepter. Le parcours parfois chaotique des artistes, des joueurs de jazz, révèle une certaine singularité de pratique du métier. C'est souvent le plaisir/la passion de la pratique d'abord comme amateur qui incite à la professionnalisation et au maintien dans l'activité. Choisir de devenir artiste ou « homme de cheval » n'est dans ce sens pas une orientation anodine dans la vie des individus. S'il est possible de vivre de son art, de vivre du travail avec le cheval, le système de rémunération ne semble pas être une raison rationnelle d'orientation professionnelle suffisante.

C'est donc avec une certaine idée d'alliance entre la passion et le travail que la vocation semble naître, faisant de ces métiers des activités extraordinaires où l'investissement peut dépasser l'unique dimension instrumentale du travail. La passion démultiplierait ainsi l'engagement professionnel au point où la carrière deviendrait un mode de vie. C'est d'ailleurs sur les notions de serviteur (*ministerium*) et de dimension sacrée (*mysterium*) que le terme de métier semble s'être étymologiquement constitué. Cette construction renvoie la notion de métier à un espace de référence qui peine à trouver sa place, car elle « fait intervenir à la fois une dimension technique, une fonction, un état, une formation, une performance, un art » (Osty, 2010, p.17).

Au-delà de la performance, de la productivité, les connaissances communes des gens de métiers permettent la reconnaissance de ces derniers et les distinguent d'autres savoirs, d'autres groupes, d'autres métiers. C'est donc une appartenance à un groupe de gens qui partagent les mêmes savoirs. Ces savoirs offrent la particularité de s'acquérir essentiellement par la pratique, l'expérience ce qui rend la compétence difficilement perceptible (Ibid., p.20). Partager les mêmes savoirs et les mêmes gestes permet à l'individu de s'identifier par la pratique d'une activité. Un collectif suffisamment homogène s'établit en fonction de normes, de comportements et de croyances semblables. Appartenir au groupe, c'est être reconnu par ses pairs grâce à la qualité du travail réalisé et par l'expression du désir de progression des compétences.

Né de la pratique, le savoir des gens de métier reste cependant difficilement saisissable. Seules l'analyse de leur activité et donc l'évaluation de leurs compétences mobilisées le permettent. C'est donc par l'expérience, la pratique régulière et la correction du geste par les plus aguerris que le métier semble s'apprendre. Il semble de ce fait exister un lien entre la professionnalisation comme processus d'acquisition du savoir et la professionnalité comme résultat attendu pour construire les postures professionnelles (Maubant, 2012, p.6).

À l'instar de Hall en 1976 qui découpe la carrière en quatre étapes « 1) la période d'exploration, où l'individu cherche sa voie, 2) l'établissement et l'avancement où le succès de carrière se

définit comme une série de mouvements tels que les promotions, 3) la croissance, le maintien ou la stagnation, qui correspond à la mi-carrière, et 4) la période de détachement graduel où l'individu se désengage progressivement de sa carrière » (Cerdin, 2007, p.164), nous proposons dans ce dernier chapitre théorique d'explorer les différentes phases de carrière professionnelle au travers de l'orientation, des transitions, des évolutions et des bifurcations appliquées à un univers de passion. La création de cette typologie s'apparente à une proposition « inédite » qui nous aide à penser les carrières dans cet univers où le rapport au travail semble être central et le désengagement un signe de souffrance.

I. Tenter le travail passionné, rester comme professionnel ou bifurquer

Protégés par une faible montée du digital dans leur métier, les professionnels du cheval sont peu enclins à la reconversion professionnelle de masse due à l'obsolescence de leurs compétences. En ce sens, les métiers du cheval évoluent peu et lentement. Les cas de reconversions ne s'expliquent donc pas au prisme de la technologie comme cela peut être le cas dans de nombreux secteurs. Les reconversions s'expliquent par une approche plus personnelle, plus individuelle et donc plus subjective. Loin d'être toutes volontaires, certaines reconversions sont contraintes par une usure professionnelle, d'autres par une absence de reconnaissance et d'autres encore parce que les sacrifices se font trop lourds.

Parce qu'ils ne sont pas choisis par hasard, les métiers du cheval s'inscrivent dans l'identité même des travailleurs qui avant d'être reconnus professionnels s'adonnent à une pratique amateur. Cette situation distingue les mondes du cheval d'une situation du travail plus récente et répandue qui est celle de la rupture entre la vie privée et la vie professionnelle et de la rupture entre l'enfance et l'âge adulte (Trottier, 2005, p.84). Lorsque Véréne Chevalier étudie la conversion de la pratique amateur en carrière professionnelle, elle montre qu'en « utilisant des habiletés forgées en amateur et en s'appuyant sur un engagement passionné, l'apprenti professionnel peut expérimenter la prise de responsabilités, du fait d'être acteur et adulte. Les professions de ce secteur [métiers de l'animation – dont l'équitation fait partie] peuvent se constituer en une sorte de sas entre plusieurs statuts, et de ce fait particulièrement bien correspondre à la période de jeunesse » (Chevalier, 2002, p.104). Cette conclusion arrive au carrefour de la construction de l'identité sociale par le travail (Dubar, 2000) et le prolongement de la période de jeunesse (Chamboredon, 1985). Chez les cavaliers, cette identité se façonne par des faits tangibles, comme l'acquisition de diplômes ou de galop, mais aussi par le regard des autres qui évaluent le niveau effectif d'équitation en se comparant les uns les autres.

Satisfaits des conditions de travail et de vie dans les premiers temps, les professionnels se trouvent avec l'âge confrontés à la réalité et aux obligations de la vie d'adulte qui désenchangent progressivement la représentation idéalisée du travail auprès du cheval. Devenu travail, le plaisir et la passion s'émeussent. Seuls les plus à même de s'adapter et de saisir les opportunités parviendront à sortir leur épingle du jeu. C'est une sélection rude où la vulnérabilité et la fragilité ne semblent pas avoir leur place. Cependant, le travail n'est jamais que souffrance ou que plaisir ; il est « l'expérience d'une multiplicité d'émotions qui s'entremêlent et se succèdent : excitation, frustration, peine, exaltation, douceur, douleur, jouissance, angoisse, ennui ... » (Dujarier, 2016, p.115). Issu du latin *Tripalium*, le travail renvoie pourtant à une

image de supplice et de souffrance qui de nos jours fait référence à une activité rémunératrice, mais pénible. Marie-France Delpont montre que l'étymologie du mot travailler peut aussi s'entendre comme « le passage d'un état vers un autre » (Lebas, 2018, p.123). De ces différentes définitions du travail ressort l'idée d'un passage à franchir au prix d'un certain effort. C'est d'ailleurs lors des changements de voies, des bifurcations, que le travail se trouve interrogé et notamment le rapport que l'on entretient avec lui (Bidart, Longo, 2007). Car le changement peut aussi s'expliquer par un rapport en perpétuelle évolution (aspiration générationnelle et degré d'engagement) et par une motivation au travail qui se forge « dans la relation aux autres et à l'organisation du travail. Le respect et la confiance, l'existence de perspectives d'avenir aussi limitées soient elles en sont des éléments décisifs » (Zimmermann, 2014, p.183).

1.1 De la passion à la centralité du travail chez les professionnels du cheval

Avec pas moins de quinze définitions, le dictionnaire du Petit Larousse distingue le travail au sens d'une « activité de l'homme appliquée à la production, à la création, à l'entretien de quelque chose » ; d'un « ouvrage réalisé ou à réaliser, manuel, artistique, intellectuel¹²² » ou encore de la manière ou des étapes nécessaires à sa production. Comme l'atteste le Centre national de ressources textuelles et lexicales (CNRTL), le mot travail se définit par sa pluralité de sens, il semble alors impossible de donner la définition du travail au singulier. Comme le Petit Larousse, le CNRTL distingue le travail selon qu'il soit perçu ou employé comme une activité, un résultat, une exécution ou des conditions, un échange d'argent. Lorsque l'accent est mis sur l'activité, le travail est une « activité humaine exigeant un effort soutenu, qui vise à la modification des éléments naturels, à la création et/ou à la production de nouvelles choses, de nouvelles idées¹²³ ». Dans ce sens le travail peut être créateur, intellectuel, manuel, qualifié, scientifique, spécialisé, technique, des mains, de la pensée, de réflexion, individuel, commun, à la machine, à la main, agricole, industriel... Au sens de résultat le travail est un « ouvrage réalisé par l'activité humaine de modification des éléments naturels ou de production de nouveaux biens² ». Le travail est beau, grand, bâclé, inachevé, utile, inutile, artistique... Entre l'activité et l'ouvrage, le travail borne aussi les conditions de l'exécution, il est alors un « ensemble d'activités coordonnées, d'une ou de plusieurs personnes, en vue de la réalisation de quelque chose² ». Enfin, l'ouvrage réalisé donnant parfois lieu à un échange d'argent, le travail est une « activité humaine laborieuse exercée en échange d'un bien, d'un service ou plus généralement en échange d'argent, dans le but de subvenir à ses besoins² ». La rémunération peut émaner d'un travail à domicile, en usine, de bureau, de jour ou de nuit, à temps complet ou partiel, régulier, indépendant, de compagnonnage...

Terme parapluie, nous retenons que le travail définit à la fois le procédé, le processus, le produit et le gain que ce produit procure, repris par Marie-Anne Dujarier dans les termes d'action (technique, maîtrise, transformation), de produit (résultat de l'action accomplie) et d'emploi (marchandise échangée sur le marché du travail) (2019, p.824-826). Institué en 1910 par le code du travail, le travail en tant qu'emploi désolidarise l'activité professionnelle du reste de l'existence, d'autant plus quand il est question de salariat. Le rapport au travail a évolué au

¹²² <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/travail/79284>

¹²³ <https://www.cnrtl.fr/definition/travail>

cours des siècles. Devenu lien de subordination du salarié avec son employeur à l'ère industrielle, le travail a tenu un rôle émancipateur de la corporisation avant d'être perçu comme une exploitation puis comme une protection sociale (Dujarier, 2019, p.827). Dès la fin des années 1950, le rapport au travail est celui de l'emploi. Le système de rémunération, la planification, les négociations salariales prennent le pas sur l'activité en tant que telle (Bidet, 2011, p.46). Mais à partir des années 1980, le rapport au travail prend un autre tournant, celui de l'individualisation et du désir d'autonomie et de libre gestion du temps. C'est ainsi qu'au début des années 2000, pour la première fois depuis 1970, le nombre de travailleurs non-salariés a augmenté de + 0.08% (Jolly, Prouet, 2016, p. 16-17).

Alors que la dimension intrinsèque du travail est de plus en plus valorisée par les individus en recherche de réalisation de soi par le travail, deux grands types d'organisation du travail s'opposent actuellement sur le marché du travail ; l'organisation classique par une faible autonomie des travailleurs (répétition des tâches, faible sollicitation cognitive) et l'organisation moderne favorisant l'autonomie, l'apprentissage et l'enrichissement du travail (Benhamou, 2017). Ces modes d'organisation ne sont pas sans conséquence sur la représentation que l'individu se fait du travail d'autant plus qu'elle dépend aussi des catégories sociales et des qualifications. Ainsi, les cadres et toutes professions libérales verront le travail comme une fin en soi (une composante du bonheur) tandis que les ouvriers, les salariés, les chômeurs percevront davantage le travail comme un moyen de subvenir à leur besoin et chercheront à s'épanouir dans d'autres sphères (Baudelot, Gollac, 2003). Mais bien que le positionnement du travail soit perçu comme central, les Français souhaitent paradoxalement y consacrer moins de temps pour mieux concilier vie professionnelle et vie privée (Jolly, Prouet, 2016). L'individualisation du rapport au travail se fait donc au croisement d'attentes parfois contradictoires qui brouillent les relations entre employeurs, salariés et indépendants. Les entreprises ont pourtant besoin de comprendre leur environnement pour orienter leur stratégie. Si elles parviennent à saisir les changements du marché, y compris l'influence des technologies. Elles restent moins sûres de leurs ressources humaines (Tchernia, 2015). L'incompréhension entre les différentes générations de travailleurs n'est pourtant pas un phénomène nouveau tout comme le manque de personnel dans un contexte de fort taux de chômage des jeunes (Petit, 2012, p. 3).

Pour tenter de comprendre ces relations qui ne tiennent plus uniquement de la dimension instrumentale du travail, Renaud Sainsaulieu détermine quatre modèles de rapport au travail. Le premier modèle, appelé modèle fusionnel, se caractérise par une conformité, une solidarité entre pairs et envers le chef qui seul oriente la masse des travailleurs. Ce modèle apparaît surtout chez les ouvriers et travailleurs peu qualifiés. À l'inverse, chez les professionnels très qualifiés, s'applique le modèle de négociation dans lequel s'affirment les différences de profil, leur singularité par ce qu'ils peuvent apporter à l'entreprise. C'est donc un agglomérat de compétences distinctes qui sont reconnues et qui donc se négocient. D'une approche plus affective, le modèle des affinités favorise les connivences de petits groupes et exclut toute solidarité ou appartenance à un grand groupe. Enfin, le modèle de retrait est propre à celles et ceux qui continuent de travailler par obligation économique, mais qui ne s'engagent pas personnellement dans le groupe ni dans l'organisation (2014, p.576).

Dans ce contexte de changement de rapport au travail, nous pouvons faire la double hypothèse que les métiers de passion sont favorisés dans la mesure où ils sembleraient à première vue donner plus facilement du sens au travail, procurer la sensation de centralité du travail en articulant temps privé et temps professionnel et que l'évolution du rapport au travail ne tiendrait ainsi pas d'un phénomène générationnel, mais d'une évolution de la société dans le temps instrumentalisé par le comportement des nouvelles générations au travail.

1.1.a- Un rapport au travail construit sur le rapport au « naturel » et à la technique

Communément décrite avec des caractéristiques de capacité d'adaptation, de facilité d'apprentissage, de forte autonomie, mais aussi d'instabilité, de faible engagement collectif et de forte exigence d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, la génération Y intrigue. Elle ne manque pas de faire couler de l'encre et pour cause, il est estimé que leur durée moyenne au sein d'une entreprise serait de 1,1 an. Les individus Y seraient donc susceptibles au cours de leur carrière de changer une trentaine de fois d'employeurs (Pralong, 2009, p1). Ce qui laisse à supposer que les nouvelles générations soient plus aptes au changement et développent une certaine capacité d'adaptation. Comme la génération Y, la génération Z connaît une attirance pour les activités hors emploi (Tchernia, 2015, p.88) qui les fait oublier leur condition de vie tenue par une économie fragile et instable. C'est à ce titre, d'ailleurs, que certains spécialistes de la question n'hésitent pas à les qualifier de génération sacrifiée.

Se pose toutefois la question de savoir si ce sont les caractéristiques des générations qui sont à considérer ou bien les évolutions de la société. Car finalement, la notion de génération compte quelques limites, dont une liée à son flou terminologique et sémantique. De fait, la notion de génération est principalement abordée sous le prisme de l'âge (génération X : individus nés entre 1960 et 1980 – génération Y : individus nés entre 1980 et 1995 – génération Z : individus nés après 1995), ce qui laisse supposer que tous les individus du même âge peuvent être appréhendés comme un groupe homogène. Car il faut le reconnaître, certaines caractéristiques des individus se distinguent en fonction de leur âge biologique auquel sont endossées des représentations telles que la maturité du travailleur âgé et le dynamisme des jeunes (Djabi, Shimada, 2015). Or, il a déjà été prouvé, notamment par Cogin, et Dencker qu'il existe d'importantes différences entre individus de même génération (Ibid., p.53-54). C'est pourquoi certains chercheurs, à l'instar de Joshi et al., 2010 et de Urick et Hollensbe, 2014, préfèrent entendre la génération comme des catégories sociales pour étudier des individus qui appréhendent le monde de la même de la manière et ce peu importe leur âge. La légitimité de la notion de génération pour répondre à la question du rapport au travail semble ainsi être remise en cause par la nécessité de considérer l'environnement des métiers et le vécu des individus pour constituer des groupes homogènes et représentatifs.

Pour comprendre en quoi l'environnement des métiers peut expliquer le rapport au travail, il nous faut revenir sur les travaux de Georges Friedmann qui distinguent la société rurale de la société industrielle. Alors qu'il est question de relations personnelles, voire même familiales au sein de la société rurale, la société industrielle quant à elle prône davantage l'échange matériel réduisant le travail à une monnaie d'échange. Les relations humaines au travail disparaissent. Cette distinction nous interpelle particulièrement, car elle fait écho aux conditions de travail

observées pour les postes dans les écuries ; petites entreprises disséminées en milieu rural proposant le logement aux salariés¹²⁴. Ces conditions deviennent plus difficiles à percevoir dans d'autres secteurs économiques, même au sein des autres filières agricoles qui se sont davantage industrialisées. Habiter sur son lieu de travail n'est pas vide de sens chez les professionnels de la société rurale. La professionnalisation des activités de la nature a décontextualisé le travail avec le vivant. En considérant ce travail comme n'importe quel autre, ne plus vivre sur son lieu de travail empêche l'acquisition de connaissances globales, car, pour les plus puritains, un bon apprentissage du métier se fait par une immersion totale (Granjou, Mauz, Cosson, 2010).

À partir de cette distinction entre société rurale et industrielle peut se poser la question de la centralité du travail dans la vie des individus. Dans un contexte de travail au sein de la société industrielle où le travailleur ne se retrouve pas forcément dans l'action et le produit, mais uniquement dans l'emploi, il éprouve un certain « vide », une forme d'insatisfaction à sa situation. Pour se retrouver (et se préserver), il déplace son intérêt à la sphère des loisirs. La société industrielle ne parvenant pas à intégrer l'individu comme producteur, elle l'envisage comme consommateur (Bidet, 2011).

Conservé dans un modèle naturel, c'est-à-dire en lien avec les éléments naturels tels que les animaux, les mondes du cheval échappent à la technicité qui tend à supprimer le travail et à créer une société consommatrice portée sur le bien être (Ibid., p.84). Mais les travailleurs des sociétés rurales modernes ne sont pour autant pas totalement éduqués hors de la technologie et des loisirs. Nous pouvons donc supposer que les générations Z qui arrivent sur le marché du travail dans les mondes du cheval sont éduquées avec un certain goût pour les écrans, internet et le « bon temps ». Cela les place différemment par rapport à la génération X encore en poste, pour qui la technologie semble plus être un frein qu'un moteur. À partir de la théorie de Friedmann, la différence de rapport au travail pourrait donc se situer ici. D'autant que selon notre deuxième hypothèse, le travail auprès des chevaux est un choix et qu'il favorise l'engagement dans le travail, car c'est un être naturel avec lequel se tisse une relation. Dans les sociétés rurales, le travail apparaît donc comme plus agréable, il est source d'identité et d'épanouissement, car il confère à la fois argent, satisfaction de l'action et beauté du produit contrairement à la technique qui renferme le travail comme un éclatement de tâches divisées mettant en avant la subordination par la répartition des tâches. Ces types de tâches limitent la marge d'autonomie de certains travailleurs et augmentent son sentiment d'aliénation. En divisant les tâches au profit de la technique, le travail devient plus abstrait ; le produit devient la somme d'individus isolés qui s'indifférencient face au travail fourni, car ils en ont perdu le but (De Gaulejac, 2011).

Alors que dans le milieu naturel, dans l'idéal artisanal, le travailleur reste le maître de son œuvre, car sa pensée n'est pas dissociée de ses gestes, les futures générations de travailleurs éduquées sous l'image réductrice du travail comme moyen de subsistance écartent l'idée que le travail puisse être un vecteur de construction de leur identité (Bidet, 2011). Ce phénomène laisse

¹²⁴ La possibilité de logement est une mention « cliquable » toujours proposées par le service d'équi-ressources aux employeurs au moment de la rédaction de leurs offres d'emploi, de stage ou d'apprentissage. En 2019, 34% des offres déposées sur équi-ressources proposaient (ou obligeaient) un logement au salarié.

entrevoir des difficultés d'insertion dans les mondes du cheval au sein desquels les passionnés (y compris les employeurs) semblent vivre par et pour le plaisir au travail. Le rapport au travail est de ce fait opposé par éducation et représentation du travail et non forcément par catégorie sociale. Penser que le rapport au travail s'explique à partir des catégories sociales tient certainement du fait que les classes populaires sont souvent des exécutants, peu autonomes, et donc qu'ils valorisent peu les effets positifs du travail contrairement aux catégories des cadres qui décident, organisent et pensent le travail. Ils sont donc plus libres dans la gestion de leur temps, ce qui facilite l'équilibre vie privée/ vie professionnelle. Le faible niveau de qualification demandée aux travailleurs d'écurie et de haras laisse donc penser que les employeurs attirent des catégories sociales moins qualifiées, plus à même d'exécuter, mais qui sont aussi plus enclin à penser le travail comme une aliénation que comme un plaisir d'action.

À ce titre, le concept d'activité envisage le débat de la centralité ou non du travail autrement. Deux conceptions s'opposent depuis les années 1990 -2000. Certains pensent que le travail est central, mais que les conditions sociales (division des tâches, salariat) l'ont dégradé. Dans la continuité de Karl Max, le travail construit le monde matériel certes, mais aussi social, sans pour autant écarter l'idée que le travail contient une certaine part de contrainte. D'autres, en revanche, pensent le travail comme une souffrance humaine (Dujarier, 2016, p.116). Cette dualité n'est pas nouvelle si l'on considère l'arrivée de la motorisation agricole comme la libération des contraintes du travail imposées par le cheval en plus des heures de labeur dans les champs.

Le contexte des métiers autour du cheval marque donc une tension entre d'une part des employeurs et d'anciens salariés pour lesquels le travail permet de se construire d'autant plus quand il est question de vocation et d'autre part une nouvelle génération éduquée par la technologie et la consommation de plaisir pour qui le travail est un moyen de s'épanouir autrement, dans d'autres sphères (Méda, 2015). Cette tension doit toutefois être atténuée par la recherche de l'épanouissement au travail, même pour les plus jeunes générations des sociétés industrielles (Tcherni, 2015). Alors qu'il pèse sur les managers le poids de rendre les postes intéressants et suffisamment épanouissants pour garder un certain niveau d'engagement des travailleurs, les institutions sont quant à elle responsables des représentations sociales des métiers. Vèrène Chevalier le souligne d'ailleurs dans ses recherches où elle remarque que « le rêve, tel qu'il est décrit par les pratiquants, n'est pas celui de devenir un champion, ou même de faire des performances, mais il est bien davantage lié aux images idéales du cheval : désir de nature, de liberté, de chevauchées dans les grands espaces » (1996, p.577-578). Quand on sait la réalité du travail auprès des chevaux, cet exemple nous montre qu'une fausse représentation sociale d'une activité peut en revanche transformer le rêve en désillusion.

Considérant que les opinions, les croyances, des stéréotypes et les attitudes constituent la représentation sociale d'un métier, Annie Dufour, Cécile Bernard et Marie Alix Angelucci ont retenu deux types de représentations du métier d'agriculteur à partir des fonctions exercées. Le premier type est l'agriculteur « héritier » dont la culture est menacée par les nouveaux paysans pas forcément inscrits dans ce monde par leur naissance, mais par leur volonté de vivre de leur métier. Ce sont donc des visions, des représentations du métier qui s'affrontent dans un milieu où le travail doit s'articuler entre les contraintes du vivant et des normes institutionnelles,

administratives de plus en plus présentes et qui, même pour les héritiers, fait remarquer que le métier évolue et que la considération des agriculteurs par la société évolue aussi. En perte de reconnaissance alors qu'ils travaillent pour nourrir la population, les agriculteurs « héritiers » comprennent mal cet acharnement envers leur métier. Bien qu'intéressant ce n'est pas ce débat qui nous retenons de cet article, mais bien le rapport entre les différents types de professionnels pour qui la vision du travail diffère alors que l'activité est la même. Les héritiers voient leur travail comme une perpétuation d'une tradition familiale, leur objectif n'est pas de changer leur manière de produire, mais d'améliorer leur exploitation. Parce qu'elle se transmet de génération en génération, l'activité agricole ne peut à leurs yeux s'apprendre que progressivement par la famille. De ce fait, pour eux, « la vie personnelle, la vie de famille et le travail sur l'exploitation forment une entité difficilement dissociable » (Dufour et al. 2003, p.5-6). Loin du discours de la passion, les agriculteurs héritiers se distinguent des agriculteurs « entrepreneurs » qui éprouvent une certaine volonté d'allier travail et passion et qui ont donc choisi ce métier. Mais au-delà du travail bien fait qui caractérise les agriculteurs héritiers, les entrepreneurs quant à eux apprécient le mode de vie et l'indépendance rendue possible par leur système d'exploitation (Ibid., p.7). Ni héritiers, ni passionnés, les agriculteurs de type « innovateurs » envisagent de leur côté le travail à la ferme comme un travail « classique ». Ils ne considèrent pas les difficultés liées au vivant comme une singularité. Ils cherchent eux aussi l'indépendance et la construction d'une entreprise familiale (Ibid., p.10).

Ce rapprochement fait avec l'agriculture nous rappelle que l'homme a toujours travaillé avec les chevaux malgré des variations dans leurs relations dues aux transformations. Aujourd'hui, la société pose le débat du travail humain, mais aussi animal dont le cheval tire son épingle du jeu. En effet, le cheval a toujours été présent au côté de l'homme, à la campagne, mais aussi à la ville au début de l'industrialisation. Devenu inutile dans nos villes, le cheval est relégué de nos jours en zones périurbaines et rurales. Or de nos jours, la majorité des hommes vivent en milieu urbain ce qui les déconnecte d'autant plus du rapport à l'animal et donc au rapport du travail avec l'animal. Mais fort heureusement, la passion pour cet animal continue de faire vibrer une partie de la population au point où l'amour pour un animal, une activité se transforme en un travail.

1.1.b- Un rapport au travail au prisme de la passion pour le cheval

S'il y a bien un mot que nous entendons très régulièrement et qui semble unir les acteurs de la filière équine c'est sans aucun doute celui de la passion. Cette passion pour le cheval n'est pas récente ; 400 ans avant notre ère, les « citoyens les plus riches risquaient volontiers leur fortune dans l'élevage de chevaux de courses » (Lizet, 2020, p.40). La passion pour le cheval semble ainsi s'entendre sous le signe de la déraison (Lourd, Philippe, 2019) voire parfois de la folie.

Mais qu'entend-on véritablement par la passion ? Si elle revêt un caractère romantique en littérature, au travail et dans les organisations, elle reste moins étudiée. Dans l'objectif d'expliquer la relation entre activité professionnelle et performance, les sciences de gestion préféreront s'attarder sur la passion *pour* le travail, que la passion *au* travail. Perçue comme un antécédent à l'engagement, à la motivation et à la satisfaction, la passion se définit comme « une forte inclinaison vers une activité que les personnes aiment, trouvent importante et dans laquelle

ils investissent du temps et de l'énergie » (Vallerand et al., 2003, p.757). La passion renvoie dans ce sens à « l'engagement fort et personnel, à l'enthousiasme, voire à l'amour ou l'emportement » pour un objet particulier (Loriol, Leroux, 2015, p.8). Par cette approche, la passion devient aliénante, car elle se cristallise sur un objet, impliquant un engagement personnel important en énergie, en temps (Brännback et al., 2016), en courage (Bierly et al., 2000) et amène l'individu à s'identifier à travers elle (Cardon et al., 2009).

D'abord d'ordre personnel, la passion pour un loisir peut se transposer dans la sphère professionnelle lorsque l'individu décide de la soumettre aux contraintes imposées par le travail au risque de l'éteindre (Rochat, Bodoira, 2016, p. 6). À l'image du métier de garde forestier, certains métiers de la nature se sont à ce titre professionnalisés. La passion continue d'exister dans les discours, mais elle se balise au gré de « concours, des statuts et des formations (initiales et continues) standardisés » (Granjou, Mauz, Cosson, 2010, p. 3). En introduisant la passion dans l'orientation professionnelle, le travail vocation se distingue du travail labeur dans la mesure où la motivation est intrinsèque, elle s'attache au résultat et à l'objet du travail plus qu'au rendement économique.

Pour certains sociologues, proches du courant Marxiste, « la passion ou l'engagement de la subjectivité dans le travail ne serait qu'une ruse du capitalisme ou une illusion – entretenue ou non par le management – pour accroître l'exploitation de la main-d'œuvre » (Loriol, Leroux, 2015, p.14). La passion ferait donc que les individus travaillent au-delà du travail prescrit et acceptent de travailler pour une partie de leur temps « gratuitement ». Dans certains mondes, comme ceux de l'art ou du cheval, la socialisation s'opère par la passion, car elle justifie des conditions d'emploi peu favorables (heures supplémentaires non payées, absence de congés, etc.). Être passionné au travail amène avec elle l'idée du travailleur acharné. Au point où la passion devient « une compétence indispensable pour entrer dans les meilleures dispositions en formation et espérer, un jour, la convertir en profession » (Slimani, 2014, p.23). La passion devient une philosophie de vie qui rend par enchantement « un monde social valorisant et motivant » quand bien même les perspectives de carrières y sont limitées (Loriol, Leroux, 2015, p.22).

Perçue comme irrationnelle chez certains, la passion devient aliénante, voire pathogène. En revanche, pour d'autres, quand elle est contrôlée, elle est la condition d'un épanouissement personnel et permet d'éprouver du plaisir au travail (Loriol, Leroux, 2015). Robert J. Vallerand distingue en ce sens la passion harmonieuse de la passion obsessionnelle en s'intéressant à la relation entre l'objet de la passion et le contexte dans lequel elle est mise en œuvre par les individus. Contrairement à la passion obsessionnelle qui est perçue comme une pression invasive donnant le sentiment de dépendance à l'individu, car ce sujet domine les autres, la passion harmonieuse s'apparente davantage à un choix assumé. Elle est exercée librement, favorise l'équilibre de l'individu et son épanouissement au travail. Les études faisant le lien entre passion et engagement dans l'organisation se limitent essentiellement à la dimension instrumentale du travail. La passion est dès lors un objet à entretenir par le service des ressources humaines pour améliorer la performance générale de l'organisation. Les managers ne savent que trop bien qu'une partie des *burn-out* apparaît lorsque la passion est excessive. Elle épuise l'énergie de l'individu qui se détache de l'objet de son travail ; travail qui ne lui

procure plus de plaisir et entame sa santé. C'est donc dans un objectif d'accroître la performance des organisations que la passion est prioritairement étudiée en sciences de gestion, car finalement peu d'études s'intéressent à la relation passionnelle que l'individu entretient avec l'objet (Lourd, Philippe, 2019). Pourtant, en considérant que le rapport au travail est « l'occasion d'un engagement subjectif de l'individu » (Osty, 2010, p.59), l'étude de la passion au travail permet de comprendre « comment les capacités, la motivation, la soumission à un idéal sont coproduites dans un processus d'interaction entre le travailleur concerné et son monde professionnel » (Loriol, Leroux, 2015, p.18).

1.2 L'engagement au travail

S'il est à supposer que les sciences de gestion s'intéressent à la passion des salariés *pour* leur travail afin de mesurer leur niveau d'implication au sein de l'entreprise (Mias, 2013, p.161), nous préférons l'usage de la notion d'engagement dans un contexte de passion *au* travail, comme nous le supposons chez les professionnels du cheval. Car si l'implication détermine la force plus ou moins grande d'investissement de l'individu au sein d'une organisation (Mowday, Porter, Steers, 1979), son engagement véhicule quant à lui l'idée de « garantie, de responsabilité et de comportement » (De Ketele, 2013, p.10).

Nous retenons pour définition de l'engagement, celle de Jean-Marie De Ketele qui le définit comme « l'ensemble dynamique des comportements qui, dans un contexte donné, manifeste l'attachement à la profession, les efforts consentis pour elle ainsi que le sentiment du devoir vis-à-vis d'elle et qui donne sens à la vie professionnelle au point de marquer l'identité professionnelle et personnelle. » (2013, p.11)

L'analyse de cette définition révèle que l'engagement ne s'apparente pas à un état, mais à un ensemble de dimensions : l'attachement (dimension affective), l'effort (dimension de continuité) et le devoir (dimension normative) (Meyer, Allen, 1991). L'interaction entre ces trois dimensions donne un sens au travail faisant que l'individu se construit par le travail. Ces trois dimensions marquent l'engagement comme une mise en action de l'individu, il ne s'agit pas d'un état fondé sur des représentations ou des déclarations. L'engagement est rendu visible par la mise en gage « de soi-même pour obtenir en échange un bien matériel (comme un salaire) ou immatériel (comme différentes formes de reconnaissance) ; cela suppose de celui qui met en gage et de celui qui le reçoit des responsabilités et des obligations. » (De Ketele, 2013, p.9).

D'ordre personnel, l'engagement s'étend ainsi à la sphère professionnelle (engager du personnel). Certains d'ailleurs n'hésitent pas à utiliser la notion d'engagement pour dissocier le loisir du travail (Tinsley et Tinsley, 2004, 2015). Ce serait donc le niveau d'engagement dans l'activité qui permettrait la diffusion du loisir vers le travail (Rochat, Bodoira, 2016, p.2). Présente dans les deux sphères, l'engagement peut être de différents types dans la mesure où l'individu peut être engagé affectivement et/ou envers son entreprise.

De même que la passion abusive, un fort engagement au travail perturbe l'équilibre et emprisonne l'individu dans son monde. Engagement et satisfaction ne sont donc pas à confondre d'autant plus dans les métiers en contact avec le vivant où le caractère chronophage,

répétitif d'actions qui ne peuvent attendre rend le travail prenant et pesant. Ce phénomène très visible chez les agriculteurs de par leurs « dispositions sociales incorporées de longue date » s'intensifie dans « un cadre d'organisation du travail spécifique » les obligeant de plus en plus à travailler seul¹²⁵ (Dufour et al., 2033, p.7).

« L'entraîneur Guillaume Macaire reconnaît que « c'est un métier de passion. Le cheval est un animal d'une générosité extrême qui donne jusqu'à sa vie pour nous et nous devons faire preuve de la même générosité. Cependant, une certaine lassitude s'est installée chez les entraîneurs, car ils ne peuvent plus exercer leur métier comme il le faudrait à cause d'un système fiscal très lourd et de conditions sociales démotivantes. » (Richon, 2002, p.22)

Dans ce cas de figure, le travail vécu comme une « idéologie du dévouement » se manifeste par une « disponibilité inconditionnelle à l'égard du métier » comme ça peut également être le cas chez les sportifs (Julhe, Honta, 2015, p. 172). À ce niveau inconditionnel de l'engagement, la vie de famille est souvent délaissée, venant renforcer l'idée de marginalité de la vie d'agriculteur, de sportif et d'artiste (Oughabi, 2015). Lorsque l'activité professionnelle régit la vie des individus, avoir des enfants contredit l'image du métier qui se doit d'être exercé avec engagement, surtout chez les hommes (Buscatto, 2008).

Jean-Pierre Mallet, garçon de voyage, est conscient des contraintes, mais cela lui pèse peu. Au moment de son embauche, l'employeur le prévient « je vous propose cette place, mais votre vie de famille ne va pas toujours être drôle. » (Richon, 2002, p.39).

Il semblerait donc exister un lien entre le niveau d'engagement à fournir et l'image du métier bien exercé. Ce lien semble possible à partir du concept de *vrai boulot* qui valorise le travailleur dans ce qui lui importe de faire (Bidet, 2011, p.357) dans la mesure où l'engagement dans le travail prend de l'épaisseur par l'attachement à l'objet de travail, mais aussi par le « souci d'efficacité productive » (Ibid., p.135). Les travailleurs « y mettent du leur » par intérêt pris pour l'activité (Ibid., p.8). S'engager dans son travail pour le faire le mieux possible n'est pas un phénomène nouveau, le besoin de reconnaissance des efforts fournis par ses pairs non plus, comme le prouve l'histoire des charretiers « fiers d'arpenter les routes de campagne avec un chargement important et parfaitement organisé. Le cheval qui tirait la cargaison devait être en muscle et son harnachement propre. Un cheval en mauvais état et une charrette à moitié pleine exposer le charretier « aux quolibets de ses collègues » (Lizet, 2020, p.202).

Le concept d'engagement tel que nous l'abordons comporte toutefois des limites. Portant un « regard statique par rapport au processus de professionnalisation », il est figé à un moment de la carrière (De Ketele, 2013, p.15). De ce fait, l'engagement est évalué sur un résultat et non sur le processus par la reconnaissance. Ainsi, les employeurs des écuries observeront l'engagement d'un cavalier par sa ponctualité, ses nombreuses heures de travail, l'absence de jour de repos sans pour autant reconnaître les sacrifices que cela lui coûte (éloignement d'une vie familiale et sociale, faible temps de loisir) pouvant à terme faire évoluer son niveau d'engagement. L'évaluation à un moment donné de l'engagement restreint ce concept à une

¹²⁵ Le film « Au nom de la terre » de 2019, illustre parfaitement cet engagement fort pour le travail agricole dans contexte familial ancré et des conditions de travail solitaire qui pousse jusqu'au *burn-out*.

vision binaire, l'individu est engagé ou ne l'est pas. S'il paraît engagé à un moment précis, sur la durée, le degré d'engagement peut varier. Pour sortir de cette vision et envisager la carrière comme une « succession d'actions réactives, défensives, tactiques ou anticipatrices », Anne Jorro et Jean-Marie De Ketele préfèrent le terme de professionnalité émergente (Ibid., p.15). Cette approche rejoint celle de Becker qui en 1960 aborde l'engagement sous forme de paris adjacents effectués à différents niveaux (famille, travail, loisir). Ces paris influencent l'activité et le parcours (Jourdain, 2014, p.22). Pour le dire autrement, les actions et les événements passés peuvent donc venir contraindre les différentes étapes de carrière et la mobilité professionnelle, d'autant plus que les transformations dépendent de la valeur que les individus attribuent à leurs engagements et de leur représentation (Mégemont, Baubion-Broye, 2001, p.20). Une bifurcation sera par exemple plus difficile chez les personnes qui se sont entièrement investies dans leur travail et engagées dans leur mission pour atteindre un certain niveau social ou professionnel. C'est pourquoi, selon Becker, il est important de considérer la spécificité du métier dans lequel les individus s'engagent, car au-delà du besoin de reconnaissance matériel (salarial), les engagés passionnés éprouvent un besoin de reconnaissance personnelle à la hauteur de leur engagement affectif et effectif (Benghozi, 1990). Le travail avec le vivant animal fait apparaître la reconnaissance dans des situations loin de congratulation symbolique et financière comme l'attestent ces extraits de l'ouvrage « Des chevaux et des hommes » :

« Jean-Pierre Mallet [Garçon de voyage] avoue que quand « les chevaux gagnent, on se dit qu'on a bien fait notre travail. C'est fabuleux. » (Richon, 2002, p.39)

« René Rommeis premier garçon confie que « pour nous, c'est magnifique ; chaque victoire est un peu un aboutissement. » (Ibid., p.40)

Jérôme Douis, éleveur, explique que « c'est un travail dur, il faut vraiment être passionné » [...] La motivation est dans le plaisir de prendre un poulain brut et de l'amener à un certain niveau ; c'est très valorisant et cela procure beaucoup de satisfaction. » (Ibid., p.247)

Loin d'être un choix anodin, travailler auprès des chevaux semble se faire par passion. Cette passion qui fait vibrer, invite les professionnels à s'y investir, à s'y engager « corps et âme » dans l'espoir d'y trouver un certain niveau de reconnaissance pour leur travail accompli au prix parfois de sacrifices sur le plan personnel. S'intéresser à leur orientation permet d'étudier la genèse de leur attachement et de leur engagement (Bidet, 2011).

1.2.a- Choisir de travailler avec le cheval, une orientation a priori vocationnelle

Première étape de la construction de carrière professionnelle, l'orientation des individus informe sur le choix de la voie empruntée. Avant d'être professionnelle, l'orientation était vocationnelle (au sens religieux). Son étymologie amène à considérer l'orientation comme une adaptabilité du soi à la réalité qui l'entoure. Réalisée de plus en plus jeune en France (CESE, 2018), l'orientation se fait au cours de l'adolescence en parallèle d'autres choix plus intimes (relations amicales, goûts culturels, etc.). Ainsi, l'étude de l'orientation permet de comprendre la part subjective de l'engagement professionnel, d'autant plus quand il est question de s'orienter vers un univers risqué, périlleux et difficile (Buscatto, 2015, p.55).

Orientation et carrière semblent ainsi liées par le comportement des individus en fonction de leur personnalité, c'est-à-dire leurs capacités, leurs besoins, leurs valeurs et leurs intérêts. Cette personnalité, avant de s'exprimer dans la sphère du travail, se façonne par l'environnement familial, le voisinage, l'école, les activités ludiques et culturelles. De cette manière, les individus construisent leur carrière en réponse à leur personnalité professionnelle qui donne une signification à leur comportement. Par cette interprétation, la carrière semble se résumer à une question d'importance, c'est un objectif de vie à un instant donné dans une situation précise. Dans cette perspective, l'individu aime ce qu'il fait et le fait bien, car il y trouve une satisfaction sociale par la reconnaissance de son utilité aux yeux du reste de la société. Mais l'individu n'existe que par sa relation à la société, de ce fait son environnement influence ses choix, remettant en jeu à chaque transition son orientation et son engagement. Pour s'adapter aux mouvements de la vie, l'individu doit être en capacité de se préoccuper de son avenir, de le contrôler en faisant preuve de curiosité par l'exploration de nouvelles possibilités pour renforcer sa confiance qui lui permettra de mener ses aspirations (Huteau, 2007c, p. 284). Changer de regard sur les récits de vie par l'observation des orientations comme moyen de « transformer une tension en intention » fait de la notion de carrière un élément central de la construction du sens (Guichard, 2012, p 3).

Or, le contexte actuel du marché du travail révèle une certaine instabilité des carrières dans la mesure où les travailleurs sont de plus en plus mobiles et flexibles. Contrairement aux siècles derniers où se sont fondées les théories autour de la carrière comme un engagement stable envers une activité, la théorie de la construction de carrière, initiée au XXI^e, prend en compte les mouvements occasionnés par les transitions auxquelles les individus doivent faire face. Ainsi, Mark Savickas observe que « les carrières ne se développent pas, elles se construisent quand les individus font des choix qui expriment leurs concepts de soi quand ils inscrivent leurs buts dans la réalité sociale des rôles professionnels » (Savickas, 2005, p.43). Pour le dire autrement, cette théorie cherche à expliquer ce que les individus préfèrent faire, la manière dont ils le font pour s'adapter aux transitions et pourquoi ils orientent ainsi leur choix.

Pour cela, il faut s'intéresser aux intérêts professionnels. Relevant de la psychologie et de la motivation, ils incitent les individus à s'orienter vers un type d'activité en fonction de leur besoin. Il faut comprendre le mot intérêt dans un double sens, à la fois objet intéressant pour un individu et un état psychologique créé par l'intérêt que la personne a pour cet objet (Huteau, 2007b, p.268). Les intérêts peuvent être d'ordres généraux (intellectuels, sensoriels), mais aussi spéciaux (liés aux activités). Dans le champ de l'orientation, l'éventail de possibilité amène à considérer en priorité les intérêts d'ordre spéciaux, car ils sont la raison du choix d'orientation¹²⁶.

¹²⁶ En 1985, J.L. Holland retient six dimensions de la personnalité pour prévoir les préférences professionnelles : réaliste ou concret ; investigateur ; artiste ; social ; entreprenant ; conventionnel. Bien que critiquable, cette méthode fait aujourd'hui toujours usage et connaît un fort succès auprès des praticiens, qui au-delà du conseil peuvent avec une approche par la personnalité et donc accompagner les individus.

Certains métiers plus que d'autres portent un degré plus ou moins vocationnel¹²⁷ ce qui constitue un socle solide d'engagement pour la suite de la carrière malgré une motivation qui se perd parfois dans le contexte du travail (Granjou, Mauz, Cosson, 2010). Bien souvent réalisée par conviction profonde à la suite d'une pratique pour le plaisir (Hong, Milgram, & Whiston, 1993) ou par projection des rêves parentaux (De Gaulejac, 1991), l'orientation vers un métier de passion correspond au moment où le jeu devient un travail au sens où il implique « une assez longue série d'adaptation successive » faisant que les résultats sont parfois éloignés du début des opérations et qu'ils demandent des efforts constants pour les atteindre » (Dewey, 1975, p.244-248). Pratiquée par plaisir, mais aussi par besoin de gagner sa vie, l'activité tend « à faire du jeu un amusement pour les nantis et du travail un dur labeur pour les pauvres » (Ibid., p.244-248).

Pierrick Vincent, inséminateur, est petit-fils d'éleveur de Pur-Sang alors qu'il voulait être médecin, « l'exploitation agricole l'a rattrapé ; pendant dix ans, il a été agriculteur-éleveur avant de retourner à sa vocation scientifique. » (Richon, 2002, p.219)

La réalité économique fait que la vocation peut se confronter à des événements non envisagés au préalable, engluant la carrière dans un entremêlement d'activités alimentaires et d'activités passionnées (Loriol, Leroux, 2015). Toutefois, bloquée au stade de l'orientation, la vocation contrée n'entache pas encore l'engagement et est davantage vécue comme un regret, d'autant plus si les choix opérés par la suite ne sont pas satisfaisants (Négroni, 2007).

Mais si l'orientation se réfère au registre de l'affectivité envers les animaux (Adelman, 2021), de la conviction, de la passion, notamment pour les métiers de la nature (Granjou, Mauz, Cosson, 2010), elle est à l'inverse un moyen d'observer l'influence des événements extérieurs sur le propre choix de l'individu.

Souvent considérés comme immatures au moment de leur orientation, les jeunes sont accompagnés de leurs parents et de leurs professeurs qui les guident vers une orientation souvent perçue comme moins irrationnelle que leur choix initial (Ibid., p.44-48). Encore préservées de certaines représentations sociales, les jeunes sont protégés par leurs parents d'une mauvaise image professionnelle qu'il pourrait endosser dans la vie adulte (Pasquier, 1973).

Laurent Soulet, palefrenier, ancien groom, raconte qu'il a toujours voulu s'occuper des chevaux « mais mes parents considéraient que ce n'était pas un métier. Finalement ils ont cédé. » (Richon, 2002, p.183)

Jean-Manuel Chames, éleveur, confie : « avec mon père, il y avait des conflits. Chacun voulait mener l'élevage à sa manière et il était particulièrement autoritaire ; il a tout essayé pour me dissuader de faire le même métier que lui. Mais j'étais bien décidé à travailler avec les chevaux et à en vivre bien. » (Ibid., p.199)

Ce choix plus raisonnable apporté par les parents et l'école prend en compte l'état de santé du marché du travail, mais également le niveau de scolarisation du jeune. Cette manière d'orienter

¹²⁷ Les métiers de la nature, du sport et de l'art sont les exemples abordés depuis le début de notre recherche car ils se rapprochent, chacun à leur façon, de ceux des mondes équestres et hippiques, mais ne sont pas les seuls.

perçue comme inégalitaire parce qu'elle correspond à des privilèges de classe (Huteau, 2007a, p.151-156) est mise en débat bien que, depuis que l'école existe, il y ait toujours eu des écarts de niveau entre les élèves. Mais ce n'est qu'à partir des années 1960, avec la massification, que l'échec scolaire est mentionné et défini comme un problème. Dans la mesure où l'économie a besoin de main-d'œuvre qualifiée, le lien entre la formation et l'emploi s'établit rapidement. Ainsi, en cas d'échec scolaire, on craint une mauvaise place sur le marché du travail. Considéré comme un problème, l'échec scolaire inquiète les parents pour l'avenir de leurs enfants, mais aussi la société. Dans ces conditions, le niveau scolaire (Ibid.) et la catégorie sociale (Guyon, Huillery, 2014 ; CESE, 2018) semblent être des facteurs d'explication de l'orientation.

Ces éléments sur l'orientation permettent de distinguer l'orientation scolaire, qui est celle de la répartition des élèves dans les différents cursus de formation, de l'orientation professionnelle qui est un processus au cours de l'exercice professionnel pour adapter ses choix aux opportunités d'emploi. Depuis la mise en place des formations professionnelles spécifiques, cette distinction n'est plus si nette (Huteau, 2007d). Les orientations scolaires deviennent des orientations professionnelles et peuvent être perçues négativement quand elles sont imposées ou à l'inverse positivement quand elles sont libres. On suppose dès lors que l'orientation scolaire, quand elle est professionnelle, jouera un rôle dans l'investissement et l'appropriation du métier en tant que révélateur de la personnalité professionnelle. En cela, il reste préférable de favoriser l'orientation individuelle (fondée sur la psychologie de l'individu) à l'orientation-répartition (fondée sur un point de vue macrosociologique et économique). Davantage dirigée vers les filières professionnelles, perçues négativement par la société, l'orientation-répartition agit comme une menace pour inciter les élèves à bien travailler à l'école pour éviter qu'on s'empare de leur destin et les dirige vers un métier qui ne leur plaît pas. Les filières professionnelles sont d'autant plus craintes des parents qui prennent conscience que l'orientation se fait jeune et qu'elle ferme les possibilités pour l'avenir, ce qui n'est pas le cas en filière générale où l'orientation se fait après le Bac (vers 17-18 ans) contre la 4^e ou 3^e (vers 14 ans). L'orientation-répartition est d'autant plus critiquée qu'à la sélection s'ajoute l'affectation (les formations les plus convoitées n'accepteront que les meilleurs dossiers tandis que les moins bons dossiers seront répartis au détriment de leur envie professionnelle) (CESE, 2018, p. 16).

Toutefois, l'orientation-répartition reste perçue négativement dans le cas des élèves en expectative, c'est-à-dire qui n'ont pas de stratégie, ni de logiques d'orientation. En considérant les types d'orientation et le niveau de frustration chez les jeunes, Bernadette Dumora construit une typologie de trajectoire des jeunes selon trois profils. Chez les jeunes en réussite scolaire, un discours lisse de l'excellence scolaire peut apparaître lorsque le projet professionnel n'est pas défini. D'autres tiendront le discours de l'illusion malgré leur conscience du manque de niveau pour atteindre leur projet, contrairement à ceux tenant le discours de la résignation, car ils acceptent les renoncements à effectuer. Enfin le discours le plus fréquent sera celui de la rationalisation enclenchant un processus d'accommodation en fonction de leur environnement (Dumora, 2010, p.8).

Enfin, nous retenons que « l'orientation professionnelle désigne l'ensemble des processus et facteurs sociaux et individuels conduisant à la répartition des individus dans les différents métiers, professions ou emplois et jouant un rôle dans l'évolution de la carrière ou des trajectoires d'emplois de ces individus » (Guichard, 2007a, p.305). Cette définition laisse entendre que l'orientation peut s'entendre comme une action de se voir diriger. Elle prend dans ce cas la forme de répartition des individus vers des formations et/ou des postes, ce qui la rapproche de l'idée d'adéquation et de sélection professionnelle. Cette première approche fondée initialement sur l'orientation des jeunes au moment de leur entrée sur le marché du travail a progressivement évolué et s'est radicalement transformée à la fin des Trente Glorieuses avec l'arrivée du chômage de masse, faisant de l'orientation non plus une étape entre la vie juvénile et la vie d'adulte, mais un processus au cours de toute la vie professionnelle (Négroni, 2007, p.16-17). Une autre approche de l'orientation, aujourd'hui préférée par l'UNESCO, fait référence aux choix, à la prise de décisions qu'opèrent les individus à un instant précis dans un contexte donné. Francis Danvers reprendra la définition européenne de l'orientation professionnelle comme « un processus continu d'appui aux personnes tout au long de leur vie pour qu'elles élaborent et mettent en œuvre leur projet personnel et professionnel en clarifiant leurs aspirations et leurs compétences par l'information et le conseil sur les réalités du travail, l'évolution des métiers et professions, du marché de l'emploi, des réalités économiques et de l'offre de formation » (Conférence PETRA, Rome, novembre 1994, cité par Danvers, 2013, p.195). Aujourd'hui, cette définition reste incomplète par l'absence de responsabilisation de l'individu sur son parcours et par l'absence de considération des tensions et des traumatismes vécus sur le marché du travail.

Si les mauvais résultats de l'orientation-répartition (subie par l'élève) semblent faire l'unanimité, elle continue pour autant d'être appliquée, car elle semble profiter aux filières professionnelles en manque de travailleurs du fait d'une baisse d'attractivité pour leurs métiers (AgefaPme, 2014). Pointés du doigt par les filières professionnelles en tension qui dénoncent une mauvaise répartition des élèves entre les secteurs primaire, secondaire et tertiaire, les systèmes éducatifs et de l'orientation se défendent en évoquant que dans une situation de pénurie permanente le problème vient probablement des conditions de travail, d'emploi et des perspectives de carrière et qu'il est impossible à leurs yeux de forcer des jeunes à s'orienter vers des secteurs qui ne correspondent pas à leurs attentes (Huteau, 2007d).

Cette partie nous a montré que la construction de l'identité permettait d'envisager l'engagement des personnes au travail et de ce fait pouvait expliquer les comportements, ce qui dans l'étude des carrières correspond à l'analyse subjective des parcours. Considérant à la fois que l'individu n'existe qu'au travers de la société et que le travail y occupe une place centrale, il ressent ce besoin, pour exister en tant que tel, d'être reconnu comme individu, mais aussi comme travailleur.

I.2.b- Reconnaître l'engagement par l'autonomie et la compétence

Mise en exergue pour dénoncer les injustices sociales (Honneth, 2000 ; Dubet, 2006 ; Leblanc, 2009), la reconnaissance abordée dans les sciences sociales et de gestion revêt un caractère dual. Employée à la forme passive ou active, la reconnaissance semble être attendue par l'individu, mais aussi provoquée. L'individu serait en ce sens responsable de son identification au sein de la société (Ricoeur, 2004). Ce besoin s'explique dans les sociétés individualistes comme une volonté de se démarquer du reste de la masse par la mise en avant de sa singularité (Bigi et al., 2015). Sortir du lot n'a pourtant pas toujours été le propre de la reconnaissance. En 2007, le sociologue Stefan Voswinkel distingue deux formes de reconnaissance. Sous la forme taylorienne, le travail est encouragé par l'appréciation, c'est-à-dire que la reconnaissance du travailleur repose sur l'appartenance à une communauté, à un groupe fondé sur des valeurs communes. Le respect des normes et le dévouement pour le groupe sont récompensés par la reconnaissance en tant que membre du groupe. En revanche, sous la forme moderne du travail, la reconnaissance a évolué vers l'admiration qui félicite l'originalité, la singularité et les réussites individuelles (Loriol, 2015, p.227). Aujourd'hui, l'individu existe parce qu'il est une entité à part entière au sein d'un groupe. L'individualisation des compétences, des salaires positionne donc le savoir-être, le savoir-apprendre et le savoir-faire au même niveau, ce qui peut s'avérer contre-productif sur le plan collectif du fait d'un sentiment d'iniquité au sein des entreprises (Lemistre, 2010). Sur le marché du travail, y compris celui des mondes du cheval, les deux formes de reconnaissance cohabitent et peuvent expliquer des tensions entre générations pour qui l'approche et la finalité du travail divergent. À titre d'exemple, Thérèse Perez-Roux (2021) observe chez les formateurs d'attelage une dichotomie entre les plus anciens qui éprouvent un besoin de reconnaissance de leur expérience passée dans la structure et en tant que meneur tandis que chez les plus jeunes, la reconnaissance est attendue au niveau des performances sportives.

Ce changement de rapport à la reconnaissance portant désormais à la fois sur l'ancienneté, mais aussi sur la performance pose la question de l'évaluation de cette dernière dans la sphère du travail (Zimmermann, 2014, p.73). Envisagée sous trois approches, la reconnaissance peut être celle de l'appréciation des objectifs atteints (jugement d'utilité), de l'accomplissement d'un travail bien fait (jugement de beauté) ou encore de l'engagement consenti (jugement de l'effort et de l'implication) (Jorro, Houot, 2013, p.254). Dans les faits, la reconnaissance au travail s'opère sur deux scènes différentes au travers des pairs par la reconnaissance symbolique et au travers de la hiérarchie par la reconnaissance institutionnelle (Ibid., p.253 ; Osty, 2010, p.111). Ce décalage de l'observation contribue à la sensation de manque de reconnaissance (Osty, 2010, p.219-220). Davantage évalué sur les résultats que sur son investissement par la hiérarchie, l'individu ressent d'autant plus un manque de reconnaissance quand l'objet de son travail porte une valeur exclusive parce que le travail est la manifestation de sa passion. Lorsqu'elle est insuffisante, la reconnaissance apparaît comme un frein à la passion (Loriol, 2015) et provoque le désengagement. La reconnaissance a donc pour effet d'influencer positivement ou négativement le comportement des professionnels (De Ketele, 2013), d'autant plus dans le système productif où l'injonction au professionnalisme et la culture professionnelle y sont fortes et peuvent conduire à des dérives. Car dans ce cas de figure, le travailleur ressent un besoin de

reconnaissance assignée, se situe dans le désir de l'autre et cherche à s'enfermer dans un rôle (Jorro, 2009).

Baser la reconnaissance uniquement sur le résultat revient à considérer les travailleurs comme des machines dénuées de réflexion et de sensations. Le simple versement de prime ne constitue pas aux yeux des travailleurs une reconnaissance suffisante. Perçue comme une aumône, les faibles augmentations ou les augmentations automatiques et communes sont considérées comme une preuve de mépris (Deminal, 2020). Une véritable connaissance du parcours des travailleurs, de leurs missions, de leur charge de travail, de leur projet professionnel, des conditions réelles d'exercice semblerait, au regard des ouvrages de management, relever du bon sens et pourtant ils constatent que ces démarches sont encore insuffisamment utilisées dans les entreprises. Plus que l'évaluation du résultat, c'est donc le processus et le chemin pour y parvenir qui doivent être considérés pour reconnaître le travail de l'individu. Dans ce sens, la compétence semble pouvoir porter le rôle de révélateur à la fois du résultat, mais aussi du processus (Rey, 2009).

Le professionnalisme n'est donc jamais acquis, car il est quotidiennement remis en jeu. Considérant que tout professionnel est un bon professionnel, « seules les régulations internes à la profession et non le jugement extérieur des profanes peuvent remettre en cause cette réalité » (Baussart, Demazière, Milburn, 2010, p.15). En défailtant à son activité, le professionnel peut donc être rétrogradé, voire exclu du groupe professionnel. Le groupe joue ainsi le rôle de filtre par la reconnaissance ou la non-reconnaissance des compétences. En sortant du cadre idéalisé de l'amateur motivé par conviction et intérêt collectif pour une activité qui lui est chère, le bénévole lorsqu'il propose ses services attend aussi une certaine reconnaissance¹²⁸. Du moins, il attend de cette expérience de toucher du doigt ce qu'est un métier. Le bénévolat dans les centres équestres permet ainsi de repérer chez certains amateurs une attitude préprofessionnalisante par leurs rôles d'aide enseignant et de cavalier soigneur par exemple (Chevalier, Fleuriel, 2008). Ainsi, « l'accès à l'emploi consacre en quelque sorte une reconnaissance sociale de l'implication de l'amateur » (Chevalier, 2004, p.46). Devenir professionnel, c'est donc être jugé comme tel par les pairs, mais aussi par les clients (Baussart, Demazière, Milburn, 2010) qui reconnaissent le professionnalisme par la posture et la qualification. Dans les centres équestres, l'obtention du Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport marque ainsi officiellement le passage d'élève amateur à celui de professionnel capable d'exercer en autonomie.

Tant sur le plan pratique que symbolique, l'autonomie professionnelle apparaît donc comme essentielle dans les « situations de travail dans lesquelles on est entré par une passion d'amateur et par choix de mode de vie décalé, le sentiment d'y subir une forme quelconque de subordination est difficilement compatible avec l'engagement » (Chevalier, 2002, p109). À

¹²⁸ Le travail dans le monde sportif se construit sur une opposition de concepts que sont d'une part le travail et d'autre part le loisir. De ce fait, « le travail dans le sport reste une question peu explorée parce que le travail y est nié » (Chevalier, Fleuriel, 2008, p.67). Bien que considérés comme une activité professionnelle en marge du marché du travail car rattachés au plaisir et à la passion, les métiers du sport vu le prisme du monde du travail permettent de mettre en exergue la construction de carrière à partir du statut d'amateur vers celui de professionnel.

l'image de « l'individu intégral » de Karl Marx qui s'épanouit dans son travail delà de l'argent que cela lui confère, les professionnels investis par une dimension passionnelle dans leur travail doivent pour s'exprimer, se sentir libres (Zimmermann, 2014, p.155). En effet, Georges Friedmann marque l'idée que l'autonomie est liée au libre choix. En étant autonome, l'individu s'accomplit et marque de son empreinte le travail accompli. L'expression de la personnalité au travail n'est toutefois pas rendue possible chez les salariés exécutants qui dépersonnalisent les tâches accomplies, car elles sont appliquées et sont exécutées sans être décidées. Cette situation engendre chez certains une sorte de frustration. L'absence d'expression s'apparente pour eux à un sacrifice de l'individu (Bidet, 2011). Ce sentiment marque un tournant dans le rapport à l'autonomie qui n'est plus uniquement le symbole d'un contre-pouvoir ou d'un défi à la hiérarchie, mais bien un attachement à l'objet du travail (Ibid., p.149).

En considérant, d'une part, que l'évaluation au sein d'une organisation révèle les capacités de l'individu à atteindre les objectifs fixés par une entreprise ciblée et, d'autre part, que l'employabilité est une capacité à obtenir un emploi » (Béduwé, 2018, p.101), nous retenons qu'en France l'employabilité s'apparente à l'insertion professionnelle, dans la mesure où les capacités productives d'une personne sont évaluées par les employeurs.

1.3 L'insertion professionnelle et sociale dans un monde cloisonné

Désignant à la fois l'accès au marché du travail et l'intégration sociale, l'insertion est un mot polysémique utilisé dans de nombreux champs et dans des sens qui ne convergent pas toujours. C'est ainsi qu'insertion sociale et insertion professionnelle s'entremêlent et deviennent une obligation nationale. (Dubar, 2007, p.257-258).

Première étape de la socialisation, l'intégration sociale correspond à « l'entrée dans un groupe, dans une nouvelle communauté » (Cohen-Scali, 2013, p.177). Cette dernière est conditionnée en plusieurs étapes, à savoir l'initiation (ce qu'il faut apprendre pour entrer), l'insertion (inscription potentielle dans le groupe) et l'intégration (ressemblance avec les autres membres). L'insertion peut de cette manière s'entendre comme une tentative de trouver sa place au sein d'un groupe déjà organisé. S'ensuit à l'intégration sociale, l'intégration psychique faisant que l'individu intègre en lui-même les caractéristiques culturelles du groupe visé. Dans cette deuxième phase de socialisation, l'insertion correspond davantage à la mobilité sociale, c'est-à-dire le changement de place au sein de la société. Ce n'est qu'à partir des années 1960 que le terme d'insertion se spécifie aux jeunes sur qui pèse l'obligation de trouver une place sur le marché du travail (et non plus dans la société). Cette pression est d'autant plus forte que « la première situation d'emploi semble conditionner fortement la suite de la trajectoire » (Gautié, Gurgand, 2005, p. 6).

Tableau 10 : Taux d'insertion des apprentis en fonction du diplôme obtenu

Diplôme	Part en poursuite d'étude	Part en sortie de formation	Sortie de formation, en emploi 6 mois après
CAPa Palefrenier soigneur	46%	54%	3/10
CAPa Lad cavalier d'entraînement	35%	65%	8/10
Bac pro Conduite et gestion de l'entreprise hippique	26%	74%	5/10
Brevet professionnel responsable d'entreprise hippique	8%	92%	6/10

Source : inserjeunes.education.gouv.fr

Nb : Parmi les données disponibles sur le taux d'insertion des apprentis formés aux métiers spécifiques du cheval, nous observons qu'une majorité quitte leur scolarité avec un niveau 3 ou 4. Si le taux d'insertion semble faible au regard du CAPa palefrenier soigneur, ce taux est en revanche plus élevé chez les apprentis du CAPa Lad cavalier d'entraînement.

Durant la période de transition entre la formation et l'emploi, le jeune passerait d'une vie juvénile (en marge) à une vie d'adulte (normée par le travail). Mal définie, la jeunesse correspond au « temps des choix et des parcours qui opèrent le passage de la fin de l'adolescence vers le statut d'adulte auquel est lié l'accès à un emploi stable l'indépendance financière et résidentielle, la vie de famille » (CESE, 2018, p.20). Dans cette continuité, l'insertion s'apparente à une période de pré-rencontre (job d'été, stage) ou de rencontre (1^{er} emploi) entre la jeunesse et l'entreprise. Or, intégrer et rester dans une entreprise n'est pas toujours facile puisque la socialisation organisationnelle demande aux individus un nouvel apprentissage au cours duquel les connaissances se transforment en compétences (Boubakary, 2019, p.105-106). Ainsi, le recrutement constitue « l'ultime période de changement ou de stabilisation, c'est l'entrée directe, la prise de rôle, le moment où le jeune débute son emploi qu'il occupera pendant un an au moins » (Petit, 2012, p.8).

Cette définition retient d'autant plus notre attention qu'elle fournit une indication à la délicate question du temps de l'insertion. À partir de quand considère-t-on la période d'insertion achevée ? Les suivis de cohorte imposés par France Compétences sont en cela révélateurs d'une difficulté à délimiter uniformément le temps d'insertion, puisque les demandes de suivi après l'obtention du diplôme s'étendent de 6 à 24¹²⁹ mois. Dans leur article de 2006, Mireille Bruyère et Philippe Lemistre font l'hypothèse « que la période d'essai prend fin quarante mois après la fin des études » (2006, p.6). Selon eux, l'insertion prend fin au moment où la pratique se

¹²⁹ Le suivi à 24 mois est facultatif, il est toutefois recommandé car il améliore le taux d'insertion.

stabilise. Ce temps de stabilité demande toutefois à être adapté à chacun des parcours individuels et aux conjonctures. Car de fait, le passage linéaire du système éducatif au système productif n'est plus si linéaire et est aujourd'hui caractérisé par une transition plus longue et discontinue : périodes de chômage, retour en formation, réorientation (Bala, Werquin, 2016, p.65). Par conséquent, l'insertion ne peut pas uniquement être comprise comme l'entrée en poste sur une année, elle doit s'étendre sur un temps plus long allant de la fin de la formation initiale jusqu'à la sortie de la première intégration organisationnelle (Feldman, 1976 ; Wanous, 1980, cités par Perrot, 2008). Même au-delà, il faut aujourd'hui considérer que l'insertion s'arrête au moment où se pose la question de la gestion de carrière (Petit, 2012).

Au regard du temps long et de la discontinuité de la période d'insertion du fait de la succession d'emplois et du temps de chômage (Tahar, 1998), nous comprenons qu'il devient de plus en plus difficile d'observer l'adéquation entre la formation et l'emploi (Trottier, 2005). La professionnalisation puisqu'elle prépare à la pratique d'une profession et l'employabilité parce qu'elle apparaît comme « un prérequis pour s'insérer et faire carrière » (Giret, 2018, p.127) sont deux notions qui tiennent à relier l'emploi et la formation. Pourtant, les niveaux d'analyse ne se passent pas au même niveau. Alors que la professionnalisation s'évalue sur l'individu, l'employabilité se rapporte quant à elle sur les conditions du marché et prend une dimension conjoncturelle contre une approche identitaire de la professionnalisation. D'autant que trouver un emploi correspondant à la formation suivie peut prendre du temps et demande quelques tâtonnements (Beduwé, 2018). En considérant que tous les élèves ont le même niveau de compétences à la sortie de formation, c'est le parcours antérieur à cette dernière formation (Béduwé, Fourcade, Giret, 2009) et le réseau (Trottier, 2005) qui feront que ce temps varie d'un individu à un autre. À cet égard, il serait pertinent d'envisager le rapport entre la formation et l'emploi non plus au seul regard du dernier diplôme obtenu, mais bien sûr l'ensemble du parcours de formation.

S'il est possible objectivement et statistiquement d'observer l'adéquation au regard du parcours de formation, il est en revanche plus difficile d'observer l'influence du réseau sur la qualité et la rapidité de l'insertion. Mais cette dimension semble toutefois devoir être prise en compte, surtout dans un contexte d'individualisation où le réseau se place comme un signal de compétence, car il est une preuve de savoir-être et d'adaptation. Dans les mondes en marge de la société, parce que cloisonnée, atypique ou réduit, l'importance du réseau est d'autant plus nette que de la « réputation au sein de son réseau informel de travail » dépend par la suite les types d'emploi (Buscatto, 2008, p.90). La formation y est une condition nécessaire d'accès à l'emploi mais non suffisante (Pasquier, 1983). Les jeunes en insertion dans ce type d'univers ne savent que trop bien qu'ils devront accepter des conditions de travail difficiles et des violations du droit du travail pour ne pas être exclus d'un monde auquel ils veulent faire partie par amour de l'activité, comme cela peut être le cas par exemple des jeunes coiffeuses non rémunérées durant leur période d'insertion (Erbs, 2015).

« Le milieu [du cheval] est tellement petit qu'à partir du moment où tu te fais griller chez un employeur, le mot passe tellement vite que tu te fais griller sur toute la région pour tout et n'importe quoi... comme fainéant chez untel, parce que tu t'entends pas avec untel

chez l'autre... Les gérants se connaissent tous. Ta réputation est vite faite quand ils te demandent où tu étais en formation ! » (Slimani, 2014, p32)

André Bonneau, directeur de centre équestre, raconte qu'il voulait « absolument travailler dans ce milieu ; mon obsession c'était d'être un jour cavalier ». Pour y parvenir, parti de chez lui, il rencontre un directeur de centre équestre et lui affirme qu'il « désire juste être nourri, logé, blanchi et que pour le salaire il me donnerait ce qu'il pouvait » (Richon, 2002, p.177). Au vu de sa corpulence, l'employeur ne lui donne pas 15 jours. Finalement, André Bonneau restera 6 ans chez cet employeur avant d'ouvrir sa propre structure.

Accepter de travailler gratuitement juste pour le plaisir de faire ce que l'on aime et dans la perspective d'un jour devenir professionnel est le lot de beaucoup d'amateurs d'équitation. Cette pratique encore visible aujourd'hui (notamment dans les centres équestres) tient ses racines d'une époque où le travail juvénile est normalisé : « Dans les villes, les écuries de louage et de messagerie sont hantées par de petits vauriens paresseux qui aiment monter à cheval. Ils rôdent du matin au soir autour des écuries et, en retour de petits services rendus aux domestiques, on leur donne un cheval à conduire à l'abreuvoir ou à promener » (Lizet, 2020, p.184).

La période d'insertion peut de cette manière être assimilée à une période de testage, où les jeunes doivent faire leurs preuves, se faire connaître, construire leur notoriété ou encore être repérés comme le montrent Thérèse Perez-Roux et Éric Maleyrot chez les artistes équestres (2021, p.10). Ce n'est donc pas une définition du travail réel, mais une redéfinition où l'amateur en phase de devenir professionnel doit se repositionner. Cette insertion permet une intégration plus douce, plus fluide sans peur de l'inconnu. Dans ce cas, « la professionnalisation leur permettrait d'associer le plaisir et la réalité » (Chevalier, Dussart, 2002, p.461) faisant de l'insertion un prolongement de la carrière d'amateur. Véréne Chevalier fait de plus l'hypothèse que dans un « contexte socio-économique contemporain où les jeunes ont une vision de l'avenir inscrite dans la précarité même en cas de parcours scolaire honorable, les activités expérimentées dans leur temps de loisirs ont fourni aux plus engagés d'entre eux une des rares expériences gratifiantes et valeureuses de leur existence » (Chevalier, 2004, p.45). Ces incertitudes à l'égard du monde du travail font que les parents consentent à ce que leurs enfants s'orientent vers des emplois atypiques, de passion et les soutiennent dans ce sens, car ils n'ont pas eu cette chance de pouvoir s'insérer progressivement dans un univers qui les attire depuis toujours (Chevalier, Dussart, 2002).

Si l'insertion paraît plus douce, voire idéale dans les mondes construits par la passion, les règles du jeu n'en restent pas moins « perfides » pour la suite de la carrière. Les mondes du jazz (Buscatto 2005, 2008) et du sport (Erard, Guégnard, 2016) sont en cela pénalisant pour les femmes qui bien qu'acceptées au cours de la phase d'insertion et en début de carrière semblent freinées dans leur progression. Au regard de ces résultats, nous faisons l'hypothèse que cette situation peut être comparable à celle des jeunes non issus d'une famille équestre ou hippique qui ne bénéficient pas d'un réseau solide.

I.4 Rester dans son travail : une stabilité ponctuée de transitions

Généralement, lorsque le contenu du travail est en phase avec les préférences et les valeurs du travailleur, il parvient à s'identifier à son activité et choisit d'y rester (Mainhagu, Castéran, 2016, p.544). Mais il existe également plusieurs autres « relations de causalité possible expliquant l'intention de rester », notamment la motivation (intrinsèque et extrinsèque), la satisfaction, la sensation de liberté et d'autonomie ainsi que le développement personnel (Ibid., p.546). Si certains travailleurs se plaisent dans une certaine stabilité, d'autres en revanche aspirent à évoluer et ambitionnent d'accéder à de plus grandes responsabilités. Dans ce cas ou dans celui d'un changement de contexte économique ou personnel, le projet professionnel se modifie, il s'adapte aux obligations ou encore aux opportunités.

Le choix de carrière opéré par les individus semble ainsi se faire au gré de leur besoin tout en considérant l'environnement et le contexte de travail. Pour comprendre ces choix, un outil GRH instauré en 1990 par le psychologue du travail Edgar Schein du nom d'ancres de carrière permet d'identifier les besoins, mais aussi les attentes des salariés au travers de leurs motivations. Elles se déterminent en fonction du talent et des capacités des travailleurs, de leurs besoins ainsi que de leurs attitudes. À partir de cela, huit ancres ont pu être distinguées, c'est-à-dire huit choix que le travailleur ne conçoit pas de négocier (Cerdin, 2004, p. 162). *L'ancre technique* d'abord se caractérise par le souhait de devenir expert d'un sujet ou d'un domaine d'actions. Dans ce cas, le travailleur en quête de perfectionnement cherchera sans cesse à acquérir de nouvelles compétences. En recherche également de nouveauté de services ou de produits, les travailleurs avec une *ancre créativité* ressentent le besoin de créer et peuvent pour cela chercher des entreprises innovantes voire envisagent de s'installer. Ce besoin de se retrouver chef de sa propre activité les rapproche de *l'ancre autonomie* où les travailleurs dans ce cas de figure expriment un fort besoin d'indépendance et de liberté de décisions. Ce besoin de décision se retrouve également chez les personnes occupant des postes de direction, c'est *l'ancre managériale* qui incite à changer régulièrement de poste dans le but d'atteindre la plus haute marche de la hiérarchie. Cette démarche s'assimile à celle de *l'ancre défi* où la carrière est confrontée à des obstacles, l'individu ressent une satisfaction à les dépasser. Elle se positionne en contradiction avec celle de la *sécurité et de la stabilité* où l'on y retrouve des travailleurs attachés à leur zone de confort. Ils sont peu susceptibles de changer de poste et se plaisent dans la stabilité. Ce qui ne les empêche pas de se rapprocher de *l'ancre dévouement* dès lors que l'activité est perçue comme une cause à servir. Pour ces travailleurs, la carrière peut tendre, mais aussi venir en contradiction avec *l'ancre style de vie* pour laquelle les individus font des choix avant tout pour assurer un bon équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle. Une neuvième ancre peut aujourd'hui se dessiner au vu des mobilités entre pays, c'est *l'ancre internationale* (Cerdin, 1996, 2002).

Si certaines ancres peuvent correspondre, se combiner, d'autres en revanche arrivent en contradiction. Confronté à une dissonance entre des ancres qui ne correspondent pas, le travailleur ressent un certain déchirement qu'il doit atténuer, il opère un choix de carrière. Comme cela pourrait être le cas d'un jockey en recherche de défis et de performances sportives à travers le monde qui se projette en parallèle dans une vie plus stable pour fonder une famille.

La prise en considération des attentes individuelles tient désormais une place prépondérante dans la gestion du personnel. Du temps de l'industrialisation, la satisfaction était réduite à la rémunération procurée par le travail, mais s'en sont suivies la prise en compte vers 1930 de l'ambiance de travail puis du développement professionnel trente ans plus tard. Ce dernier concept, assez récent, s'entend à la fois comme un apprentissage professionnel (perfectionnement, développement de carrière, évolution professionnelle) ou comme un dynamisme d'engagement et de processus identitaire (transformations des compétences et des composantes identitaires à la fois individuelles et collectives) (Jorro, 2013, p.75). Dans un souci de productivité, les managers des entreprises s'attardent à veiller à la bonne satisfaction¹³⁰ du travailleur, notamment par le développement du management consultatif et non plus autoritaire. Cela passe par l'autonomie, la participation aux décisions, l'alternance entre des activités simples et d'autres, plus complexes.

La difficulté pour les managers s'apparente sous cet angle à identifier les besoins de chacun des salariés sous sa direction pour tendre à leur proposer un développement professionnel en accord avec leurs aspirations. Et bien qu'au temps des mobilités, les carrières figées sur un poste chez un même employeur ne soient pas valorisantes (Mainhagu, Grima, Defiebre-Muller, 2018), elles n'en restent pas moins un schéma plausible. La Commission européenne a estimé en 2005 qu'en moyenne un individu restait 10,6 ans en poste chez un employeur en Europe contre 6,7 ans aux États-Unis et 12,2 ans au Japon (Ibid., p.994).

À l'inverse de la mobilité, la stabilité professionnelle se définit comme une attitude, un état d'esprit à se projeter durablement dans leur emploi (Mainhagu, Grima, Defiebre-Muller, 2018, p.995). Dans ce cas de figure, les individus n'envisagent pas sur du plus ou moins long terme de changer d'entreprise ou de poste. Geneviève Fournier parle d'emploi de carrière lorsque l'individu reste plus de 10 ans au sein de la même entreprise (Fournier et al., 2017, p.6). Mais là aussi, estimer le temps de la stabilité est délicat si on considère qu'il peut se calculer à partir du temps effectif passé dans l'entreprise ou à partir de ce que projette l'individu (un salarié récemment recruté peut envisager d'y rester longtemps). Choisi par le travailleur, le maintien en emploi est le signe d'identification au contenu. Le travailleur se fait plaisir et s'y sent à sa place. La stabilité n'est donc pas toujours signe d'absence de dévouement pour le travail, au contraire elle peut être expliquée par des raisons qui incitent le travailleur à ne pas changer (stimulation intellectuelle, capacités stimulées, plaisir, ambiance, condition de travail, lien avec les collègues, cadre de travail, positionnement géographique) (Pihel, 2017, p 21).

La stabilité peut aussi s'expliquer par une crainte des responsabilités, le désir de rester proche du terrain ou encore une carence en formation initiale bloquant l'évolution (Pihel, 2017, p.25). L'absence de désir de mobilité professionnelle semble aussi trouver une explication dans le changement de rapport au travail. En effet, l'effort à consentir pour parvenir à se hisser à des

¹³⁰ La satisfaction au travail est un « état affectif positif accompagnant ou succédant à l'activité professionnelle qui entretient des liens étroits avec la motivation au travail et il arrive que l'on confonde les deux notions » (Huteau, 2007e, p. 394). La motivation se conçoit davantage comme un effort fourni en vue d'attendre un objectif. À l'inverse, quand l'individu n'est pas motivé, il n'agit pas ou peu pour l'atteindre. Tandis que la satisfaction relève du sentiment que le résultat atteint correspond aux attentes, à la fois individuelle mais aussi sociale, il est alors difficile de confondre les deux notions car l'individu peut être motivé mais insatisfait du résultat obtenu. La satisfaction interviendra sur la motivation comme un renfort.

postes plus exigeants peut freiner les nouvelles générations qui, nous le rappelons, aspirent davantage à un équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle, certaines concessions sont donc difficilement acceptables pour eux (contradiction entre les ancrés défi, dévouement et style de vie). L'absence de volonté d'évolution ne doit toutefois pas à être confondue avec la stabilité sur du long terme dans l'exercice du métier.

« Autrefois, le but des apprentis était de grimper l'échelle pour devenir jockeys, une voie qui dépendait surtout des compétences et des talents de chacun. Aujourd'hui, nombreux sont ceux qui n'éprouvent aucun intérêt à devenir athlètes professionnels ou à lutter pour « atteindre les sommets » en empruntant la voie longue, ardue et risquée vers le succès et la gloire. Beaucoup se contentent d'un horizon immédiat et probablement plus ordinaire : s'occuper tous les jours de chevaux élevés pour la vitesse et éprouver le plaisir de les monter au galop. Ils n'ont même pas l'intention de continuer longtemps dans le métier. Certes, quelques-uns souhaitent devenir entraîneurs, directeurs d'élevage ou jockeys, mais d'autres considèrent le travail sur les champs de courses comme un projet temporaire. Ce sont de jeunes adultes qui aiment l'adrénaline, le cran et, surtout... les chevaux. » (Adelman, 2021, p.54).

L'immobilisme de carrière peut enfin s'expliquer par le phénomène de « plafond de verre » qui semble notamment expliquer la limite de progression chez certaine catégorie sociale, mais aussi chez les femmes. Lorsque les femmes exercent un métier d'homme, elles se limitent « naturellement ». Sa position minoritaire sera un handicap à son évolution vers les niveaux supérieurs. Tandis que les hommes qui exercent un métier de femme profitent de leur minorité pour en faire une force. Catherine Tourre-Malen avancera l'idée que, lorsque les femmes réussissent, elles considèrent cela comme de la chance et, si elles échouent, ce sera de l'incompétence. Alors que l'homme considèrera à l'inverse sa réussite comme de la compétence et son échec comme de la mal chance (2001). De manière générale, les résultats d'étude révèlent un écart de niveau de satisfaction entre les hommes et les femmes.

« L'histoire de la difficile reconnaissance du travail féminin et l'affirmation d'une existence sociale en dehors du cercle familial et paradoxalement, les jeunes femmes sont aussi contentes de leur sort que les jeunes hommes alors que celui-ci apparaît objectivement moins enviable. » (Erard, Guégnard, 2016, p.35)

Le travail des femmes initialement réservé aux hommes, au-delà de la question de l'immobilisme, doit aussi être souligné. Cette intégration a une conséquence sur les pratiques qu'elles adaptent et modifient. La démultiplication des cavalières d'entraînement est en cela un parfait exemple dans un univers exclusivement masculin au début du siècle dernier. Ne pouvant compter sur leur force, les femmes sont aujourd'hui appréciées pour « leur sensibilité, leur loyauté et leur dévouement total aux soins » (Adelman, 2021, p.5).

Cette intégration a une conséquence sur les pratiques qu'elles adaptent et modifient. Une partie des travailleurs mise leur réussite sur les opportunités à saisir. En phase avec ce qui se présente, ils adoptent une attitude d'ouverture qui facilite la progression de carrière (Négroni, 2007). Dans un contexte où il est parfois difficile de vivre de son art, ou de sa passion, cette attitude porte le travailleur au gré de l'emploi disponible. Dans les faits, ces carrières se manifestent par

des périodes intenses de travail, de notoriété et des périodes dans l'ombre, où le travail se fait moins connaître. Le manque de visibilité sur l'avenir et l'absence de plan de carrière rendent le travail d'artiste et de sportif singulier. Ceux qui parviennent à s'y maintenir font preuve d'une grande capacité à rebondir (Buscatto, 2008).

Ces types de parcours marqués par des impasses et des bifurcations deviennent hybrides au cours du temps par manque de linéarité (Kaddouri, Hinault, 2014, P.15). Les carrières comprennent dès lors des transitions, c'est-à-dire des passages inscrits « au cœur d'un changement, assumé ou non, abouti ou non, et qui nécessite de l'individu la mise en œuvre de stratégies d'adaptation pour mieux gérer éléments de rupture et (re)construction de continuités » (Perez-Roux, 2014 p.41). L'individu se trouve donc « entre deux situations, l'une, passée, jugée plus ou moins insatisfaisante, en voie de dépassement, parfois insupportable, et une situation future plus ou moins nette » (Kaddouri, Hinault, 2014, p.15). Les transitions ne sont donc pas toutes synonymes de rupture avec la situation passée. Elles s'observent à travers cinq indicateurs déterminés par Dupuy et Le Blanc (2001). Considérées comme processus de développement, les transitions sont vectrices de changement. Elles supposent à l'individu de s'adapter à son environnement et à ses transformations, notamment en développant ses compétences. Mais les transitions ne peuvent être réduites à un changement entre deux situations, elles sont une dynamique « logique de scission, d'élimination et de conservation » (Ibid., p. 63). Mis sous contrainte lors des changements, l'individu développe des stratégies de régulation et d'adaptation générant des formes de remaniement identitaires. D'autant plus quand elles questionnent les logiques de la reproduction sociale source de distanciation ou de déséquilibre (Perez-Roux, 2013, p.325-326)

En cela, il convient de distinguer les transitions biographiques des transitions dans la biographie qui font que l'individu « n'arrête pas de passer d'un lieu à un autre, d'une situation à une autre, d'un emploi à un autre », mais sans bouleverser son existence (Kaddouri, 2014, p.16). Tandis que les transitions biographiques nécessitent une « appropriation de savoirs nouveaux, une socialisation professionnelle et une activité de personnalisation permettant de prendre en compte les ancrages personnels mis en tension, les leviers et les obstacles à l'engagement tant personnel que professionnel » (Perez-Roux, 2013, p.327). Il reste toutefois toujours possible pour l'individu de revenir en arrière jusqu'à un certain point. En revanche, passer ce point le retour en arrière devient trop coûteux et incite l'individu à continuer. L'engagement devient contraint ; l'individu est dans une situation d'irréversibilité et se questionne sur « ses fondements identitaires : qui suis-je dans cette période où mes repères antérieurs se trouvent fragilisés, et où les nouveaux repères ne sont pas encore acquis. Cela peut poser des problèmes relationnels également : ceux d'où je viens ne me reconnaissent plus et ceux vers qui je tends ne me considèrent pas encore comme un des leurs » (Kaddouri, 2014, p.16).

Certaines situations de précarité obligent les individus à créer leur propre structure pour se libérer de situations professionnelles particulièrement instables. Car « l'entrée dans la période transitoire menant à la création d'entreprise peut être impulsée par le dirigeant d'une entreprise souhaitant établir des relations de sous-traitance avec ses anciens moniteurs sportifs saisonniers. Afin de diminuer les charges patronales et salariales de leur structure et de disposer de

davantage de flexibilité, certains dirigeants incitent en effet leur salarié saisonnier à créer une entreprise individuelle. » (Dubois, Terral, 2014, p.55-56).

En marge des autres marchés du travail plus « ordinaires », ceux de l'art ou du sport s'organisent sous l'effet de la massification passant « d'un système de formation amplement informel à un nouveau statut de travail salarié et réglementé » (Adelman, 2021, p.54). Ce passage entraîne un élargissement d'accès à l'emploi sur des marchés aux faibles chances de promotion et d'évolution. Le manque de délimitation des activités, de linéarité, de projection vers l'avenir et de hiérarchisation fait que les salariés possèdent « de grandes responsabilités, mais peu de pouvoir dans la hiérarchie professionnelle » (Ibid., p.4). À terme, ces conditions peuvent être source de bifurcations par manque d'opportunité ou de lassitude face aux conditions d'emploi malgré une volonté de stabilité.

1.5 Bifurquer : un processus de reconversion volontaire contraint

Après l'insertion et les premières années d'exercice, de nouvelles réalités apparaissent et rendent la vie (privée et professionnelle) de passionné plus difficile à assumer. La socialisation et ses injustices fragilisent l'engagement des moins disposés aux mondes de l'art (Buscatto, 2008, p102) et on le suppose du sport ou de l'agriculture. Les plus attachés à l'activité oscilleront entre la passion - et ses conditions singulières pas toujours confortables, mais vibrantes - et la raison - d'un marché du travail plus stable, mais moins satisfaisant. Bien qu'insatisfaits des conditions d'emploi et de travail (bas salaire, absence de promotion, temps de travail), nombreux sont les travailleurs des écuries qui pourtant reviennent (Adelman, 2021, p.11). Pour cause, le travail auprès des chevaux se faisant le plus souvent par vocation, il construit l'identité des personnes à partir d'un lien avec l'animal et la vibration sportive, le tout sous l'égide d'un style de vie enivrant.

La bifurcation se caractérise donc par « une prise de décision, elle est parfois annoncée par un événement qui ouvre d'autres interprétations du réel. » (Négroni, 2007, p.131). Chez les travailleurs engagés dans leur travail par passion, par vocation, cet instant s'accompagne d'une attitude de désengagement professionnel qui se matérialise par une fuite des obligations et une perte de sens au travail. Ce dernier marque l'identité personnelle des individus, le choix, puis l'insertion et l'évolution professionnelle. Il se solde par une bifurcation du fait d'un désengagement qui peut s'expliquer à travers de différentes sources y compris dans la sphère intime (De Ketele 2013, p.11). Les reconversions sont ainsi provoquées par des événements déstabilisants tant professionnels (licenciement) que personnels (enfant, divorce) et se construisent entre le monde du travail et la sphère professionnelle (Négroni, 2007). L'entourage jouera donc un rôle important dans les choix opérés, car il accompagne le projet (financement, gestion du temps). De la phase de bifurcation s'ensuivra celle du réengagement comme « la mise en cohérence des projets dans le réel » (Négroni, 2007, p.161). Pour les gens de chevaux, le réengagement se traduit généralement par un besoin de conservation du lien avec l'animal.

René Rommeïs, premier garçon, prévoit pour sa retraite « une maison à la Bretagne avec des chevaux pas trop loin. » (Richon, 2002, p.40)

Jean-Claude Mouysset, directeur de centre équestre, confie que « le travail dans ce milieu m'a écœuré ; j'étais complètement exploité, je n'avais aucun temps de repos et aucune reconnaissance... Alors j'ai arrêté. Pendant 10 ans, j'ai fait divers boulots, comme routier par exemple, mais je gardais toujours dans un coin de ma tête cet amour des chevaux. » Finalement, Jean-Claude Mouysset revient dans la filière, mais cette fois à son compte. (Ibid., p. 207)

Les reconversions peuvent donc être de deux types. Quand elles sont à l'initiative du salarié, nous parlons de reconversion « volontaire ». Elles sont le résultat d'une insatisfaction au travail. Liée à une certaine forme de lassitude, de souffrance, ce type de reconversion compromet la motivation interne de l'individu qui cherche à se retrouver dans un autre domaine ou une autre entreprise. La reconversion peut aussi être subie, dans le cas où l'individu est licencié ou arrive au terme de son contrat à durée déterminée. La motivation est externe dans la mesure où pour des raisons économiques il est obligé de retrouver un autre travail. Ce type apparaît après les Trente Glorieuses avec la crise économique des années 1970 qui voit les valeurs de la société, envers le travail, modifiées en partie par l'élévation du taux de chômage. La peur de perdre son emploi va entraîner une « stratégie défensive » des salariés qui vont, par la mobilité professionnelle, trouver un moyen d'être « plus adaptable et plus performant sur le marché du travail » (Négroni, 2007, p.17). Ainsi, selon le principe d'agentivité, les travailleurs participent activement à leurs bifurcations « en prenant des décisions et en développant des stratégies concrètes pour mener à bien leur reconversion » (Fournier et al., 2017, p. 4). De cette manière, préparer sa reconversion s'apparente à une assurance face aux aléas potentiels de la vie. Conscients de vivre de courtes carrières, les sportifs de haut niveau sont certainement les travailleurs les plus conscients de ce besoin d'anticipation de bifurcation et, bien que ne les faisant pas rêver, la préparation de « l'après sport » doit être réfléchie. Starifiés à plus ou moins grande échelle, les athlètes craignent souvent d'être disqualifiés socialement (Javerlhac, Bodin, 2016, p.77).

En considérant que la carrière se construit dans le temps, nous comprenons donc que des éléments déclencheurs activent ou anticipent certaines actions. Les bifurcations se font ainsi progressivement dans un cadre général avec un cumul de raisons objectivables. En d'autres termes, la reconversion « n'est pas un événement soudain apparaissant dans un environnement totalement stable. C'est un processus. » (Denave, 2006, p.92).

Dans la continuité des travaux de Catherine Négroni, d'autres ont, de cette manière, cherché à nuancer cette distinction binaire entre la reconversion obligatoire et la reconversion choisie en analysant les travailleurs mobiles. Quatre processus de reconversion se sont distingués. En premier lieu, le « repositionnement stratégique » demande au travailleur de faire un deuil de son métier, c'est un renoncement au métier qui s'avère nécessaire dans un fort contexte de précarisation. C'est donc malgré un certain attachement au métier que la décision sera prise de changer de métier (Fournier et al., 2017, p.11). La bifurcation se fait dans ce cas vers des emplois plus stables et mieux rémunérés. Ce processus se rapproche dans une autre mesure de

la « reconversion vocationnelle » au sein de laquelle les attentes et les intérêts au travail évoluent et un temps de la quête d'un nouvel idéal surgit (Ibid., p.17). Ce type de reconversion peut se rapprocher du « repositionnement biographique » où le travailleur éprouve un désir de réinvestir sa vie autrement. Le changement est impulsé par « des décisions ou des événements liés à la vie personnelle et vise un changement biographique, voire une transformation du mode de vie. » (Ibid., p.20). En dernier lieu, la « requalification sociale » en revanche fait intervenir le désir d'être reconnu comme un travailleur et d'être valorisé en tant que tel. Ces reconversions s'observent surtout chez les individus « peu scolarisés à l'entrée sur le marché du travail, ces travailleurs se sont insérés très jeunes en emploi, dans des métiers faciles d'accès, exigeant peu de qualifications » (Ibid., p.14).

Si des évènements déclencheurs (rencontre, séparation, licenciement) ou l'usure professionnelle peuvent intervenir dans le processus de reconversion, c'est aussi le contexte qui explique un besoin de résoudre un décalage ressenti entre un positionnement professionnel et un positionnement identitaire. Ce décalage peut être initial chez les travailleurs qui ne sentent pas à leur place dans l'espace social ou bien progressif. Tandis que dans le premier cas les individus occupent une place professionnelle en décalage avec des dispositions ou aspirations socialement constituées » (Denave, 2006, p.93), dans le second cas ce décalage apparaît plus tardivement avec une perte d'*illusio* qui leur fait prendre conscience progressivement du décalage et du malaise professionnel. Dans ce cas, le décalage apparaît alors que la connaissance du métier est déjà importante. La pratique d'une autre activité est ici l'élément déclencheur le plus fréquent d'un changement de voie (Ibid., p.94).

1.5.a- Manque de reconnaissance et désenchantement : l'épreuve du désengagement des travailleurs passionnés

Au cours d'une reconversion, les individus vivent souvent « une phase douloureuse de deuil » de « désengagement vis-à-vis d'un univers professionnel dans lequel ils se sont beaucoup investis » (Jourdain, 2014, p.24). Cette phase de désengagement s'entend comme « un processus de perte de rôle et de perte d'identité propre » qui est généralement lié au vieillissement. (Négroni, 2007, p.79). L'individu se désinvestit et passe ainsi d'un état incorporé au travail à un être désintéressé de ses missions. C'est à partir de ce passage que la reconversion commence puisque l'individu prend de la distance avec les valeurs qu'il a auparavant soutenues et défendues. C'est précisément à cet instant de la confrontation entre le réel et le prescrit que l'individu éprouve de la souffrance. S'il ne peut la dépasser, son choix occasionne un départ. La douleur est d'autant plus vive quand on considère le travail autrement que comme un produit ou une source de rémunération. Le travail, dans ce cas, transforme l'identité. Pour l'entrevoir, il faut percevoir le travail au sens de l'activité, car elle dépasse le stade de la prescription en considérant la subjectivité des individus. Autrement dit, quand un individu aime son travail, l'activité réalisée l'affecte alors qu'au contraire quand les activités s'engourdissent, « quand la passivité gagne, le sujet agit alors sans se sentir actif » (Clot, 2016, p.54). Changer de travail, c'est une part de l'identité qui est remise en cause. La décision de bifurquer est dès lors marquée par une crise identitaire due à une déception des aspirations professionnelles (Jourdain, 2014, p.22). La crise identitaire intervient donc comme évoquée précédemment lors du décalage initial ou progressif (Denave, 2006).

De plusieurs ordres, la souffrance au travail peut être observée en psychodynamique du travail (Dejours, 1993), en psychologie du travail (Clot, 1995) ou encore au regard du déclin des institutions (Dubet, 2002). Mais d'une façon générale, elle met en exergue l'environnement et les conditions de travail, les interactions sociales et la représentation des métiers (Lantheaume, 2013, p.302-303). Dans notre contexte de travail passionné, l'amour pour l'objet particulier du travail demande à explorer la souffrance au regard « du manque de reconnaissance ou de l'étroitesse du marché du travail » (Loriol, Leroux, 2015, p.25).

Le manque de reconnaissance au travail se révèle en premier lieu par « un sentiment de frustration prenant sa source dans la représentation d'un décalage entre l'engagement de l'individu au travail et les modes de rétribution » (Osty, 2018, p.266). En d'autres termes, le salaire n'est pas en concordance avec les exigences de l'activité du travail et de l'engagement que le travailleur y met. En second lieu, le sentiment de frustration peut aussi apparaître lorsque le métier valorisé est ancré dans une situation de blocage, « il renvoie à un marché de dupe entre l'individu et un système de gestion médiatisée par un relais hiérarchique, où le compromis salarial ne véhicule plus la promesse d'un échange équilibré » (Ibid., p.266).

Laurent Soulet a été groom et décide de se reconverter et raconte que « c'était la première fois que j'avais un vrai salaire, du temps libre, des horaires réguliers, des vacances en été... » (Richon, 2002, p.183).

Ce « marché de dupe » fatigue les individus qui doivent s'en cesser affirmer leur position, s'adapter, faire semblant et jouer un rôle pour se maintenir en emploi (Buscatto, 2008, p.101). Progressivement, l'individu commence à comprendre et retire ses œillères pour faire le point sur sa situation. C'est à ce moment où l'individu, ancien amateur, s'aperçoit du poids des contraintes et des sacrifices à supporter face au plaisir disparu. Le travail a été ébloui par la chance de faire de sa passion son métier jusqu'au moment où la prise de conscience des sacrifices enclenche le processus de reconversion. C'est d'ailleurs cette frontière poreuse entre la vision d'amateur et le vécu professionnel qui est considérée comme la cause du désenchantement (Desnoyers, Le Mancq, Chevalier, Lebeaux, 2010, p.27).

Cette question du positionnement en tant que professionnel reconnu est d'autant plus forte dans notre société où le travail agit comme une valeur constitutive (Jorro, Houot, 2013, p.255). Ne pas reconnaître un travailleur conduit à son isolement social et provoque en lui une souffrance. En fonction des individus, la reconnaissance se situe à différents niveaux (en tant qu'individu, sur la pratique, sur l'investissement, sur les résultats) (Brun et Dugas, 2005). En fonction du niveau d'engagement, le sentiment d'absence de reconnaissance « constitue un puissant facteur explicatif de la souffrance au travail, notamment dans les activités de service où les personnes sont très investies » (Loriol, 2015, p.237). C'est donc dans l'espoir de se libérer de la souffrance en lui assignant un destin de sublimation que l'individu se construit et résiste de manière surprenante à des situations de travail jugées difficiles, dangereuses ou contraignantes. Mais la sublimation dépend de l'espace d'autonomie dans lequel le sujet peut s'exprimer et se retrouve principalement chez les « métiers d'artisan, les professions libérales et les responsables de haut niveau », car le « travail est librement organisé, ou délibérément choisi et conquis ». Le métier

représente alors l'expérience accomplie de cette médiation positive par le travail dans ses effets de construction identitaire et de santé mentale » (Osty, 2010, p.111).

L'écart avec l'idéal de métier, mais aussi les réalités du travail est un facteur explicatif souvent mis en avant pour aborder la reconversion ou le taux de rotation de personnel. En revanche, peu d'auteurs s'intéressent aux messages institutionnels comme autre facteur d'explication. Pourtant, l'institution peut être remise en cause pour son « incapacité à donner du sens ou des repères à l'action professionnelle » (Osty, 2018, p.269). La souffrance se manifeste par un doute éthique, c'est-à-dire « une défiance à l'égard de l'institution productive, dans la mesure où ce n'est pas la déviance par rapport à une norme qui est en jeu, mais bien les fondements de la mission ou de la stratégie ». Le doute éthique porte ainsi sur les fondements de l'action productive. La souffrance qui en émane s'éprouve au sens moral lorsque les individus paient de leur subjectivité les contraintes et la domination exercée par l'organisation du travail. Les professionnels sont pris entre deux réalités : la passion qui les amène à devenir professionnels et la rationalité secondaire économique qui les oblige à être rentables pour continuer leur vocation. Ceci entraîne une tension morale avec de la souffrance générée par le travail.

Alain Soulet, groom puis palefrenier, explique que l'on « entre dans les métiers du cheval par passion ; mais avec le temps, la passion s'émousse un peu et il faut faire face à un métier physique, sans vie familiale et c'est alors plus dur ! » (Richon, 2002, p.183)

En souffrance psychique, mais aussi physique, les gens de chevaux soumettent leur corps à rude épreuve (manipulation de charges lourdes, tâches répétitives, posture cavalière, marche, mais aussi chute et accidents). À terme, du plus petit au plus grand, les traumatismes surgissent jusqu'à empêcher le travailleur de poursuivre sa carrière dans les écuries.

1.5.b- Sollicitation du corps : quand le vieillissement rend le travailleur vulnérable

Construite dans le temps, la carrière est étroitement liée à l'âge des individus (âge biologique, mais aussi social). En fonction des carrières, ce temps aura une influence plus ou moins grande sur la longévité de cette dernière. Si nous reprenons l'exemple des athlètes de haut niveau, ces derniers savent que leur carrière ne dure qu'un temps limité du fait de la fatigue corporelle. Mais de nombreux métiers sollicitent le corps. Fatigué et blessé, le corps résiste moins, perd en efficacité et en réactivité. Bien qu'il soit difficile d'établir un lien entre la santé et l'expérience professionnelle, l'usure, en revanche, indique les stigmates des expériences antérieures sur les corps (Caron, 2020, p.71).

Composant de l'usure professionnelle, le vieillissement désigne un ensemble de changements biologiques et physiologiques marquant l'âge adulte, se traduisant par un affaiblissement progressif des forces et facultés et conduisant au dernier âge de l'existence : la vieillesse (Guichard, 2007b, p.449). En vieillissant, le corps de l'individu change et s'affaiblit, ce qui n'est pas sans conséquence pour certaines activités professionnelles où l'habileté et les réflexes sont sollicités. Une perte des sens et de la rapidité d'exécution et de réaction affecte l'activité au travail. L'expérience, au sens d'évènement vécu, peut pallier les déficits liés à la vieillesse (Laville et al., 2004, p.568). Lorsque la reconversion s'impose face à ces effets du

vieillesse, le travailleur éprouve un sentiment de frustration, de ressentiment ou au contraire un sentiment d'accomplissement pour tout ce qu'il a pu faire. (Le Breton, 2012b, p. 2).

Selon l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), l'usure professionnelle correspond à un processus d'altération de la santé liée à l'exposition prolongée de contraintes physique, psychique, cognitive et sociale au travail. Elle se manifeste par un état de fatigue associé au sentiment d'incapacité à faire face aux situations. On dit d'un professionnel qu'il est usé lorsqu'il n'arrive plus à donner de sens à son travail et lorsqu'il n'arrive plus à tirer les leçons de son expérience. En ce sens, l'usure recouvre un enchaînement d'épreuves de professionnalité qui n'ont pas été traversées avec succès. Ce processus est amplifié dans le temps, du fait de l'avancée en âge, mais surtout du fait de la répétition et de l'intensification, tout au long du parcours professionnel, des atteintes à l'exercice - normal - du métier (Ravon, 2013, p.341).

Combinée au vieillissement biologique, l'usure professionnelle engendre une usure prématurée du travailleur. Cette dégradation précoce de la santé endommage les capacités de l'individu au travail, ce qui à terme provoque des effets négatifs sur la sécurisation de son parcours professionnel, le rendant inapte à certaines tâches et donc à certains postes. Cette réflexion valide l'idée que la construction des carrières se fait par l'adaptation des désirs de l'individu en fonction de son environnement, mais aussi de son état de santé.

L'usure professionnelle préoccupe le maintien dans l'emploi des salariés vieillissants d'autant plus dans les secteurs professionnels où les corps sont mis à l'épreuve (bâtiment, industrie, sport, agriculture). Avec plus de 2 250 accidents du travail, dont 80% sont suivis d'arrêt de travail, les établissements équestres et hippiques se placent à la deuxième place des filières dites accidentogènes en termes de taux de fréquence (MSA, 2019). L'usure professionnelle est ainsi une préoccupation de la MSA et des employeurs qui voient le personnel quitter précocement ce secteur. Les effets de l'usure professionnelle peuvent dans ces cas être vecteurs de perte de productivité dans les entreprises. Hormis le temps d'absence du salarié et du temps passé à pallier au *turn over*, les départs des salariés qualifiés « s'accompagnent d'une perte de compétences et menacent l'avenir des petites entreprises dans un contexte de pénurie de personnels qualifiés » (Gilles, 2020, p.21). La dégradation de la santé des travailleurs est un enjeu vital pour les entreprises qui voient croître leurs coûts de production et éprouvent des difficultés à recruter. Bien que des leviers d'actions existent (prévention des chutes par la MSA, échauffement, équipements de protection individuels), les entreprises se montrent parfois encore peu concernées par le sujet, car cela demande de repenser les modèles d'organisations et de revoir les habitudes. Ce manque de préoccupation pour le sujet n'est pas nouveau, car déjà du temps où le cheval était omniprésent dans les activités du quotidien, les jeunes qui se formaient aux métiers abandonnaient du fait de la dureté du travail, « beaucoup se découragent, car le travail est à la fois éprouvant et délicat » (Lizet, 2020, p.202).

Les indicateurs de l'usure professionnelle repérés par l'ANACT sont l'absentéisme, la baisse de performance, le *turn over*, le sentiment de manque de reconnaissance, les bifurcations, les

accidents, les maladies et la pyramide des âges¹³¹. Il est souvent difficile pour les employeurs de considérer l'usure professionnelle, car c'est un processus peu visible au quotidien dont certaines conséquences ne sont pas immédiates. Le lien de cause à effet est donc difficilement perceptible, car il demande d'observer les indicateurs dans leur contexte et dans leur globalité. Une prise de conscience des risques à cheval, mais aussi à pied s'est néanmoins opérée notamment chez les équipementiers (casque avec jugulaire, étrier de sécurité, gilet avec airbag) et chez les formateurs qui éduquent leurs apprenants aux étirements journaliers et à la bonne attitude en cas de chutes (par l'apprentissage du judo). Les bonnes pratiques pour la préservation du corps, notamment l'alimentation (Nouiri-Mangold, 2019), restent encore des points à améliorer pour préserver les travailleurs en lien avec le cheval, soumis à la poussière, au froid, à la chaleur, à l'humidité, aux bousculades, aux chutes, aux écrasements, aux charges lourdes, à la répétition des mouvements, aux heures de nuit.

Les modèles TPE et PME offrent peu de possibilités de reconversion vers des postes moins pénibles, ce qui provoque indéniablement des départs anticiper avant la retraite. Conscient de cette situation et de la nécessité d'agir sur l'usure professionnelle pour permettre la mobilisation des acteurs (Gilles, Rousseau, 2020, p.6), l'AFASEC, au-delà de ses missions de formation, assure des missions pour l'action sociale des écuries de courses avec notamment la mise en place de crèche avec horaires adaptés, la mise à disposition de logements, mais aussi un atelier de reconversion. Sous statut d'entreprise adaptée, EPONA a été créé en 1985 dans l'objectif d'aider les salariés des écuries de courses accidentés et fatigués physiquement pour les aider à se reconvertir vers des métiers proches de ceux du cheval : fabrication et réparation de sellerie, vente et entretiens des espaces verts. Soutenu par les maisons mères Le Trot, France Galop, le PMU, la fédération des courses hippiques, l'AG2R La mondiale et la préfecture des hauts de France, l'atelier est reconnu d'utilité générale, car il est une ressource pour les écuries de Chantilly, et donc pour l'économie locale, en plus d'être au service de l'humain.

Ce type d'initiative marque l'idée que le reclassement est un passage entre un ancien métier qui ne peut plus être exercé et un futur encore non défini. Cette situation dénote également une certaine opposition entre ceux qui sont exposés aux risques et ceux qui ne le peuvent plus parce que devenue fragile (Lhuilier, 2020b, p.113). De la sorte, il est possible d'identifier des groupes sociaux dits vulnérables « par leur manque de pouvoir, de ressources, d'éducation, de santé ... » plutôt que d'identifier les causes du problème de la vulnérabilité (Ibid., p.114). Cela ferait moins peser la culpabilité sur le dos des individus et davantage sur les conditions et leur sélectivité (Delgoulet et al., 2020, p.32).

Causes d'une interruption de parcours, les problèmes de santé peuvent apparaître dès le début de carrière au moment de l'orientation ou de la formation, ce qui handicapera une personne toute sa vie pour avoir brisé ses projets et ambitions (Négroni, 2007, p.74). C'est pourquoi le parcours ne peut être considéré comme une suite de contraintes. Il doit être construit dans « une perspective temporelle et sociale qui revêt un sens, que des étapes professionnelles assure la progression de toutes et tous. Cette dimension du problème est particulièrement importante pour

¹³¹ La pyramide des âges se révèle être un outil de pilotage pour prendre la mesure de la structure d'âge de la population salariée.

pallier le risque de désinsertion professionnelle qui survient avec l'avancée en âge des salariés. C'est aussi une façon de profiter de l'expérience et des capacités acquises au cours du temps. » (Gilles, Rousseau, 2020, p.7).

II. Acquérir la compétence par l'expérience

C'est en forgeant que l'on devient forgeron. Ce proverbe tiré du latin *Fabricando fabri fimus* se traduit en français comme « la pratique fait l'ouvrier » et exprime ainsi l'idée que la compétence s'acquiert par l'expérience. L'interprétation donnée par les dictionnaires indique de ce fait que le savoir-faire s'acquiert par la pratique et non pas uniquement par la théorie. Cette interprétation sous-entend que la compétence n'est ni innée ni spontanée. Elle émane d'une « construction personnelle et sociale qui combine des apprentissages théoriques et des apprentissages expérientiels » (Fernagu Oudet, 2006, p.54). C'est parce qu'elle évolue dans le temps et dans l'espace que la compétence est devenue dans une société en mouvement un outil de gestion, mais aussi une préoccupation pour la gestion des ressources humaines. L'insertion et le *turn over* constituent en cela des enjeux majeurs.

Malgré cela, peu d'études s'intéressent à la transmission du geste de métier. Elle est pourtant une revendication d'appartenance et de qualité. Car plus que technique, la transmission du geste est aussi culturelle et sociale au sens où « son appropriation constitue pour l'apprenti l'établissement d'un rapport de reconnaissances avec ses pairs » (Olry, Cuvillier, 2007, p. 54). La notion de métier entretient ainsi un lien étroit avec le savoir dans la mesure où l'habileté technique se façonne avec l'expérience. Mais pour être apprenantes, les expériences supposent une transmission intergénérationnelle du geste. À ce titre, « les formes traditionnelles de métier soulignent que le savoir se transmet par la fréquentation quotidienne des aînés au cours d'un long parcours d'apprentissage, et permet d'accéder à la maîtrise d'un art, se manifestant au fur et à mesure de la pratique professionnelle » (Osty, 2010, p.56). Avec le capitalisme et la production en masse, les métiers se sont émiettés en des tâches disjointes, rendant le travail plus facile, plus accessible et les travailleurs interchangeables. Mais quand le métier est exercé dans sa globalité, comme cela peut être le cas chez les cavaliers, l'apprentissage est plus long, car plus complexe. Cette complexité est d'autant plus marquée que le métier se réalise en lien avec un animal lui aussi en situation d'apprentissage. En considérant donc que l'apprentissage se fasse auprès de personnes déjà expérimentées, la pyramide des âges vue dans le chapitre précédent pose la question de la bonne transmission de savoir des métiers en lien avec le cheval.

Reliée à l'idée de professionnalisation, l'expérience « produit des manières de penser, de se situer, de réagir, de ressentir, d'agir » (Mayen, 2013, p. 121) et ce grâce à des situations vécues qui de par leur qualité d'apprentissage vont permettre d'appréhender des situations similaires à venir. Cette approche de l'apprentissage par l'expérience écarte ainsi la formation instituée comme seul moyen d'acquérir de la compétence. Les plus réfractaires à cette forme d'enseignement iront jusqu'à ne pas reconnaître l'expérience vécue en formation comme expérience favorable à l'acquisition de compétence considérant que le référentiel de compétence est basé sur le travail prescrit alors que la compétence attendue est basée sur le travail réel.

Il est donc ici intéressant de s'attacher à la dichotomie existante entre la formation formelle telle qu'elle est pensée par les institutions et la perception de la formation par les professionnels du terrain. À ce titre, le travail de Geneviève Delbos et de Paul Jorrion livre une réflexion sur la transmission empirique chez les paludiers, comparable à celle des gens de chevaux ; savoir regarder, écouter, attendre, accepter de ne pas tout prévoir¹³², savoir communiquer avec le vivant (Delbos, 1983). L'environnement vivant, mais également le format de l'alternance en entreprise rendent l'observation de la transmission plus difficile, car la transmission du savoir y est propositionnelle : « faire voir ; voir faire ; faire comme ». En privilégiant le mimétisme à l'explication, les professionnels formateurs semblent préserver des compétences archaïques totalement intégrées à l'activité. Nous pouvons donc supposer que ce mode de transmission rentre en résistance dans un contexte de transversalité des métiers rendus possibles grâce aux mobilités et à l'ouverture des mondes équestres et hippiques. Finalement, le développement des formations instituées n'est peut-être qu'une intégration de leur savoir professionnel dans un lot de coutumes mise en place pour les avertir de l'évolution technique (Pharo, Schaff, Simula, 1981, p. 119). Car la professionnalisation entre en jeu parce qu'elle est liée à l'acte de formation dans les milieux du travail, notamment avec le développement de la formation continue. Dans ce cadre, « il ne s'agit plus seulement de transmettre de façon déductive des contenus pratico-théoriques ou, au contraire, d'apprendre sur le tas (formation informelle), mais d'intégrer dans un même mouvement l'action au travail, l'analyse de la pratique professionnelle et l'expérimentation de nouvelles façons de travailler » (Wittorski, 2008, p.14).

La tension entre reconnaissance du savoir théorique (scientifique parce qu'objectif) et savoir pratique (« le feeling » inexplicable) n'est toutefois pas un phénomène récent. C'est par le rapport entre les vétérinaires équins et les maréchaux-ferrants que nous parvenons à comprendre sa genèse. En effet, le combat interprofessionnel des maréchaux-ferrants contre les vétérinaires est un bel exemple du pas de la science sur l'expérience. Jusqu'au XIX^e siècle, le maréchal-ferrant est incontestablement « le guérisseur spécialiste des chevaux ». Mais dans les années 1760, les premières écoles vétérinaires françaises (Lyon en 1761 et Maison Alfrot en 1766) apparaissent. Les élèves diplômés de ces écoles sont au départ appelés « maréchal-vétérinaire ». Mais ces élèves s'agacent durant leur cursus de devoir entretenir la forge et d'assurer son approvisionnement en charbon. Ces tâches sont considérées comme « dégoûtantes et indignes de leur état » (Lizet, 2020, p.226). Les vétérinaires prônent alors pour une position équivalente à celle du médecin.

« Les élèves sortent de l'école nantis d'un solide sentiment de supériorité à l'égard des « grossiers tâcherons » que sont les maréchaux et qu'ils englobent dans la catégorie infamante des « empiriques », hommes d'expérience et non de science, des « mages », « charlatans », « guérisseurs », « toucheurs » et sorcier de tous poils. » (Ibid., p. 227).

¹³² La situation des paludiers et des gens de chevaux est pour nous comparable à celle des agriculteurs dépendant des « caprices » de la nature qu'ils ne peuvent maîtriser. Leurs métiers et à fortiori la transmission ne peuvent donc s'envisager comme pour les industriels évoluant dans un monde extranaturel. Confrontés aux aléas naturels, les paludiers comme les gens de chevaux sont amenés à décider ou à intervenir « sans vision très précise des conséquences de ses choix » (Joly, 2004, p.511). La complexité de leur activité les oblige ainsi à s'écarter des règles pour toujours s'adapter.

Jadis respecté par tradition, le maréchal perd ses prérogatives, car il lui est reproché de ne pas détenir de savoirs académiques¹³³ faisant encourir aux animaux des risques. Les cas de morts par mauvais usage de la médecine par les maréchaux sont d'ailleurs révélés par les vétérinaires. Par la science, les pratiques ancestrales ont été remises en cause, la qualification par la formation instituée remplace et explique le « don ». L'histoire des étalonniers qui eux aussi connaissent avec les vétérinaires un jeu de défiance des connaissances et des aptitudes le confirme. Car comme les maréchaux, ils sont une figure et ont tout respect des citoyens pour leur maîtrise de l'élevage de chevaux. Les étalonniers « sont fiers de l'embarras dans lequel ils mettent le vétérinaire, lorsque leurs clients les appellent pour une mise bas difficile, ou leur demandent conseil pour un cas de stérilité » (Ibid., p. 216). Si aujourd'hui la place du vétérinaire vis-à-vis du maréchal et de l'étalonnier laisse moins à discuter, les relations entre ces métiers ont au départ « osciller entre estime et jalousie » (Ibid. p.216). La science semble l'avoir emportée par ses résultats convaincants sur les rites et cultures d'antan au point de faire également évoluer les métiers reconnus pour leur empirisme.

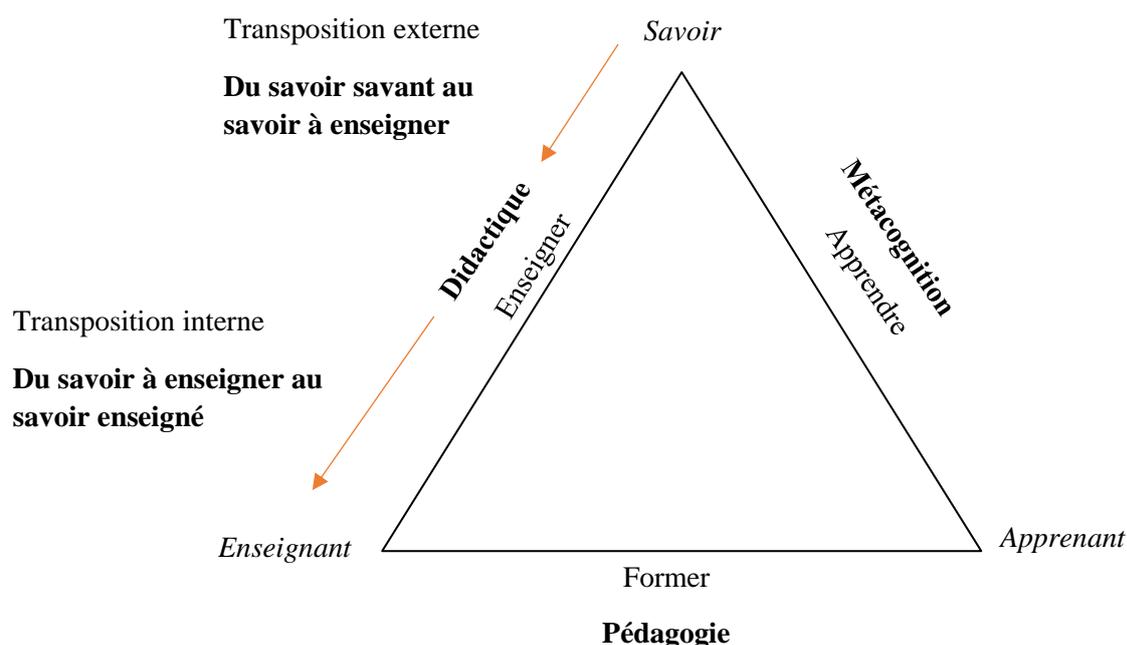
Alors que nous retenons que la compétence détermine la capacité à accomplir un certain type d'action dans une situation précise, elle semble en revanche plus limitée pour décrire les démarches, les méthodes, les étapes, les moyens mis en œuvre pour chaque action.

II.1 Comprendre l'acquisition de compétences grâce à la transposition didactique

Véritable chaîne de transformation du savoir, la transposition didactique a été introduite en 1975 par Michel Verret pour expliquer l'accessibilité du savoir aux apprenants. D'abord appliqué aux savoirs savants (académiques) par Yves Chevallard à la fin des années 1980, le concept est étendu en 1986 par Jean-Louis Martinand, puis en 1996 par Samuel Joshua aux savoirs experts. Dès 1994, Philippe Perrenoud schématisera la chaîne de la transposition en trois étapes, là où Yves Chevallard n'en distinguera que deux. Les deux premières étapes sur lesquelles les auteurs se mettent d'accord résident en la transformation des savoirs ou des pratiques en programmes scolaires. Cette étape, appelée *curriculum formel/préscrit* chez Perrenoud, correspond à la *transposition didactique externe* chez Chevallard. La deuxième étape consiste ensuite à transformer le programme scolaire en contenu de formation. Relevant de la création des enseignants, cette étape est dite *transposition didactique interne* que Perrenoud préférera sous le terme de *curriculum réel*. Pouvant porter à discussion, la troisième étape s'intéresse à l'appropriation du savoir par l'apprenant, c'est « l'apprentissage effectif » de l'élève durant lequel le savoir et la compétence se construit dans l'esprit de l'apprenant. Le risque de cette succession d'étapes aux multiples acteurs est de distinguer le savoir de la pratique. Or comme l'atteste Perrenoud (1995) au travers de la notion de compétence, il n'y a pas de pratique sans savoir, tout comme il n'y a pas de savoir sans pratique. Cette approche de transposition didactique au sens de Verret et de Chevallard peut être matérialisée au sein du triangle de Houssaye (1988).

¹³³ « Le maréchal exerce une emprise tyrannique sur les esprits et on assiste sans déplaisir à la remise en question de ses pleins pouvoirs : « ces gens sont hors la loi, ils ne possèdent rien » » (Lizet, 2020, p.227)

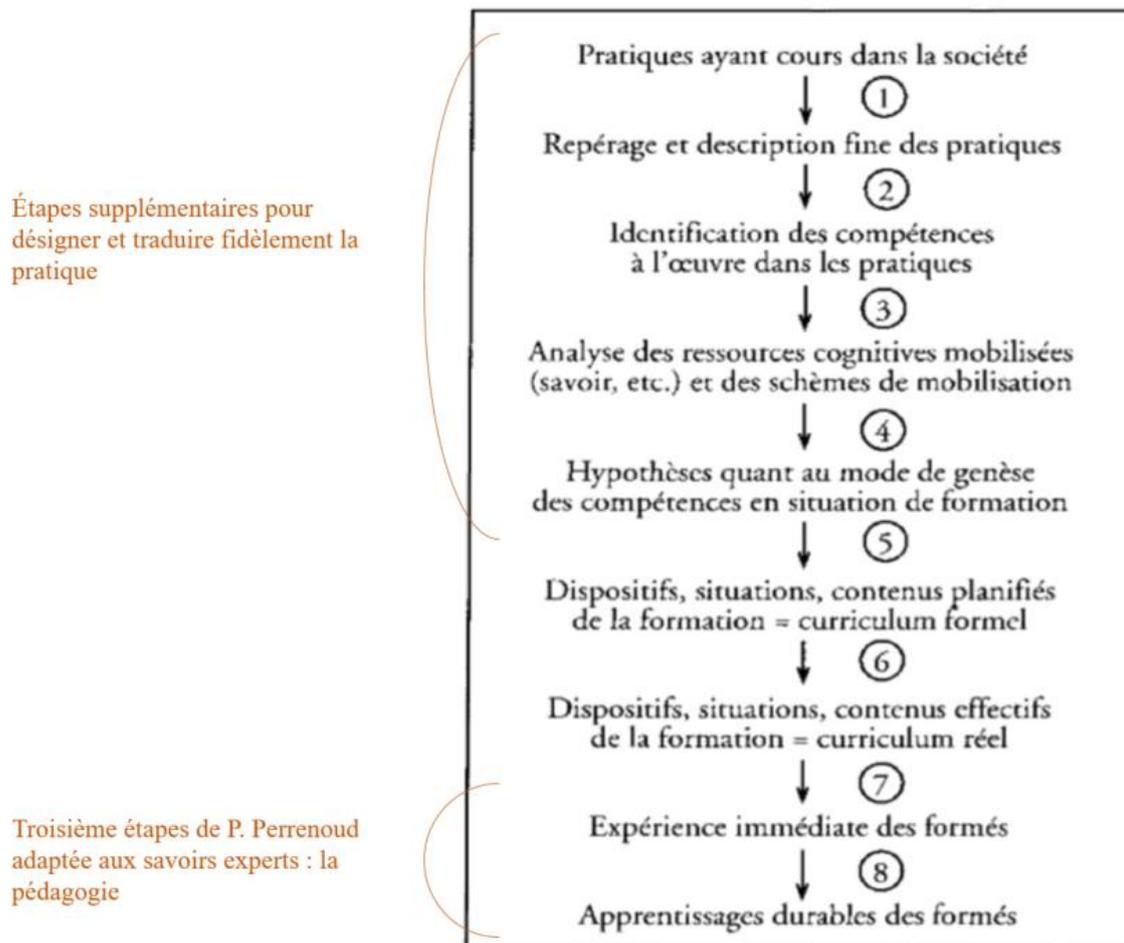
Figure 11 : Triangle de Houssaye complété de la transposition didactique selon Verret et Chevallard



S'il est possible de radicalement simplifier et de vulgariser un savoir sous la forme scolaire (Verret, 1975), il le devient plus difficile dans les entreprises, car le schéma de transformation est différent du fait de l'absence de distance entre la pratique et l'apprentissage et du manque de prise de conscience du processus d'apprentissage. Car contrairement aux savoirs savants, les savoirs experts sont indissociables des gestes professionnels, eux-mêmes liés à un contexte. Alors que nous observons la propagation des savoirs savants, les savoirs experts demandent à être conceptualisés pour que le praticien sorte de la répétition du geste et réfléchisse à ces actions en en prenant conscience. Ce constat nous apprend que si un praticien mobilise des savoirs académiques lors de son activité, les savoirs pratiques sont quant à eux intransmissibles, car ils ont été acquis par l'expérience et donc par une démarche individuelle, fruit d'un parcours et d'une réflexion personnelle (Perrenoud, 1998, p.504). Cette approche revient à penser qu'il n'y a pas un geste juste comme il y a une théorie validée et reconnue. Travailler auprès des chevaux, c'est savoir adapter ses gestes en fonction de l'humeur de l'animal, de sa sensibilité et des ambitions que l'on transpose sur lui ... Il n'y a pas une manière de monter à cheval, il y en a autant qu'il y a de chevaux bien qu'ils existent des phénomènes physiques irréfutables.

Penser la transposition didactique des savoirs experts suppose de modifier le schéma original des savoirs savants. Ainsi, la chaîne évoquée par Philippe Perrenoud se voit compléter de cinq étapes supplémentaires dans la mesure où la pédagogie passe non pas par l'apprentissage comme pour les savoirs savants, mais par l'expérience (étape nécessaire à l'apprentissage de la pratique) plus ou moins longue (Ibid., p.505).

Figure 12 : Schéma de transposition didactique des savoirs experts par Philippe Perrenoud, avec explication des étapes supplémentaires à la transposition didactique des savoirs savants ne comprenant que trois étapes



Source : Perrenoud, 1998, p.505

La dernière étape d'apprentissage d'un savoir expert consistant en une nécessaire expérience plus ou moins longue, elle ne peut être reproduite dans les délais normés de l'éducation. L'apprentissage sur le tas semble de cette manière plus idoine, qu'ils s'agissent d'actions simples et courtes, ou de longue initiation dès lors que « la compétence se confond avec le parcours de la vie » (Ibid., p.506). Cette approche nous permet d'entrevoir la difficulté d'apprendre le métier de cavalier en formation du fait de la forte mobilisation des compétences en comparaison au métier de palefrenier qui peut être plus envisageable sous format scolaire parce que la mobilisation des compétences y est moins importante. Autrement dit, toute formation professionnelle suppose ne pouvoir transmettre qu'une base de savoirs construite à partir de connaissances générales et de savoir opératoires techniques (Maurines, 1997, p.7). Ces dernières se perfectionnent lors d'expérience en situation réelle pour aboutir à la compétence. Car la compétence ne s'enseigne pas, la formation ne fait que créer les conditions pour son développement.

Pour le comprendre, il nous faut nous appuyer sur la définition de la compétence telle que l'entend l'ergonome Maurice de Montmollin qui considère que la compétence se compose de

trois composantes : les connaissances (les savoirs théoriques qui expliquent le fonctionnement) acquises en formation, les savoir-faire (les savoirs procéduraux qui indiquent la marche à suivre) et les métaconnaissances (savoirs qui gèrent les connaissances) acquises par l'expérience (Fernagu Oudet, 2006, p.43-44). Le savoir n'est donc pas uniquement « un ensemble de règles et de connaissances techniques et empiriques qui permettent de disposer de choses ou de processus. Il se constitue en un discours sur le monde qui permet d'organiser l'acquis des expériences et donne ses fondements, ses orientations et sa finalité au système de connaissances » (Delbos 1983 p.13-14). « L'activité de travail met en jeu des formes de savoirs visant l'efficacité et se distinguant des simples connaissances techniques. Ces savoirs mobilisés ne se prêtent pas aisément à une analyse, car ils ne se dévoilent qu'en situation » (Osty, 2010, p.57). S'il est possible de mesurer l'efficacité par l'observation, l'acquisition de ses savoirs reste difficilement explicable, d'autant que le savoir théorique s'acquière majoritairement durant l'activité de travail. Ce qui à terme fait que la pratique mobilise des savoirs inconsciemment mobilisés, c'est l'intelligence rusée, anciennement nommée *métis*.

C'est donc sous le prisme du savoir et de la didactique qu'il nous est possible d'entrevoir la compétence comme un processus de construction de savoirs pratiques accumulés et organisés par l'activité de travail. En remontant notre réflexion à la base de la transmission grâce au savoir, le concept de la transposition didactique nous permet de sortir des points de blocage habituellement avancés quand il est question de désajustement entre l'emploi et la formation dans la filière équine pour tenter de comprendre en quoi la formation aux métiers du cheval n'est pas considérée ni reconnue par les professionnels de terrain. Nous faisons pour cela l'hypothèse que les employeurs attendent de leur nouvelle recrue un certain niveau de compétence. L'individu est reconnu compétent lorsqu'il réussit cette action dans une situation proche et parce qu'il produit une performance. La compétence est avérée quand l'individu est capable d'une performance réitérable. Toutefois, elle dépend du contexte, des conditions de pratique, des moyens, des buts et des normes. Bien que la compétence ait donné lieu à de nombreuses interprétations, deux catégories dominantes émergent avec d'une part une trilogie de savoir et d'autre part une combinaison de ressources. Ces deux généralités reprises et détaillées par les travaux, entre autres, de Le Boterf (1994, 1997, 2013), De Montmollin (1984), Samurçay et Pastré (1995) et De Romainville (1998), permettent en fonction des situations de comprendre réellement ce qu'est la compétence. Nous retenons de ces auteurs que la compétence peut s'entendre comme une adaptabilité infinie face à une multitude de situations possibles. Être compétent auprès des chevaux suppose donc un apprentissage long et complexe et des situations de travail favorables à la bonne mise en œuvre des savoirs. Certaines critiques envers la notion de compétence portent de ce fait sur la seule responsabilisation du salarié. Or, les situations d'échec ou de réussite au travail dépendent aussi du contexte de travail. Ainsi la compétence serait « une nouvelle forme de contrôle social du travail » portant à la fois sur la responsabilité, mais également sur l'engagement du salarié et peu sur l'organisation (Lefevre, 2013, p. 66). Cette vision présente le risque de ne plus accepter l'erreur comme une phase de construction de la compétence, pourtant indispensable à l'apprentissage.

La mobilisation mais également l'acquisition des compétences dépendent ainsi de la situation dans laquelle se trouve l'individu. À ce titre, Guy Brousseau différencie trois types de situations qu'il nomme didactique, non-didactique et adidactique. Les situations didactiques seront celles conçues pour apprendre tandis que les situations non-didactiques s'apparenteront à des situations de la vie réelle (professionnelle ou privée). Confronté à un problème hors d'une situation d'apprentissage, l'individu doit y résoudre un problème. La situation adidactique, enfin, réunit les deux situations précédentes à savoir une situation d'apprentissage à l'intérieur de laquelle se placent des problèmes à résoudre ce qui aidera l'individu à « produire de façon naturelle les connaissances naturelles pour traiter ces problèmes » (Fernagu Oudet 2006, p.209). Comme dans les mondes de l'art, l'apprentissage des métiers du cheval se fait dans un contexte spécifique qui suppose non pas de « transvaser des connaissances préétablies vers l'apprenant », mais « de mettre celui-ci en situation de répondre à des contextes variés (apprentissage du geste, valeurs du métier, stratégies de prudence, développement d'habiletés gestionnaires et commerciales, etc.). Dans ce processus, la qualité de la relation entre l'apprenant et celui qui transmet est essentielle. Son résultat ne peut être complètement fixé à l'avance. Des conditions systémiques et relationnelles sont nécessaires (Dronne, 2015, p.18). Cette mise en avant des méthodes d'apprentissage révèle une autre composante de la compétence : le savoir-agir. Ce savoir introduit en plus des connaissances, des savoir-faire et des métaconnaissances la dimension de l'action, c'est-à-dire la « prise de décision pour entreprendre (savoir-agir) » (Ibid., p.12). Ces affirmations sont d'autant plus vérifiables que les individus exercent un métier, au sens artisanal, c'est-à-dire sans émiettement des tâches. Dans ce cas de figure, une connaissance approfondie et globale est nécessaire pour produire une œuvre (un cheval) de qualité.

Mais si l'expérience et la mise en confrontation dans une situation de problème à résoudre semblent être des situations d'apprentissage pour devenir compétent dans un métier, la compétence demande aussi l'acquisition de savoir théorique possible dans le format institué de la formation. Car comme le dit l'auteur Claude Frisoni : « C'est en forgeant que l'on devient forgeron, mais ce n'est pas en se noyant qu'on apprend à nager ».

II.2 Professionnalisation par la forme scolaire : un moyen en résistance

Dans un contexte de professionnalisation des activités équestres et hippiques où l'apprentissage des métiers continue de se faire par la pratique, la forme scolaire semble difficilement trouver sa place. S'intéresser à cette forme d'enseignement, c'est tenter de comprendre l'influence de ce modèle sur la pratique didactique, mais aussi d'identifier les sources « de la contestation, de la désertion scolaire, du refus d'apprendre » (Lapassade, 1971, p. 190). À l'inverse de l'enseignement informel, par l'expérience ou par la famille, la forme scolaire porte sur des relations sociales spécifiques et institutionnalisées. Elle se structure et organise la relation pédagogique entre un maître et un groupe d'élèves. Ce format collectif limite les relations plus personnelles entre maître et élève.

Tel un sas entre l'enfance et la vie professionnelle, la forme scolaire s'appuie sur une diffusion du savoir par l'écoute, l'écriture, la réalisation d'exercice et l'évaluation. De cette manière, cette forme d'enseignement s'éloigne radicalement du schème plus classique du montrer ; faire-

voir ; faire (Reuter et al., 2013). Dans les univers professionnels choisis par affect, elle joue également un rôle de régulation en faisant apparaître, ou non, un désenchantement (Desnoyers, Le Mancq, Chevalier, Lebeaux, 2010, p.27). À plus long terme, elle conditionne le rapport à la formation (Négroni, 2007, p.167). Si certains gardent un souvenir heureux de l'école par un enrichissement culturel, d'autres en revanche, en échec scolaire ou en contradiction avec les normes scolaires seront plus réticents face à la formation continue. Le rapport à la formation demande de prendre en compte un certain nombre de facteurs pour en saisir toute sa complexité. La variabilité des cas de figure dépend de fait des expériences vécues, de la trajectoire personnelle, des traits de caractère, des ressources disponibles, de l'entourage, mais également du contexte économique et social. L'engagement en formation, mais aussi la résistance que certains éprouvent envers l'institution académique modifie la manière de « vivre les rencontres avec des personnes extérieures, de se mouvoir dans les institutions de formation, de se situer dans un espace socio-économique opprimant, de se percevoir comme une personne en difficulté face au lire et écrire, d'envisager le passé et le futur, d'intérioriser les contraintes diverses de l'environnement » (Tiberghien, 2006, p.104). Les individus ne sont donc pas à tous égaux face à l'école.

Les facteurs individuels et situationnels sont d'autant plus importants à considérer qu'ils agissent sur la valeur donnée à la formation (utilité, intérêt, importance) et sur l'espérance de réussite (chance de réussir, efficacité, rapport coût-bénéfice) (Bourgeois, 2013, p.96-97). Du temps de l'école de la République, l'école de Jules Ferry, seuls quelques élèves de la classe populaire rentrent au collège et au lycée, alors réservés à une certaine élite. Après la Seconde Guerre mondiale, l'école ouvre progressivement ses portes pour instruire davantage les Français. La massification de l'éducation a eu pour effet de faire glisser l'orientation par classe sociale vers l'orientation après le niveau scolaire obtenu. Ce n'est donc plus le destin, mais les valeurs de la personne qui font l'inégalité scolaire (Dubet, 2020). Avant la massification, l'école était réservée aux héritiers, fabriqués pour être motivés et aux boursiers, motivés pour réussir¹³⁴. Désormais, il n'y a plus cette motivation, car l'école est accessible à tous et les diplômes sont distribués en nombre. Cette idée peut se traduire dans la formation équestre par le passage de la grâce à la technique (Roche, 2009, p.250). Alors que l'on accorde aux nobles de naissance le don de monter à cheval (maîtrise de la basse école – mouvement de base du cheval), la formation à la haute école (mouvements du cheval plus sophistiqués) permet au XVIII^e siècle d'acquérir le titre de noble grâce à la maîtrise technique rendue possible par l'enseignement académique¹³⁵. Bien que l'anoblissement soit révolu, nous supposons que cette idée de

¹³⁴ Au moyen âge, la volonté de multiplier les hommes à cheval avait un intérêt militaire. Plus tard au XVI^e et XVII^e, l'aristocratie se plaît à se représenter à cheval lors de carrousels. Alors que les enfants de paysans apprennent à s'occuper et à manipuler le cheval à la ferme directement avec leurs parents, les enfants de la noblesse « affluent vers les académies d'équitation où les grands maîtres cavaliers italiens professent le grand art depuis le XII^e siècle » (Lizet, 2020, p.65). Au XVII^e, les grandes villes disposent de plusieurs écoles ce qui permet aux élèves fortunés d'acquérir par un long apprentissage le savoir équestre, « cette longue formation, coûteuse et difficile, constitue une sorte de rite de passage pour les jeunes aristocrates » (Ibid., p.65).

¹³⁵ Les premiers grands traités d'équitation apparaissent au XVI^e siècle avec des illustrations pédagogiques plus qu'esthétiques. Les mouvements du cavalier et les figures y sont codés et reflètent la pratique des plus grands maîtres écuyers (Roche, 2009, p.250).

promotion sociale par l'acquisition de la technique¹³⁶ perdue dans les mondes du cheval et reste un facteur d'évolution de carrières.

Mais si la formation peut être un vecteur de réussite et d'ascension sociale et professionnelle, le rapport à la science demeure conflictuel dans un contexte de travail proche du vivant et de la nature. Au-delà de l'enseignement technique et gestuel, c'est avant tout une manière de vivre qui est transmise¹³⁷. Ce constat entraîne une confusion entre « comportement incompétent et comportement déviant » quand les jeunes arrivent sur ce type de postes avec un comportement considéré comme anormal vis-à-vis des traditions et des coutumes ils sont « d'emblée inévitablement taxés d'incompétence par les anciens » (Delbos, 1983, p.17-18). Pour le comprendre, prenons l'exemple de la formation des enseignants d'équitation (qui à leur tour transmettront leur savoir à des amateurs et donc possiblement à de futurs professionnels).

« Quel que soit l'endroit où les stagiaires [élèves en formation BPJEPS] reçoivent la formation, leur mise à contribution pour des tâches, disent-ils, « contraignantes » se révèle incontournable. Malgré un avenant à la convention collective les préservant de toutes formes d'exploitation, les enjeux de survie économique [des centres équestres] prennent régulièrement le pas sur les finalités pédagogiques de l'apprentissage. Non seulement ces sortes d'« obligations » consenties leur sont imposées, mais, lorsqu'elles ne remplissent pas les attentes des employeurs ou n'émergent pas « d'initiatives personnelles », elles sont assimilées à de l'incompétence » (Slimani, 2014, p.32).

L'arrivée de nouveaux profils dans des espaces de vie réglés par d'anciennes pratiques basées sur l'empirisme modifie les comportements, mais aussi le langage et les besoins de formation.

En formant les nouveaux travailleurs, c'est toute une activité qui se professionnalise¹³⁸. Au XIX^e siècle, en même temps que la loi Duruy en 1867 développe l'enseignement primaire, certains « proposent de créer des écoles d'équitation dans les campagnes, afin de procéder à l'éducation des agriculteurs » (Lizet, 2020, p.74). Avec l'arrivée de la médecine vétérinaire, les paysans sont abreuvés « de recommandation, d'exhortations et, souvent, de brimades ». C'est

¹³⁶« Sous l'Ancien Régime, les officiers des haras étaient recrutés dans la haute Noblesse, parmi le plus brillants officiers de cavalerie, puis parmi les meilleurs élèves de l'école des pages des Grandes Ecuries de Versailles, et enfin au sein de l'école vétérinaire d'Alfort. L'esprit de corps naissant, il fut décidé de créer une école spécifique d'officiers des haras qui fut installée en 1814 au Haras du Pin, placé sous la responsabilité du directeur de l'établissement et administré par l'un des sous-directeurs. » [...] Nul ne pourra être nommé Officier des Haras s'il n'a reçu un diplôme attestant qu'il a satisfait aux examens de sortie de cette école. [...] Au tout début du XX^e siècle, sous l'impulsion du sous-directeur-écuyer M. de Tonnac-Villeneuve, l'École des haras s'ouvrira progressivement à de jeunes élèves palefreniers formés aux soins et aux manipulations de la trentaine d'étalons de pur et demi-sang réformés des dépôts et affectés à l'École. Ces jeunes, appelés « les gosses de l'École », puis plus tard « les P'tits Pins », fourniront l'élite des futurs agents des Haras Nationaux et des plus grandes écuries privées européennes. Cette extraordinaire formation d'hommes de chevaux, unique au monde, ne survivra pas non plus aux rigueurs et aux réformes de la fin du XX^e siècle. » (Lagier, 2003, p.81)

¹³⁷ Lucien Gruss, illustre dresseur de chevaux, confie : le cirque à fait de moi un artiste, mais mon père, Alexis, a fait de moi un véritable homme de cheval en me faisant connaître les chevaux et en me les faisant aimer. » (Richon, 2002, p.73)

¹³⁸ Alain Fernet est enseignant d'équitation et directeur de centre équestre. Sa vocation, il l'a trouvé auprès de sa famille : « Avec un grand père officier des Haras Nationaux et un père dans la cavalerie, le cheval, pour moi, c'est une affaire de génétique ». On peut imaginer l'ambiance militaire dans laquelle Alain Fernet a évolué à cheval, pourtant il reconnaît que la « pédagogie poney, tellement bien adaptée à l'enfant, permet de former des cavaliers dès leur plus jeune âge. » (Richon, 2002, p.174)

une confrontation entre la science et la pratique empirique qui se joue à ce moment où paysans et artisans répètent des gestes sans connaissance ni conscience de leur effet sur l'animal, l'arrivée de la médecine vétérinaire mettant en perspective les conséquences de certains gestes ancestraux. Une remise en cause des anciens usages par la science n'est pas bienvenue, car les usages recommandés apportent des nouveautés que les paysans ne sont pas prêts à adopter¹³⁹. Cette réprimande du paysan par le pouvoir central et les autorités vétérinaires est révélatrice d'une « confrontation de deux traditions du cheval, de deux univers économiques et sociaux » (Ibid., p.74). Alors qu'à cette époque l'équitation constitue un véritable enjeu culturel et un moyen de promotion sociale, l'arrivée de la science, imposée par une forme instituée, amène une tension que l'on suppose aujourd'hui encore active au moment de sa professionnalisation.

À l'instar de la professionnalisation des métiers de la nature, la mise en place de classification, de concours et de catalogue de formations contribue à l'encadrement des métiers « en précisant le contour des connaissances et des compétences légitimes » (Granjou, Mauz, Cosson, 2010, p. 5). Ce nouveau format fait par conséquent évoluer l'idée que les compétences ne s'acquièrent pas au fur et à mesure de l'expérience, mais par la qualification. Les contenus de formation sont toutefois observés avec une certaine distance par les professionnels qui estiment qu'il n'existe pas de vérité applicable systématiquement. La professionnalisation des métiers choisis par passion n'est pas sans résistance, car elle entraîne une perte de sens du métier en le rendant « banal ».

Le besoin de professionnalisation par la forme scolaire semble donc apparaître dès l'instant où des personnes extérieures à l'univers s'intéressent à l'activité en question. La transmission se faisant sinon de manière procédurale et par la socialisation. Nous avons vu que le cheval était omniprésent dans notre société jusqu'au milieu du XX^e siècle. L'homme a donc toujours su s'en occuper sans même savoir qu'il apprenait à l'approcher et à travailler avec lui. Chez les plus anciens, les histoires du cheval ou de l'âne du grand-père ne manquent pas d'illustrer leur vocation. Mais en réduisant sa force de travail à sa générosité sportive et ludique, le cheval est de moins en moins présent dans les gènes des individus¹⁴⁰. Ce constat soulève le besoin chez les pratiquants amateurs un besoin de tout apprendre : se familiariser avec l'animal, l'approcher, le soigner, le monter, entretenir son environnement, etc. Cet apprentissage est d'autant plus nécessaire chez les citadins plus éloignés des conditions de vie en extérieur.

Ce constat, le dresseur Nicolas Blondeau le dresse également en codifiant pour la première fois un savoir-faire. Il reconnaît ne rien avoir inventé et explique avoir simplement transposé des siècles de pratique en un programme enseignable composé de trois étapes. Ainsi, la méthode Blondeau s'adapte à la forme scolaire grâce au certificat de spécialisation Éducation et travail des jeunes équidés du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation ou encore aux brevets fédéraux d'encadrement d'équitation éthologique de niveau 1 et 2 dont le certificateur est la

¹³⁹ La tonte des chevaux est un parfait exemple car la maîtrise de la pousse du poil est un « signe discriminatoire par excellence entre animaux nobles et racés et les individus sans conséquence » (Lizet, 2020, p.110). L'amélioration de la race par la sélection génétique est un autre exemple de changement de pratique recommandé aux paysans.

¹⁴⁰ Au début du XX^e siècle, on comptait en France 1 cheval pour 5 à 6 habitants contre 1 cheval pour 250 à 300 cinquante ans plus tard. La Grande Bretagne comptait deux millions de chevaux en 1920 contre 10 000 en 1980. (Sources issues de l'ouvrage *Le cheval dans la vie quotidienne*, Bernadette Lizet, 2020, p.271)

Fédération française d'équitation (FFE). La palette de formation s'étend jusqu'à la formation sur mesure proposée aux professionnels, aux cavaliers amateurs ou aux cavaliers de loisir. Cette méthode est un bon exemple de professionnalisation d'une activité notamment parce qu'elle est reconnue par l'État au travers de France Compétences et qu'elle est transversale à l'ensemble des mondes du cheval.

La professionnalisation de l'activité apporterait ainsi un certain niveau d'explication des phénomènes produits et parviendrait à mettre des mots sur des sensations et des codes sur des gestes. En objectivant le savoir-faire, il devient possible de l'enseigner par-delà le mimétisme. De la sorte, l'enseignement invite l'élève à apporter une réflexion sur son expérience, soit une « réflexion sur l'action » (Carnus, 2013, p.269). L'intérêt de cette démarche pédagogique est de rendre l'élève plus autonome pour poursuivre sa formation et se perfectionner. Elle demande toutefois à pouvoir confronter l'élève au réel ou à d'autres cultures pour le mettre en situation et le faire réfléchir (Perez, 2009), ce qui n'est pas toujours dans le temps ni dans l'espace possible sous forme scolaire. En cela l'alternance est un modèle à retenir pour sa capacité à mêler les méthodes d'enseignement des savoirs académiques et procéduraux. Mais l'arrivée de l'entreprise dans la sphère éducative continue d'être conflictuelle. Ce conflit tient son explication de la peur des enseignants à voir l'entreprise, les employeurs comme une concurrence à l'école de la République dans la mesure où elle inculque et prépare à la soumission des travailleurs (Solaux, 2007, p.32).

II.3 Apprendre le métier dès le plus jeune âge par la pratique

Dans les années 1990, Sandrine Garcia observe une différence pédagogique entre les cours d'équitation prodigués en Normandie et en Savoie. Dans la région du cheval, elle observe que les brimades et l'humiliation sont davantage courantes. Plus qu'une action de progression du cavalier débutant se joue une « sélection d'individus qui ont les dispositions à être cavaliers » (Garcia, 1994, 142). Cette difficile sélection élimine nombre d'équitants qui ne répondent pas aux valeurs « d'homme de cheval » proches de celles valorisées par l'armée (humilité, courage, maîtrise de soi). Pour les équitants dotés de ces valeurs, l'enseignement de l'équitation se faisait sous l'autorité de l'enseignant d'équitation qui, forgé dans un précepte militaire, utilisait peu le renforcement positif. Les indications sont rares et les jeunes cavaliers apprennent par la remarque et les hurlements.

« L'implicite de la pratique de l'enseignant, c'est que l'équitation s'acquière, mais ne s'apprend pas, à savoir que seule la pratique, associée aux qualités « morales » du cavalier débutant, permet de devenir bon cavalier. La répétition doit apporter la maîtrise technique. Le rôle alors de l'enseignant n'est pas de fournir des repères ou des explications qui rendraient possible une meilleure maîtrise ; il est de repérer les qualités morales du cavalier ou de remarquer leur absence. » (Ibid., p.141)

Jusque dans les années 1990, le cavalier était valorisé par l'accès à la compétition. Cette étape est le signe de sa réussite du long et répétitif apprentissage de l'équitation. Il va sans dire qu'une sélection dès l'apprentissage au centre équestre pouvait s'opérer à ce moment puisque seuls « ceux qui valorisent le courage, la bravoure, l'orgueil sont motivés, tandis que les autres sont

rapidement délaissés, avant de délaisser eux-mêmes la pratique » (Ibid., p.142). Progressivement, les méthodes pédagogiques ont évolué, le renforcement positif a pris le pas sur « l'implicite, qui veut qu'au fond, être cavalier et un don » (Ibid., p.141). Considérant que les professionnels sont d'anciens cavaliers amateurs (Chevalier, 1996), l'évolution de l'apprentissage de l'équitation, mais surtout celle des valeurs où le ludique l'emporte sur la rigueur militaire influence *de facto* le rapport au travail sur le marché du travail, marché sur lequel rentre en confrontation l'ancienne génération vieillissante, leurs derniers disciples et la nouvelle génération d'amateurs éduqués par de nouvelles valeurs plus proches du plaisir et de la réussite.

Le modèle pédagogique des plus anciens professionnels s'appuie sur l'idée que « l'effort du cavalier doit suffire pour lui permettre d'acquérir un bon niveau, et que la souffrance produit à long terme des effets positifs. Il suffit d'avoir de la volonté, d'étouffer sa peur. Il suffit de suivre les injonctions de l'enseignant et ne pas chercher à avoir prise sur son rapport à la pratique, ce qui se concrétise par le devoir d'accepter tous les chevaux que l'enseignant distribue, même s'il y a de fortes réticences envers un animal précis. » (Garcia, 1994, p.141)

Sandrine Garcia avance l'hypothèse que, dans les années 1990, les enseignants s'appuient sur une représentation de l'équitation encore réservée à une élite, repérable par des qualités morales tandis que les nouveaux types de cavaliers séduits par la politique de démocratisation du sport ne viennent pas dans les centres équestres pour acquérir ces valeurs. Ce n'est donc peut-être pas tant la pratique du sport qui peut expliquer le fort taux d'abandon des jeunes débutants, mais les valeurs qui y sont inculquées et les méthodes employées. Face à l'émergence des nouveaux équitants, l'équitation devient une activité commerciale où l'on vend du service pour faire plaisir aux clients. Les enseignants d'équitation sont depuis considérés davantage comme des animateurs sportifs que comme des passeurs de savoirs équestres.

Alors que l'équitation se voulait performante et compétitive, elle se veut aujourd'hui ludique. Le savoir transmis n'est plus le même et remet en cause la légitimité de l'enseignant qui perd son autorité (Albert, 2010, p.152). Il est certain qu'il n'est plus possible d'enseigner l'équitation de la même manière (Sanson, 2019) ; l'autorité et la supériorité de l'enseignant ont laissé place à la pédagogie de la réussite. Alors qu'il faisait office de filtre à l'entrée du marché du travail, le centre équestre perd de son aura et l'enseignement qui y est proposé perturbe les rapports intergénérationnels sur le marché du travail. Car l'équitation de loisir arrive chez l'enfant à la fois comme un « exécutoire » au monde scolaire, mais aussi comme un « élément éducatif supplémentaire » (Chevalier, 2002, p.105). C'est au passage de l'exécutoire vers l'acquisition de savoir vu comme des ressources pour la future vie professionnelle que se pose la question de la conversion professionnelle.

La pratique de l'équitation dans le cadre du loisir donnerait ainsi accès aux « secrets » que la voie de formation ne permet pas d'atteindre (Hughes, 1996a, p.94-97). Car si « l'équitation cesse d'être basée sur des traditions orales » depuis le XVI^e siècle (Lagier, 2003, p.2) il reste difficile, encore aujourd'hui pour les écuyers de mettre en récit la pratique. Les ingénieurs de formation de l'IFCE sont, pour certains, d'ailleurs en charge de les accompagner dans ce

passage de la transmission orale à la transmission écrite. Cette difficulté peut être comparée à l'apprentissage de la musique. Certains l'apprendront par le solfège d'autre par l'imitation des notes au son de l'instrument. Ces derniers éprouveront davantage de difficultés à enseigner, car ils ne peuvent expliquer une connaissance construite à partir leur expérience et non sur l'acquisition de connaissances. Philippe Gougler, le reporter de l'émission « Des trains pas comme les autres », en voyage en Argentine, se trouve face à cette difficulté de transmission du savoir avec un Gauchos qui est dans l'incapacité de répondre aux questions, car « je ne sais pas comment je fais cela avec mon cheval. Je suis avec eux depuis petit, je n'ai pas appris, je ne peux donc pas t'apprendre » (Gougler, 2012).

L'accès aux savoirs « secrets » grâce à la pratique depuis l'enfance nous rappelle à la transmission du savoir dans le milieu agricole. Bien que normé, le travail agricole demande aux agriculteurs un savoir-faire qui leur est propre. Un savoir acquis par l'apprentissage de leur écosystème qui « se traduit par un tour de main, une observation précise, une capacité à réagir à des événements à peine perceptibles... C'est ce savoir-faire qui a longtemps fondé la spécificité du statut de paysan, correspondant plus à un état qu'à un métier, seconde nature acquise davantage par l'hérédité sociale que par la formation » (Cerf, Lenoir, 1987, p.11-12)

En agriculture, la transmission des exploitations aux héritiers ne signifie donc pas uniquement une mise à disposition de l'outil de travail (l'exploitation agricole). C'est aussi son mode d'emploi qui est transmis par le savoir-faire professionnel du père (Reboul, 1981, p.115). Sorte de compagnonnage, l'apprentissage de ces métiers agricoles se fait dans des situations non identiques, car liées au contexte et à l'environnement de la pratique. La « marque de fabrique » des maîtres est dès lors perceptible sur la manière de faire de nouveaux travailleurs (Chrétien, Métral, Olry, 2020)¹⁴¹. Ce savoir-faire ne pouvant s'acquérir rapidement, la transmission héréditaire et donc l'apprentissage dès l'enfance restent des conditions indispensables pour acquérir des compétences dans ce domaine naturel qui réclame « une longue expérience personnelle ancrée dans une solide tradition professionnelle » (Ibid., p.118).

II.4 Acquérir de l'expérience pour être compétent : un sentiment d'autoformation

Le travail de l'homme pour et avec les chevaux est rendu difficile et délicat par l'absence d'échange verbal. On ne sait véritablement ce que pense un cheval, on le décode par les réactions corporelles, ce qui demande aux professionnels de développer des compétences de lecture du corps. Cette compétence ressemble de près à celle des soignants qui face à une personne en situation de handicap doivent la comprendre malgré son incapacité à communiquer par la parole. On pourrait alors supposer que le degré d'empathie est sensiblement le même. Finalement, la science qui ne peut poser des mots sur cette communication non verbale et donc ne peut assurément et objectivement l'expliquer pose problème dans la communication entre l'homme et le cheval. Là où la science ne peut mettre des mots, l'apprentissage ne semble pouvoir se faire académiquement. L'apprentissage par l'expérience sera dans ce cas privilégié.

¹⁴¹ En équitation, il est possible de connaître l'identité de coach à la seule observation de la manière de monter des cavaliers.

L'expérience est une notion non stabilisée, qu'il faut à la fois comprendre comme un acquis et une forme d'acquisition. L'expérience peut donc se définir comme « tout ce qui se passe dans l'exercice d'une activité ou dans le vécu d'une situation » (Grasser, Rose, 2000, p.5). Composée de trois éléments, l'expérience se compose d'éléments cognitifs tels que les savoirs et les savoir-faire, d'éléments économiques qui influencent le temps à cause du coût et d'éléments de socialisation par l'apprentissage sur le milieu du travail. La mise en avant de ces éléments par Benoît Grasser et José Rose montre que l'expérience appartient à la fois à l'individu, mais aussi à l'entreprise. Influencée par le contexte du marché du travail et du système éducatif, l'expérience tient du travail par le rapport à la technique, mais également de l'emploi par la singularité du statut ou de la trajectoire professionnelle (Ibid., 2000, p.6).

L'expérience professionnelle s'acquiert hors du système éducatif, elle permet l'apprentissage et l'acquisition de compétence au sein des situations de travail. Pour acquérir de l'expérience par la pratique, il ne suffit pas d'exécuter des tâches. Elle est le fruit d'un processus individuel de prise de recul par rapport aux situations vécues pour en faire des expériences. L'acquisition peut se faire dans un cadre formel, seul en entreprise ou bien de manière accompagnée lorsque les situations de travail sont discutées avec la hiérarchie et les pairs. L'expérience est donc la combinaison d'une action et d'une réflexion. L'expérience s'apparente ainsi à un processus initié dès l'école et qui se poursuit tout au long de la carrière. Car bien que complémentaire à la formation, l'expérience peut ne pas coïncider avec l'apprentissage formel dans la mesure où l'expérience est une période de construction durant laquelle les connaissances théoriques se transforment en capacité opérationnelle en prenant en considération la réalité des situations de travail (Ibid., p.10). Dans ce sens, l'école ne peut être considérée comme un lieu d'acquisition de l'expérience professionnelle. En revanche, elle socialise les jeunes à cet environnement (Sainsaulieu, 2014, p.340).

Notre société confronte les individus à des situations singulières qu'ils doivent traverser seule et dont ils tirent une expérience (Dubet, 2000, p.78). Propre à chacun des individus, l'expérience est prise dans les trajectoires individuelles (Wittorski, 2008, p.25-26). Contrairement à l'apprentissage formel qui désinvestit le savoir, l'expérience permet au contraire d'acquérir un savoir investi que l'individu retient mieux (Ibid., p.26-27). Car « le seul apprentissage qui influence réellement le comportement d'un individu est celui qu'il découvre lui-même et s'approprie » (Sainsaulieu, 2014, p.341). Pour autant, toutes les expériences ne permettent pas d'apprendre. L'apprentissage par l'action présente en effet le risque de privilégier la réussite à la compréhension, incitant les apprenants à « marcher dans les pas de leur maître » (Olry, Cuvillier, 2007, p.45). Très vite, l'apprentissage par l'action s'assimile davantage à du mimétisme qu'à une prise de recul pour réfléchir au geste. Car comme le souligne Philippe Zarifian, l'erreur est source d'apprentissage quand elle n'est pas considérée comme une faute. Telle une panne informatique, l'erreur n'est pas perçue positivement en France (Fernagu Oudet, 2006, p.88).

Responsable de la réussite ou de l'échec de l'action, l'individu remet chaque jour sa compétence en jeu. Pour éviter tout risque d'échec, il s'attache à acquérir un maximum d'expériences, c'est-à-dire d'accumuler « suffisamment d'expériences pour ne pas être pris au dépourvu, et se donner les moyens de pouvoir intervenir au bon moment et au bon endroit, à chaque fois qu'il le faut,

autant de fois qu'il le faut, et ainsi mettre toutes les chances de son côté pour réussir » (Delbos, 1983, p.13). L'individu étant libre de s'investir ou non dans son travail pour chercher la réussite, l'apprentissage par l'action - par l'expérience - laisse ainsi entendre une certaine forme d'autoformation.

Parmi les formes d'apprentissage informel, l'autoformation considère que l'individu apprend de lui, mais aussi des autres et de son environnement (Galvani, 1995, p. 39). Elle n'est toutefois pas automatique. Dans les situations de travail, l'individu est davantage obligé à réfléchir à ces actions qu'il lui est demandé un résultat. En fonction de sa motivation à travailler, l'individu sera plus ou moins favorable à l'apprentissage qu'il soit formel ou informel, notamment par des temps d'échange en dehors du temps de travail (échanges lors des pauses café entre collègues par exemple). S'investir d'un savoir parce qu'il a été acquis par intérêt et par expérience donne bien souvent le sentiment aux individus d'être autodidacte, et ce, malgré leur formation. Ce cas de figure, présent dans les mondes de l'art, et nous le supposons dans les mondes du cheval, est davantage présent chez les personnes ne justifiant pas ni d'un capital culturel ni d'un capital social. Par ce procédé, l'individu tente de « récupérer une certaine légitimité en l'absence à la fois de réseau et d'un haut niveau de culture artistique » (Oughabi, 2015, p.71). Car après tout, la mobilité sociale des générations précédentes « a pu se faire sans l'école » (Masson, Suteau, 2010, p.5). Chez les artistes équestres, qui nous permettent de faire le lien entre l'art et les mondes du cheval, leurs aventures solitaires semblent d'ailleurs le plus souvent commencer par l'autodidaxie. C'est en faisant, en essayant, en ratant, en observant les autres et en échangeant avec des experts reconnus qu'ils se construisent professionnellement (Perez-Roux, Maleyrot, 2021, p.8-9). Pris sous cet angle, l'autodidaxie relèverait donc du mythe de par le besoin d'apprendre des autres, qui à un moment ont sûrement fait appel à l'apprentissage scolaire (Buscatto, 2008, p.93). Il existerait ainsi deux types de travailleurs apprenant avec, d'une part, ceux qui ont accès à un environnement susceptible de leur apprendre (centre équestre, famille) et, d'autre part, ceux qui n'y ont pas accès et qui par l'école apprennent la technique et façonnent leur réseau pour faciliter leur insertion.

Il reste que le savoir expérientiel reste difficilement valorisable, car moins observable, notamment lors d'une embauche à la lecture du CV. Bien que dévalorisée, l'obtention de diplômes constitue un signal de compétence encore évocateur auquel ne peut prétendre la formation informelle. Pourtant, au regard des offres d'emploi, les entreprises semblent rechercher de futurs collaborateurs « avec de l'expérience ». Elle serait donc un critère de recrutement et donc un moyen de sélection. Renvoyant à l'idée de maîtrise professionnelle, l'expérience suppose de l'individu qu'il est productif, capable de tenir un poste de travail et de s'intégrer rapidement. L'expérience serait donc une garantie de progression de carrière et de reconnaissance salariale (Grasser, Rose, 2000, p.16). Relevant de plusieurs registres, il est difficile d'interpréter l'expérience. Dans le champ de l'emploi, elle se rapporte davantage à l'ancienneté des travailleurs qu'à son contenu, lui conférant trois rôles : un critère de sélection, un signal de compétence et une garantie pour l'avenir. Dans le champ de la formation, elle recouvre trois moments : l'épreuve, la quête et l'œuvre (Roelens, 1989). Selon Michel Fabre l'épreuve est « le moment où le réel va résister à l'individu », c'est-à-dire le moment entre ce que l'on sait et ce que l'on ne sait pas encore. La quête est la condition pour que l'expérience

soit apprenante. C'est l'envie d'apprendre, de se dépasser et d'agir. L'œuvre est l'aboutissement, c'est la preuve qui s'impose notamment par le changement identitaire (Fernagu Oudet 2006, p.294). En ce sens, les preuves émanent à la fois d'expériences professionnelles, mais aussi personnelles (Triby, 2009).

Ces premiers éléments conceptuels nous montrent que, quelle que soit la situation dans laquelle l'expérience s'acquière - formation scolaire ou formation professionnelle - elle doit pouvoir bénéficier d'un cadre propice à l'apprentissage. Ayant d'abord traité la forme scolaire, la prochaine partie s'attache à l'acquisition dans le cadre du travail.

II.5 Apprendre en situation de travail : une transmission de savoir propositionnel

Depuis Adam Smith, la formation informelle (sur le tas) a eu la faveur des économistes qui y « voyaient une alternative au gaspillage et au malthusianisme de l'apprentissage organisé des corporations ou de l'école » (Vinokur, 1995, p.166). En effet, cette manière d'apprendre les gestes du métier coûte peu, car elle est parfaitement adaptée aux besoins des entreprises. Elle n'est toutefois pas accessible à tous les travailleurs, car elle suppose d'avoir accès à une activité productive. En considérant que la compétence exprime une responsabilité partagée entre l'individu et le milieu de travail (Fernagu Oudet, 2006, p.25), tout milieu de travail est porteur de compétences. Mais en limitant leurs salariés à l'exécution de tâches prescrites, les entreprises les privent d'apprentissage à cause du manque de recul sur leurs actions. Les situations de travail ne seraient donc pas toutes apprenantes.

En 1987, le terme d'organisation qualifiante apparaît pour définir les organisations qui offrent des choix à faire, des propositions à élaborer et un parti à prendre pour guider l'activité professionnelle (Zarifian, 1992, p. 16). Elle se différencie de l'apprentissage organisationnel qui, deux ans après « repose sur l'idée que l'organisation elle-même peut être douée d'apprentissage (elle peut se professionnaliser) en mémorisant des démarches mises en œuvre qui s'avèrent utiles. » (Wittorski, 2008, p.21). Cette partie s'attachera davantage à l'organisation qualifiante, c'est-à-dire sur la manière d'apprendre en travaillant (apprendre du travail), car elle met en exergue la capacité des individus à « atteindre les résultats qu'ils recherchent et leurs capacités à apprendre ensemble, dans une compréhension systémique de l'organisation » (Garant, 2013, p.33). Conférant des pratiques professionnelles particulières à l'apprenant, l'organisation développe sa capacité à développer les compétences de ce dernier, car elle lui permet d'entrer dans une dynamique de professionnalisation (développer sa capacité à développer des compétences) bien plus que de formation (développer ses compétences) (Fernagu Oudet, 2006, p.52).

Pour être apprenante, l'organisation sollicite ses collaborateurs qui seront en charge de former les nouvelles recrues. Ce temps de formation sur le temps du travail est pris en charge par l'entreprise parce qu'elle assure une certaine stabilité du travailleur formé (Vinokur, 1995, p.162). Cependant, certaines priorités rentrent en conflit au moment de la formation par un salarié déjà en poste. Ce dernier n'arbore pas forcément le rôle de formateur et se doit d'assurer ses missions en plus de celle de former. Les entreprises comptent donc à la fois sur le temps de

formation en entreprise à un instant donné pour intégrer le système de fonctionnement de manière théorique, mais également sur les temps d'échange entre pairs.

L'apprentissage par les pairs n'est toutefois possible qu'à condition de disposer d'une équipe de travail stable, c'est-à-dire qui depuis longtemps exerce dans l'entreprise pour faire part de leurs expériences (Baussart, Demazière, Milburn, 2010, p.43-44) et transmettre la culture de l'entreprise. Dans un but de performance professionnelle, les échanges entre pairs façonnent les « tours de main ». De plus, ce mode de transmission permet également de valoriser les salariés formateurs en les reconnaissant comme suffisamment compétents pour former de nouveaux collaborateurs (Olry, Cuvillier, 2007 p.52). En formant, le salarié formateur prend aussi conscience de l'interdépendance entre les tâches et des répercussions que cela peut voir. En devant formateur de l'entreprise, il acquiert une culture du métier propice à l'échange entre pairs (Fernagu Oudet, 2006, p.138-139). Responsabilisé, il lui incombe l'efficacité de l'équipe pour l'avenir. Le collègue formateur a tout intérêt en effet à former au mieux la nouvelle recrue, car une erreur de sa part ferait interrompre le travail d'autres collaborateurs dépendant de son travail. En identifiant un collègue formateur, la réussite de la formation lui revient, mais aussi l'échec du formé (Maurines, 1997, p.11). Toutefois, la réussite semble également tenir de la bonne motivation à apprendre de la part du formé qui n'a pas le choix d'acquérir des compétences pour assurer son poste. La référence à un formateur au sein de l'entreprise facilite l'apprentissage grâce à l'identification à un maître (Delbos, Jorion, 1995). Mais il arrive que certains formés cherchent à démontrer leur autonomie et leur efficacité et considèrent avoir appris seuls les rudiments du travail (Maurines, 1997, p.12). Ce sentiment est d'autant plus fort dans les entreprises où la culture managériale d'appartenance existe peu (Fernagu Oudet, 2006, p.101).

Si cette forme d'apprentissage par les pairs au sein de l'entreprise peut être bénéfique pour le formé comme pour le formateur, dans un contexte de *turn over* important, ce procédé devient coûteux, car il demande aux salariés en poste de répéter souvent. Dans ce cas, « l'organisation du travail peut produire des freins organisationnels pouvant venir entraver les possibilités et opportunités d'apprentissages » (Ibid., p.62). Pourtant, au cours de l'apprentissage en entreprise, le formé n'acquiert pas uniquement la technique, il s'imprègne également du collectif de travail pour faire partie du groupe, se repérer dans l'espace (Maurines, 1997, p.14) et intègre les caractéristiques de chaque cheval en fonction de ce qui peut lui être dit. En négligeant la formation des nouveaux arrivants dans l'organisation, ces derniers rencontrent plus de difficulté à acquérir les gestes professionnels puisqu'ils n'auront pas les indications du comportement à adopter au sein du groupe, de l'écurie (Tomàs, 2018, p.284).

C'est à partir de la théorie du don (donner, recevoir, rendre) de Mauss, que le savoir propositionnel met en exergue l'intérêt du pair formateur d'être impliqué dans sa mission et du formé dans son rôle d'apprenant, car ce savoir est une appréhension du réel (Maurines, 1997, p.8). Trois temps composent cette forme d'apprentissage : le « faire voir », le « voir faire » et le « faire comme ». Au cours du temps « faire voir », le salarié formateur devient la référence pour l'apprenant. En l'observant, le formé s'attachera à faire comme lui. Par la suite, le formateur regardera l'apprenant faire comme lui, c'est le « voir faire ». À partir de ce moment, le formateur percevra dans le comportement de l'apprenant sa capacité à devenir autonome sur

cette tâche réalisée. Enfin, une fois autonome et ayant intégré tout le processus, l'apprenant réalise la tâche. Il fait comme son formateur ; comme on lui a appris.

Par cette forme d'apprentissage, les savoirs opératoires sont acquis à partir de connaissances assimilées par l'expérience (voir et faire) se différenciant ainsi du savoir acquis sous forme scolaire. Si cette forme d'acquisition du savoir est facilement perceptible chez l'apprenant débutant, elle se trouve consolidée chez les plus expérimentés par le savoir cumulable, c'est-à-dire les savoirs accumulés sur d'autres postes et qui peuvent être réutilisés.

Mais cette formation professionnelle remet en débat l'imitation face à la réflexivité. Davantage valorisée dans notre société moderne, la réflexivité induit que la formation n'est pas faite pour transmettre, mais pour faire réfléchir (Veyrunes, 2013, p.330-331). Dans un contexte d'enseignement de métiers ancestraux, les mondes du cheval semblent en se professionnalisant dépasser l'imitation par la réflexion grâce aux écoles spécialisées.

II.6 L'enseignement professionnel des métiers de passion : un contrôle de l'accès au métier

Les travaux de Julien Bertrand, Christel Coton et Sabrina Nouiri-Mangold se sont intéressés au rapport de trois types d'écoles d'excellence (école militaire, école des courses hippiques et école footballistique) qui présentent la particularité, chacune à leur niveau, de se mettre à distance du système éducatif pour penser l'excellence « dans un ailleurs scolaire ». Cette singularité s'explique en partie par la considération « des métiers « à part », relevant d'un univers des possibles qui ne saurait être partagés par le plus grand nombre et qui exigerait – c'est un élément central de notre propos – des « qualités » que l'univers scolaire ne serait, ni en mesure de « repérer », ni en mesure de « transmettre. » (2016, p.79). Cela s'explique par le fait que ces filières (militaire, hippique, footballistique) sont considérées comme des filières spécifiques, car elles interviennent tôt dans la carrière des individus engagés dans cette voie. Chacun à leur niveau, ces établissements se targuent d'une certaine autonomie dans la sélection des élèves. De cette manière, ce type d'institution éducative contrôle l'accès au métier puisqu'elles « se positionnent ainsi comme les gardiennes sélectives d'univers relativement clos. » (Ibid., p.79).

Et « de manière analogue, bien que moins institués, les centres de formation au football professionnel et l'École des courses hippiques se sont progressivement imposés depuis leur création comme la voie principale et la plus prestigieuse pour accéder au métier de footballeur ou aux métiers des courses, substituant quant à eux un apprentissage institutionnalisé et certifié à une formation jusque-là principalement réalisée sur le tas » (Ibid., p.80).

Avec le sentiment de vivre un enseignement extraordinaire, car en marge du quotidien des élèves et étudiants d'autres domaines, ces élèves ont conscience de « la chance » qu'ils ont de pouvoir envisager d'être « payés pour faire ce qu'ils aiment », de s'adonner à une « passion » (Bertrand, 2009). Ainsi, ils se distinguent de leurs camarades inscrits dans l'enseignement professionnel classique où le « faute de mieux » prédomine et où la question du rapport électif à la formation suivie est le plus souvent inexistante (Orange, 2010). Ce sentiment est d'autant plus fort que leur formation professionnelle ne se limite pas à la transmission du savoir savant

et du savoir expert. Ils sont baignés dans un cadre de vie et de formation qui transmet des qualités morales recherchées dans ces univers. L'objectif de ce type d'enseignement n'est donc pas uniquement dédié à la préparation de bons professionnels, il cherche à fabriquer des individus « conformes à un ordre se voulant entièrement « à part », des « hommes de métier » pétris d'une culture spécifique. » (Bertrand, Coton, Nouri-Mangold, 2016, p.90). Cette immersion totale (notamment par l'internat en zone close) prépare à la porosité entre vie privée et vie professionnelle et contribue à se sentir en marge.

Cette forme de scolarisation à mi-chemin entre l'école, le cadre familial et le cadre professionnel se retrouve également dans le domaine agricole par la mise en place des maisons familiales et rurales (MFR) qui comme leur nom l'indique mettent l'accent sur un rapport plus familial. Il n'est d'ailleurs pas question d'enseignant, mais de moniteur (Masson, Suteau, 2010, p.9). Initié dans le domaine agricole pour éduquer les enfants des agriculteurs pour ne pas qu'ils quittent la ferme, ce format se veut aujourd'hui alternatif pour les élèves qui ne se retrouvent pas dans le schéma l'éducation nationale¹⁴². Ce changement d'objectif de formation et de public reflète les nombreuses mutations que l'enseignement agricole a pu connaître, dont celui de ne plus attirer que des agriculteurs héritiers, c'est-à-dire des enfants issus de famille paysanne. En 1970, 80% des élèves sont issus de familles paysannes contre 8% en 2015 (Minassian, 2016, p.107).

L'immersion des non-héritiers dans un nouvel univers en vase clos suppose une métamorphose qui passe par une perte de leur identité et de leur culture antérieure. Sorte d'initiation, l'apprentissage fait progresser l'élève autant qu'il peut enrichir le formateur. Mais dans un cadre institutionnel de subordination, la relation entre maître et élève présume une autorité qui quand elle déborde peut inciter l'élève à reprendre sa liberté. (Le Breton, 2012b). Ce contrôle institutionnel s'accompagne souvent d'une forte injonction disciplinaire qui « contribue à l'inculcation par corps d'un ordre moral, légitimé par la référence au monde professionnel (« votre métier c'est d'être au service des propriétaires »). Les élèves doivent ainsi, entre autres choses, apprendre à habiter leur position dominée dans l'espace des courses » (Bertrand, Coton, Nouri-Mangold, 2016, p.91).

Conscients que tous les profils ne peuvent se soumettre à autant de discipline et de manque de liberté, la sélection dans les établissements spécifiques ne porterait donc pas uniquement sur la qualité des apprenants, mais aussi sur leur disposition à rester dans les rangs.

« Le cas d'Aurore (une bonne élève inscrite en filière générale qui possède son propre cheval et un très bon niveau d'équitation) est éclairant : lors de la réunion d'admission, son cas pose problème. Bien qu'elle se soit distinguée dans les épreuves de sélection, les formateurs se montrent sceptiques : une animatrice craint qu'elle ne s'ennuie dans la formation, ce à quoi un formateur de l'écurie de l'école répond : « et on sait ce que ça donne... ils foutent le bordel après, mais c'est normal ». Elle sera finalement refusée et

¹⁴² En 1960, l'école et l'université sont reconnues comme ignorantes du milieu du travail. Son fonctionnement bureaucratique « est accusé de produire des effets pervers, notamment la déresponsabilisation de ses agents et, corrélativement, le dégoût des études chez les enfants puis chez les adultes qu'ils deviennent, et qui se souviennent avec ennui de leurs années perdues sur les bancs de l'école » (Laot, 2000, p.197).

orientée vers un baccalauréat général. Parce que le devenir probable de la majorité des élèves est d'occuper un emploi d'exécution en bas de la hiérarchie des métiers des courses, les « gardiens » de l'école privilégient le recrutement d'élèves dont ils supposent qu'ils seront disposés à s'accommoder d'une position subalterne dans les écuries de course. » (Bertrand, Coton, Nouri-Mangold, 2016, p.94-95).

Cet exemple n'est pas sans rappeler les capacités de résignation et de silence attendues d'un ouvrier agricole avant le développement agricole et de la salarisation des exploitations. Ce temps où les ouvriers n'étaient pas formés et où leur trajectoire faisait qu'ils se pliaient aux contraintes de l'activité comme le passé l'avait enseigné. Au carrefour du monde agricole et sportif, le double cursus, parce qu'il prépare à la vie dans les écuries (engagement, discipline, discrétion, rapport à l'animal), semble être favorable à la bonne insertion et au développement d'une carrière dans les mondes équestres (Slimani, 2014, p.29).

Résumé de la deuxième partie

L'activité procurée par/pour le travail peut être exercée par l'homme, mais aussi par les matériaux (le bois travaille), les saisons (le travail du temps), la nature (le travail de la terre) ou encore les animaux. Parmi ce dernier, le cheval est certainement celui qui a le plus largement contribué par son travail au développement de l'activité humaine. Le cheval intervient aux différentes phases du travail. Il a été un moteur pour l'activité de production (cheval de battage), un moyen d'exercer une tâche (cheval de traction), un résultat (élevage de chevaux) et un gain (vente de chevaux). Le cheval a, par son physique et son esthétisme, participé à sa manière à « la réussite des technologies carrossières qu'ils ont animées sur les chemins » (Roche, 2008, p.393). Mais si la motorisation a été la cause de la disparition des chevaux dans les villes, les entreprises dédiées au cheval semblent, de nos jours, épargnées par le développement technologique des métiers. Les noms changent, mais les métiers en lien avec le cheval évoluent peu comme nous le montrent au cours de cette partie les références faites sur l'emploi du cheval et des hommes et femmes qui l'utilisent. Les métiers auprès du cheval s'ajustent au fil des siècles et résistent aux révolutions sociétales, dont celles du rapport au travail.

Dans un tournant du rapport à l'animal, mais aussi au travail, les métiers auprès du cheval sont plus que jamais remis en cause (Deneux, 2018, p.67). Réputés pour outrepasser la sphère du travail, les métiers de passion engagent l'individu dans son entièreté et transforment la carrière en un mode de vie. Perçue comme un stratagème capitaliste pour inciter les individus à travailler plus, la passion est « une façon de manifester l'engagement dans le travail, la capacité et la motivation à aller au-delà de son rôle, tout en restant dans des cadres et des règles stricts » (Loriol, 2015, p.221.,222). Proche du bonheur au travail, la passion permet de vivre son métier comme une aventure dans un espace social où ceux qui doivent travailler pour vivre côtoient les détenteurs de capitaux culturels et économiques qui le font uniquement pour le plaisir (Simonet, 2015).

Pour ces raisons, nous considérons que les métiers en lien avec le cheval sont figés dans un ancien système, celui des corporations, de l'artisanat plutôt que dans la division des tâches (format industriel). Par conséquent, l'exercice des métiers auprès du cheval exige encore aujourd'hui de la part des travailleurs un fort engagement pour accepter et résister aux exigences et conditions de travail. Mais face à une pénurie du personnel et à l'arrivée des nouvelles générations, il serait imprudent d'exclure les attentes actuelles des salariés vis-à-vis du travail. Face à ces changements, les mondes du cheval pourraient d'ailleurs tendre à organiser leurs écuries comme des entreprises modernes à savoir par une hiérarchisation et division du travail plus marquées pour assouplir les conditions de travail.

Le plus souvent choisis par passion, par l'expérience du plaisir amateur, les métiers du cheval se pensent au-delà de la valeur instrumentale du travail. Le travail façonne l'identité des salariés et il peut parfois être difficile pour eux d'envisager une carrière d'un point de vue des sciences de gestion, mais plutôt comme un épanouissement au travail. En cela les carrières peuvent

apparaître comme immobiles, car peu propices aux évolutions professionnelles (Mainhagu, Castéran, 2016, p.561).

Pris entre passion et professionnalisation, les métiers de la nature et du sport posent la question de l'attitude à adopter. Car finalement, ces professionnels sont-ils des travailleurs comme les autres ? Choisir de travailler dans ces secteurs apparaît souvent comme farfelu, comme une lubie ou encore comme un sas entre l'adolescence et la vie d'adulte. La professionnalisation des métiers apporte néanmoins une certaine crédibilité avec une standardisation des formations et des statuts, l'acquisition de techniques qui distinguent les nouveaux travailleurs passionnés des anciens caractérisés uniquement par leur amour pour la nature/le sport/les chevaux (Granjou, Mauz, Cosson, 2010). Car, s'intéresser à la professionnalisation c'est avant tout identifier « le processus de formation professionnelle préparatoire à l'exercice professionnel » (Maubant, 2012, p.5). En cherchant à rationaliser ces secteurs singuliers, la professionnalité modifie le management pour tendre vers la standardisation avec les autres secteurs d'emploi. À l'instar des « agriculteurs héritiers » déterminés par Annie Dufour (2003, p.6), les « anciens » gens de chevaux peuvent dans ce sens sentir leur culture menacée. En phase de transformation et confrontée par le changement du rapport au travail et à l'animal, la filière équine vit actuellement un bouleversement qu'elle paie au prix de la perte d'attractivité et de la sensation du manque de compétences disponibles.

Inscrite dorénavant dans une logique d'orientation tout au long de la vie, la carrière se construit individuellement et l'individu en est devenu responsable. En cas d'échec la faute lui incombe ce qui laisse peu de place pour analyser les effets des institutions sur les inégalités (Lagabrielle, 2016, p.72). C'est lors des phases de transitions qu'il est en ce sens le plus facile de repérer les facteurs de changement.

Troisième partie : Problématique et méthodologie

Avant d'aborder la méthodologie, cette partie propose de formaliser la problématique de notre travail. Penser à l'intersection entre les cadres contextuel et conceptuel, la « problématisation ne veut pas dire représentation d'un objet préexistant, ni non plus création par le discours d'un objet qui n'existe pas. C'est l'ensemble des pratiques discursives ou non discursives qui fait entrer quelque chose dans le jeu du vrai et du faux et le constitue comme objet pour la pensée (que ce soit sous la forme de la réflexion morale, de la connaissance scientifique, de l'analyse politique, etc.) » (Foucault, 1994, p.1489).

Problématique

Utilisé depuis des milliers d'années par l'Homme, le cheval est de loin l'animal qui a le plus contribué à notre évolution. Alors qu'il n'apparaît plus indispensable pour le transport, l'agriculture, l'industrie et la guerre, le cheval continue de cohabiter avec l'homme pour aujourd'hui essentiellement le divertir. Élevé par l'homme et pour l'homme, le cheval a été spécialisé en fonction de ses usages. C'est ainsi que différents secteurs d'activité se sont formés en faisant aujourd'hui de la filière équine un agglomérat de segments économiques, organisationnels et culturels diversifiés. Au nombre de quatre (les courses, les sports-loisirs, les services et la viande), ces secteurs s'apparentent à des mondes sociaux qui se distinguent par des instances spécifiques dotées de leurs propres cultures, valeurs, symboles, normes et comportements partagés par des membres dans un engagement collectif.

Pour comprendre l'enjeu de la recherche, il convient de distinguer les métiers en tension quantitative des métiers en tension qualitative. Dans le premier cas, les employeurs font face à une pénurie de candidats puisque les projets d'embauche sont plus nombreux par rapport à un vivier de candidats qui se réduit (DARES, 2019). Les employeurs adoptent alors de nouvelles stratégies telles que la baisse voire l'arrêt de l'activité, l'augmentation de la charge de travail des salariés en poste ou encore la sous-traitance de certaines tâches. La tension quantitative pose la question de l'attractivité des métiers, des formations et de l'emploi. À l'inverse, la tension dite qualitative existe dès lors que les employeurs font face à un manque de candidats qualifiés dans la mesure où ils estiment que les compétences proposées ne correspondent pas à leurs attentes. Lors des recrutements, les employeurs adoptent la stratégie du dépit « faute de mieux, j'ai embauché ce candidat¹⁴³ » et se rassurent par une possible formation interne de la jeune recrue. Cette tension dite qualitative interroge directement le rôle de la formation dans l'employabilité des personnes. C'est dans ce contexte que se pose depuis une décennie un phénomène de manque de personnel qualifié qui s'étend à l'ensemble de ses secteurs. Malgré une massification des utilisateurs du cheval dans les années 1960 et une professionnalisation à partir de l'amateurisme, la filière équine connaît des difficultés de recrutement croissantes à la fois dans les entreprises, mais aussi au sein des établissements de formation spécialisés. Le plaisir du travail auprès des chevaux ne semble plus suffire pour attirer et fidéliser les salariés. Les données d'équi-ressources font, en effet, apparaître une baisse du nombre de candidats aux offres d'emploi, un fort *turn over*, une jeune moyenne d'âge, reflétant un certain malaise sur le

¹⁴³ Employeur utilisant les services d'équi-ressources

marché du travail. C'est donc à partir de l'émergence de métiers en tension dans un univers de passion que se fonde cette recherche. Quels désajustements observons-nous entre la formation et l'emploi dans les mondes du cheval ?

Alors que les difficultés de recrutement sont davantage observées du point de vue des employeurs, c'est finalement tout un système qui doit être pris en compte pour considérer le problème dans sa globalité. George-Herbet Mead considère que le fait social se construit à partir de situations concrètes, se pense à travers les échanges entre les individus et du sens qu'ils donnent à leurs actions (Côté, 2015). S'inscrivant dans la sociologie interactionniste, la théorie de l'acteur-réseaux (sociologie de la traduction) met en œuvre une méthode où l'ensemble des acteurs est considéré de manière symétrique, c'est-à-dire à niveau égal lors de l'analyse. Callon et Latour (1981) considèrent que la suppression d'un élément déstabilise ainsi l'ensemble du réseau. En diminuant l'entité « salariés compétents », c'est toute la société qui travaille auprès du cheval qui dysfonctionne. Pour le comprendre et en rendre compte, nous avons choisi de nous inscrire dans la perspective de la sociologie de la traduction, et d'étudier le (dys)fonctionnement de ce secteur à partir de la notion de carrière telle que nous l'avons développée dans le cadre conceptuel (engagement, orientation, insertion ...).

La notion de carrière (Hughes, 1996) s'intéresse à la manière dont la vie des individus se déroule selon un certain ordre dans chaque société. L'ordre peut être choisi, manifeste, voulu et institutionnalisé ou inconscient. L'ordre inconscient est rendu visible « par l'opération méthodologique consistant à agréger et à fondre les expériences individuelles (par la construction de phases communes et le séquençage de la carrière), comme dans le cas de l'agrégation statistique. » (Darmon, 2008, p 162). La question principale de notre thèse est alors de savoir comment se construisent les carrières des professionnels du cheval évoluant dans un contexte de désajustement entre la formation et l'emploi au sein de sous-champs sociaux caractérisés par des organisations, des économies et des cultures différentes.

Notre travail s'inscrit dans une perspective méthodologique interactionniste privilégiant une approche empirico-inductive du traitement des données de terrain. Nous ne formaliserons donc pas d'hypothèses de recherche au sens expérimental du terme. Mais nous proposons une grille de lecture interprétative des données, nécessaires à toute démarche compréhensive au sens webérien, sur laquelle nous reviendrons dans la partie méthodologique. Cette grille de lecture reprend les notions travaillées dans les deux premières parties de notre thèse : étapes de carrière et désajustement entre la formation et l'emploi.

Le travail de recherche sur les carrières équines nous amène ainsi à penser l'articulation entre la trajectoire objective des acteurs et, le sens que ces derniers donnent à leur parcours. L'appartenance à ce secteur se traduit donc par des logiques de professionnalisation, de socialisation et plus largement d'identification. Celle-ci n'est pas seulement symbolique, pour Renaud Sainsaulieu, « elle s'enracine dans des formes d'organisation du travail, des savoir-faire, des formes de sociabilité et des savoir-être » (1984). La socialisation et la professionnalisation des individus dans et pour les métiers du cheval restent toutefois difficilement saisissables avec la notion de monde dans la mesure où, trop large, elle ne permet pas aux individus de prendre conscience de leur appartenance à un univers. Elle permet

néanmoins de montrer la confusion des espaces à la fois de socialisation et de professionnalisation qui rendent les frontières entre vie privée et vie professionnelle poreuses pour les acteurs. Avec la notion de champ social, il est possible de mettre en lumière comment ils construisent leur parcours professionnel en mobilisant un ensemble de capitaux pour appartenir, évoluer et parfois renoncer à leur travail dans ces mondes. La détention et la mobilisation de ces capitaux, économiques, sociaux et culturels sont en cela les marqueurs d'un pouvoir symbolique pour accéder ou échapper à certains échelons sociaux de la hiérarchie du champ, à la fois au sein d'une structure sociale, mais aussi entre sous-champ. La question de la mobilité dans les carrières équine devient ainsi un indicateur des rapports de domination sociale, dont les logiques de professionnalisation (se former dans le travail), de formation (dispositifs formels), de socialisation (vivre son travail) sont des expressions au croisement du vécu des personnes et des positions sociales objectives qu'elles occupent dans le champ.

Pour le comprendre et en nous appuyant sur la notion de carrière telle que nous l'avons définie, la première étape de notre méthode de recherche consiste à objectiver les carrières des travailleurs. L'objectivation est rendue possible par le recueil, la codification et l'analyse de 1 117 CV de salariés inscrits sur la plateforme d'équi-ressources. Cette première étape d'analyse descriptive et statistique permet d'ébaucher des pistes de réflexion sur la manière dont s'organisent ces dernières à un niveau macro dans le secteur équin. Afin de compléter ces premiers éléments, un questionnaire a été envoyé à l'ensemble de ces individus pour connaître et rendre compte de leur situation actuelle et les raisons de leur orientation voire, pour certains, de leur bifurcation. Ce second niveau d'analyse permet d'affiner le sens des carrières, les paramètres qui en constituent les obstacles ou au contraire ceux qui les favorisent. Après cette étape quantitative, notre recherche se poursuit avec une troisième étape qualitative, celle de la compréhension du « sens vécu » par les acteurs. Pour cela, douze entretiens semi-directifs ont été réalisés auprès de salariés, d'employeurs et de formateurs. Le choix d'interroger trois types d'acteurs différents s'explique par notre besoin de comprendre le désajustement entre la formation et l'emploi dans sa globalité. Il nous fallait à ce titre sonder les différents acteurs, directement concernés par le phénomène des difficultés de recrutements.

Chapitre 7 - Protocole méthodologique général de la recherche et construction des données quantitatives

Notre travail de recherche suit une logique de description, d'analyse et de compréhension d'un fait social. Pour autant, la réalité ne se donne pas immédiatement. Elle nécessite de construire un processus de recherche et un dispositif de connaissances pour l'appréhender. La base du travail de chercheur en sciences humaines est faite d'un « matériau historique issu d'observations » dans lequel il s'agit de « dégager des régularités et des effets » (Lebaron, 2006, p.2). Pour Frédéric Lebaron, le terme d'« effets », issu de la démarche expérimentale, est transposable à l'observation de faits sociaux. Dans ce sens, l'auteur interprète la démarche d'enquête comme une « création de productions, de variations interprétables » (Ibid., p.12). En nous inspirant de cet auteur, nous considérons qu'une enquête quantitative s'élabore à partir de questions initiales (Lazarsfeld, 1971) permettant d'orienter les interrogations vers la construction d'un dispositif d'enquête.

Si la sociologie compréhensive de Max Weber s'est longtemps opposée à la sociologie explicative d'Emile Durkheim, la scission n'est plus si nette de nos jours. Déjà en 1965, Bourdieu indique qu'« expliquer oblige à comprendre » (Hamel, 2006, p.2). C'est donc à partir du paradigme compréhensif que nous interrogeons le fonctionnement d'un phénomène social. Autrement dit, nous cherchons à comprendre des données factuelles grâce à l'explication de variables empiriques par des concepts théoriques. La compréhension tient plus ici du sens donner à des événements spécifiques qu'à l'instauration de lois universelles de causalité (Blanchet, 2012). Pour cela, l'élaboration de notre recherche suit une démarche empirico-inductive où la méthode de travail part des faits (données brutes réelles et observables) vers l'élaboration théorique. En d'autres termes, à partir des phénomènes particuliers observés sur le terrain, le chercheur peut comprendre un phénomène général en apportant des éléments théoriques au fur et à mesure de la recherche. L'intégration progressive de concepts théoriques est rendue possible par des allers-retours entre le terrain et la théorie. Cheminement au cours duquel le chercheur réoriente son regard et affine sa perception des faits sociaux observés livrant une lecture scientifiquement étayée de l'objet. La forte imprégnation due à la connaissance du contexte fait couple avec la méconnaissance initiale du cadre théorique qui n'est mobilisé qu'au cours de l'enquête. Ceci présente l'avantage pour les chercheurs proches de leur terrain de ne pas engager d'*a priori* théorique lors des phases d'enquête. À l'inverse, pour ne pas être prisonnier des représentations construites par la pratique de terrain, il est nécessaire de problématiser la question de recherche dans un cadre élargi.

Mais si la méthode d'enquête se veut inductive, la rédaction de la thèse reprend quant à elle une démarche académique à savoir positionnement du cadre théorique et modalités de construction des données. Le design de la recherche (architecture de la recherche) est la trame qui permet d'articuler les différents éléments d'une recherche : problématique, littérature, analyse et résultat. (Thiéart, 2014). Le design doit être en adéquation avec la question de recherche. Un bon design repose sur la logique de l'ensemble de la démarche de recherche et sur la cohérence de tous les éléments qui la constituent. La combinaison des démarches permet de pallier les limites de chacune. Mc Call et Bobko (1990) résument par cette phrase le lien entre méthode et

théorie : « le plus important n'est pas la méthode, mais ce qu'elle permet de révéler d'un problème particulier d'une part, et la manière dont elle est exécutée, d'autre part » (cité par Thiétart, 2014, p.170).

Notre objet de recherche s'attachant à comprendre les désajustements entre la formation et l'emploi dans un secteur d'activité reliant différents mondes et acteurs reliés par la passion du cheval, il est apparu nécessaire de considérer à la fois, les différents acteurs humains et institutionnels concernés, mais aussi l'animal, en tant qu'objet actif. Notre cadre théorique a, en effet, permis de mettre en lumière et de détailler la réalité sociale dans laquelle évoluent les acteurs du cheval. Réalité où se jouent des luttes de pouvoir. Toutefois, le rapport dominant-dominé ne permet pas à lui seul de saisir les moments de tension entre les différents acteurs. Dans une relation que nous supposons désajustée entre les champs de la formation et de l'emploi (taux de tension, pénurie du personnel, jeune moyenne d'âge des salariés), il convient de s'intéresser au réajustement - au rééquilibrage - entre les parties : entreprises, travailleurs, formateurs. Actant actif à part entière, le cheval est également pris en compte, car les activités sont pensées pour et avec lui (Latour, 2018). Le recours à la sociologie de la traduction comme méthode (chapitre 7) nous permet de cerner plus précisément les rôles de chacun des acteurs en mettant dans la boucle de la compréhension l'ensemble des actants humains et non humains qui participent de la production d'un contexte (Callon, Latour, 1986). Cet angle de recherche, peu exploité dans les mondes du cheval, apporte un regard nouveau sur la problématique du désajustement entre la formation et l'emploi. Car il se rapproche de l'idée que les activités de collaboration « sont en effet en déséquilibre permanent » puisque « chaque pan de l'activité connaît des développements autonomes tenant, selon les cas, à l'état de la technologie, à l'organisation professionnelle, au cadre institutionnel dans lequel s'exerce la production. [...] La cohérence entre chacun de ces domaines ne peut être qu'éphémère : la structure d'équilibre se reconstruit en permanence en fonction des différentes évolutions » (Benghozi, 1990, p.137-138).

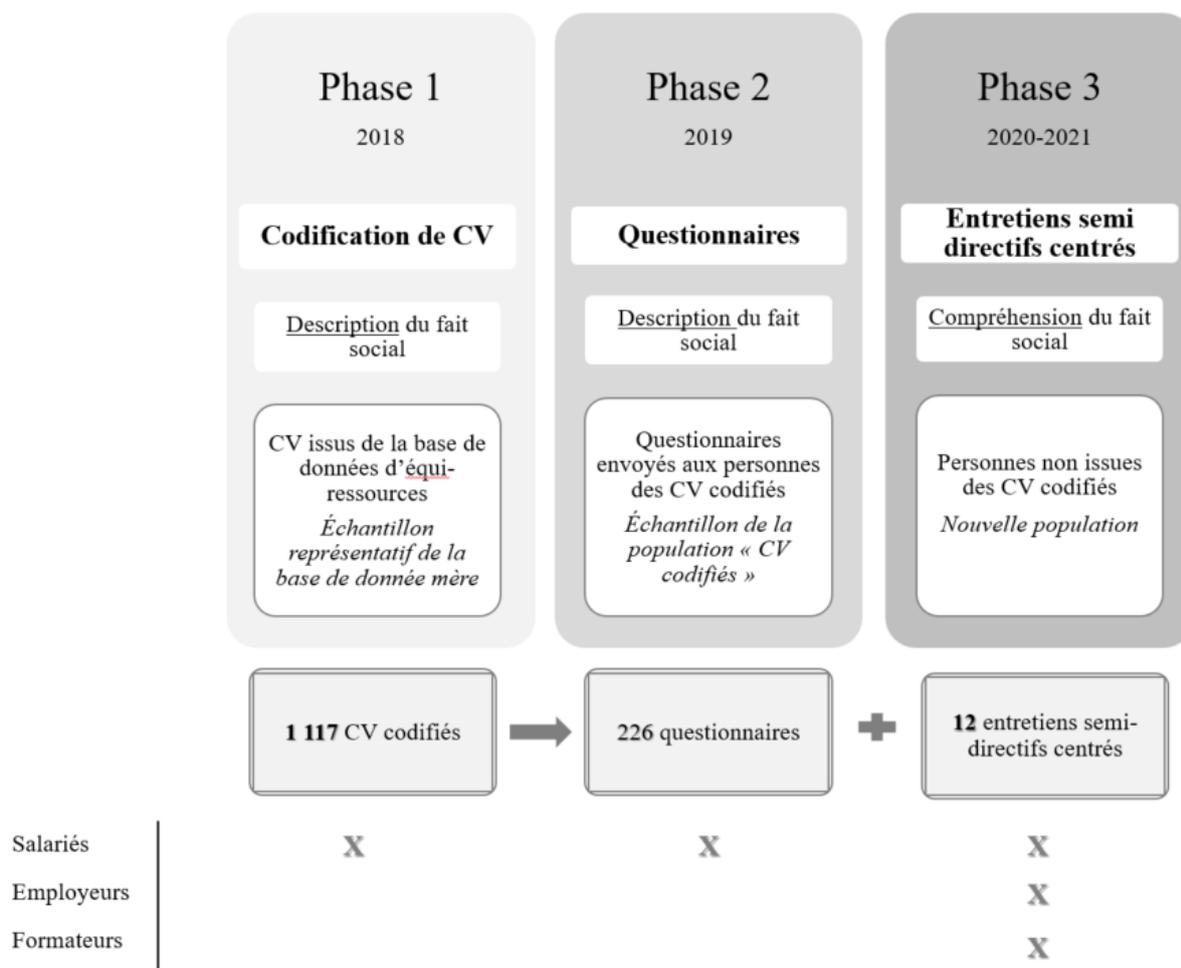
Notre méthodologie s'appuie sur trois phases de recueil de données, la première en 2018 par la codification de *Curriculum vitae*, la deuxième en 2019 par l'envoi de questionnaires complémentaires et la troisième en 2021 par la réalisation d'entretiens semi-directifs. Les deuxièmes et troisièmes phases ont bénéficié de réajustements en fonction des premiers résultats et de la revue de littérature réalisée en cours de recherche. Cette méthode a pour effet de laisser la place « tout au long de la collecte et de l'analyse des données, à de possibles redéfinitions de l'objet de recherche » (Garreau, 2012, p.92).

Trois méthodes existent pour recueillir des données en sciences humaines : le questionnaire, l'entretien et l'observation. Notre étude mobilise les deux premières et les remanie pour les adapter à ses besoins. Par ce biais, nous obtenons des données à la fois quantitatives et qualitatives. Car il est pour nous inconcevable d'interpréter une série de données sans considérer les hommes et les femmes qui se cachent derrière (Grawitz, 2001). Notre méthodologie se structure donc autour d'une double approche, quantitative et qualitative, développée en deux chapitres. L'approche quantitative, expliquée dans ce chapitre, s'appuie, d'une part, sur le recueil et la codification de 1 117 *Curriculum Vitae* et, d'autre part, sur l'envoi

d'un questionnaire à l'ensemble des personnes pour qui les CV ont été analysés au préalable (226 retours). L'approche qualitative (chapitre 8) s'appuie sur des entretiens semi-directifs auprès de 4 salariés (non issus de l'échantillon des CV), 3 employeurs et 5 formateurs, soit 12 au total.

Le schéma ci-dessous indique la manière dont a été pensé le protocole méthodologique de la recherche :

Figure 13 : Schéma méthodologique



Notre méthode mobilise donc à la fois des données statistiques descriptives sur des positions occupées dans les champs spécifiques, mais également des données plus biographiques des vécus et du sens des parcours du point de vue des acteurs.

Ce premier chapitre s'attache à décrire la manière dont les données quantitatives ont été construites : le recueil et la codification des CV, puis l'élaboration d'un questionnaire.

I. Justification de la méthode des CV

Comme toutes recherches en sciences humaines, notre « enquête vise à obtenir des informations sur les opinions, les croyances, les comportements, ou d'autres attributs d'une catégorie de population, en interrogeant ceux qui en font partie » (Russel, et al., 2000, p.170). Notre étude menée, en partie, à partir d'analyse de CV et de questionnaires tend à identifier des existants (Barbier, 2009). Les statistiques descriptives élémentaires sont par nature employées en phase initiale des recherches, elles contribuent parfois à remodeler l'objet de la recherche. Nous nous appliquons à mener cette phase des premiers résultats en faisant un « lien permanent avec notre problématique de manière à pouvoir [...] fonder certaines interprétations » (Lebaron, 2006, p.65). Pour ce faire, nous avons considéré les salariés comme des lignes dans un tableau, confrontés à des variables en colonne. De cette façon, nous avons codifié leur parcours à partir de ces variables pour en dégager des caractéristiques.

Interface entre l'écrit et l'oral, le CV révèle la personne à partir de ses meilleurs atouts. Par cet exercice, la personne développe une double compétence en élaborant et valorisant son CV en vue d'un entretien d'embauche. Analyser le CV d'une personne représente un élément important dans la compréhension de cette interaction entre un candidat et l'employeur d'une entreprise.

Notre matériau est constitué de *curriculum vitae* appartenant à des utilisateurs de la plateforme d'équi-ressources. Cette source de données est intéressante si l'on considère qu'équi-ressources est le seul service national spécialisé dans l'emploi en lien avec le cheval. La méthode employée est novatrice, car le service d'équi-ressources utilise pour la première fois l'intégralité du contenu de sa base de donnée à des fins scientifiques.

Habituellement, pour répondre à leurs interrogations, les chercheurs déterminent une liste de questions dans le but de recueillir des données auprès d'une population précise. Le chercheur part donc à la conquête de données via son outil de recherche : le questionnaire. En effet, le questionnaire est une méthode de recueil d'information en vue de comprendre et d'expliquer des faits. Cette méthode, dite collective, s'applique à un échantillon composé de plusieurs individus et qui permet des productions de statistiques. La construction du questionnaire dépend des objectifs statistiques que l'on se fixe (Blanchet, et al., 2013). De notre côté, nous nous sommes d'abord servis des *Curriculum Vitae* comme s'il s'agissait de questionnaires grâce aux informations qu'ils contiennent. En effet, le CV nous renseigne pour chaque individu des formations suivies et de ses expériences professionnelles. À partir de la plateforme d'équi-ressources, des dizaines de milliers de CV de travailleurs en lien avec le cheval peuvent être analysés. Les informations recueillies dépassent les renseignements disponibles au sein du CV puisque les utilisateurs du service équi-ressources ont à leur disposition des offres d'emploi, de stage ou d'apprentissage sur lesquelles ils se positionnent. S'ajoute donc à l'analyse des CV une possible analyse des candidatures de ces individus.

Cette source d'information nous est accessible à condition de ne pas divulguer l'identité des personnes. Conformément au règlement général sur la protection des données (RGPD), les données personnelles sont collectées, traitées et conservées uniquement à des fins

scientifiques¹⁴⁴. Nous respectons entièrement l'anonymat des personnes composant notre échantillon. L'étude des CV étant générique, l'anonymat ne se présente pas comme une contrainte, seul le contenu du CV y est important. Si nos tableaux d'analyse ne mentionnent pas l'identité de la personne, nous avons pris l'initiative de conserver l'identifiant de l'individu afin de pouvoir vérifier à tout moment les données recueillies. Pour protéger les individus de notre échantillon, seuls les conseillers d'équi-ressources sont en capacité d'accéder aux informations de la personne via cet identifiant.

1.1 Construction de l'échantillon des CV

En mai 2018, nous avons procédé à l'extraction des CV normands enregistrés au sein de la base de données d'équi-ressources depuis 2010. À cette date, 6 545 CV normands ont été relevés sur un total national de 35 201 CV. Avant d'entamer leur exploration, il convenait d'épurer et de s'assurer de leur intérêt pour notre étude.

Avant 2016, les usagers de la plateforme n'étaient pas limités à un seul compte. Par méconnaissance, oubli ou perte d'identifiant, certains utilisateurs du site Internet ont pu à un moment donné créer plusieurs comptes dans lesquels les informations relatives à leur parcours professionnel étaient plus ou moins exhaustives. Pour une meilleure utilisation du service, il est devenu impossible de recréer un espace dès lors que le système avait connaissance de l'adresse e-mail de l'utilisateur. Notre extraction ayant été faite sur l'intégralité de la base, elle comportait inévitablement des erreurs de doublonnage. Dans le but, d'obtenir une extraction la plus fidèle et représentative possible, nous avons supprimé l'intégralité des doublons à partir de la vérification des mails, numéros de téléphone, nom, prénom et adresse de l'usager. En cas de doublonnage, seuls les CV les plus anciens ont été conservés afin de connaître la date de la première utilisation de la plateforme pour ne pas fausser le calcul de l'âge au moment de la création du compte. Suite à ce premier tri, notre stock de CV a été réduit à 5 852, soit une baisse de plus de 10%.

À ce stade, notre extraction n'est pas entièrement épurée puisqu'en analysant les premiers CV, nous nous sommes aperçus que des CV ne correspondaient pas à nos critères de recherche. Désireux d'étudier les parcours des professionnels du cheval (en lien direct avec l'animal), nous avons choisi de ne pas retenir les profils des personnes utilisant le site internet d'équi-ressources à des fins d'emplois dits annexes à la filière (en lien indirect avec l'animal), i.e. commercial, secrétaire..., ou d'emploi d'entretien agricole (sans lien avec l'animal), i.e. ouvrier agricole dans un haras. À ces profils non désirés, s'ajoute la suppression des CV inexploitables, car trop peu renseignés : absence de date, de poste ... Au total, la suppression des CV annexes a représenté 25,15% de notre extraction contre 10,02% pour les CV entièrement agricoles et 6,46% pour les CV inexploitables. Après ce second tri, notre extraction comprend 4 132 CV.

¹⁴⁴ La durée de conservation des données est déterminée par [les mentions légales et conditions générales](#) du service d'équi-ressources.

Tableau 11 : Sélection des CV à analyser

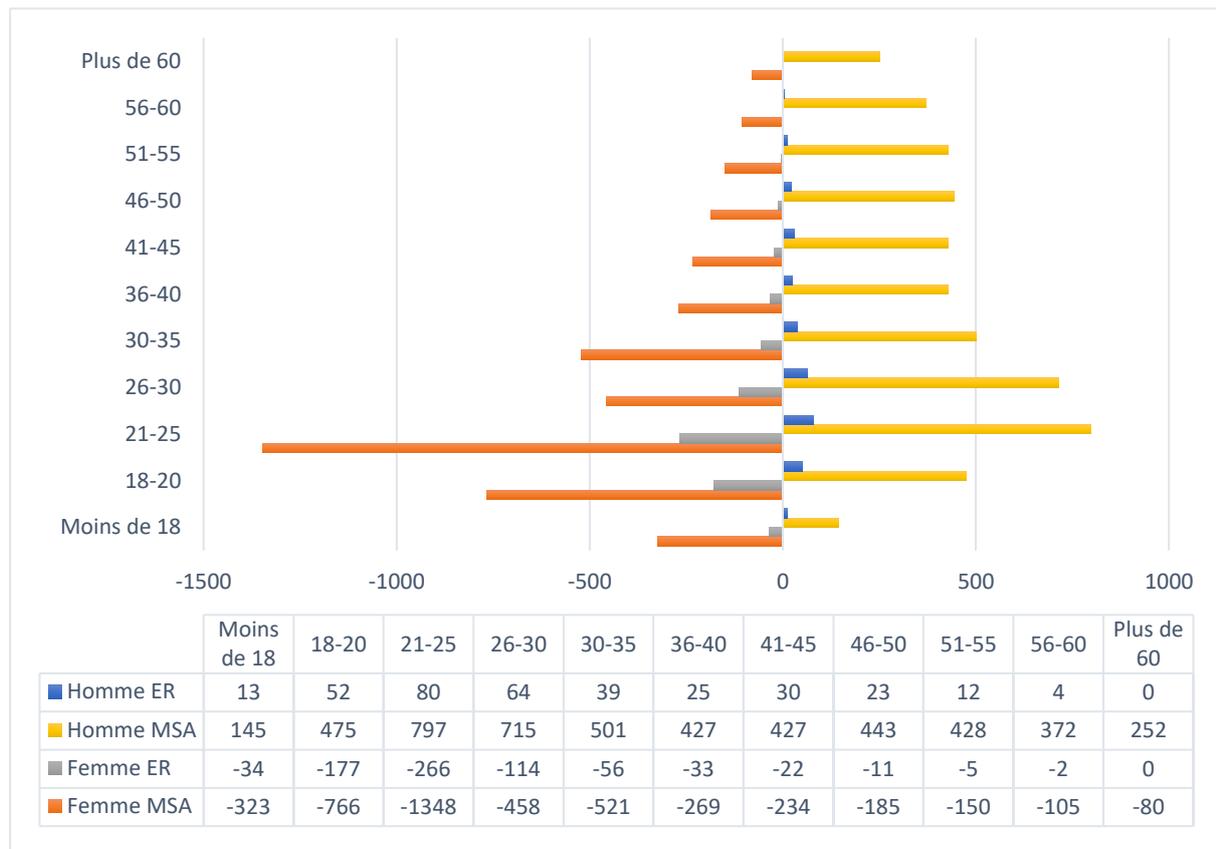
Département	CV	CV	CV	CV	CV
	Annexes <i>Supprimés</i>	Agricoles <i>Supprimés</i>	Inexploitables <i>Supprimés</i>	Analysables	Analysés
Calvados (14))	557	169	138	1 438	389
Manche (50)	136	61	19	503	136
Orne (61)	211	125	87	1 020	276
Eure (27)	35	18	15	678	183
Seine-Maritime (76)	100	41	8	493	133
Total	1 039	414	267	4 132	1 117

Sur ces 4 132 CV, 1 117 ont été analysés, soit 27% d’entre eux. Au cours de la recherche, des ajustements ont été nécessaires, car les départements n’étaient pas représentés à la même hauteur en termes d’effectif de CV analysés. Nous avons donc respecté les quotas en ajustant ce taux à chaque département pour connaître le nombre final de CV à analyser. Nous estimons que l’analyse de plus d’un quart de la population nous permet d’approcher une représentation réaliste de la population. À ce titre, les auteurs s’accordent à dire que « ce qui compte réellement n’est pas la taille de l’échantillon, mais son degré de précision » (Philogène, Moscovici, 2003, p.55).

Ce taux nous est apparu comme satisfaisant à mesure que les dernières données récoltées ne faisaient plus évoluer la répartition de notre échantillon. La représentativité de notre échantillon s’observe également au travers des données issues de la Caisse centrale de la Mutualité Sociale agricole (CCMSA) qui référence obligatoirement les salariés et non-salariés des professions agricoles équinées¹⁴⁵, dans la mesure où la forme de notre échantillon est en corrélation avec leur population.

¹⁴⁵ Les données sont obtenues après traitement du fichier anonyme des contrats de travail des salariés agricoles mis à disposition par la CCMSA. Il regroupe les caractéristiques des salariés et des clauses de chacun des CDD (apprentissage compris) et CDI établis par les établissements agricoles ayant souscrit une assurance spécifique accidents du travail liée au cheval (entraînement, dressage, haras, élevage spécialisé de gros animaux) et dont l’activité principale est de nature équine (élevage d’équidés domestiques, haras, établissement de dressage, établissement d’entraînement courses de trot, établissement d’équitation...), un salarié pouvant travailler dans deux secteurs / départements / régions au cours d’une même année voire simultanément, les totaux affichés diffèrent de la somme des secteurs/départements/régions car exempts de ces éventuels doublons.

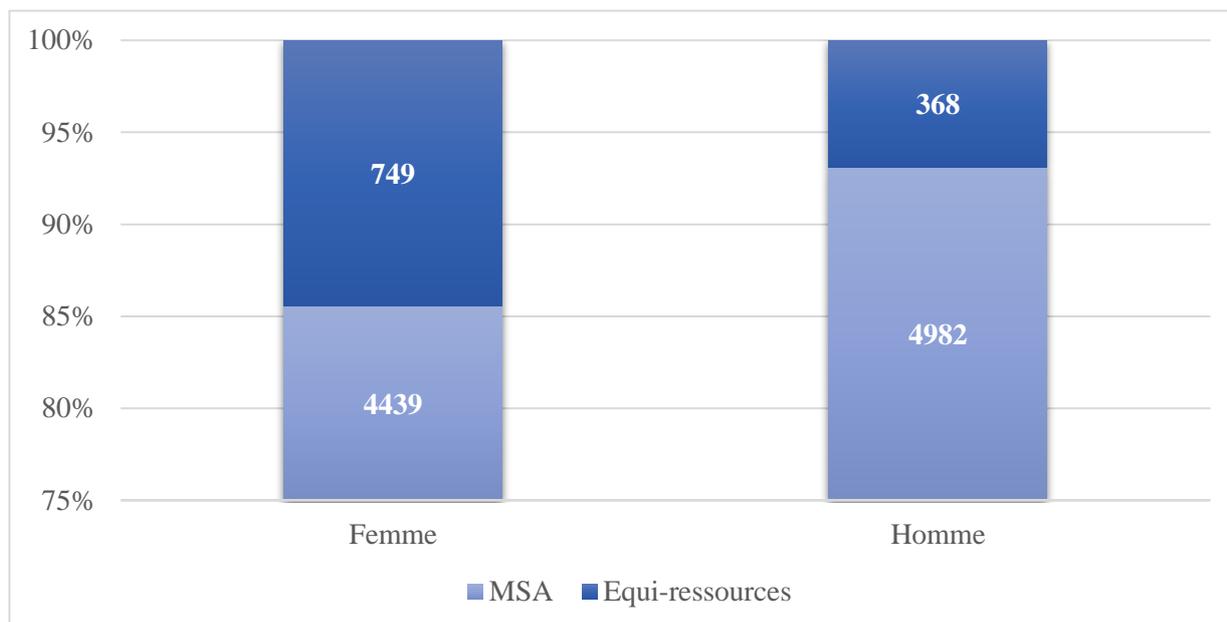
Figure 14 : Comparatif des pyramides des âges des travailleurs de la filière équine (sources CCMSA 2016) avec les individus de notre échantillon



Bien qu’une certaine représentativité soit observée, nous soulignons deux points de vigilance. Une disparité émerge chez les femmes entre les tranches [26-30] et [31-35]. Sur notre échantillon, nous observons une diminution de la part des femmes entre ces deux tranches tandis que les chiffres de la MSA montrent une augmentation. Cette différence peut, probablement, s’expliquer par une stabilité des femmes dans leur emploi entre 30 et 35 ans qui n’éprouvent pas le besoin de chercher du travail et donc de moins utiliser ce type de plateforme dédié à la recherche d’emploi.

Nous notons également une disparité dans la part des femmes qui est plus importante dans notre échantillon, 67,05% contre 47,12% pour la MSA. *A fortiori*, la proportion des hommes est plus faible dans notre échantillon : 32,95% contre 52,88% au sein de la MSA. Notre échantillon reste en revanche représentatif de sa population (base de données équi-ressources) puisque cette dernière comprend 5 117 femmes (66,62%) pour 2 564 hommes (33,38%) soit une proportion équivalente à notre échantillon.

Figure 15 : Comparatif de la répartition des genres entre les travailleurs de la filière équine (source CCMSA 2016 et notre échantillon)



Pour assurer la représentativité de notre échantillon, nous nous appuyons également sur la répartition géographique, que nous choisissons de vérifier à partir de la dynamique d'emploi. Cette dynamique explique que la répartition des candidats sur les cinq départements n'est pas homogène puisque la demande de travail est variable en fonction des zones géographiques. Pour y pallier, nous avons affecté le même quota (27%) à chaque département pour connaître le nombre de CV à analyser par zone géographique. Pour déterminer la représentativité de notre échantillon, nous nous appuyons sur la répartition de l'emploi dans les différents départements normands sur les années 2012 et 2016 fournie par l'observatoire de l'IFCE à partir des données de la CCMSA.

On y observe deux départements plus pourvoyeurs d'emplois : le Calvados et l'Orne. Ils représentent également dans notre échantillon les deux groupes les plus fournis en termes de CV analysés, respectivement 389 et 276. Toutefois, une distorsion apparaît dans notre échantillonnage concernant le département de l'Eure. Il est le département normand le moins pourvoyeur d'emploi d'après les données de la CCMSA, or le nombre de CV analysés pour ce département est supérieur au nombre de CV analysés dans les départements de la Manche et de la Seine-Maritime qui sont des départements plus dynamiques en termes d'emploi équin en Normandie. Cette distorsion révèle que le service équi-ressources est proportionnellement plus utilisé dans l'Eure que dans les départements Manchois et Seinomarins.

Tableau 12 : Répartition de l'emploi dans la filière équine en 2012 et 2016, en Normandie

Départements	2012	2016
Calvados (14)	1 943	1 978
Eure (27)	479	437
Manche (50)	492	512
Orne (61)	1 598	1 549
Seine-Maritime (76)	471	522
Total Normandie	4 815	4 865

Source : IFCE-OESC d'après CCMSA

Mais comme toute recherche en sciences humaines, notre préoccupation première est d'obtenir un échantillon représentatif dans le seul objectif de pouvoir être extrapolé à la population des travailleurs de la filière équine en Normandie. À notre sens, « la meilleure façon d'y parvenir est d'avoir une méthode d'échantillonnage totalement aléatoire » (Philogène, Moscovici, 2003, p.54). Par définition, une méthode d'échantillonnage est un « algorithme permettant sans ambiguïté de créer un échantillon, c'est-à-dire de sélectionner sans distinction d'ordre une partie de *P [population]* » (Gerville-Réache, Couallier, 2011, p.1). Notre groupe étant étendu, nous avons procédé à une répartition géographique. En effet, l'activité professionnelle divergeant selon le département, nous avons constitué cinq groupes à partir des cinq départements. Au sein de chaque groupe, nous avons effectué une extraction dite aléatoire. Après avoir épuré notre liste de CV exploitables (4 132), nous avons, pour chaque groupe (*NB. Département*), listé les CV par ordre alphabétique via le nom de famille de la personne et pris au fur et à mesure les CV qui se présentaient à nous. De la sorte, nous avons appliqué une « répartition aléatoire au niveau des sous-sections de sorte que la sélection soit aléatoire à tous les niveaux » (Philogène, Moscovici, 2003, p.54).

Une fois la population déterminée et la liste d'échantillon définie (CV issus de la plateforme équi-ressources), reste à s'interroger sur la sélection des individus pour constituer l'échantillon. Lors de cette sélection nous avons veillé « à ce que chaque élément de la population ait la même chance d'y figurer » (Russel, 2000, p.177). Un échantillon est donc représentatif si « les unités qui le constituent ont été choisies par un procédé tel que tous les membres de la population ont la même probabilité de faire partie de l'échantillon » (Ghiglione, Matalon, 1978, p.29). Pour y parvenir, la constitution de l'échantillon au hasard est fréquemment utilisée et se révèle comme la plus efficace. Après purification de notre liste de CV répartie en cinq sous-groupes correspondant au département Normands, nous l'avons classé par ordre alphabétique à partir du nom de famille de l'utilisateur de la plateforme. Les noms ont été sélectionnés les uns après les autres à partir de la lettre A.

Dans un souci de robustesse, nous tenions à obtenir un échantillon représentatif de la population étudiée, à savoir les professionnels normands travaillant auprès des chevaux. Pour approcher cette population, nous disposons de la plateforme équi-ressources utilisée par certains de ces professionnels. L'objectif de notre étude porte sur la relation qui existe entre la formation et l'emploi au prisme des carrières et non sur la quantification de professionnels. Nous savons que notre échantillon est constitué de professionnels ayant eu recours à un service pour trouver un emploi dans une filière où la majorité des recrutements se fait par bouche-à-oreille. Nous pensons donc que notre échantillon touche peu les professionnels disposant d'un bon réseau et donc d'une forte expérience auprès des chevaux. Cette limite n'entache en rien sa valeur scientifique puisque « lorsque l'objectif d'une enquête est d'estimer des grandeurs, la représentativité stricte de l'échantillon est une condition nécessaire de la validité du résultat. [...] En revanche, la contrainte de représentativité est beaucoup moins stricte lorsque l'on cherche à vérifier des hypothèses portant sur des relations » (Ibid., p.53).

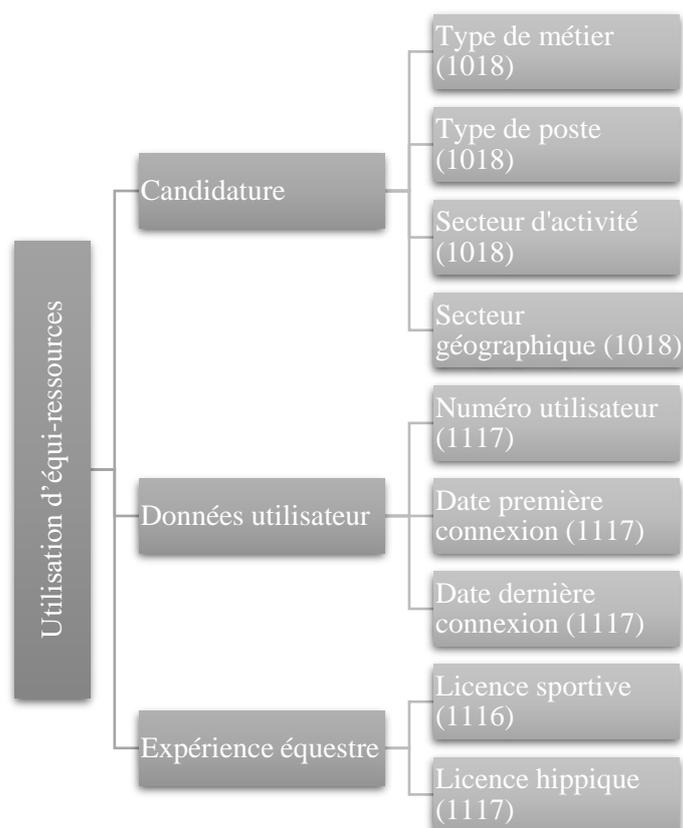
1.2 Codification des CV et mise en place d'une grille d'analyse

Avant d'entamer la codification des CV, les cinq tableaux regroupant l'ensemble des CV disponibles en Normandie sont traités afin d'y spécifier la nature du CV : exploré ; doublon ; métier annexe ; inexploitable ; agricole. Les CV exploitables, mais non explorés apparaissent toujours dans la liste afin de les consulter au besoin (annexe 10).

Pour traiter les CV, il nous a fallu dans un premier temps procéder à la codification de chacun d'entre eux. Nous avons réalisé cette tâche grâce à un tableur Excel alimenté d'une ligne par CV, soit 1 117 lignes. La codification comprend deux types de renseignements : les informations délivrées par les CV des personnes ainsi que de leur utilisation du site équi-ressources (date de connexion et type de candidature).

Les schémas présentés ci-après illustrent la répartition des variables identifiées au travers des CV, les nombres indiqués entre parenthèses correspondent au nombre de CV ayant renseigné l'information.

Figure 16 : Variables des CV pour repérer les types de candidatures déposées sur la plateforme d'équi-ressources

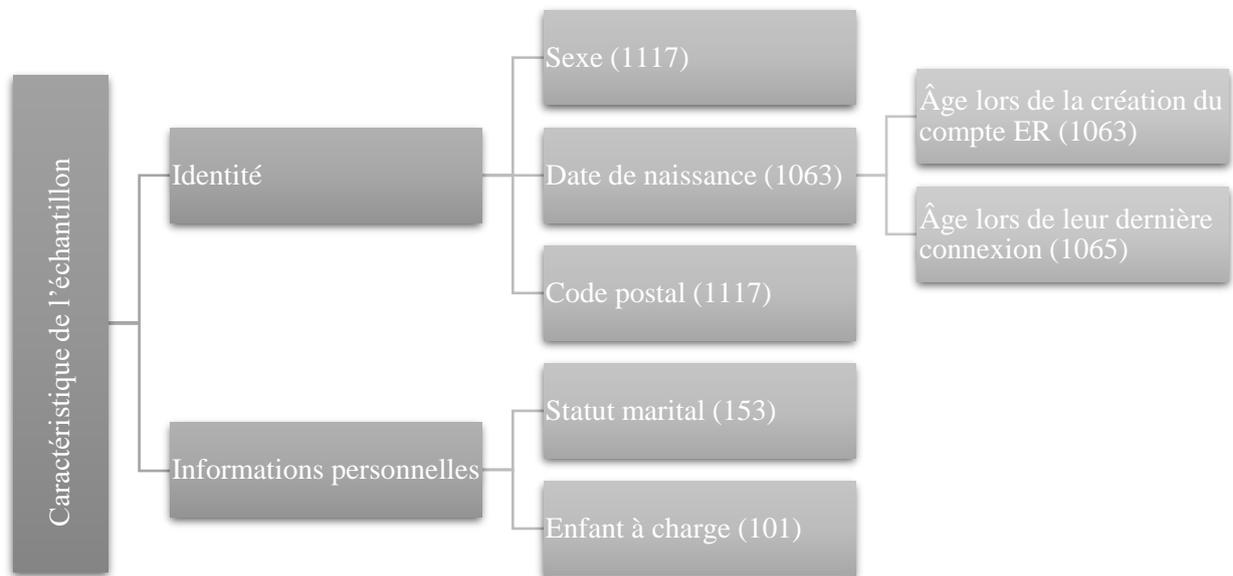


Notre tableau de saisie est constitué de trois catégories d'information : les renseignements identitaires, les formations suivies et les expériences professionnelles vécues. Chacune de ses catégories comprend des sous catégories faisant mention d'information sur l'utilisateur.

La catégorie « renseignements de l'identité » comprend :

- L'identifiant équi-ressources de l'utilisateur
- La date de création de son compte
- La date de sa dernière connexion au site Internet
- Le sexe
- La date de naissance
- Le code postal de sa résidence
- La situation maritale
- La charge d'enfant

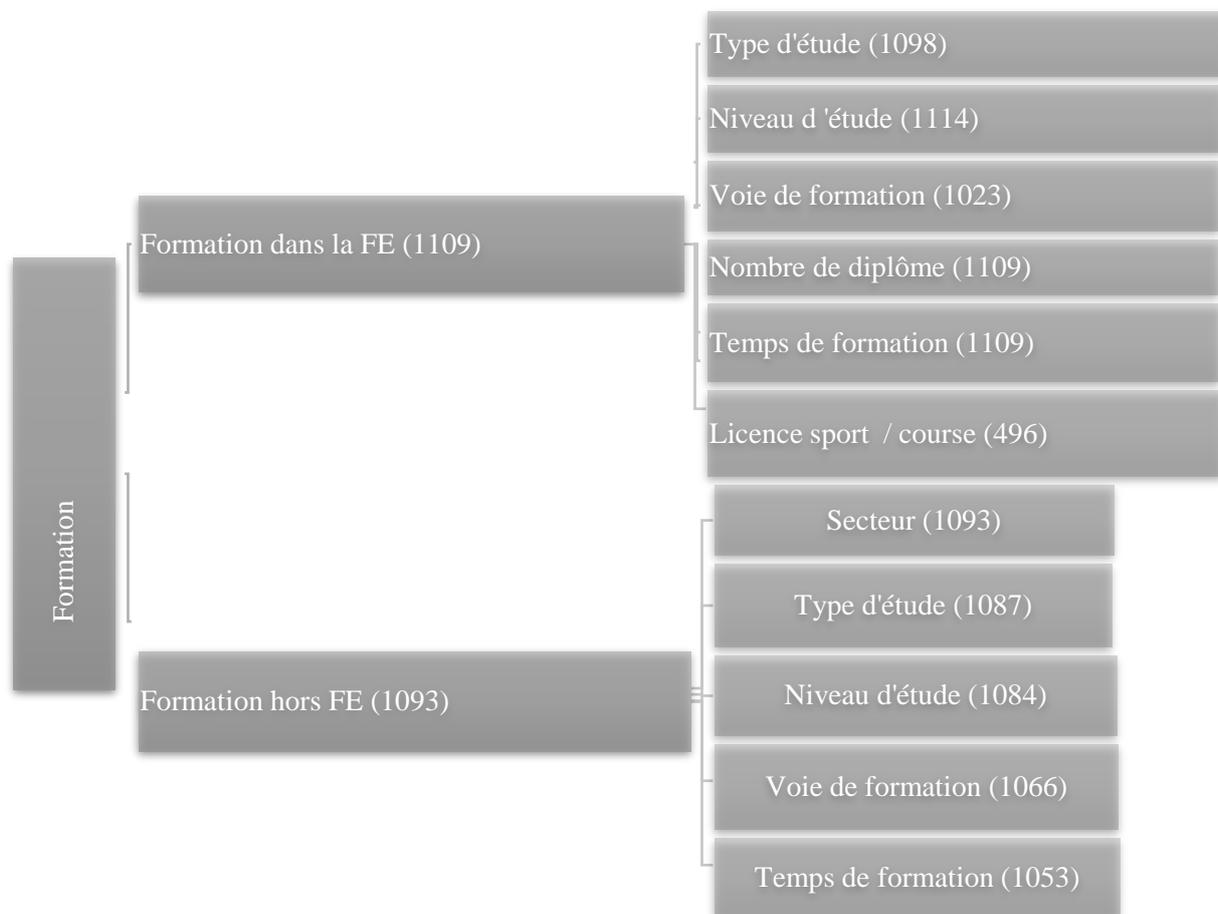
Figure 17 : Variables des CV pour établir les caractéristiques personnelles de l'échantillon



La catégorie « formations suivies » distingue les formations issues de la filière équine (FE) de celles issues d'un autre secteur (hors FE). Pour ces deux types de formation, les éléments retenus sont :

- La nature de la formation (diplôme académique, titre, formation sur le terrain, formation à l'étranger)
- Le niveau de formation (du niveau 3 au niveau 8)
- La voie de formation (initiale, alternance, apprentissage, continue, à distance)
- Le nombre de diplômes
- Le temps de formation (calculé en mois, en retenant qu'une formation scolaire complète dure chaque année 10 mois)
- La possession d'une licence de compétition équestre (galop 7) ou de courses

Figure 18 : Variables des CV pour déterminer le parcours de formation



Les illustrations suivantes détaillent les informations récoltées lors de la consultation des parcours de formation. Afin d'affiner notre analyse, nous avons pu déterminer le style d'étude suivie par les personnes lorsque leur parcours de formation était composé en tout ou partie de formation en dehors de la filière équine.

Figure 19 : Variables des CV pour déterminer le parcours de formation

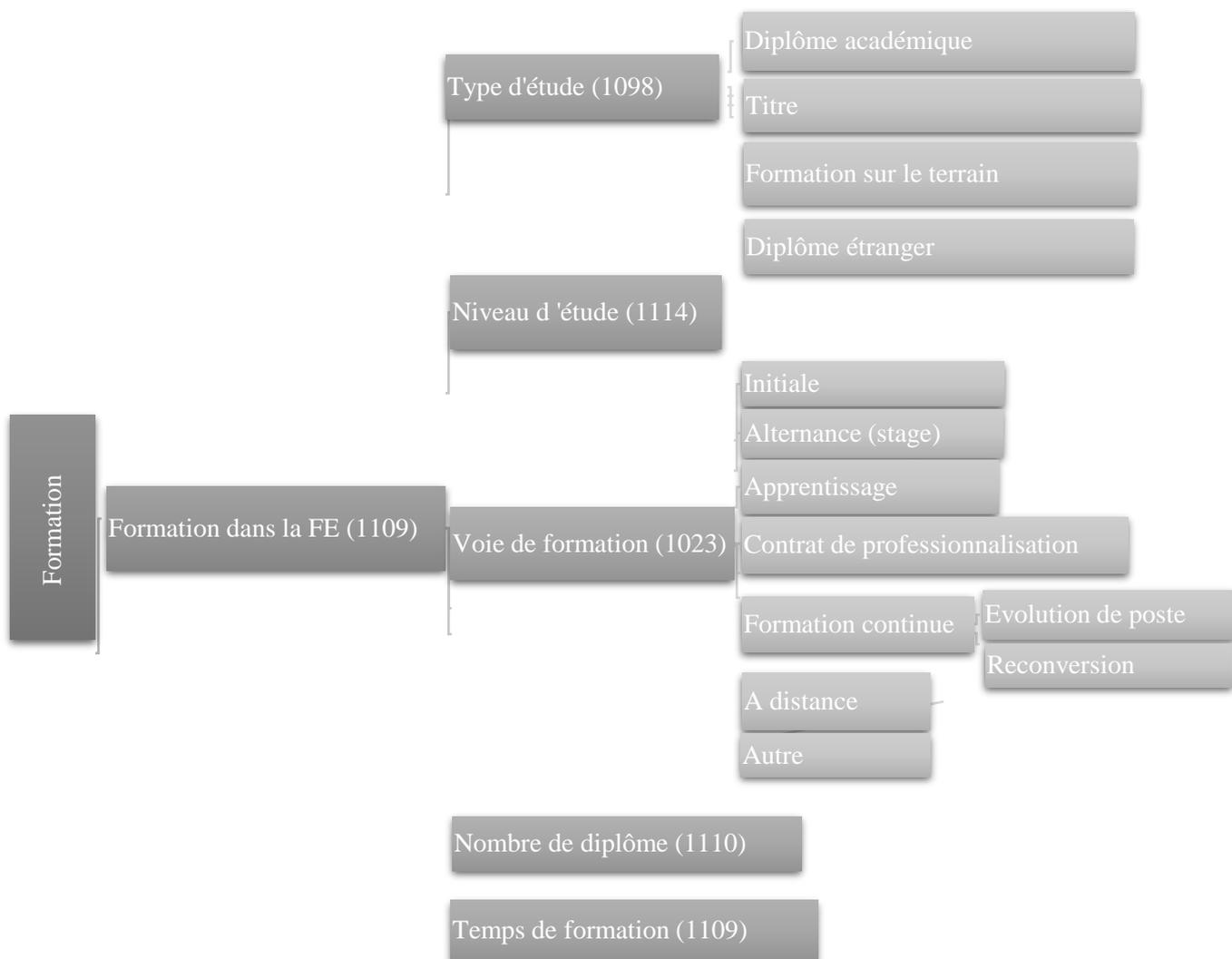
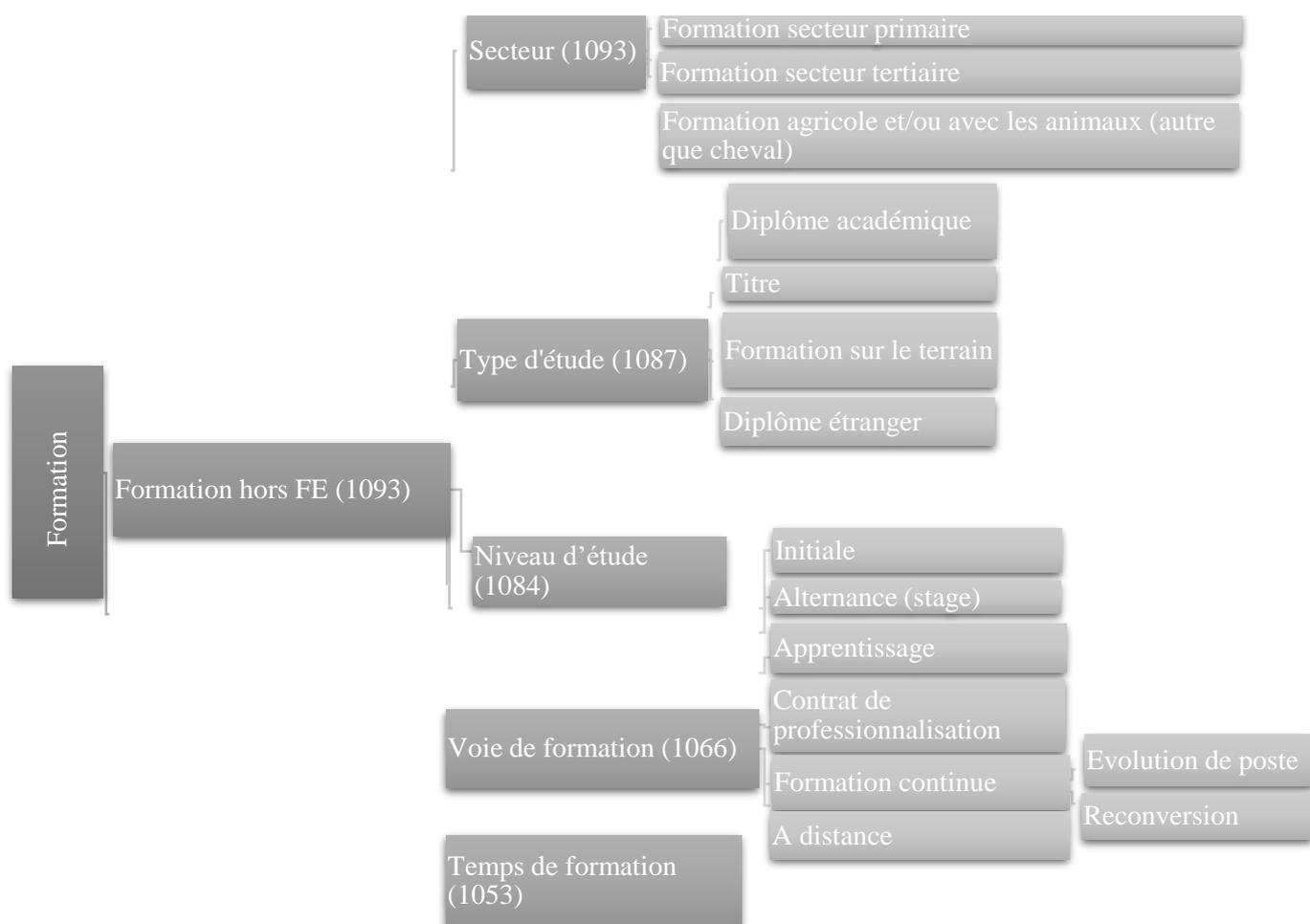


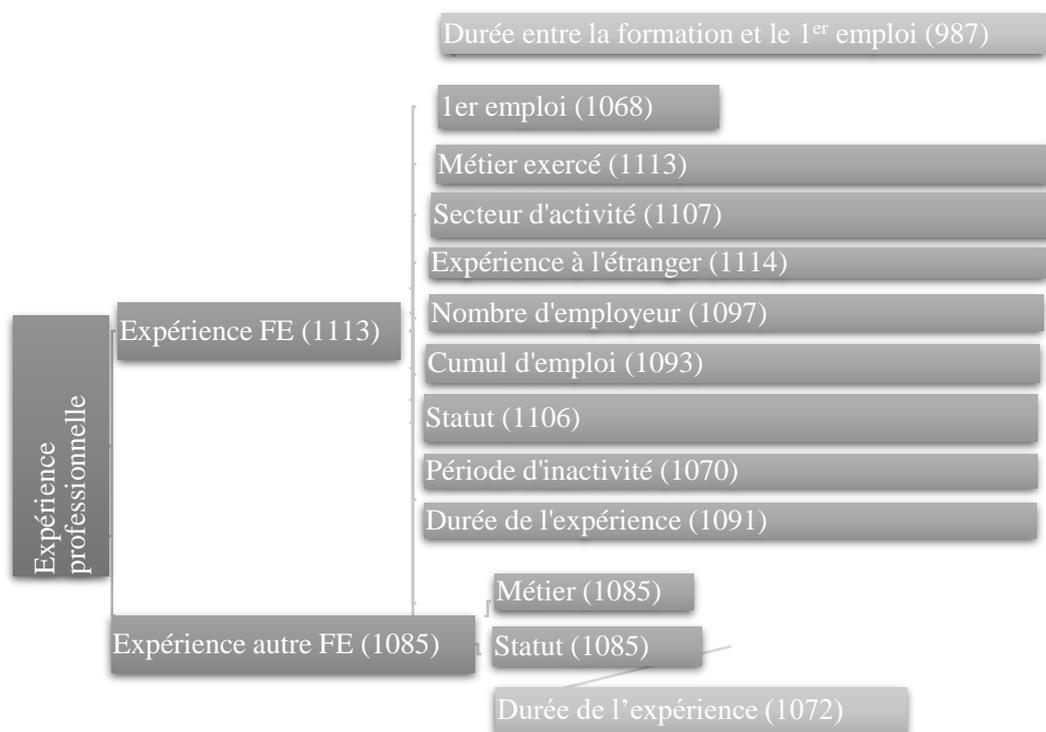
Figure 20 : Variables des CV pour déterminer le parcours de formation en dehors de la filière équine



La catégorie « expérience professionnelle » vécue distingue également l'expérience au sein de la filière équine de l'expérience dans un autre secteur d'activité. Les éléments retenus pour les deux types d'expérience sont :

- La durée entre le diplôme équin obtenu et le premier emploi
- L'information du premier emploi (dans la filière équine ou dans un autre secteur)
- Les métiers exercés (détaillé pour les expériences professionnelles dans la filière équine – en se basant sur la liste des métiers d'équi-ressources – et par catégorie professionnelle pour les expériences professionnelles dans un autre secteur – en se basant sur les codes ROME de Pôle emploi)
- Le secteur de la filière équine (courses, élevage, sport, loisir, viande/lait, santé/soins/comportement, métiers annexes)
- L'expérience à l'étranger
- Le nombre d'employeurs
- La durée totale de l'expérience professionnelle (en mois)
- Le cumul d'emploi
- Le statut (salarié, stagiaire, apprenti, bénévole, indépendant, chef d'exploitation, travail étudiant, intérimaire)
- L'existence de période d'inactivité (estimé à partir des blancs chronologiques)

Figure 21 : Variables des CV pour déterminer les expériences professionnelles



Les informations récoltées pour déterminer le parcours professionnel sont davantage détaillées dans la filière équine que pour un autre secteur d'activité. Ne pouvant pas enregistrer l'ensemble de métiers possibles dans les autres secteurs d'activité, nous avons raisonné uniquement par secteur d'activité et non par métier, ce qui limite l'analyse.

Figure 22 : Variables des CV pour déterminer l'expérience professionnelle au sein de la filière équine

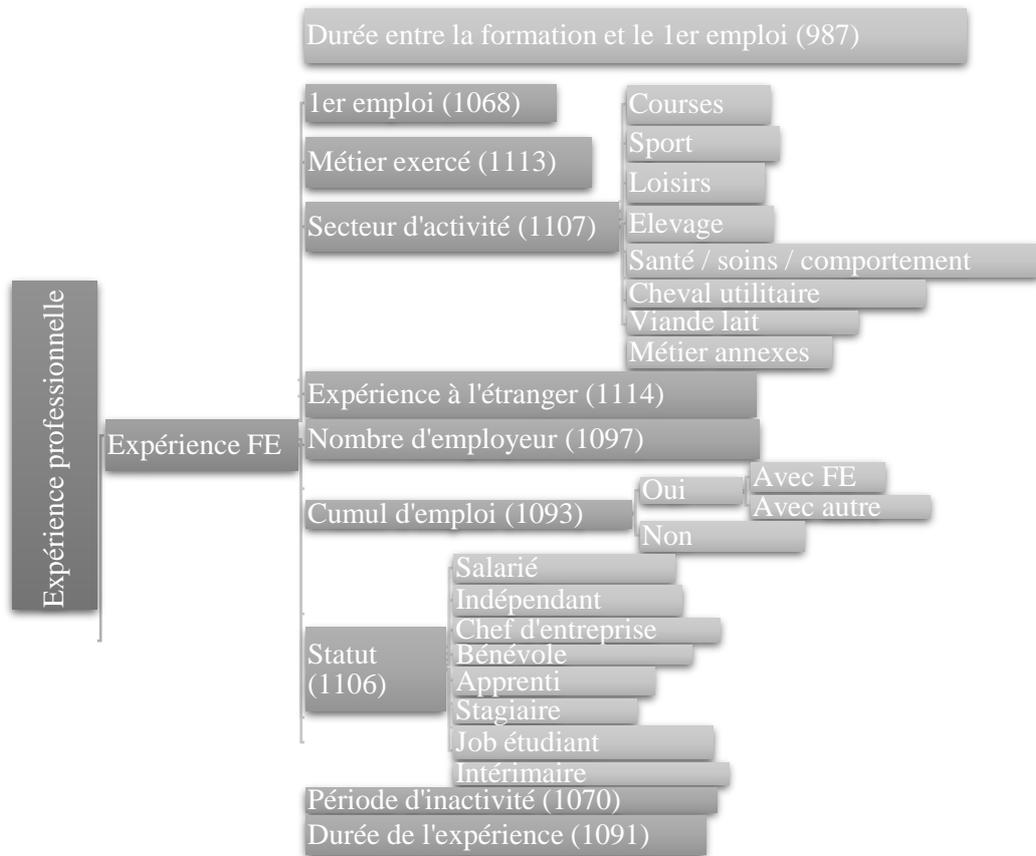
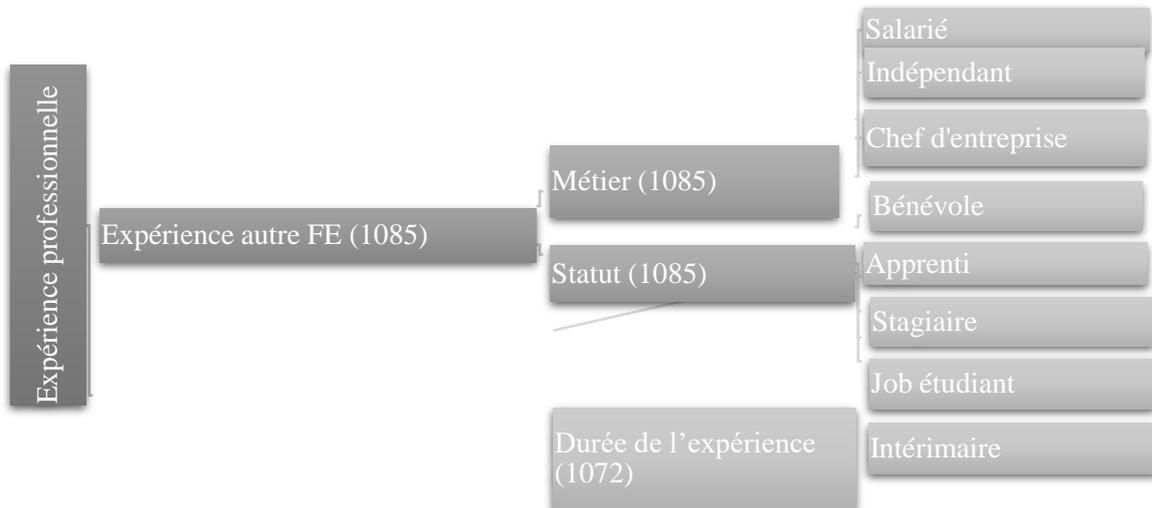


Figure 23 : Variables des CV pour déterminer les expériences professionnelles en dehors de la filière équine



Le choix de ces différentes catégories de renseignement s'est fait au fur et à mesure de la récolte. 150 CV exploratoires ont été saisis afin d'obtenir la grille de saisie définitive. Après codification de ces 150 CV exploratoires, les variables inscrites dans la grille ont été stabilisées. Le reste des CV ont donc été codifiés à partir d'une grille de saisie définitive, selon le schéma suivant :

Figure 24 : Composition de la grille de saisie des CV



L'outil des CV permettra de distinguer des « agencements » de carrière ou de poser des éléments objectifs dans le processus de construction des carrières en fonction des formations suivies et des expériences professionnelles.

II. Un complément d'enquête par questionnaire

Bien qu'étant une source riche d'informations, l'analyse de nos 1 117 CV est limitée par l'absence d'explication des choix opérés et de l'issue des parcours des individus. C'est pourquoi un questionnaire a été envoyé à l'ensemble des individus pour qui le CV avait été analysé. Cette deuxième phase de la méthodologie s'inscrit entre la récolte et l'analyse des CV (1^{ère} phase) et les entretiens (3^e phase). En procédant à une enquête complémentaire par questionnaire. Nous disposons donc de données capables de nous fournir une photographie des carrières à un instant précis (par l'étude des CV) tout en identifiant l'issue des carrières de cette même population (par le questionnaire). Cette information est importante, car elle nous permet de déterminer, sur un échantillon, la part des personnes ayant arrêté leur carrière avec les chevaux et ainsi en connaître les raisons.

Pour connaître l'issue des carrières et compléter les informations sur les 1 117 personnes de notre échantillon, nous les avons interrogées sur leur situation d'emploi actuel, leur carrière, leur formation, leur orientation et leur profil. L'ensemble des individus de l'échantillon a donc reçu par courriel un lien de connexion à un questionnaire en ligne sur Internet. Afin d'obtenir un meilleur taux de retour, deux relances mail et une relance téléphonique ont été réalisées.

Les questionnaires sont traités grâce au logiciel LimeSurvey©. Chaque personne dont le CV a été étudié reçoit par mail un code leur permettant d'accéder au questionnaire. Ainsi, nous sommes en mesure de connaître l'identité de la personne pour coupler ses réponses avec les informations que nous avons récolté auparavant au travers de son CV. Les réponses au questionnaire sont adjointes au tableau de saisie des CV, soit une addition de 226 colonnes (correspondant aux réponses possibles proposées aux interviewés). Un extrait du tableau de saisi est ajouté à l'annexe 11.

Pour y parvenir, neuf tâches ont été déterminées et réalisées au cours de l'été 2019.

Tableau 13: Répartition des tâches de la deuxième phase méthodologique au cours de l'année 2019

Tâches	Dates
Bibliographie méthodologique	Juin
Création du questionnaire	Du 2 avril au 20 juin
Validation du questionnaire	Entre le 20 juin et le 8 juillet
Envoi du questionnaire	Le 18 juillet
Relance questionnaire	Le 24 juillet
Relance téléphonique	Du 22 juillet au 9 août
Clôture du questionnaire	Le 30 août
Traitement	Septembre – octobre

II.1 Création du questionnaire

Si le questionnaire a initialement été pensé pour connaître la situation d'emploi, d'autres questions se sont greffées à notre réflexion. Le questionnaire comprend ainsi cinq thèmes : la situation d'emploi, le déroulé de carrière, l'orientation, la formation, le profil.

Compte tenu de la complexité du questionnaire et du nombre important de données à traiter, nous avons privilégié les questions dites fermées. Les questions fermées, plus faciles à traiter, donnent également plus envie à l'interviewé de participer, car il n'a pas besoin d'écrire (Russel, 2000). Ce type de question demande à la personne de « choisir entre des réponses déjà formulées à l'avance » (De Singly, 2016, p.66). Les personnes avaient toutefois la possibilité de s'exprimer en fin de questionnaire dans un cadre dédié *remarque*. Car il nous semblait important que les personnes puissent s'exprimer selon leurs envies. La question ouverte nous permet aussi d'ouvrir nos perspectives de recherches.

Rubrique votre situation d'emploi :

La première question posée aux personnes était : « Quelle est votre situation actuelle ? » Parce que nous savons que certaines personnes peuvent avoir une pluriactivité, cette question est à choix multiples. De cette question débouchera des questions sur le secteur d'activité et le statut occupé. Cette rubrique est le point clé de cette deuxième phase, car elle nous informe de la situation d'emploi des personnes ayant un jour travaillé avec le cheval.

Rubrique votre carrière :

Le deuxième axe nous permet de compléter nos données issues de l'analyse des CV. Nous avons longuement hésité sur la pertinence de cette partie du questionnaire qui pouvait être source de répétition pour nous. Finalement, ce thème a été conservé, car il nous a permis, à la fois, de minimiser les sources d'erreur lors du codage des CV, mais aussi de compléter des éléments manquants qui n'apparaissaient pas dans le CV. La principale question de cette rubrique s'intéresse à la nature de la carrière, « est-ce une carrière linéaire auprès des chevaux

ou entrecoupée d'expériences dans d'autres branches professionnelles ? ». Au-delà de la connaissance statistique, cette question nous permet de créer deux sous-groupes ; d'une part, les carrières linéaires, de l'autre, les carrières discontinues. Cette rubrique est aussi l'occasion d'interroger les personnes sur les raisons de leur départ de la filière équine. La liste des propositions étant importante (20 possibilités), un ordre aléatoire des propositions a été mis en place pour effacer un effet de répétition des premières propositions (puisque nous avons considéré que certaines personnes ne liraient pas l'intégralité des propositions).

Rubrique votre orientation :

Cette troisième rubrique propose une seule et unique question ne renvoyant pas sur d'autres possibilités de réponses comme cela est le cas pour la première et deuxième rubrique. Cette simple question, « pourquoi vous êtes-vous orienté(e) vers les métiers du cheval ? », nous apprend un élément qui est inconnu dans un CV.

Rubrique votre formation :

Puisque nous cherchons à connaître la place de la formation dans la trajectoire des professionnels de la filière équine, cette rubrique nous renseigne à la fois de la véracité de nos informations sur le CV et recueille l'avis des personnes sur l'importance de leur formation au moment de leur insertion.

Rubrique votre profil :

Bien souvent utilisé pour établir la désignation biologique des répondants (sexe et âge), cette rubrique est pour notre étude utilisée à des fins environnementales et sociétales puisque nous connaissons par l'analyse du CV le genre et la date de naissance de la personne interrogée. Si négligée dans les autres disciplines, cette partie d'information constitue pour le sociologue un apport fondamental dans sa recherche qu'il nomme « talon sociologique » (De Singly, 2016, p.43).

Cette rubrique comprend six questions. La première et la deuxième question portent sur l'âge de début de carrière et la durée de travail auprès des chevaux. Bien que nous puissions y répondre à la lecture des CV, ces questions permettent de compléter les éventuels manquements au sein du CV. Suite au faible taux de retour à la question de la situation maritale et de la charge d'un enfant, nous avons décidé de profiter de ce questionnaire pour interroger les personnes sur leur situation pour les raisons que nous évoquions en début de méthodologie. Cette rubrique, plus proche de la situation personnelle de la personne, interroge en fin de questionnaire sur la relation qu'entretient la famille de l'interviewé avec la filière équine. Enfin, la dernière question concerne la situation géographique de la personne afin d'estimer le taux de départ de la région, autrement dit, « est-ce que les personnes ayant interrompu leur carrière auprès des chevaux partent de la région Normandie ? »

II.2 Caractéristiques du questionnaire : mode de communication et durée

Pour cette deuxième phase, le questionnaire a été communiqué à l'ensemble des personnes dont le CV a été analysé lors de la première phase. Pour inciter les personnes à répondre, nous avons utilisé l'adresse courriel info@equiressource.fr comme support d'envoi. Cette adresse électronique est une adresse connue des utilisateurs d'équi-ressources puisqu'elle est leur moyen de communication avec le service. Ce qui, on le suppose, met en confiance les participants et donc favorise leur participation. Pour inviter les personnes à répondre, un courriel leur a été envoyé avec une brève description du projet de recherche ainsi que les coordonnées de la personne référente pour répondre à leur interrogation. Chaque mail est personnalisé par le biais de la civilité et du nom de famille. De cette manière, les personnes se sentent davantage concernées par l'étude, ce qui favorise notre taux de retour. Afin d'éviter que notre courriel soit redirigé automatiquement vers les courriers indésirables, l'objet du courriel, « Equi-ressources s'intéresse à votre expérience professionnelle » ne comporte volontairement pas de mots tels qu'« enquête », « étude », « questionnaire ». Le mail d'invitation à l'enquête est visible en annexe 12.

En cliquant sur le lien du courriel envoyé, les personnes rentrent dans le questionnaire en ligne. Un texte de présentation de l'étude leur est communiqué et les invite à répondre. Le questionnaire a pour titre « Regard sur les carrières professionnelles des travailleurs de la filière équine ». La page d'ouverture du questionnaire est visible en annexe 13.

La durée du questionnaire en ligne a été évaluée entre cinq et dix minutes. Selon les réponses, la personne est redirigée vers d'autres groupes de questions. Le temps est donc variable d'un parcours à un autre. L'annexe 14 mentionne la totalité du questionnaire, toutefois, aucune des personnes participantes n'a eu à répondre à l'ensemble des questions.

II.3 Taux de réponse et profil des participants

Le questionnaire a ainsi été envoyé à l'ensemble de notre base de données, une première fois le mercredi 18 juillet 2019 à 10h30. Les réponses se faisant de plus en plus rares, une relance a été réalisée une semaine après le premier envoi, le mercredi 24 juillet 2019 à 10 heures. L'heure de réponse n'est pas relevée par le logiciel utilisé, mais nous observons que le flux de réponses se situe dans les premières 24 heures suivant l'envoi du courriel. C'est, pour cette raison, que nous avons relancé le questionnaire une semaine après le premier envoi. Le deuxième envoi a été opéré uniquement auprès des personnes n'ayant pas répondu la première fois, soit 962 personnes.

Il a été difficile de déterminer un jour d'envoi au cours de la semaine puisque nous ne connaissons pas la situation professionnelle des personnes interrogées : en situation d'emploi auprès des chevaux, en situation d'emploi hors filière équine ou en congés. Selon la situation de la personne, la lecture des mails ne se fait pas au même moment. La journée du mercredi a été choisie selon la disponibilité de l'équipe équi-ressources pour assurer la maintenance et répondre aux éventuels appels et mails, mais aussi, car c'est un jour de semaine souvent non travaillé et qu'il est entre le début de semaine et le weekend. Nous n'avons pas envoyé le

questionnaire avant le weekend end volontairement, car nous avons imaginé qu'une partie de notre population travaille probablement encore au contact des chevaux et que les fins de semaine sont davantage travaillées à cause des concours, courses et représentations.

Par souci de temps et de facilité de traitement, nous avons privilégié l'envoi des questionnaires par mail. Toutefois, 46 personnes issues de notre base, n'ont pas fait mention de leur adresse mail. Un appel téléphonique a été réalisé pour les inviter à répondre au questionnaire. Au cours de ces appels, 9 personnes ont accepté de répondre directement par téléphone, 18 personnes ne possèdent plus le numéro de téléphone indiqué, 7 ont communiqué leur adresse mail, 12 ont eu un message vocal sans donner suite.

Bien qu'un travail de nettoyage ait été opéré auprès des personnes avec plusieurs comptes, au moment de l'envoi du questionnaire sont encore apparus neuf doublons. Ces doublons ont donc été supprimés et remplacés par neuf nouvelles personnes. L'analyse de leur CV a été faite et un questionnaire envoyé. Ces personnes ont été remplacées par des individus issus du même département et de même sexe, choisies au hasard¹⁴⁶.

Tableau 14 : Remplacement des CV analysés deux fois

Id candidat	Sexe	Département	Remplacé par
2310**	Femme	27	1172**
857**	Femme	61	300**
462**	Homme	14	2698**
2386**	Femme	14	1133**
2229**	Homme	27	194**
1986**	Femme	61	3579**
61**	Femme	14	3063**
35**	Femme	14	2050**
1327**	Homme	50	2969**
179**	Homme	27	2957**

Au total, 110 mails erronés nous sont revenus. L'ensemble de ces personnes a été contacté pour les avertir de l'existence de cette étude et de la nécessité de répondre au questionnaire. Parmi ces personnes 20 ont répondu par téléphone ou en ligne, 36 messages et 14 mails (nouvelle adresse) ont été laissés sans suite, 31 numéros téléphoniques étaient hors d'usage, 6 n'avaient pas fait mention de leur numéro de téléphone dans leur fichier et 3 n'ont pas souhaité participer.

226 personnes ont répondu au questionnaire, soit un taux de retour de 20,23%. Parmi les répondants 164 femmes contre 62 hommes d'une moyenne d'âge de 28 ans (33 pour les hommes et 26 pour les femmes). Parmi les questions, il leur a été demandé d'indiquer leur situation maritale et le nombre d'enfants à charge. Grâce aux retours de questionnaires, il nous a été possible de compléter les données à ce sujet. Ainsi 171 CV peuvent faire état de la situation de famille des individus, ce qui représente 15% de notre échantillon. Cette variable sera finalement peu exploitée lors de notre analyse.

¹⁴⁶ Pour assurer l'anonymat des personnes, les derniers chiffres de leur identifiant ont été masquée.

La répartition géographique des répondants correspond à la répartition de notre échantillon initial. Avec 85 et 54 répondants dans le Calvados et l'Orne, les deux départements sont les plus représentés avec respectivement 37,61% et 23,89% de taux de participation.

Tableau 15 : Répartition des répondants au questionnaire en fonction du genre et du département de résidence

	Calvados	Eure	Manche	Orne	Seine-Maritime	Total
Femme	61	29	18	38	18	164
Homme	24	6	9	16	7	62
Total	85	35	27	54	25	226

Utiliser dans un premier temps, l'enquête par questionnaire à partir d'une analyse de CV permet de nous « informer sur les caractéristiques de populations spécifiques et, en les classant, permet d'établir un lien de causalité probable entre les caractéristiques descriptives et les comportements » (Blanchet, Gotman, 2015, p.37).

Chapitre 8 - Les fondements théoriques de l'approche méthodologique et l'enquête par entretien

Pour répondre à notre question principale « comment se construisent les carrières », il nous faut dépasser la description et la classification pour atteindre la compréhension du processus. L'entretien prend ici tout son sens puisqu'il se propose d'approcher les parcours singuliers à travers le discours des sujets concernés et les représentations d'acteurs impliqués dans les carrières des professionnels à savoir les salariés eux-mêmes, mais également les employeurs et les formateurs. Au sein de notre enquête, l'usage de l'entretien (partie B) se veut donc complémentaire et intervient après recueil et analyse des données issues des CV et des questionnaires. Il contribue à la construction et à l'interprétation de ces données.

Soucieux de comprendre la construction des carrières professionnelles des gens de chevaux dans leur environnement en tension entre la formation et l'emploi, nous choisissons d'utiliser la méthode de la sociologie de la traduction (partie A). Ce choix s'explique par une volonté de considérer les différents acteurs des carrières pour identifier les problématiques professionnelles liées à leur système.

I. Cadre théorique de la méthodologie : le point de vue de la sociologie de la traduction

Au-delà de l'analyse des parcours, faire carrière suppose qu'il existe un cadre suffisamment construit propice au développement professionnel des individus et des entreprises. Comme dans un écosystème, les acteurs agissent aussi dans l'intérêt des autres pour leur propre survie. Avec la métaphore de l'agriculteur, du figuier et de la guêpe, Georges Herbert Mead explique la complexité des rapports qui oscillent « entre coopération et compétition », entre « mutualisme et symbiose » pouvant parfois entraîner des conflits d'intérêts jusqu'à provoquer le parasitisme (Cefaï, 2015, p.2). Retenue comme « la recherche de l'explicitation des circonstances dans lesquelles les situations sociales se nouent entre différents acteurs » (Becker, Pessin, 2006, p.179), la notion de monde entrevoit la possibilité de comprendre et d'expliquer le réseau coopératif qui se déploie pour aboutir à la production commune. Inscrite dans le courant interactionniste, la sociologie de la traduction apparaît dès lors comme opportune pour identifier les acteurs, leurs difficultés, leurs conflits et leur point de blocage. Aborder le désajustement de l'emploi et de la formation dans l'étude des carrières grâce à la sociologie de la traduction se rapprocherait de l'idée d'Hermann Simon selon laquelle pour soigner les malades, il faut soigner l'hôpital.

Développée par Michel Callon, Bruno Latour et John Law à partir des années 1980, la sociologie de la traduction est parfois appelée théorie de la traduction, sociologie de l'innovation ou théorie/sociologie de l'acteur-réseau (*Actor-Network Theory*). À l'origine, Callon et Latour s'intéressent aux conditions de production de la science. Leur position épistémologique est radicale : ils rejettent les positions externalistes, rationalistes, la naturalisation (le réalisme), la sociologisation (le fait scientifique est la résultante des jeux de pouvoir) et la déconstruction (le relativisme naît de l'illusion du locuteur et des jeux de langage). En s'écartant de ces positions, ils veulent en finir avec les cloisonnements et reconsidérer le fait

scientifique et humain dans sa totalité. Ils s'inscrivent dès lors en porte à faux de ce découpage des situations qui conduit à séparer l'humain du non-humain, et conséquemment, la société de la nature.

En incorporant l'ensemble des êtres vivants et les agencements d'objets qui les caractérisent, cette théorisation insiste sur l'ambiguïté des rapports entre les acteurs au sein des mondes, d'autant plus si nous considérons que le rôle et l'engagement des acteurs varient d'un monde à un autre. Le monde par nature « se décentre, se déforme selon le déplacement des foyers d'attention, de coopération et de communication de ses membres » (Cefaï, 2015, p.35).

La sociologie de la traduction nous sert ici de référence uniquement pour sa double capacité à intégrer les animaux au cœur de l'analyse des relations, mais également pour considérer l'ensemble des actants au même niveau. Nous ne la mobilisons pas dans son aspect théorique principal à savoir le suivi d'une innovation sociale. Dans un contexte de forte surveillance des animalitaires, prendre en compte l'intérêt du cheval dans le travail apparaît comme encore plus nécessaire. Inspirée de la communauté de destin entre les humains et les chevaux (Deneux, 2021) notre réflexion porte sur l'idée qu'une amélioration des compétences des gens de chevaux contribue au confort du cheval. Parce qu'il existe un lien entre la performance et la santé physique et mentale, nul doute que les meilleurs chevaux sont entourés des meilleurs vétérinaires, maréchaux-ferrants, cavaliers, jockeys et entraîneurs.

Pour l'humain, faire carrière auprès des chevaux c'est accepter de travailler avec l'imprévisible, c'est accepter d'être dominé par certains aspects du travail (Salmona, 2018). Comme chez les agriculteurs (Vernant, 1965) le travailleur n'est pas toujours acteur, il est aussi objet, car il lui arrive de subir et de faire comme il peut en fonction de l'animal. Prendre en compte l'animal, c'est reconnaître que le travail auprès des chevaux – comme chez les soignants en médecine, mobilisent tous les sens du professionnel. L'action du quotidien se fait par l'analyse d'informations qui demande à mobiliser un certain nombre de caractéristiques personnelles, construites très tôt dans la petite enfance, et à certains apprentissages intellectuels précoces, corporels, affectifs et sensuels (Salmona, 2018, p.192). Inclure le cheval au cœur du désajustement entre l'emploi et la formation participe d'une approche systémique de la société et d'une volonté de représentation de relations complexes.

1.1 Approche conceptuelle de la société : une mise en réseau sociale et naturelle

La fin de l'utilisation du cheval comme moyen de transport ou de traction marque dès le début du XX^e siècle un changement prégnant du rapport à l'animal par la société. Un siècle après son apogée, le cheval est cantonné aux rôles d'animal de cirque, de courses, de sport. Il deviendra l'animal de loisir par excellence dès la moitié du XX^e siècle grâce à la création et la multiplication des établissements équestres accueillant un public de plus en plus féminin et juvénile. Ces facteurs de mutations sont étroitement liés à celle de la société globale avec un accès général plus ouvert aux femmes dans les domaines sportifs, de l'éducation et du travail, une initiation sportive toujours plus jeune et une société de plus en plus capitaliste. Le modèle d'apprentissage de l'équitation suit la tendance et tend non plus vers une discipline militaire, mais vers une équitation de plaisir où l'élève est aussi le client. Un client qu'il faut fidéliser, séduire et faire consommer. Si « les phénomènes de féminisation, de juvénilisation et de

marchandisation ont bouleversé l'équitation » (Tourre-Malen, 2009, p. 58), la multiplication des établissements par deux entre 1981 et 1993 a marqué le début de la professionnalisation des structures équestres. Pour répondre à l'évolution de la demande des pratiquants, les associations sportives se professionnalisent. Cela pose « un débat de fond sur [leur] évolution et sur les stratégies de ceux qui les dirigent » (Bernardeau Moreau, 2013, p.2). Ces structures sont en effet passées d'une logique d'association, prônant l'équitation traditionnelle, à celle d'entreprise commerciale vectrice de clients consommateurs d'équitation. En plus d'apporter des changements de gestion, cette transformation « entraîne, conformément à l'idéologie néolibérale, l'impossibilité de penser une institution autrement qu'en termes de relations contractuelles et marchandes avec des usagers, que comme simple instrument mis à la disposition de l'individu-consommateur ou que service proposé à une clientèle » (Laval, 2004, p. 124-125). Le dirigeant adapte la politique de son établissement aux attentes des cavaliers pour faire perdurer son entreprise et vivre de son activité professionnelle.

Pour structurer les changements sociaux et faire la transition entre la gestion militaire et la gestion sportive du cheval, la Fédération d'équitation est mise en place en 1921. Elle est à ce moment pilotée par des dirigeants essentiellement bénévoles (influence de l'équitation traditionnelle). Or, la multiplication des établissements commerciaux amène également au sein de la fédération des dirigeants professionnels élus. Se rencontrent alors deux idéologies de l'équitation et deux classes sociales opposées, l'une issue de la bourgeoisie œuvrant bénévolement dans une structure équestre pour la beauté du sport et l'amour du cheval, l'autre professionnelle devant vivre de son activité. Les conflits entre l'équitation technique et l'équitation ludique perdurent malgré les nombreux changements opérés au sein de l'Institution rebaptisée depuis 1987 Fédération française d'équitation. À ce jour, quatre comités persistent au sein de la fédération : le comité poney, le comité cheval, le comité compétition et le comité de tourisme équestre. C'est donc la société par sa modification de l'usage du cheval qui a fait évoluer les institutions elles-mêmes aux origines du changement de l'usage du cheval. Au sein même de l'institution, le changement ne se fait pas sans conflit. Il a été montré par Yerles 1984, Chifflet 1988, Moingeon 1991, Mayaux 1996, Bayle 1999 que de nombreuses tensions entre les dirigeants salariés et les dirigeants élus persistaient, « la sociologie des associations distingue des logiques organisationnelles différentes où s'opposent bien souvent le pouvoir politique des bénévoles et le pouvoir technique et administratif des salariés » (cité par Bernardeau Moreau, 2013, p.2).

La société laisse paraître en permanence des analyseurs sociaux qui lui donnent un sens. Ces analyseurs sont de tout ordre (événement, matériel, rituel). Ils sont dits naturels lorsqu'ils émanent directement de la société ou artificiels lorsqu'ils sont activés spécifiquement pour la recherche. Par exemple, un groupe de dirigeants de structures équestres qui ressentent progressivement une pénurie de personnel compétent est un analyseur naturel qui devient artificiel lorsque la recherche active et sollicite ces groupes pour connaître les raisons, les évolutions, les effets au risque alors d'agir sur le sens de la société en la faisant évoluer (Lapassade, 1971, p 188).

Plus récemment, François Dubet, dans le déclin de l'idée de société (2002), réfute l'idée que la société soit un ensemble cohérent de valeurs qui se déclinent en normes puis en rôles sociaux donnant un sens à la vie des individus. Les valeurs sont hétérogènes et les individus ne peuvent plus jouer spontanément un rôle social unique et admis par tous. Navigant de groupe en groupe, l'individu doit s'adapter à différents univers. Car, intégrer une nouvelle société de travail demande à l'individu d'adhérer à ses pratiques et à ses valeurs. Les individus sont donc amenés à trouver eux-mêmes un sens à leur vie en combinant leurs expériences sociales, notamment par le travail. Travailler avec les chevaux suppose d'exercer une activité choisie par passion, ce qui *a priori* donne un certain sens aux actions. Mais le taux important de rotation et les départs jeunes des professionnels révèlent que travailler par passion n'est pas suffisant. Est-ce que la quête d'un bon équilibre entre le travail et la vie peut expliquer la discontinuité des carrières ? En tout cas, tout porte à croire que l'individu se cherche et ne suit plus la voie qui lui était tracée, celle de son modèle social.

Alors que la sociologie interactionniste envisage la société à travers les activités de liaison des individus (LeBreton, 2012), la sociologie de la traduction dépasse cette pensée en introduisant dans les liaisons des entités naturelles. L'introduction du non-humain dans la réflexion n'entache pas l'idée que pour fonctionner, la société a besoin que les individus se comprennent mutuellement pour œuvrer dans la même direction avec un objectif final où chacun trouvera son intérêt. La sociologie de l'acteur réseau considère la société comme « le résultat toujours provisoire des actions en cours » (Callon, 2006, p.267). Les acteurs (humains et non-humains) sont donc reconnus comme des entités actives. Le terme d'acteurs est d'ailleurs revu en faveur d'actants, que Callon et Latour définiront comme « tout ce qui a la capacité d'agir, d'influencer positivement ou négativement une action » (Walsh & Renaud, 2010, p.287). Pour chaque actant doivent être identifiées ses problématiques au travers de ses besoins de manière à pouvoir aligner les contraintes respectives qui pourraient empêcher la réussite du changement. La résolution du problème ne doit pas être parcellaire, mais globale. Le problème ne concerne donc pas uniquement les employeurs, il concerne aussi les salariés, les indépendants, les apprentis, les stagiaires, les bénévoles, les amateurs, les formateurs, les maîtres d'apprentissage, les syndicats, les maisons mères, les chevaux, les constructeurs d'infrastructure, les concepteurs de matériel...

Avec la sociologie de la traduction, le réseau se veut hétérogène et s'organise en méta-organisations¹⁴⁷. D'après le dictionnaire Larousse, est hétérogène « ce qui manque d'unité, qui est composé d'éléments différents ». L'hétérogénéité renvoie donc à l'idée de quelque chose de diversifié. La diversité au sein d'une société amène à considérer l'altérité naturelle et humaine pouvant entraîner des tensions ou conflits entre les éléments. L'hétérogénéité, la différence et la diversité sont autant de mots qui posent la « question des oppositions, des distinctions, des inégalités, mais aussi la question du dialogue et du vivre ensemble » (Bonnabesse, Le Capitaine, Mony, 2013, p.115). Pour autant, faire le lien entre les acteurs hétérogènes et leur activité rend le réseau intelligible. La mise en relation d'acteurs hétérogènes passe par des controverses, étape indispensable à la stabilité des relations.

¹⁴⁷ Les membres ne sont pas des individus mais des organisations.

La sociologie de la traduction implique de penser le réseau symétriquement au sens où toutes les informations sont d'égale importance lors de l'analyse. En conséquence, si un élément est enlevé l'ensemble du réseau devient bancal. Lorsque les salariés commencent à manquer, c'est tout un système d'emploi qui se déstabilise. Toutefois, la notion de diversité soulève un degré d'inégalité dans les rapports entre les éléments. On pourrait alors supposer que tous les éléments n'ont donc pas la même importance et qu'un conflit entre tels et tels éléments n'a pas la même incidence qu'un conflit d'un autre ordre. Autrement dit, un conflit observé entre les entités employeurs et salariés a-t-il la même importance, et soulève-t-il autant de tension qu'une tension entre l'animal cheval et les institutions ? Dans la situation où le problème posé est celui du réajustement entre la formation et l'emploi, il semble en effet qu'une absence de relation ou un conflit de relation entre les institutions et le cheval, par exemple, ne marque pas le conflit de la même manière. La transformation utile au rétablissement d'un équilibre entre les actants peut être contrariée du fait que « tous les groupes ne sont pas égaux et n'ont pas les mêmes pouvoirs de persuasion et outils d'action » (Bonnabesse, Le Capitaine, Mony, 2013, p.116).

Le passage de la société traditionnelle à la société moderne a amené Bourdieu à envisager la société par champs. En segmentant ainsi l'espace social, Bourdieu démontre qu'au sein de chaque champ sont élaborées des « règles de fonctionnement » et explique que la « structure des échanges est fondamentalement dissymétrique » du fait des investissements inégaux des capitaux (Dubar, 2015, p 71).

Deux critiques opposent alors la sociologie des réseaux à la sociologie de la traduction. La première est d'ordre méthodologique dans la mesure où la sociologie des réseaux considère que les analyses ne peuvent se faire à partir des interactions et des relations. De ce fait, seuls « les réseaux sociaux constituent la seule structure qui puisse constituer un point de départ acceptable pour l'analyse sociologique » (Grossetti, Bes, 2003, p.44). La seconde, d'ordre conceptuel, porte sur la question de la (dis)symétrie des relations. Volontairement, nous nous écartons de ce débat et considérons que ce différend n'a de sens qu'à un niveau fin de lecture. Nous considérons l'analyse symétrique des interactions par la sociologie de la traduction comme suffisante lorsque l'on considère globalement un problème. Dès lors qu'une recherche ressent le besoin d'approfondir les relations et les liens qui se tissent entre les acteurs, la sociologie des réseaux est plus idoine. Notre recherche portant principalement sur les carrières, comprendre la place de l'individu dans la société nous permet surtout d'envisager la place des acteurs dans la société équine. Nous ne prétendons pas apporter des solutions organisationnelles, mais cherchons à comprendre à partir de l'interaction entre les acteurs en quoi la modification d'une relation entraîne un bouleversement global de la société. C'est donc plus les modifications interactionnelles et de surcroît le sens donné par les individus à leurs actions qui peut expliquer les motifs des modifications interactionnelles et par conséquent, par extension les mutations d'un « champ professionnel ».

I.2 Approche méthodologique : la recherche d'un rééquilibrage

Callon et Latour définissent la traduction comme « un mécanisme par lequel un monde social et naturel se met progressivement en forme et se stabilise pour aboutir, si elle réussit, à une situation dans laquelle certaines entités arrachent à d'autres, qu'elles mettent en forme, des aveux qui demeurent vrais aussi longtemps qu'ils demeurent incontestés » (Callon, 1986, p.205). La sociologie de la traduction s'apparente donc davantage à un processus qu'à un résultat. Ce processus « agit comme un lien entre des activités hétérogènes, des déclarations et des enjeux » (Walsh, Renaud, 2010, p.287-288). Il est du rôle du traducteur d'entretenir les liens du réseau pour aboutir à une situation stable. En entretenant ces liens, le traducteur est en « capacité de faire le lien entre les transformations culturelles en jeu, les choix de traduction opérés et les « effets émergents » (comme dit Raymond Boudon) de la pratique concrète, individuelle, institutionnelle » (Lassave, 2006, p.139).

Pour fonctionner, la théorie de la traduction s'appuie sur cinq étapes reprises par Isabelle Walsh : la perception de la nécessité du changement ; l'identification des actants et la problématisation ; l'intéressement et les alliances ; la distribution des rôles ; la mobilisation des portes-paroles. Notre recherche se voulant compréhensive et non prescriptive, seules les deux premières étapes seront ici conservées. Initialement préoccupée par « la construction sociale de la science et les conditions d'émergence des innovations techniques et scientifiques », il est possible d'adapter ces travaux « au changement organisationnel » (2010, p.283). L'auteure montre que « le changement y est mené pour atteindre ce qui peut être perçu comme l'alignement multiple de l'ensemble des parties prenantes au sein d'un réseau organisationnel » (Ibid., p.283). Cette définition met en avant la *dynamique des groupes* comme facteur de réussite du changement. Par cette expression, Kurt Lewin « cherche à identifier les principes dynamiques sous tendant la vie d'un groupe avec l'idée qu'une meilleure compréhension du comportement collectif peut aider à orienter les groupes vers des fins socialement préférables » (Carré, Mayen, 2019, p.7).

Penser le changement s'inscrit donc dans le courant interactionniste, pour qui les acteurs peuvent modeler les règles en fonction des usages. Leur comportement ne peut, par conséquent, pas s'expliquer par le respect des normes. La prise en compte du contexte dans l'explication des comportements est donc essentielle, car il n'est pas un « élément contraignant et extérieur qui détermine l'action, il est interprété » (Le Breton, 2012a, p.58). Les mondes du cheval, en marge de la société et dans un entre soi, sont relativement peu ouverts et restent difficiles d'accès. Leur culture professionnelle marquée par un important « degré de routinisation de certaines pratiques inscrites dans les répertoires d'action existants » rend difficile le changement qui demande de quitter les routines rassurantes et d'accepter l'incertitude (Thurler, Progin, 2013, p.71). C'est par la socialisation et la transmission des savoirs d'expérience que la culture se forme et se transforme. Elles peuvent vouloir maintenir les solutions existantes ou au contraire vouloir modifier des pratiques pour résoudre certains problèmes. Il arrive que certains acteurs d'un monde ne perçoivent plus les actions comme opportunes, ce qui instaure un conflit et rend le dialogue difficile entre les membres d'une même culture. Les reproches entre les professionnels et les acteurs de la formation dans les mondes du cheval illustrent cette constitution de subcultures. Le consensus n'est donc pas le fruit de la culture, mais le résultat

d'une construction commune (Crozier, 2009, p.167). Cette construction passe d'une part par l'identification des discordes et le positionnement des acteurs face à ces controverses (Bargues, Landivar, 2016) et, d'autre part, par la transformation, rendue possible par la réflexivité (Habermas, 1973 cité par Bousalham, 2013 ; Bourdieu, 1998 cité par Droz).

Si la résistance au changement s'explique en premier lieu par la peur de perdre les repères stables (qui sont rassurants), elle s'explique aussi par la remise en question de la construction identitaire qui se fait par le travail et l'appartenance à un monde (Soparnot, 2013). Le changement organisationnel opère donc des effets directs sur l'individu qui peut entrer en résistance ou développer une aptitude au changement, notamment par le développement permanent de ses compétences (Nyhan, 2002). S'intéresser au changement par la méthode de la sociologie de la traduction nous permet de considérer l'ensemble des acteurs, humain et animal, pour envisager de comprendre les conflits d'intérêts et les controverses, mais aussi montrer que les changements organisationnels peuvent avoir des effets sur la carrière des individus qui opèrent des choix en fonction de ces modifications (Broussal, 2017).

II. Une approche qualitative par la méthode des entretiens

Défini par la sociologie descriptive de Weber, l'usage de l'entretien a vocation à comprendre le comportement des professionnels dans leur choix de carrière et donc la manière dont ils la construisent. Cette approche retient particulièrement notre attention puisqu'elle vise à mettre en évidence la rationalité des comportements. Les entretiens menés cherchent à saisir la subjectivité des « acteurs dans les contraintes de la situation et en interaction avec autrui » (Blanchet, Gotman, 2015, p.22). Ils s'attacheront alors aux faits expérimentés par les acteurs puisqu'ils illustrent « l'articulation entre l'épreuve personnelle concrète, pratique, singulière, située dans le temps et l'espace social, et les enjeux collectifs dans lesquels ils peuvent se comprendre et doivent être interprétés » (Ibid., p25). C'est en cela que nous retenons de Labov et Fanshel (1977), une définition de l'entretien comme « *speech event* (événement de parole) dans lequel une personne A obtient une information d'une personne B, information qui était contenue dans la biographie de B. » Le terme biographique renvoie au « caractère vécu de l'information recueillie » (Ibid., p.17).

II.1 Préparation de l'entretien : population, accès aux interviewés et grille d'entretien

S'agissant des carrières des travailleurs en lien avec le cheval, la population visée comprend trois catégories de personnes : les salariés, les employeurs, les formateurs. Les catégories se répartissent en deux sous-populations dans la mesure où chacune d'elle apporte des informations spécifiques. En effet, chaque sous-population est interrogée « pour des raisons différentes et intervient dans la population globale à des titres distincts, leur statut d'informateur est différent » (Blanchet, Gotman, 2015, p.48). Rapprocher le vécu et les représentations de ces trois catégories de personnes autour d'un même sujet nous permet de saisir la logique de déploiement des carrières. La sous-population composée de salariés apporte une valeur référentielle et informe sur les étapes de leur parcours tandis que la sous-population composée des employeurs et des formateurs apporte un point de vue sur les représentations des parcours.

II.1.a- Choix de la population et accès aux interviewés

Volontairement, nous employons le terme de population et non d'échantillon puisque l'objectif ici n'est pas d'assurer la représentativité des CV analysés de la première étape de la recherche. Nous avons donc fait le choix de ne pas interroger les personnes inscrites dans la liste des 1 117 CV analysés. Ce choix s'explique pour deux raisons. La première est d'écarter la possibilité que les usagers d'une plateforme dédiée à l'emploi construisent différemment leur carrière de ceux qui n'en font pas l'usage. La seconde s'explique par la constitution de nos sous-populations, car s'il était possible d'extraire des salariés de notre liste de CV il nous était plus difficile, voire impossible, d'effectuer cette même extraction pour les employeurs et les formateurs. Travailler à partir d'une population non représentative n'empêche pas la recevabilité de nos données « dans la mesure où les informations issues des entretiens sont validées par le contexte et n'ont pas besoin de l'être par leur probabilité d'occurrence » (Blanchet, Gotman, 2015, p.50). Notre population se compose de quatre salariés et/ou indépendant encore en activité ou non ; de trois employeurs ; de cinq formateurs ou chargés de liaison entre les élèves et les maîtres d'apprentissage. Au total, 12 individus ont été interrogés. L'ensemble de ces personnes exercent ou ont exercé dans les secteurs des courses ou du sport-loisir, ce qui correspond à notre périmètre de recherche.

Le choix de notre population s'est porté sur des individus dont la carrière était suffisamment avancée et donc en capacité d'évoquer les différentes étapes de leur parcours : l'engagement (orientation), la transmission (formation), les périodes transitoires (insertion, période d'inactivité, réorientation), le déroulement (stabilité, évolution) et l'interruption (arrêt définitif, temporaire). Les élèves, apprentis, bénévoles et jeunes diplômés ne font donc pas partie des profils retenus pour notre recherche. Ce choix s'est opéré d'abord pour répondre à notre question relative à la construction de la carrière et donc à l'ensemble de ses étapes, mais aussi parce que l'Observatoire des métiers de l'emploi et des formations de la filière équine (OMEFFE) réalise en 2021 une étude sur l'attractivité des métiers des courses, en accentuant sa recherche sur les personnes en début de carrière (en formation, en insertion ou en début de développement). Nos données pourront donc se confronter par la suite et permettre, le cas échéant, de poursuivre l'étude des carrières. À l'inverse, nous avons également écarté les personnes retraitées de notre population pour recueillir des vécus, des avis et des représentations de carrière en phase avec le contexte actuel.

Une fois le corpus défini, il nous faut accéder à cette population spécifique et difficilement localisable puisque le critère de recherche porte essentiellement sur les caractéristiques du parcours des personnes. De par mes fonctions professionnelles, ce travail d'accès aux interviewés est toutefois facilité. En effet, j'entretiens des liens plus ou moins proches avec les témoins. Cette proximité reste toutefois professionnelle et n'engage rien de personnel. C'est donc par un mode d'accès direct et par l'action du réseau que les interviewés ont été choisis. Ce mode d'accès a l'avantage « d'être neutre dans la mesure où il n'est pas médiatisé par la présence d'un tiers » (Ibid. p.53). Il présente aussi l'avantage d'appréhender l'entretien dans un même cadre sémiotique. Autrement dit, intervieweur et interviewé puisent dans un même référentiel pour produire un discours dans un langage connu des deux protagonistes (Nils, Rimé, 2014). La sélection des témoins s'appuie donc sur leur appartenance à une de nos sous-

populations (salariés, employeurs, formateur), leur secteur d'activité (courses, sport, loisir, élevage), leur situation professionnelle et aussi sur une caractéristique propre particulièrement intéressante pour notre recherche.

Alors que nous faisons le choix de ne pas interroger de personnes issues de la base de données d'équi-ressources, le profil de Claire attire notre attention du fait de son cursus de formation, son début de carrière, son interruption, son insertion à l'usine puis sa volonté de retravailler auprès des chevaux. À partir du CV de Claire nous savons qu'elle détient un BEPA activités hippiques obtenu en 2012 après deux ans de stage et un an d'apprentissage dans des écuries d'entraînement de chevaux de courses (trot). Après sa formation elle intègre une nouvelle écurie de courses où elle ne restera qu'un mois avant de devenir agent d'entretien puis opérateur de transformation de viande. En plus des informations visibles sur son CV, Claire indique sur la plateforme d'équi-ressources sa volonté de retravailler auprès des chevaux :

« Bonjour je recherche de nouveau du travail dans les chevaux depuis 2012 je n'ai pas travaillé dans les chevaux j'ai fait un essai à côté de Lisieux seulement Je suis actuellement en CDI à l'usine je n'en peux plus de l'ambiance de l'usine donc je recherche de nouveau dans les chevaux. ».

Depuis 2012 Claire a postulé à 194 offres d'emploi. Son profil a été retenu par deux employeurs, en 2017 et 2018, pour des postes de cavalier d'entraînement. Ces informations n'apparaissant pas dans le CV de Claire, nous ne connaissons pas les durées d'emploi. L'information complémentaire ajoutée à son profil sur la plateforme d'équi-ressources laisse à croire que les périodes d'essai n'ont pas été concluantes. L'absence de cette information sur son CV nous interpelle également. Pour toutes ces raisons, nous aurions souhaité nous entretenir avec Claire pour avoir son retour d'expérience. Malheureusement, nos appels, messages et e-mails sont restés sans réponse.

Un entretien test a été réalisé avec un proche deux jours avant le début de la phase d'entretiens pour s'assurer du bon fonctionnement de l'enregistreur sonore et de la bonne compréhension des questions. Ce test d'une durée d'une heure avec Trevor a été concluant autant dans le bon fonctionnement matériel que le déroulement du guide d'entretien, mais aussi par la qualité de l'échange obtenu. Il a donc été décidé de conserver l'entretien test au sein de notre population.

Pour assurer l'anonymat des interviewés, un prénom d'emprunt leur a été attribué.

Tableau 16 : Sélection des interviewés (par ordre d'entretien)

Prénom	Catégorie	Secteur d'activité	Situation professionnelle	Apport distinctif
Trevor (test)	Salarié	Sport	Artisan du bâtiment et fabricant de solariums pour chevaux	Ancien cavalier professionnel ne désirant plus travailler auprès des chevaux.
Edgar	Employeur	Sport/loisir	Dirigeant d'écurie de propriétaires	Changement d'organisation de sa structure pour s'adapter à la demande et à l'évolution du travail. Parviens à fidéliser sa salariée depuis 8 ans
Daphnée	Formateur	Courses	Formatrice technique	Ancienne cavalière de sport et de courses, Daphnée transmet son savoir aux élèves depuis 2 ans au sein d'une école spécialisée.
Aymeric	Formateur	Courses	Chargé de liaison	Passionné par les chevaux trotteurs et ancien professionnel de débouillage, Aymeric assure la liaison entre les élèves et les maîtres d'apprentissage depuis presque 20 ans.
Noel	Formateur	Courses	Adjoint du chef d'établissement d'une école spécialisée	Adjoint depuis 15 ans, il est en relation quotidienne avec les formateurs et les élèves.
Farés	Salarié	Sport	Cavalier jeunes chevaux indépendant	Ancien dirigeant d'écurie de chevaux de sport, Farés cherche à se reconvertir dans le secteur de la grande distribution avant de retourner à son premier métier celui de cavalier jeunes chevaux. Il est aujourd'hui en réflexion sur la suite de sa carrière.
Colette	Formateur	Élevage	Responsable de formation	Responsable de la formation BTSa Productions animales depuis plusieurs années, Colette connaît parfaitement le système agricole et initie les élèves de la filière cheval à ce mode de fonctionnement.
Eden	Formateur	Sport-Loisir	Chargée de liaison	Ancienne groom et responsable d'écurie, Eden assure depuis plusieurs années le lien entre les élèves et les maîtres d'apprentissage dans un CFA agricole.
Anne	Salarié	Élevage	Salariée en emploi	Volonté d'interrompre jusqu'à sa prise de poste chez un nouvel employeur

Christiane	Employeur	Loisir	Dirigeante de centre équestre	Dentiste de formation, Christiane gère en parallèle un centre équestre réputé pendant plusieurs années et une écurie de compétition. Elle se soulage de la gestion de son centre équestre, mais poursuit son activité de cavalière pour son plaisir personnel. Elle a été formatrice d'enseignant d'équitation durant plusieurs années.
Delphine	Employeur	Courses	Dirigeante d'écurie	Dirigeante d'une importante structure de débouillage et de préentraînement, Delphine est réputée pour savoir fidéliser ses salariés.
Marie	Salarié	Sport-Courses	Employée administrative au sein d'un haras.	En lien avec la conseillère du secteur courses d'équi-ressources, Marie a eu besoin d'aide pour trouver un emploi à son retour d'Australie. Issu du milieu du sport elle a su évoluer dans les écuries de courses.

Les entretiens constituent un matériau de recherche complémentaire à notre première source de données (les CV). Initialement, nous avons limité le nombre d'entretiens à trois individus par sous-population. Cette limite a été difficile à respecter, car la combinaison des critères, sous-population, secteur d'activité et type de parcours auraient nécessité plusieurs dizaines d'entretiens. Mais comme pour chaque étude il faut savoir respecter ses impératifs de faisabilité et se satisfaire de la qualité des données engendrées sans frustration pour toutes les situations qui n'ont pu être mises en lumière. Cette limite m'a laissée penser à une autre variante méthodologique possible qui consisterait à s'appuyer sur un premier entretien pour ensuite interroger l'ensemble des personnes citées par le premier témoin. De cette manière nous pourrions avoir une vision globale de la situation vécue par un groupe d'individus sur la question. Cette réflexion émane d'un facteur fort dans la filière équine : le réseau. Si nous avons choisi une approche interactionniste de la question, il s'avère que l'approche de la théorie du réseau pourrait aussi apporter des réponses à cette question de construction des carrières professionnelles. Cette notion de réseau a d'ailleurs été une limite dès lors que j'ai souhaité interviewer des personnes en dehors de mes connaissances. Ce fût le cas de Claire précédemment énoncé, mais également pour un chef d'établissement d'un nouveau genre, ou encore d'un salarié à l'entraînement de chevaux de courses. Pour cette raison, Marie, qui est notre témoin salariée du secteur course, a été détectée comme témoin potentiel par une ancienne collègue spécialisée dans le recrutement du personnel des écuries de courses. Par ailleurs, la limite initiale de neuf témoins n'a pu être respectée en raison de l'engouement pour le sujet de la part des établissements de formation et de la relation professionnelle qui nous unit. Au fil des échanges, il s'est avéré utile de pouvoir recueillir l'avis de formateurs, mais aussi de chargés de liaison qui ont une vision de la relation entre les élèves et les maîtres d'apprentissage que n'ont pas les formateurs. Deux établissements spécialisés ont été sollicités au sein desquels cinq encadrants de formation ont été interviewés - contre trois prévus initialement. Enfin, le premier

entretien avec Trevor était prévu pour tester la grille d'entretien et le matériel d'enregistrement, or la qualité de l'échange nous a fait penser qu'il était judicieux de le conserver comme source. Les entretiens des trois salariés ayant été programmés auparavant, il a été décidé de ne pas les annuler.

La demande de participation s'est faite individuellement par téléphone entre la doctorante et les interviewés. Cette méthode présente l'avantage d'avoir un premier contact et de ressentir la disponibilité des personnes sur le sujet. Cette prise de contact avait pour triples objectifs de présenter le contexte de la demande (étude des carrières des professionnels par l'OMEFFE), le cadre de l'étude (thèse à l'université de Caen Normandie) et le déroulement de l'exercice (échange individuel d'environ une heure). À la suite de cette présentation faite par l'intervieweur, la personne a la possibilité de refuser ou d'accepter l'échange, ou de conseiller une autre personne qu'elle estime plus légitime sur le sujet. Dans le cas de notre recherche, les témoins de notre population ont accepté de manière enjouée (Edgar, Anne, Noël, Trevor, Eden, Delphine), ou en émettant des réserves soit sur leur profil qu'il n'estime pas intéressant (Farés), soit sur leur vision pessimiste de la situation (Christiane) soit par crainte de dévoiler leur vie (Marie), soit par obligation professionnelle (Aymeric, Daphnée, Colette). Pour les gens de chevaux en activité, proposer des horaires en fin de journée a été décisif dans leur accord puisque libérés de leurs obligations, ils étaient plus disponibles. En cas d'acceptation, une prise de rendez-vous est fixée à la convenance du futur interviewé (date, heure et lieu). La période d'entretien prévue durant le mois de janvier 2021 a été maintenue malgré la crise sanitaire imposant un couvre-feu dès 20 heures. Une attestation dérogatoire a été établie par mon employeur sur toute la durée du mois et étendu à tout le territoire Normand.

Si la prise de contact par téléphone a été privilégiée, un contact par courriel a également été réalisé avec un chef d'établissement pour lequel aucune relation professionnelle n'avait encore été tissée. Ce mail a vocation à présenter davantage le service est de conforter le sérieux de l'étude par une signature mail montrant mon appartenance à l'IFCE, institut reconnu par tous les professionnels de la filière équine. Malgré une relance, mes appels et messages sont restés sans réponse. Si je suis déçue de cette absence de participation, cette situation permet de conclure sur la nécessité de travailler avec un réseau solide au sein de la filière équine. Le profil de ce chef d'établissement me semblait intéressant dans la mesure où il permettait à des cavaliers de se former auprès de professionnels reconnus, voire même auprès de références dans les sports équestres. Cette formation privée, non reconnue par l'État, attirant une catégorie aisée d'élèves, nous aurait probablement apporté des éléments nouveaux sur la transmission du savoir de la nouvelle génération de cavaliers et leur motivation à s'insérer dans la filière équine.

II.1.b- Entretien semi structuré : le guide d'entretien

Situé entre l'entretien libre et l'entretien directif, l'entretien semi-structuré ou semi-directif présente l'avantage « de laisser l'interviewé s'exprimer librement, avec les termes qui lui conviennent et dans la séquence qu'il souhaite » (Nils, Rimé, 2014, p.173). Le rôle du chercheur consiste à recentrer le discours autour des thèmes de l'objet de recherche en posant des questions adéquates. Ces thèmes et questions apparaissent dans le *guide d'entretien*. La construction du guide d'entretien propose un « déroulement possible de l'entretien, une logique probable des enchaînements » (Combessie, 2007, p.24). Pour autant, chaque entretien doit suivre sa propre dynamique et l'ordre des thèmes peut être bouleversé. L'important pour le chercheur est d'obtenir des informations pour chacun des thèmes de la liste. La technique pour le chercheur consiste à amener « le répondant à communiquer des informations nombreuses, détaillées et de qualité sur les sujets liés à la recherche, en l'influençant très peu, et donc avec des garanties d'absence de biais qui vont dans le sens d'une bonne scientificité » (Romelaer, 2005, p.102). Le chercheur ne pose donc pas directement les questions, il doit pour cela amener « le répondant à s'exprimer de façon approfondie, mais seulement si le répondant aborde ou mentionne le thème lui-même » (Ibid. p.113). Élaborer en amont de l'entretien, le guide d'entretien est un « memento, un pense-bête » (Combessie, 2007, P24).

Pour aborder les questions de l'entretien, nous employons la technique de Funnel semblable au *split question* qui « consiste à poser une première question assez générale pour continuer ensuite avec des questions plus précises de clarification, formulées en fonction de la première réponse donnée par le participant » (Nils, Rimé, 2014, p.178). Bien que notre population se divise en deux sous-populations, l'ensemble des individus est interrogé à partir du même guide d'entretien avec cette même technique proposant des questions générales allant vers des questions plus concrètes et précises. Pour ces raisons, les questions posées à la sous-population des salariés sont formulées directement à la 2^e personne du singulier, tandis qu'elles sont formulées à la 3^e personne du pluriel aux sous-populations des employeurs et des formateurs puisqu'il convient de recueillir leur avis sur la construction des carrières.

Notre guide d'entretien se construit de la manière suivante.

Consigne initiale

Sous population salariés :

- *Vous travaillez auprès des chevaux depuis plusieurs années, pouvez-vous me dire quelles ont été les étapes de votre parcours professionnel ?*

Sous population employeurs et formateurs :

- *Vous êtes dirigeant d'une écurie depuis plusieurs années, selon vous comment construit-on son parcours professionnel auprès des chevaux ?*
- *Vous êtes formateur depuis plusieurs années auprès d'élèves en formation dans la filière équine. Selon vous, comment se déroule le parcours professionnel des personnes travaillant auprès des chevaux ?*

Guide thématique

L'engagement vers le travail auprès des chevaux

- Motivations [raisons, sas/engagement de long terme]
- Circonstances [environnement (familial, économique, culturel), pratique amateur]
- Prise de la décision [événement déclencheur, lien avec l'animal]
- Réaction de l'entourage [famille, amis, proches]

La transmission des savoirs pour exercer comme professionnel du cheval

- Scolaire [certifications, niveau d'étude, en lien avec le cheval, voie d'apprentissage]
- Sur le terrain avant d'être professionnel [bénévoles, amateur]
- Continue [par les pairs, formation en entreprise, perfectionnement]

Les périodes de transitions traversées (insertion, réorientation, période d'inactivité...) comme professionnel du cheval

- Insertion [durée de recherche, difficulté, facilité, 1^{er} emploi, intégration]
- Passage amateur à professionnel [désillusion, 1^{er} désagrément, rapport à l'animal]
- Changement de statut [bénévole, apprenti, stagiaire, salarié, indépendant, exploitant]
- Période d'inactivité [chômage, arrêt maladie/physique, congés maternité/paternité]

Le déroulement (stabilité, évolution) du travail auprès des chevaux

- Motivation [raisons]
- Spécialisation/polyvalence [nature des tâches, mono sectoriel, plurisectoriel]
- Emplois occupés [succession, évolution]
- Conditions de travail [bon poste, intensité du travail]

L'interruption du travail auprès des chevaux

- Raisons [conditions (emploi, travail, familiale, culturel, économique), peur, accident]
- Changement de branche [difficulté/facilité à changer de branche, métier exercé]
- Retour après interruption [approche nouvelle, motivation, crainte]

Bilan (fin de l'entretien)

- Si c'était à recommencer ?

II.2 Réalisation des entretiens et mode d'analyse des discours

Par souci d'optimisation des données recueillies, l'entretien ne peut pas être pensé sans son analyse. Par exemple, avant la réalisation du premier entretien, un « dictionnaire des thèmes » (Romelaer, 2005, p 123) est mis en place, pour lors de la transcription, s'assurer que les éléments recueillis s'inscrivent dans les thèmes ou identifier des thèmes non abordés, ou encore faire émerger de nouveaux thèmes récurrents. Réaliser cet exercice dès les premiers entretiens permet d'ajuster rapidement le guide d'entretien.

II.2.a- Déroulé des entretiens

La réussite de l'entretien tient à la qualité des données recueillies auprès de l'interviewé. Cette réussite s'obtient en créant un ensemble de paramètres propices à l'échange. Dans leur ouvrage, Blanchet et Gotman font mention de trois éléments : l'environnement matériel et social, le cadre contractuel de la communication et les interventions de l'intervieweur.

L'environnement s'attache à définir un lieu, une durée, les caractéristiques physiques et socio-économique des protagonistes et le degré de marginalité. La littérature s'accorde à dire que tout type de lieux peut être utilisé pour réaliser un entretien. Cependant le choix du lieu aura un impact sur l'attitude, la mise en confiance, le relâchement de l'interviewé. Pour notre recherche nous faisons le choix de laisser l'interviewé déterminer le lieu qu'il désire pour que cela soit pratique et confortable pour lui. Il nous revient de veiller à ce que ce lieu soit suffisamment calme pour se concentrer et ne pas nuire à l'enregistrement du fait de bruits parasites. Nous laissons également la liberté à l'interviewé de choisir le jour et l'heure de l'entretien pour nous assurer de sa disponibilité physique et psychique. Les interviewés sont soit en activité au contact des chevaux soit au contact d'élèves et donc très dépendant d'horaire à respecter. Pour ne pas bousculer leurs emplois du temps, je me rends disponible du lundi au dimanche du matin au soir.

« L'influence du sexe, de l'âge, de la position sociale, etc., des protagonistes dans l'entretien » (Blanchet, Gotman, 2015, p.71) interfèrent dans les représentations que l'interviewé se fait de son rôle dans l'entretien. Le tableau proposé ci-dessous reprend l'ensemble de ces paramètres pour rendre compte des situations dans lesquelles les entretiens ont pu se dérouler. Pour atténuer l'effet de la représentation de l'interviewé sur la recherche et la situation de l'entretien et dédramatiser l'exercice, j'adopte la position proche et distante que Rogers nomma « neutralité bienveillante » (Ibid. p.20). Concrètement, cette attitude passe par une tenue vestimentaire adaptée, un début de discussion brisant la glace en évoquant par exemple les chevaux et animaux présents pour tisser un premier lien et un registre sémiotique identique. La sous-population des salariés de notre étude est rarement sollicitée de cette manière par des chercheurs ; les personnes qui la composent peuvent être prises entre timidité ou flatterie de voir leur situation ainsi considérée. Pour Blanchet et Gotman, le chercheur apporte dans les situations de marginalité de la visibilité aux populations privées de parole¹⁴⁸. Romelaer évoque

¹⁴⁸ L'expérience a déjà été vécue par la doctorante lors de son mémoire de recherche en 2015 au sujet du travail des palefreniers soigneurs, mais également dans son cadre professionnel, dans différentes enquêtes où la parole est laissée à ceux que l'on écoute le moins.

la curiosité et la politesse ou l'hésitation à refuser comme les raisons suffisantes pour un interviewé de participer à la recherche. L'auteur précise aussi que dans certains cas les individus acceptent l'entretien, car ils ont besoin de parler, de se confier librement.

Tableau 17 : Récapitulatif de l'environnement matériel et social

Prénom	Sexe Âge	Jour	Heure Durée	Lieu	Conditions d'entretien
Trevor (test)	Homme 47 ans	Dimanche 3 janvier 2021	18h30 1h	Domicile de l'interviewé, Pays d'Auge (14)	Entretien de très bonne qualité : environnement calme et confortable, aucune interruption au cours de la discussion
Edgard	Homme 44 ans	Mardi 5 janvier 2021	17h 1h45	Domicile de l'interviewé, Pays d'Auge (14)	Entretien de bonne qualité : environnement familial (femme et enfant présents dans le salon, machine à laver en fond sonore). Une interruption téléphonique très courte qui n'a pas fait perdre le fil de la discussion
Daphnée	Femme 35 ans	Mardi 12 janvier 2021	11h 1h	Lieu de travail (établissement de formation) (50)	Entretien dans le bureau du directeur adjoint, les élèves discutent dans le couloir pendant leur pause de 10 minutes. Des travaux dans la salle d'à côté procurent du bruit quelques minutes. Le directeur adjoint fait une interruption brève pour signaler la formatrice d'un changement d'organisation pour la cantine.
Aymeric	Homme 50 ans	Mardi 12 janvier 2021	13h30 1h	Lieu de travail (établissement de formation) (50)	Entretien dans le bureau du directeur adjoint. Les élèves reprennent les cours après la sonnerie, le couloir se vide, aucun bruit ne se fait entendre. L'entretien est interrompu par le directeur adjoint à 14h30, ce qui correspond à la fin de l'entretien.
Noel	Homme 45 ans	Mardi 12 janvier 2021	15h 1h	Lieu de travail (établissement de formation) (50)	Entretien dans le bureau de l'interviewé sans interruption et peu de bruit, car les élèves sont en cours.
Farés	Homme 40 ans	Vendredi 15 janvier 2021	19h30 1h	Domicile de l'interviewé, Pays d'Auge (14)	Entretien dans la salle à manger avec les enfants qui jouent à l'étage. Les enfants descendent trois fois pour voir leur père et une interruption de quelques minutes pour calmer les agitations.

Colette	Femme 56 ans	Mardi 19 janvier 2021	10h15 1h	Lieu de travail (établissement de formation) (76)	Entretien dans la salle des professeurs, beaucoup de bruit et peu de place disponible. Le collègue du bureau adjacent met ses écouteurs pour écouter de la musique afin qu'on ne le dérange pas.
Eden	Femme 41 ans	Mardi 19 janvier 2021	11h30 1h	Lieu de travail (établissement de formation) (76)	Entretien à l'écart dans la salle des professeurs quelques bruits et mouvement de passage en début d'entretien, à l'heure du midi la salle s'est vidée l'ambiance y est plus calme.
Anne	Femme 43 ans	Lundi 25 janvier 2021	10h 1h30	Lieu de travail de la doctorante (61)	Entretien dans une salle derrière les cuisines, pièce froide avec peu de bruit, une interruption brève par l'équipe de ménage.
Christiane	Femme 65 ans	Mardi 26 janvier 2021	10h30 1h45	Domicile de l'interviewé Plaine de Caen (14)	Entretien dans une chambre de rééducation, calme et confortable. Deux interruptions dues à des appels téléphoniques de très courtes durées.
Delphine	Femme 42 ans	Lundi 1 ^{er} février 2021	11h30 0h50	Par téléphone	Les mesures sanitaires couplées au rythme soutenu de l'entraîneuse ne permettent pas d'envisager en entretien en face à face. L'entretien par téléphone est de bonne qualité, l'entraîneuse est concentrée sur notre échange. Une interruption l'interrompt toutefois suite à une chute évitée.
Marie	Femme 29 ans	Jedi 4 février 2021	18h15 1h30	Domicile de l'interviewée Pays de Falaise (14)	Entretien dans la cuisine puis dans le salon en présence d'un bébé de quelques mois en éveil (son des jouet, chute, pleurs, cris). Un ami de l'interviewée est présent à mon arrivée, l'entretien débute avec lui, rapidement il nous quitte.

Concernant le cadre contractuel de la communication, la première étape de l'entretien est de créer le contact avec pour objectifs de « motiver l'interlocuteur à participer à l'interview et le mettre en confiance de manière à ce qu'il réponde le plus honnêtement possible aux questions » (Nils, Rimé, 2014, p.180). À ce moment, le travail consiste à faire prendre conscience de l'intérêt général de la recherche à l'interviewé et d'assurer la confidentialité des propos recueillis. À ce stade de l'entretien, les interviewés peuvent émettre un refus de participation. Dans le cas de notre recherche, une fois le contact établi avec le témoin, aucun refus de participation n'a été mentionné. Selon les individus, l'enthousiasme pour participer fut plus ou

moins grand. Bien que certains aient accepté sans grande motivation, les entretiens ont tous été sources de discussions constructives et les témoins généreux par leurs propos. Les témoins peuvent également lors du premier contact poser des questions à l'intervieweur. Alors que je m'attendais à des interrogations quant aux applications concrètes de la recherche, seule Christiane s'est interrogée sur la position qu'elle devait incarner. En effet, la particularité de Christiane est d'être dentiste libérale en plus d'être gestionnaire d'un centre équestre, formatrice et cavalière de compétition. Finalement, l'ensemble de ces positions ont été sollicitées lors de l'entretien.

Cette phase de contact se poursuit par des questions descriptives pour s'assurer que l'interviewé répond à l'ensemble des critères pour être inclus dans la population. Dans le cas de notre recherche, les interviewés ayant été sélectionnés au préalable en connaissance de leur situation, cette étape s'est donc avérée inutile.

Enfin, le chercheur doit veiller par ses interventions à maintenir une écoute attentive sans biaiser ou influencer la réflexion de l'interviewé. Pour cela, l'interviewer doit être attentif à l'influence de son image et « éviter toute mimique particulière ou autre interjection » (Nils, Rimé, 2014, p.181). Le chercheur, par son sens de l'écoute et du diagnostic, devra durant le discours être attentif et comprendre les éléments fournis par l'interviewé. À défaut, les interventions de l'intervieweur pourraient influencer le déroulé du discours rendant l'analyse difficile. Pour éviter cette situation, le chercheur peut faire appel à trois techniques : la consigne, la contradiction, la relance.

La consigne est une « intervention visant à définir le thème du discours de l'interviewé » (Blanchet, Gotman, 2015, p.78). Lorsqu'un thème semble épuisé, le chercheur doit avec transition amener un nouveau thème pour relancer le discours. Les entretiens débutent par une entame servant de support pour la suite de l'entretien. Les entretiens ont tous débuté par une même interrogation générale portant sur les étapes de parcours. Pour la sous-population des salariés, la question a été posée directement pour leur propre parcours.

Trevor : Lignes 15-16 – Annexe 15

« Tu as travaillé plusieurs années auprès des chevaux, quelles ont été les étapes de ton parcours ? »

Marie : Lignes 23 – Annexe 26

« Quelles ont été les étapes de ton parcours professionnel ? »

Pour les sous-populations des formateurs et des employeurs, la question a été posée sans considérer leur propre parcours.

Eden : Ligne 15 – Annexe 22

« Quelles étapes suit le professionnel au cours de sa carrière auprès des chevaux ? »

Daphnée : Ligne 12 – Annexe 17

« Pour vous, quelles sont les étapes suivies par les professionnels du cheval ? »

Delphine : Lignes 18-19 – Annexe 25

« Pour vous, par quelles étapes passent les professionnels pour pouvoir travailler auprès des chevaux ? »

Seuls les entretiens de Christiane et de Colette n'ont pas débuté par une phrase d'entame puisqu'elles ont pris la parole immédiatement à la suite de mon explication de la recherche menée.

Par la contradiction, l'interviewer contraint l'interviewé à soutenir son argumentation. Mal utilisée, cette méthode efface la neutralité du chercheur (Blanchet, Gotman, 2015). Les interventions de contradictions ont été rares lors des entretiens. Ce type d'intervention a essentiellement été utilisé pour détecter des incohérences.

Noel commence son entretien en évoquant le parcours des professionnels par leurs débuts à l'école. Trop idéalisé, je ressens le besoin de sortir le témoin de la théorie et de confronter son type idéal avec la réalité du parcours de ses élèves.

Noel : Lignes 14-29 – Annexe 19

« Charlène : C'est le cas avec les élèves ici ? »

Enfin, le chercheur utilise des relances lors de l'énoncé d'un thème pour aller plus loin dans la réflexion. Mener des entretiens en face à face présente l'avantage, avec un regard ou une attitude, de faire comprendre aux témoins des points d'interrogation, de non-compréhension ou de compréhension et d'accord de ses propos. Les relances ont essentiellement été employées auprès des témoins réservés et peu loquaces tels que Trevor, Farés et Daphnée. Les relances ont également été utilisées pour ramener le témoin sur le fil conducteur : les étapes de carrière (Colette, Anne). Lorsque le témoin parvenait à mener seul la discussion autour d'une idée et d'enchaîner sa réflexion ou les éléments de son parcours, peu de relances ont été nécessaires (Edgar, Christiane, Marie). L'annexe 27 présente quelques exemples de relances extraits des entretiens.

Après chaque entretien, des notes ont été portées pour décrire le ressenti de l'entretien. Ce ressenti porte à la fois sur l'entretien dans sa globalité et plus précisément sur l'interviewé et l'interviewer. L'annexe 28 présente un récapitulatif des ressentis en entretien.

Lors des entretiens un enregistreur a été utilisé pour permettre la transcription des propos. Les discours sont transcrits et consultables intégralement en annexes 15 à 26. L'accord d'enregistrement a été demandé à chaque interviewé. Lorsque l'entretien s'achève, le micro se coupe. Ensuite, l'échange peut reprendre, apportant des éléments de réponses nouveaux à notre sujet de recherche. Des notes ont été apportées à la fin des transcriptions pour en rendre compte.

II.2.b- L'analyse des entretiens

Le recueil des discours réalisé, il nous faut procéder à l'analyse du corpus pour en extraire des résultats. Le corpus se définissant ici comme « le matériel sur lequel s'appuie une analyse de contenu » (Bardin, 2014, p.247). Pour ce faire, nous privilégions l'analyse de contenu à l'analyse du discours qui permet l'étude et la comparaison « des sens des discours pour mettre à jour les systèmes de représentation véhiculés par ces discours » (Blanchet, Gotman, 2015, p.89) sans prendre en compte l'ensemble des éléments langagiers. L'analyse de contenu permet pour le chercheur de sélectionner les éléments qui répondent à ses objectifs de recherche. Ce

n'est pas tant la cohérence des discours qui est mise en exergue, mais l'intelligibilité de l'objet de recherche par la sélection et l'extraction d'éléments explicatifs. Cette méthode utilisée essentiellement en sociologie et en psychologie sociale « comporte une part d'interprétation » (Ibid. p.90) du chercheur. Nous rappelons que les entretiens interviennent dans notre recherche comme éléments de compréhension de la description des carrières dessinée par les données issues des CV ; ils « servent à illustrer qualitativement des résultats quantitatifs et permettent de « donner de la chair à la typologie en illustrant ce que peuvent être concrètement des comportements types » (Romelaer, 2005, p.107).

L'analyse du contenu peut être faite soit par découpage où chaque entretien est analysé individuellement et confronté aux hypothèses, soit par thématique impliquant une analyse transversale. En 1978, Ghiglione et Matalon expliquent que l'analyse thématique dite horizontale recense au sein de chaque discours les informations relevant du même thème. Lorsque l'analyse du contenu est thématique, on « cherche une cohérence thématique inter-entretiens » (Blanchet, Gotman, 2015, p.96). Ce type d'analyse que nous choisissons d'appliquer demande à réduire ou à synthétiser le corpus du témoin pour ne conserver que l'information essentielle nécessaire à la compréhension. L'analyse thématique est en d'autres termes « un processus de repérage, de regroupement et d'examen des propos d'un corpus (Katambwe, Genest, Porco, 2014).

Pour procéder à l'analyse thématique, le chercheur s'appuie sur une grille d'analyse (ou grille catégorielle) qui hiérarchise les informations selon les thèmes principaux et les thèmes secondaires. La grille catégorielle est définie comme « un ensemble cohérent des catégories, et sous-catégories éventuelles, susceptible d'être appliqué sur des traces communicationnelles complexes, afin d'aboutir à des résultats fréquentiels utiles aux interprétations finales » (Bardin, 2014, p.253). Ainsi chaque élément des entretiens peut être réparti au sein de catégorie selon sa signification et le thème d'appartenance. Au final, chaque catégorie possède un contenu homogène et cohérent pour aboutir à des résultats fréquentiels utiles aux interprétations finales.

Bien que notre grille d'entretien nous serve de base pour élaborer la grille d'analyse thématique, nous veillons à penser cette dernière de manière plus logique et explicative puisqu'elle vise à la production de résultats. Consciente que le choix des thèmes principaux influence les résultats de la recherche, cette partie de la méthodologie s'efforce de motiver ces choix pour rendre le raisonnement transparent et limiter les risques de biais scientifiques.

La catégorisation des données verbales transcrites peut être d'ordre sémantique ou lexical. Dans le premier cas, l'analyse porte sur la signification du thème tandis que dans le second cas l'analyse prend en compte les mots.

Notre grille thématique s'est dans un premier temps construite à partir des cinq étapes de carrière repérées par état de la question : l'engagement, la transmission, les périodes de transitions, le déroulement et l'interruption. Les éléments de discours ont tous été répartis selon leur signification entre ces cinq principaux thèmes. Le découpage n'étant pas aisé pour autant, certains éléments ont été répertoriés dans plusieurs thèmes. Les éléments inclassables n'ont pas été retenus et pourront faire l'objet d'autres recherches.

Pour continuer la construction de notre grille d'analyse, nous nous sommes appuyés sur le logiciel d'analyse sémantique TROPES. Créé en 1994 à partir des travaux de Ghiglione, TROPES est un logiciel gratuit d'analyse de texte. Ce logiciel réalise une catégorisation sémantique des données grâce à son analyse morphosyntaxique, son lexique et son réseau sémantique. L'analyse émise par TROPES rend compte du *style de texte* (argumentatif, narratif, énonciatif, descriptif). L'ensemble de nos discours ont été catégorisés par le logiciel comme argumentatif, c'est-à-dire propice à la discussion, à la comparaison ou à la critique. Le logiciel propose à partir de la fréquence d'occurrence de dresser des *univers de référence* : mammifères, gens, finance, temps, sport... La fréquence d'occurrence « comptabilise les unités à enregistrer dans une catégorie de façon à aboutir à des résultats quantitatifs » (Bardin, 2014, p.254). En partant du principe que l'énonciation d'un mot a une importance dans l'esprit des gens, comptabiliser les unités sous-tend que plus le mot est prononcé (ou le thème – groupement de mots de même famille) plus il a de l'importance et doit donc être pris en compte dans le résultat. Cette aide informatique nous assure de ne pas omettre des catégories secondaires lors de notre analyse. Le logiciel ne sert pas uniquement à la création de la grille ; il est aussi sollicité en cas de questionnement, d'incompréhension ou d'affinement des résultats obtenus. Par ses graphiques de relations entre les thèmes, le logiciel observe de cooccurrences, c'est-à-dire la présence (ou l'absence) de plusieurs unités dans un même contexte. En d'autres termes, il indique si un univers de référence, un groupe de mots, est plus ou moins présent, absent ou remplacé par un autre. Pour indiquer la relation entre les thèmes, le logiciel s'appuie sur l'ordre d'occurrence, c'est-à-dire l'ordre d'apparition des mots, avant ou après un verbe par exemple. Notre recherche ne propose pas ce niveau d'analyse (lexical) et considère les relations dans leur totalité.

L'analyse de nos entretiens s'est construite à partir de cinq étapes de carrière :

- L'engagement :
Cette étape regroupe les situations dans lesquelles l'individu fait un choix d'orientation (professionnelle, personnelle, scolaire).
- La transmission :
Cette étape comprend les moments où l'individu s'est formé aux métiers en lien avec le cheval. Cette transmission peut être faite en formation initiale ou en formation continue, par les pairs ou par les formateurs lors d'expérience bénévole, amateur ou professionnelle. La transmission et *a fortiori* l'acquisition de la compétence par l'individu au cours de sa carrière sont directement interrogées par cette étape.
- Les périodes transitoires :
Elles peuvent être de différents ordres puisqu'elles concernent aussi bien l'insertion entre la fin de la formation et le premier emploi, des transitions entre les emplois occupés, ou encore des périodes d'inactivité telles que le chômage, un arrêt de travail, le service militaire, un congé maternité.
- Le déroulement :
Il s'agit de l'ensemble du parcours professionnel réalisé par le professionnel, c'est-à-dire l'enchaînement des activités exercées, et l'évolution de sa carrière. Cette évolution peut être ascendante, descendante ou stagnante et comprend ainsi l'évolution des responsabilités voire des conditions de travail.

- L'interruption :
Elle peut-être soit définitive ou temporaire et surtout elle peut être évoquée comme une expérience vécue, envisagée ou inenvisageable

Cette première analyse sera complétée par les données issues des CV. Cette manière de procéder nous évite toutes interprétations incontrôlées.

Ma méthode a consisté à relire la totalité des entretiens pour me remémorer l'ensemble des sujets soulevés et des liens à établir entre eux. Cette première relecture complète a été l'occasion de relever les passages évoquant l'engagement des personnes dans leur carrière auprès des chevaux. Cette méthode n'a pas été répétée pour les autres étapes de la carrière puisqu'il m'était difficile lors des lectures de faire abstraction du reste du parcours et de ne sélectionner qu'un morceau sans considérer l'ensemble du parcours de la personne, ne pouvant en plus ne pas m'empêcher de faire des liens entre les discours. Pour ces raisons, j'ai décidé de poursuivre l'analyse non plus étape par étape, mais entretien par entretien en répartissant les passages selon l'information et l'étape concernée. Ce procès m'a permis de construire plus facilement mon plan et de n'oublier aucun détail de chacun des parcours.

Résumé de la troisième partie

La méthodologie de ce travail de recherche s'appuie sur une double approche et trois types de matériaux. L'approche quantitative est choisie pour objectiver les parcours des individus travaillant en lien avec le cheval. Elle est rendue possible par l'analyse de 1 117 *Curriculum vitae* et 226 questionnaires. L'approche qualitative est, quant à elle, retenue pour d'une part, mieux cerner les choix opérés par les individus au cours de leur parcours et, d'autre part, comprendre le rôle des acteurs impliqués dans le rapport entre la formation et l'emploi. Pour ce faire, douze entretiens ont été menés auprès de salariés (4), employeurs (3) et formateurs (5).

Le *Curriculum vitae* est apparu idoine dans cette recherche, car il permet d'identifier des parcours de manière objective à partir de variables portant sur l'identité des individus (âge, sexe, situation maritale, lieu d'habitation) ; le parcours de formation (niveau, forme d'apprentissage, obtention du diplôme, type de formation) ; les expériences professionnelles (métiers exercés, statut, durée, évolution). Ces CV, issus de la base de données du service d'équi-ressources, nous offrent également la possibilité d'analyser les candidatures de ces professionnels pour identifier le type d'emploi recherché. Pour s'assurer d'une certaine représentativité de l'échantillon observé, une comparaison avec la base de données de la CCMMSA a été réalisée à partir de la répartition entre hommes et femmes et de la pyramide des âges. Le choix de ce matériau présente pour nous l'avantage de s'apparenter à une forme d'interaction microsociologique entre un candidat et un employeur. Il est un infime élément de compréhension de cette interaction. Mais bien que riche d'informations, l'analyse des CV ne s'est pas révélée suffisante. Un questionnaire a donc été envoyé à l'ensemble de l'échantillon pour compléter et confirmer nos variables. Le questionnaire a donc eu ici vocation à apporter des précisions sur le parcours des individus, notamment sur leur situation actuelle d'emploi.

Une fois l'objectivation des parcours réalisée, il nous fallait comprendre la dimension subjective des carrières par l'analyse des choix opérés par les individus dans une situation dite en tension entre la formation et l'emploi. Pour percevoir ce désajustement, il nous est apparu important d'entendre des représentants d'acteurs concernés par la question des carrières. Pour y parvenir, nous nous sommes appuyés sur la méthode de la sociologie de la traduction qui propose de comprendre les relations qui se nouent entre les acteurs par l'identification des actants eux-mêmes, mais également leurs difficultés, leurs confits. Cette méthode permet de déterminer un point de blocage commun qu'il faut surmonter pour rééquilibrer une situation sociale. La méthode de la sociologie de la traduction nous a permis de reconsidérer notre problématique de manière systémique en positionnant les acteurs, y compris le cheval, à un même niveau. Penser le réseau de manière symétrique suppose que l'absence ou la défaillance d'un actant rend l'ensemble du système instable. Pour ces raisons, salariés, employeurs et formateurs sont entendus de la même manière à partir d'une seule grille d'entretien et d'analyse. Il nous faut cependant retenir que les témoignages des salariés ont une valeur de référence en informant de leur parcours tandis que la sous-population des employeurs et des formateurs apporte ici un point de vue sur les représentations des parcours.

Quatrième partie : Analyse des résultats et perspectives

Construite en trois chapitres, cette dernière partie de thèse fait état des résultats obtenus à partir de nos matériaux et dresse des préconisations dans un but d'amélioration de la problématique posée. En premier lieu, les résultats sont dévoilés selon la méthode habituellement employée pour présenter les carrières, à savoir une photographie objective des étapes expliquée à partir des choix opérés par les individus. L'étude des carrières se faisant ici dans l'objectif de comprendre les désajustements qui peuvent exister entre la formation et l'emploi, nous avons volontairement distingué les résultats obtenus à partir des matériaux quantitatifs (CV et questionnaire) de ceux déduits des entretiens. Au regard de notre cadre théorique et des premiers résultats obtenus, il nous est en effet apparu plus intéressant de questionner les entretiens non pas sur la construction des étapes, mais sur des controverses professionnelles à leur sujet. Autrement dit, notre volonté a été de cerner les divergences et convergences de points de vue entre salariés, employeurs et formateurs autour des thèmes de la professionnalisation, de la mobilité et du besoin de capitaux sociaux pour faire carrière dans les mondes du cheval. De cette manière, nous sommes ainsi parvenus à modéliser des formes de carrière, à déterminer une hiérarchie sociale entre professionnels en fonction de leur carrière, mais également à expliquer les raisons du sentiment de désajustement constaté entre ces acteurs dans les mondes du cheval.

Inscrite dans une épistémologie de praticien réflexif, cette thèse professionnelle utilise, en second lieu, ces résultats pour préconiser des changements à opérer au sein de la filière équine. En réponse à la commande institutionnelle qui nous a été faite, ces préconisations portent donc essentiellement sur le champ des compétences. Nous pensons en effet, qu'en redéfinissant les métiers à partir des compétences mobilisées par activité, et non plus à partir des secteurs d'activité, une autre forme de schéma de formation pourrait être envisagée. Si ces propositions apparaissent ambitieuses, nous pensons que l'IFCE est en faculté d'accompagner la filière vers ce changement en tant qu'institut technique, notamment grâce à son Conseil de l'emploi et de la formation.

Chapitre 9 - Une photographie des carrières dans les mondes du cheval

Peu étudiées, les carrières des professionnels du cheval demandent à être mieux décrites pour en saisir les particularités. Alors que le rapport entre la formation et l'emploi préoccupe les acteurs de la filière équine tant la pénurie du personnel qualifié se fait ressentir, il nous faut ici rendre compte des caractéristiques des parcours des individus. Autrement dit, existe-t-il objectivement un désajustement entre ces deux champs ? Au regard de notre cadre théorique, nous nous attachons à observer les carrières à partir de cinq étapes : l'orientation, la formation, l'insertion, le déroulement et la bifurcation. La photographie des carrières présentée dans ce chapitre s'appuie sur les informations issues des 1 117 *Curriculum Vitae* et des 226 questionnaires de notre méthodologie. Pour aider à repérer les caractéristiques de l'échantillon, nous proposons ci-après une répartition en fonction des caractéristiques personnelles.

Tableau 18 : Répartition de l'échantillon des CV et du questionnaire en fonction des caractéristiques sexe, âge, lieu de résidence

	Nombre CV (1 117 au total)	Nombre questionnaires (226 au total)
Femmes	749	164
Homme	368	62
Calvados	390	85
Manche	136	27
Orne	276	54
Eure	183	35
Seine-Maritime	132	25
Moins de 18 ans	46	8
18-20 ans	227	43
21-25 ans	350	56
26-30 ans	174	37
31-35 ans	97	26
36-40 ans	59	16
41-45 ans	52	11
46-50 ans	34	12
51-55 ans	17	4
56-60 ans	6	1

Au regard de cette répartition, nous pouvons conclure que l'échantillon est plutôt jeune, car il connaît trois principales phases de décroissance. La première se situe après l'âge de 25 ans, ce qui correspond à la forte déperdition observée sur la pyramide des âges de la MSA (cf. p.229), la deuxième après 30 ans et la troisième après 35 ans. L'échantillon se stabilise donc à partir de 36 ans, mais dans un moindre effectif. Cette situation laisse à penser que les carrières auprès des chevaux se déroulent tôt dans la vie des individus et que peu de ces professionnels font carrière jusqu'à l'âge de la retraite. Cette information interroge donc sur le vieillissement des professionnels du cheval au cours de leur carrière. Nous pouvons également observer au travers de cette répartition que les femmes y apparaissent plus nombreuses, ce qui correspond à la féminisation de la filière estimée à 48%¹⁴⁹ par l'Observatoire des métiers, de l'emploi et des formations de la filière équine en 2018 (OMEFFE, 2018b). La répartition de l'échantillon par département est donnée à titre indicatif puisqu'en fonction des éléments statistiques fournis des distinctions peuvent apparaître selon les territoires.

I. Les raisons de l'orientation vers les métiers du cheval

Première étape de la carrière, l'orientation est le temps du choix de la voie professionnelle à suivre. À la suite de ce choix fondé sur les intérêts de la personne, un apprentissage spécifique pourra être entamé, c'est l'orientation scolaire. Au travers de cette étape, nous proposons de répondre principalement à la question : « pourquoi choisit-on de travailler avec et pour le cheval ? ». À en croire les campagnes de communication faites autour des métiers de la filière équine, la passion s'avère être le principal atout du travail avec le cheval. Annoncée de la sorte, la passion nous est apparue comme une raison trop vague et trop courante pour être retenue comme une possibilité. Nous avons donc souhaité dépasser cette habitude promotionnelle pour connaître de manière plus précise les raisons de l'orientation. Pour ce faire, nous nous sommes appuyés sur le questionnaire envoyé à l'échantillon des CV qui posait la question : « Pour quelles raisons vous êtes-vous orienté(e) vers les métiers de la filière équine ? ». Proposée sous forme de question fermée, cette première interrogation a fait l'objet de 226 retours, soit l'intégralité des participants. Pour y répondre, les participants avaient la possibilité de sélectionner jusqu'à trois réponses parmi neuf propositions. Ainsi 479 réponses ont été sélectionnées par les répondants, c'est pourquoi la somme des pourcentages est supérieure à 100%.

¹⁴⁹ 63% dans les établissements équestres, 49% à l'élevage, 39% dans les écuries de courses au galop et 35% dans les écuries de courses au trot

1.1 Des choix d'orientation variables en fonction des générations

D'après les retours de questionnaires, 80% des répondants se sont orientés vers les métiers de la filière équine par attrait pour l'animal, 42% pour le travail en extérieur et 23% par attrait de l'élevage. À l'inverse, seulement 9% de l'échantillon révèle s'être orienté par une opportunité d'emploi et 2% par manque d'autres idées d'orientation. Il semblerait donc à ce stade que l'orientation vers les métiers du cheval chez les professionnels normands se fasse davantage par envie d'un travail lié au monde agricole que par obligation ou pour objectif sportif. La répartition de notre échantillon montre également que la pratique amateur influence le choix de la carrière professionnelle, puisque 21% des répondants avouent que l'orientation s'est faite suite à une professionnalisation de leur pratique équestre.

Tableau 19 : Répartition des choix d'orientation aux métiers en lien avec le cheval à partir des questionnaires

<i>Raison d'orientation</i>	<i>Nb de sélections</i>	<i>Pourcentage calculé sur 226</i>
Amour (attirance) de l'animal	181	80%
Travail en extérieur	94	42%
Attrait pour l'élevage	51	23%
Amateur d'équitation devenu professionnel	48	21%
Influence familiale	28	12%
Travail manuel	27	12%
Un moyen de faire du sport / des courses	25	11%
Opportunité de travail	20	9%
Pas d'autres idées de métier	5	2%

En croisant cette information avec d'autres variables, nous apprenons que l'orientation vers les métiers du cheval diffère en fonction du sexe des individus. Il apparaît en effet que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à s'orienter vers les métiers du cheval par attirance de l'animal (85%) que les hommes (66%). Les femmes sont également plus nombreuses à s'orienter vers les métiers du cheval, car il s'agit de métier en extérieur (49%) et manuel (13%) contre respectivement 23% et 8% chez les hommes. Il est à ce titre intéressant d'observer que les métiers liés au cheval sont de manière générale davantage choisis pour leur condition d'exercice en extérieur (42%) que pour la pratique manuelle (12%). Notre échantillon révèle également que les hommes sont proportionnellement plus nombreux à s'orienter par opportunité d'emploi, 18% d'entre eux contre seulement 5% des femmes interrogées. L'intégralité des données est disponible à l'annexe 29.

Parmi les autres variables, nous avons souhaité savoir si l'appartenance ou non à une famille liée aux mondes du cheval avait une influence sur l'orientation. En croisant ces deux informations, notre échantillon révèle que les répondants issus d'une famille en lien avec le cheval s'étaient davantage orientés vers cette voie par influence de leur environnement social que les répondants non issus d'une famille liée au cheval : 42% contre 3%. Il est ici intéressant de souligner que parmi les répondants issus d'une famille liée aux mondes du cheval, 15% ont choisi cette voie professionnelle par opportunité d'emploi contre 8% des répondants non issus d'une famille liée au cheval. Ce croisement permet également d'observer que parmi les 10% des répondants ayant choisi de s'orienter vers les métiers du cheval par manque d'idée

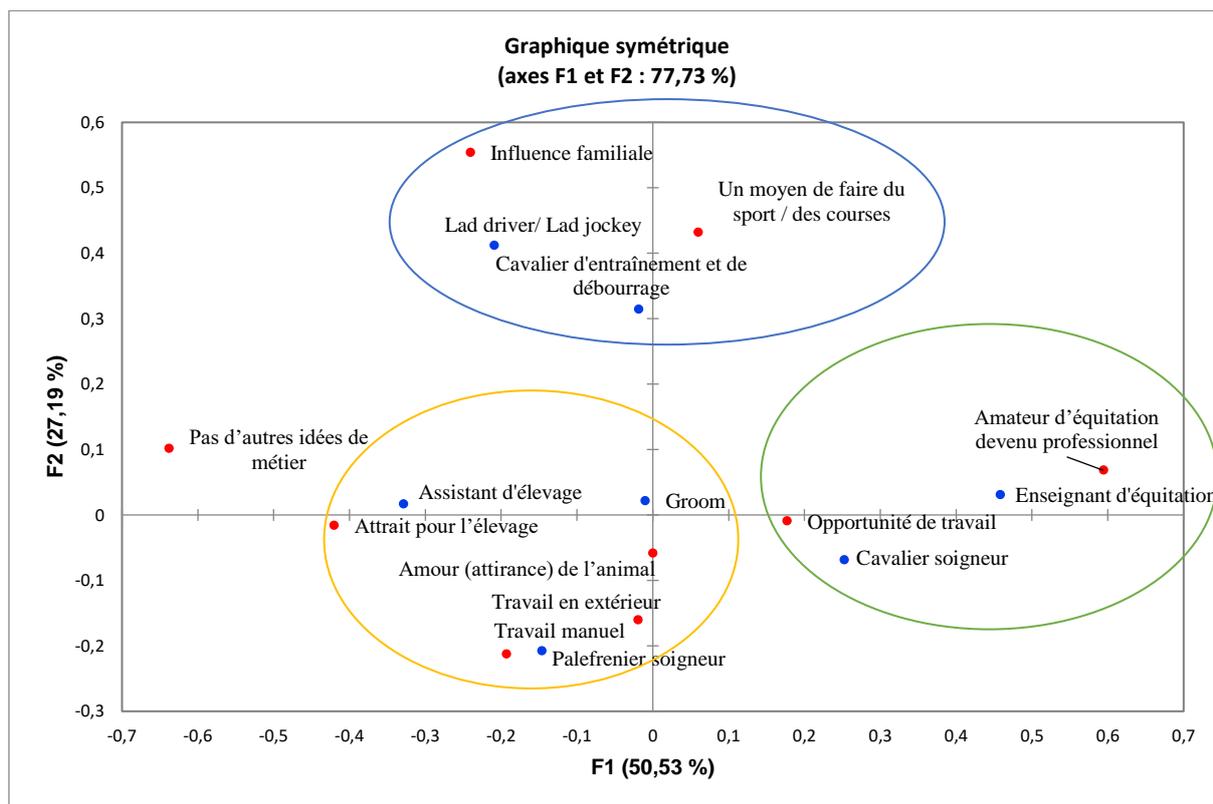
d'orientation, tous sont issus d'une famille liée aux mondes du cheval. Il semblerait donc qu'appartenir à une famille liée aux mondes du cheval influence l'orientation dans la mesure où les orientations se font certes par amour du cheval (85% contre 87% des répondants non issus de famille liée au cheval), mais aussi par opportunité d'emploi ou par manque d'autres choix d'orientation. L'intégralité des données est accessible en annexe 30.

Si l'attrance/l'amour pour le cheval se place comme la principale raison d'orientation affirmée par les répondants, toutes tranches d'âge confondues, il semblerait que cette raison soit moins importante chez les moins de 18 ans (29%), mais plus importante chez les 28-31 ans (41%). En revanche, les moins de 18 ans sont 14% à s'être orientés vers cette voie pour pouvoir travailler « avec leurs mains » contre seulement 6% chez les autres tranches d'âge. La nouvelle génération semblerait donc moins s'orienter par amour de l'animal que par attrait pour le travail manuel. Il semblerait également qu'ils s'orientent moins que leurs prédécesseurs pour faire du sport. Aucun répondant de moins de 18 ans n'indique s'être orienté pour cette raison alors que chez les plus de 32 ans ce taux est de 8%. À partir de notre cadre théorique affirmant que la passion au travail amenait les professionnels à en faire toujours plus et à accepter certaines conditions de travail par amour de l'activité, ces éléments posent la question de la mutation des générations au regard de l'approche métier exercé par passion de l'animal, des sports équestres ou des courses hippiques. L'intégralité des données est accessible en annexe 31.

1.2 Des expériences professionnelles différentes selon les choix d'orientation

Enfin, nous avons cherché à savoir si le choix de l'orientation différait en fonction du type de métier exercé durant la carrière. Pour ce faire, nous avons croisé la variable choix de l'orientation du questionnaire avec celle des métiers exercés issue des CV. Le test Khi² a ainsi permis d'établir qu'un lien existait entre ces deux variables, mais pas dès le premier métier exercé. De cette manière, nos résultats montrent que les métiers de cavalier dans les mondes des courses (lad driver et cavalier d'entraînement) sont exercés en majorité par des professionnels qui se sont orientés par objectif sportif et/ou par influence familiale. Les métiers du soin (cercle jaune) sont quant à eux exercés par des personnes qui se sont orientées par amour de l'animal ainsi que pour pouvoir travailler en extérieur et de leurs mains. Les métiers liés au monde du sport-loisir (cercle vert) sont quant à eux exercés par opportunité de travail, surtout chez les cavaliers soigneurs ou parce qu'un passage entre l'amateurisme et le professionnalisme s'est opéré, notamment chez les enseignants d'équitation.

Figure 25 : Lien établi entre la raison de l'orientation et le métier exercé à partir des CV et des questionnaires



À la suite de ces premiers éléments d'information, nous pouvons observer que la passion peut être déclinée de manière plus précise pour apprécier les choix d'orientation. Les croisements ont ainsi montré qu'en fonction des intérêts des individus, la raison de l'orientation pouvait influencer le choix des métiers exercés. Ils présument aussi une certaine forme de hiérarchie sociale et professionnelle puisque les métiers liés aux pratiques sportives avec le cheval sont davantage exercés par des professionnels issus de famille équestre ou hippique ou du moins de familles suffisamment aisées pour permettre la pratique de l'équitation amateur avant d'être professionnel. Alors que les métiers du soin (au sens du *care*) semblent être attribués aux professionnels qui sont dans un rapport affectif à l'animal, mais sans lien familial ni pratique équestre amateur.

II. Une diversité de parcours de formation

D'après le recensement d'équi-ressources il existerait une cinquantaine de métiers en lien avec le cheval. Parmi cette palette de métiers, seulement deux catégories sont réglementées par la détention d'un diplôme spécifique : les métiers de l'encadrement (animateur d'équitation, enseignant d'équitation, guide équestre, coach, instructeur) et les métiers de la santé (vétérinaire, assistant spécialisé vétérinaire, technicien dentaire équin, maréchal-ferrant, ostéopathe animalier). Pour les autres métiers, il n'existe aucune obligation de diplôme, ni même de cursus. Cette caractéristique, couplée au nombre important de formations (65 reconnues au RNCP) font que les parcours de formation sont variés et multiples. Toutefois, certains dénominateurs communs peuvent être observés. Les premières analyses des CV ont rapidement mis en évidence quatre types de parcours de formation. Les formations peuvent donner lieu à des diplômes, des certifications ou des titres à finalité professionnelle.

Le premier parcours observé, appelé ForUFE, compte 428 individus (soit 39% de notre échantillon analysable¹⁵⁰). Il se caractérise par un cursus de formation exclusivement dédié à l'enseignement spécifique lié à l'élevage et/ou à l'utilisation des équidés. C'est dans ce parcours de formation que les hommes de notre échantillon sont les plus nombreux (44%). Ce type de parcours de formation semble être davantage présent chez les individus résidant dans le département de l'Orne (46% d'entre eux) et en revanche moins présent chez les résidants de Seine-Maritime (26% d'entre eux). Proportionnellement, ce type de parcours se retrouve surtout chez les 18 ans-20 ans (53% d'entre eux justifient de ce type de parcours). Il est intéressant d'observer que la part d'individu justifiant de ce type de parcours décroît à mesure que les tranches d'âge augmentent. Les professionnels plus âgés seraient donc moins nombreux à n'avoir suivi que des formations en lien avec le cheval. L'ancrage territorial et la jeune moyenne d'âge laissent à penser que cette catégorie a grandi auprès des chevaux sans connaître d'autres enseignements que l'équitation et l'hippologie.

Le deuxième parcours est nommé ForFE+A, il est composé de 358 individus (soit 33% de l'échantillon). Au sein de ce type de parcours sont regroupés les individus qui ont à la fois suivi un cursus spécifique au cheval et un autre cursus scolaire. Ce dernier peut être général ou bien spécifique à un autre secteur économique. Les femmes et les résidants de Seine-Maritime y sont davantage représentés. La part des moins de 18 ans et des 56-60 est moins nombreuse au sein de ce parcours. En revanche 50% des 51-55 ans de notre échantillon justifient d'un parcours ForFE+A. Ce qui en fait la plus forte représentation. Il est d'ailleurs intéressant d'observer que hormis les tranches de moins de 18 ans et plus de 55 ans, le taux d'individu croît à mesure que les tranches d'âge augmentent. Autrement dit, plus les individus sont âgés, plus ils semblent avoir suivi un double cursus de formation. Cette catégorie se composerait donc de professionnels qui ont eu un besoin de se professionnaliser à un moment donné, peut-être pour passer du statut d'amateur à celui de professionnel. Les caractéristiques avancées ici laissent à penser que ces jeunes femmes sont surtout issues du secteur du loisir (forte présence des centres équestres en Seine-Maritime) et que pour exercer en tant qu'animateur, enseignant, coach, instructeur ou encore guide équestre des diplômes d'État sont exigés. Ils ne sont en revanche

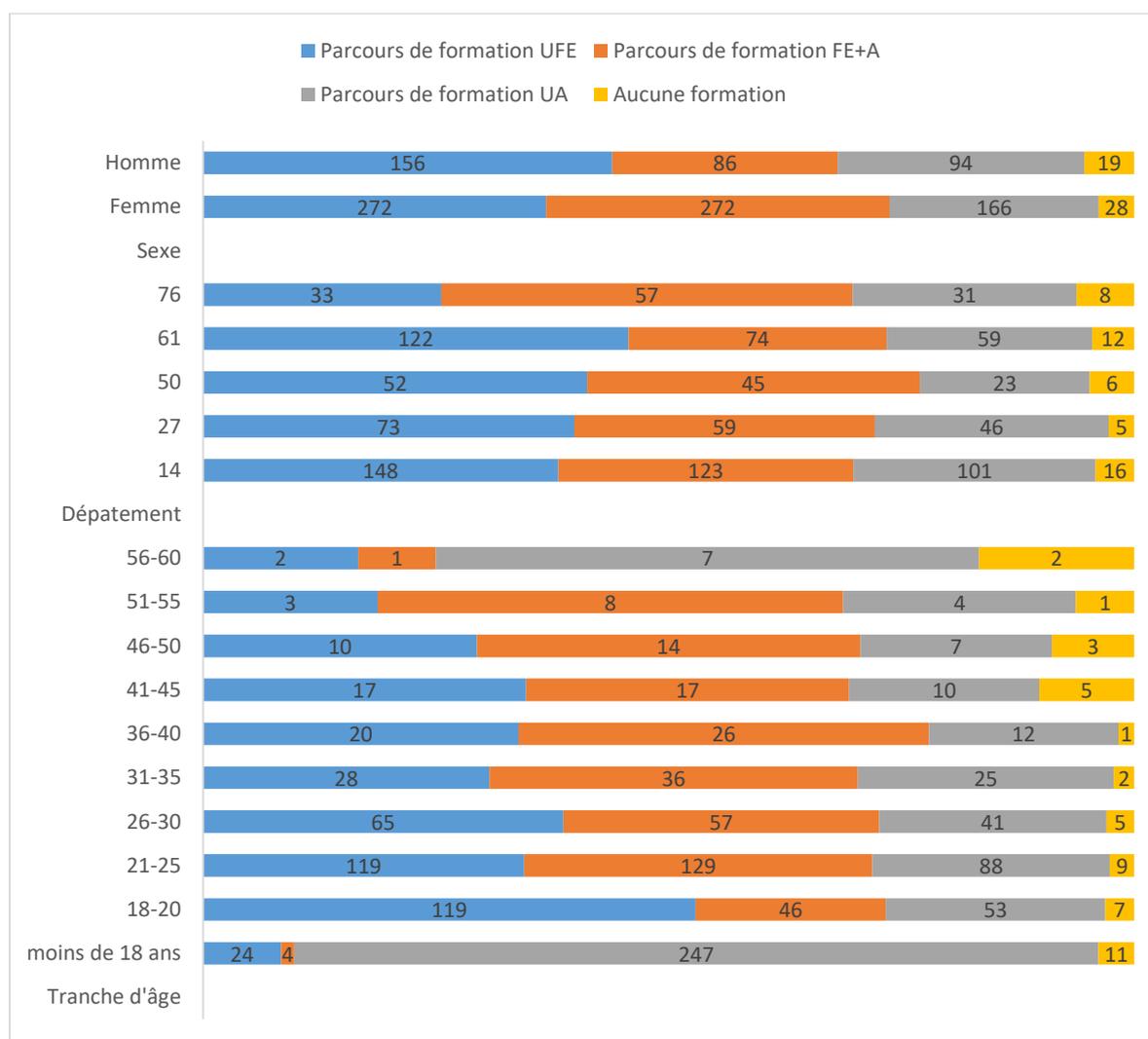
¹⁵⁰ 24 CV ne peuvent être exploités pour cette question, nous retenons donc 1093 CV pour l'analyse des parcours.

accessibles qu'à partir de 18 ans. Le plus souvent ces personnes suivent donc un Baccalauréat général avant de suivre une formation « Jeunesse et sports ».

Le parcours ForUA, est quant à lui constitué de 260 individus (soit 24% de l'échantillon) qui n'ont suivi aucune formation en lien avec le cheval. Pour ce type de parcours, on n'observe aucune distinction entre les femmes et les hommes ni entre les départements. Les variables sexe et département ne semblent donc pas influencer la répartition des effectifs pour ce type de parcours. À l'inverse des précédents parcours, il semblerait que les moins de 18 ans et les plus de 55 ans soient les plus nombreux à argumenter d'un tel parcours. Chez les autres tranches d'âge, le taux oscille entre 20% et 27%. Ce parcours, moins étudié pour notre étude, semble donc être peu distinctif par sa population, mais marque une certaine forme d'attractivité des métiers du cheval. En effet, malgré l'absence de formation, ces individus se projettent dans une carrière auprès des chevaux. Ou à l'inverse, ce profil de parcours peut être le résultat d'un apprentissage des activités auprès du cheval sur un temps plus personnel (familiale ou de loisir) laissant de la place pour suivre des enseignements d'un tout autre domaine.

Enfin, 47 personnes de notre échantillon ne mentionnent aucune formation (ni dans le secteur du cheval ni dans d'autres secteurs économiques). Ce type de parcours représente 4% de notre échantillon. Les hommes sont plus nombreux à connaître cette situation que les femmes. Au vu du faible effectif, il est ici difficile d'estimer la représentativité des individus en fonction de leur répartition géographique. Néanmoins, le département de l'Eure (3%), semble être celui qui compte le moins d'absence de formation. Quant à la répartition par tranche d'âge, les 41-45 ans et les 56-60 sont proportionnellement les plus concernés par cette situation avec respectivement 10,2% et 16,7%. Globalement, plus les professionnels sont âgés, plus ils sont concernés par l'absence de diplôme. Cette catégorie peut s'entendre comme un rapport générationnel à la formation, où les plus anciens sont moins qualifiés que les nouvelles générations justes parce que les diplômes n'avaient pas autant d'importance qu'aujourd'hui. Nous imaginons donc que ces professionnels se sont formés « sur le tas » par l'expérience au sein d'écurie.

Figure 26 : Répartition des CV en fonction des parcours de formation : sexe, tranche d'âge et département



À partir de ces parcours, nous abordons la construction des carrières à travers trois principaux indicateurs : le niveau de formation, la voie de formation, le nombre de diplômes. Nous tentons également de connaître la part de la formation personnelle et son influence sur les carrières à partir de l'analyse des licences amateurs (sport et courses). Enfin, nous recherchons des données quant à l'usage de la formation continue par les professionnels du cheval.

II.1 Des parcours de formation marqués par le niveau bac et l'alternance

En fonction du parcours de formation suivi, notre échantillon nous apprend que le niveau scolaire diffère. Ainsi, les individus ayant suivi un parcours de formation uniquement en lien avec les mondes du cheval sont plus nombreux à justifier d'un niveau 3, alors que les personnes n'ayant suivi aucune formation en lien avec le cheval justifient proportionnellement plus d'un niveau 5. Mais de manière générale, le niveau 4 (Bac) est le niveau le plus répandu. Une personne sur deux ayant suivi un parcours de formation uniquement en lien avec le cheval ou un parcours mixte (ForFE+A) ont un niveau Bac contre un peu plus d'une personne sur trois pour les parcours sans lien avec le cheval. Autrement dit, les personnes ayant travaillé ou travaillant dans la filière équine ont un niveau de formation supérieur lorsqu'ils ont suivi un

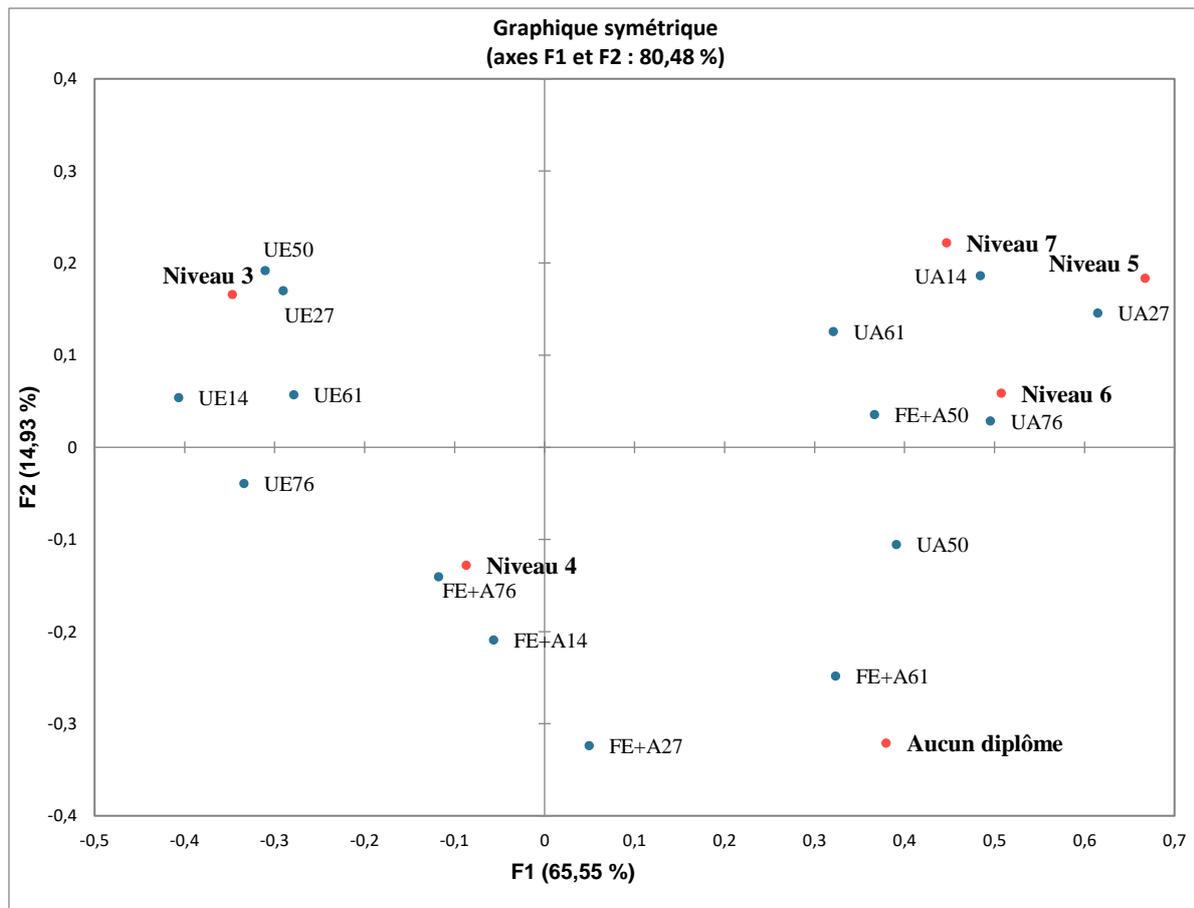
parcours sans lien avec le cheval : 37% d'entre eux ont plus que le niveau bac contre 7% pour les parcours entièrement réalisés en lien avec le cheval (ForUFE et 9,8% pour les parcours mixtes (ForFE+A).

Tableau 20 : Répartition de l'échantillon des CV par niveau de formation en fonction des parcours de formation

	ForUFE	ForFE+A	ForUFA	Total
Sans diplôme	7	28	18	53
Niveau 3	169	69	45	283
Niveau 4	195	172	89	456
Niveau 5	23	33	59	115
Niveau 6	7	23	22	52
Niveau 7	0	6	10	16
Non renseigné	6	9	5	20
Total	407	340	248	995

Au regard des caractéristiques personnelles, les hommes justifient globalement d'un niveau de formation inférieur à celui des femmes. Ils sont majoritairement diplômés d'un niveau 3. Toutefois, parmi les individus ayant suivi un parcours ForUFE, il y a proportionnellement autant d'hommes que de femmes à avoir un niveau 3. Mais les femmes sont plus nombreuses à avoir un niveau 4 et plus. Ces indicateurs correspondent donc à la tendance nationale globale d'un niveau de formation plus élevé chez les femmes. Une autre corrélation peut être établie par rapport aux départements de résidence des individus. Ainsi, les départements de la Manche et de l'Eure se caractérisent par une plus forte part de parcours FORUFE d'un niveau 3, alors que le département de la Seine-Maritime se caractérise par une forte proportion de parcours ForFE+A de niveau 4 et de parcours ForUA de niveau 6.

Figure 27 : Analyse factorielle des correspondances entre le niveau de formation, le type de parcours et le département de résidence à partir des CV



D'un point de vue plus général, les CV nous apprennent que les personnes ayant eu au moins une fois le statut d'indépendant ont en moyenne un niveau scolaire plus élevé. Nous apprenons également que c'est dans le secteur des courses que le niveau de formation des individus est le moins élevé. En nous intéressant plus particulièrement à la voie de formation, il apparaît que le niveau de formation est moins élevé chez les individus qui ont suivi un parcours de formation par alternance (stage ou apprentissage). Ce taux peut s'expliquer par une insertion plus rapide dans l'emploi suite à cette voie de formation. Cette modalité de formation semble d'ailleurs être appréciée des individus qui ont suivi un parcours en lien avec le cheval. 45% des individus ayant suivi un parcours ForUFE l'ont fait par la voie de l'apprentissage et 32% sous le statut de stagiaire. Autrement dit, plus de 6 personnes sur 10 ayant suivi un cursus de formation uniquement lié au cheval ont appris par la voie de l'alternance. Pour les cursus de formation en lien avec le cheval, la voie de l'apprentissage est donc globalement plus suivie. Aucune distinction entre hommes et femmes n'apparaît à ce niveau. En revanche, nous observons chez les hommes une part plus importante d'apprentissage lorsqu'ils suivent une formation dans un autre domaine d'activités avant de s'insérer dans les mondes du cheval.

Tableau 21 : Répartition de l'échantillon des CV en fonction de la voie de formation empruntée en fonction du sexe et du parcours de formation

	Formation Filière Équine						Formation Autre					
	Part des femmes			Part des hommes			Part des femmes			Part des hommes		
	Total	UFE	FE+A	Total	UFE	FE+A	Total	UA	A+FE	Total	UA	A+FE
Voie initiale	19%	12%	27%	16%	15%	19%	69%	66%	71%	54%	47%	63%
Voie alternance (stage)	26%	35%	16%	22%	28%	10%	10%	15%	6%	10%	14%	5%
Voie apprentissage	38%	45%	31%	41%	48%	30%	8%	10%	6%	17%	20%	12%

S'il est possible d'établir un lien entre le niveau de formation et la voie de formation, il est en revanche impossible de le faire avec le nombre de diplômes obtenus. Pour le dire autrement, suivre un cursus par la voie de l'alternance ou en initial n'influence pas le nombre de diplômes obtenus en lien avec le cheval. Cependant, le nombre de diplômes obtenus dans la filière équine peut être mis en relation avec le niveau de formation. Ainsi, l'analyse des CV nous apprend que 78% de notre échantillon ayant un niveau 3 dans la filière équine n'a obtenu qu'un seul diplôme contre 17% qui disent en avoir obtenu 2. Il est à supposer que ces individus ont suivi deux CAPa par exemple. Parmi les individus qui ont un niveau 4 dans la filière équine, près de la moitié n'ont obtenu qu'un diplôme (un Bac professionnel conduite et gestion de l'entreprise hippique ou un bac professionnel conduite et gestion de l'entreprise agricole) et moins de 4 personnes sur 10 ont obtenu deux diplômes, soit les deux baccalauréats ou plus probablement un CAPa et un Bac professionnel en lien avec le cheval. Cette répartition s'observe également chez les individus justifiant d'un niveau 5 dans la filière équine. Les données issues du tableau ci-dessous nous apprennent donc que peu d'individus suivent plusieurs CAPa bien que ces derniers soient assimilés à des métiers différents (palefrenier-soigneur, maréchal-ferrant, laddriver et cavalier d'entraînement). Il semble être plus nombreux à suivre un cursus de formation avec une élévation de niveau scolaire, même si plus de la moitié des individus n'ont obtenu qu'un seul diplôme en lien avec le cheval. L'apprentissage des métiers du cheval semble donc peu se faire par le système académique.

Tableau 22 : Répartition de l'échantillon en fonction du nombre de diplômes obtenus dans la filière équine en fonction de leur niveau de formation

Nombre de diplômes FE / Niveau de formation FE	Niveau3	Niveau4	Niveau5	Niveau6	Total
0	4	4	2	10	20
1	192	183	28	14	417
2	42	150	22	4	218
3	8	50	6	3	67
4	1	3	0		4
5		1	1		2
Total	247	391	59	31	728

II.2 Apprendre en dehors du système scolaire : le cas des compétitions amateurs

Au même titre que la ceinture noire certifie le bon niveau du judoka, le galop 7 sert de référence à tous les cavaliers des mondes équestres. C'est ce niveau qui donne accès aux compétitions officielles¹⁵¹ « amateur », « enseignant » et « professionnel ». Les Galops® servent aussi de prérequis pour accéder à certaines formations reconnues d'État. Leur acquisition qui se fait sur le temps « personnel » avant le début de la carrière professionnelle pose ainsi la question de l'apprentissage des métiers du cheval en dehors du système éducatif et productif.

Parmi notre échantillon, 411 personnes indiquent avoir leur Galop 7 (37%). Proportionnellement, les femmes sont plus nombreuses (40% d'entre elles) à détenir ce titre. Les résidents des départements de l'Eure et du Calvados sont les plus licenciés du Galop 7 (46% et 40%) tandis que les résidents de l'Orne sont les moins titrés (28%). Cette disparité peut s'expliquer par une activité davantage tournée vers l'élevage et les courses dans le département Ornaï. Globalement, la détention de Galop 7 influence la carrière des professionnels du cheval tant sur le plan de leur parcours de formation et de leur niveau de formation que de leur parcours professionnel (secteur d'activité et métier). En recoupant avec la figure n°25 en page 269 qui établit le lien entre les choix d'orientation et les métiers exercés, nous supposons que les femmes détiennent majoritairement le Galop7 parce qu'elles sont d'anciennes amatrices qui ont fait une entrée dans la carrière par le loisir.

Du point de vue de la formation, les détenteurs du Galop 7 suivent davantage un parcours ForFE+A et ont un niveau scolaire plus élevé (du niveau 4 au niveau 7) que les non-détenteurs (niveau 3 ou aucune formation dans la filière équine).

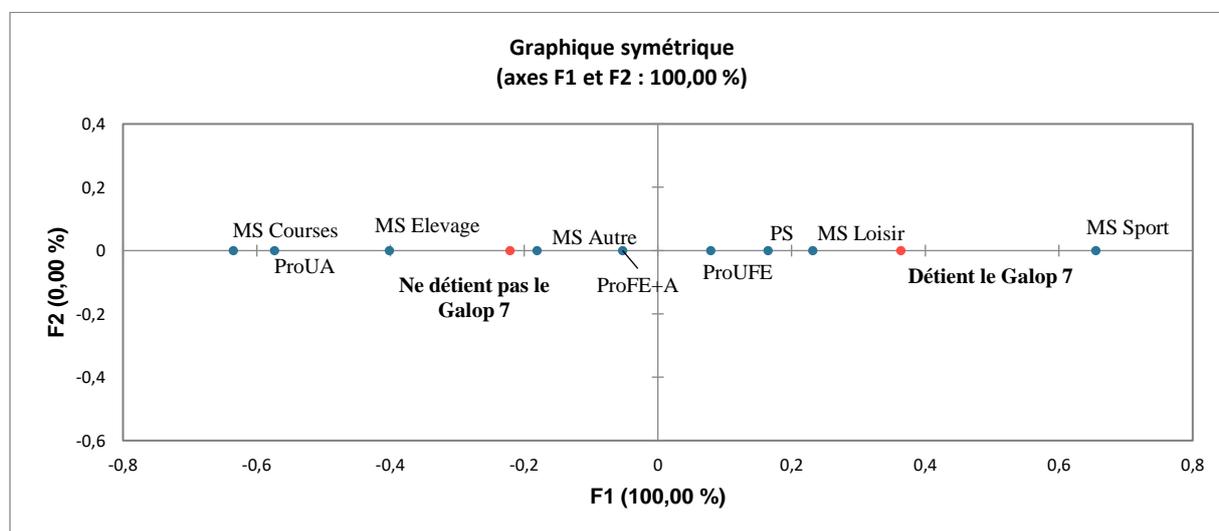
¹⁵¹ <https://www.horse-academy.fr/conditions-de-participation-pour-les-cavaliers>

Tableau 23 : Répartition des détenteurs du galop 7 à partir des CV

	Ne détient pas le Galop 7	Détient le Galop 7	Total général
Aucune formation	43	4	47
Formation FE+A	159	199	358
Formation UFA	202	58	260
Formation UFE	292	135	427
Niv 3	204	45	249
Niv 4	169	227	396
Niv 5	25	36	61
Niv 6	14	17	31
Niv 7	2	4	6
Pas de formation FE	245	62	307
Sans diplôme	27	12	39

Du point de vue du parcours professionnel, la détention du Galop7 semble privilégier les parcours entièrement réalisés auprès des chevaux, notamment dans les mondes des loisirs et des sports équestres. Mais les détenteurs du Galop 7 sont aussi ceux qui exercent le plus des carrières dites plurisectorielles. Toujours dans cette logique d'entrée dans la carrière par le loisir, les détenteurs du Galop7 semblent davantage chercher leur place dans les mondes du cheval.

Figure 28 : Répartition des détenteurs du Galop 7 par parcours professionnel et secteur d'activité à partir des CV



Plus en détail, nous observons qu'il existe une corrélation entre les métiers exercés et la détention du Galop 7. Ce lien Khi^2 se vérifie jusqu'au troisième métier exercé par les individus. Ainsi nous savons que les détenteurs du Galop 7 exercent essentiellement les métiers de cavalier soigneur en premier et deuxième métier puis de cavalier de concours en troisième. À l'inverse les métiers d'évalonier et d'agent d'entretien semblent être peu exercés pas les détenteurs du Galop7 en début de carrière. La détention du Galop 7, permettrait donc d'assurer une meilleure insertion et une évolution au sein du secteur des sports équestres. C'est donc par l'apprentissage

en tant qu'amateur que ce type de carrière semble se construire. Ce nouvel élément interroge la valeur du Galop7 sur le marché du travail, est-il un signal plus apprécié que le niveau obtenu après formation scolaire par les employeurs ? Le cas échéant, le Galop7 pourrait être considéré comme un outil de professionnalisation pour des individus non issus de familles équestres, car il prouve leur niveau de compétence. Les trois AFC sont accessibles en annexe 32.

Les mondes des courses hippiques revêtent eux aussi un système de licence amateur au travers du droit de courir sur des courses réservées aux non-professionnels. À la différence des Galops®, la licence donne le droit de courir, mais n'atteste pas d'un niveau de compétences. Il nous apparaît toutefois intéressant de nous arrêter également sur cette licence puisqu'au vu des résultats obtenus il semblerait qu'ici encore la détention de ce type de licence influence les parcours de formation et professionnels. Parmi notre échantillon, 105 personnes indiquent détenir cette autorisation de courir en tant qu'amateur, soit 9% des CV. Contrairement au Galop7, les hommes sont proportionnellement plus nombreux à détenir une licence de courses amateurs. La répartition des licences semble inégalement répartie puisque plus de 10% des résidents des anciens départements bas normands détiennent la licence, contre moins de 3% chez les hauts-Normands. Cette singularité départementale s'explique par la forte présence des courses sur les départements du Calvados (galop), de l'Orne (trot) et de la Manche (trot), avec la localisation d'hippodromes et d'entraîneurs en ces lieux. Alors que les licences prennent fin à partir d'un certain nombre de courses gagnées, il est étonnant d'observer qu'un nombre important de détenteurs de notre échantillon soient âgés entre 41 et 61 ans (29,5%), bien que la part belle revienne aux 18-27.

Tableau 24 : Caractéristique des détenteurs de la licence course amateur à partir des CV

	Détient une licence	Ne détient pas de licence
<u>Sexe</u>		
Femmes	41	707
Hommes	64	304
<u>Département</u>		
Calvados	43	347
Eure	6	176
Manche	17	119
Orne	36	240
Seine-Maritime	3	129
<u>Tranche d'âge</u>		
Moins de 18 ans	1	33
18-27	39	564
28-31	12	130
32-37	14	101
38-40	5	37
41-61	31	95

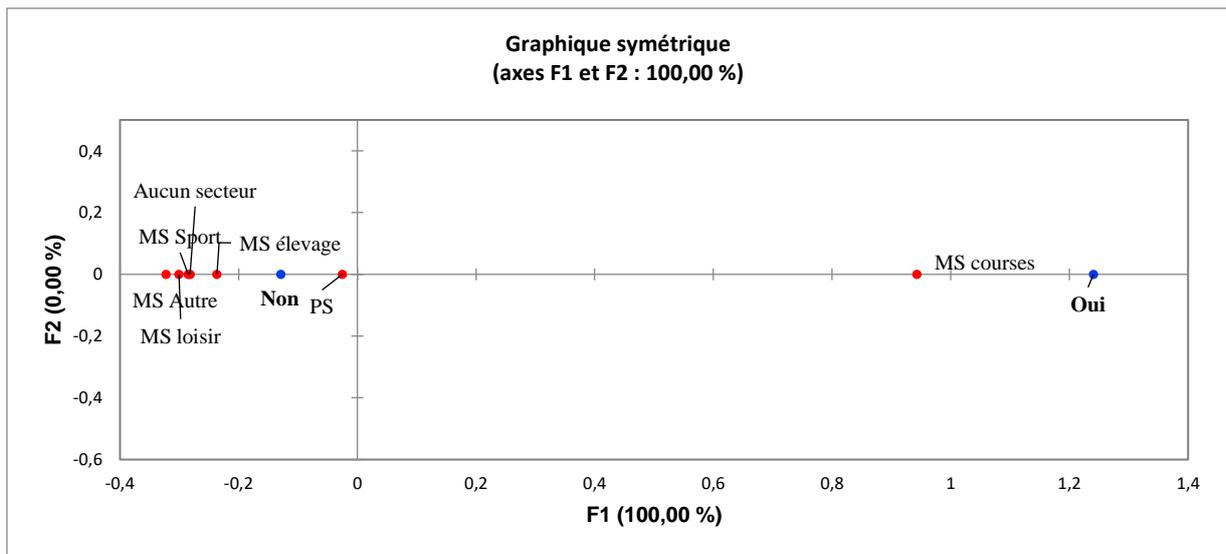
Comme pour les titulaires du Galop7, les détenteurs de la licence de courses amateurs suivent davantage un parcours de formation uniquement en lien avec le cheval (ForUFE). Ils ont en revanche un niveau scolaire moins élevé (niveau 3 ou sans diplôme). Cette caractéristique peut soit s'expliquer par un besoin moins important de prouver son niveau de compétence par la formation (comme cela semble être le cas dans le monde des sports équestres), soit par l'existence d'un CAPa Lad cavalier d'entraînement très spécifique aux métiers de lad-driver et de cavalier d'entraînement qui permet aux jeunes formés d'être rapidement employables.

Tableau 25 : Répartition des détenteurs de la licence courses amateurs par parcours de formation et par niveau à partir des CV

	Détient une licence	Ne détient pas de licence
Aucune formation	3	44
Formation FE+A	22	335
Formation UFA	13	247
Formation UFE	63	365
Niv 3	49	201
Niv 4	22	374
Niv 5	3	58
Niv 6	1	30
Niv 7	1	5
Pas de formation FE	17	290
Sans diplôme	7	31

Du point de vue du parcours professionnel, le lien avec la détention de la licence amateur apparaît moins clairement, mais reste toutefois vérifié. Les détenteurs de cette licence sont plus nombreux à réaliser une carrière exclusivement auprès des chevaux. Le lien avec le secteur d'activité de prédilection apparaît en revanche de manière très distincte puisque les statistiques montrent que les détenteurs de la licence exercent principalement dans le secteur des courses. D'ailleurs, peu d'entre eux exercent dans d'autres secteurs d'activité liés au cheval.

Figure 29 : Répartition des détenteurs de la licence course amateur en fonction du secteur d'activité d'exercice à partir des CV



Cette observation est vérifiée par l'analyse des métiers exercés avec lesquels il est possible d'établir un lien Khi². De cette manière nous observons que le premier métier exercé par les détenteurs de licence est celui de lad driver. Cette information pose alors la question de la part d'amateurisme au sein de ces courses. Les CV révèlent ici encore une certaine forme d'évolution de carrière puisque contrairement aux non-détenteurs, les détenteurs de la licence ont plus de probabilité d'exercer les métiers de driver-jockey ou d'entraîneur ou d'assistant-entraîneur. L'analyse de la succession des métiers, sur laquelle nous reviendrons plus en détail, révèle que les détenteurs de cette licence sont plus à même d'exercer le métier de technicien d'hippodrome que les non-détenteurs. Ces informations laissent à penser que les détenteurs sont de véritables passionnés du monde des courses duquel ils ont du mal à se détacher et dans lequel ils tentent de faire carrière. Il y aurait donc confusion entre amateurisme et professionnalisme pour ces professionnels qui utiliseraient la licence d'amateur comme marche d'entrée ou de sortie de carrière pour ne jamais rompre avec les courses. Cet usage brouillerait ainsi le véritable usage de cette licence qui est de permettre à des amateurs (des non-professionnels) de profiter du plaisir de faire courir des chevaux sur un hippodrome.

II.3 La formation continue, une grande absente ?

Alors qu'il est fréquent d'entendre que les professionnels du cheval ne se forment pas tout au long de leur carrière, nous avons cherché à mesurer la part de formation continue. Trois types de situations de formation continue apparaissent à l'analyse des CV. Les individus peuvent suivre une formation continue soit lorsqu'ils sont en activité auprès des chevaux et se former pour rester dans cette filière, soit ils se forment pour en sortir. Un autre recours à la formation continue concerne des individus issus d'autres branches professionnelles qui se forment pour intégrer au cours de leur carrière les métiers en lien avec le cheval. Cette dernière situation, bien qu'intéressante, ne fait pas l'objet de notre travail de recherche et ne sera donc pas traitée ici. Nous nous intéressons donc à deux types de recours à la formation continue, celui qui permet d'évoluer dans la filière équine (FE FC FE) et celui qui est suivi pour se réorienter (FE FC A).

Au total, la formation continue est indiquée dans 160 CV soit 14% de notre échantillon. Au vu des deux situations retenues, la première concerne 96 individus et la seconde 62.

Concernant la formation continue réalisée au cours de la carrière auprès des chevaux, nous observons qu'il y a proportionnellement autant d'hommes que de femmes qui se forment. Proportionnellement au nombre d'individus par tranche d'âge, les 58-61 ans sont les plus nombreux à avoir suivi une formation continue au cours de leur carrière auprès des chevaux (29%), suivi des 54-57 et 42-45 ans (23%). La formation continue FE FC FE représente ainsi 18% de notre échantillon âgé de plus de 41 ans, 10% des 30-41 ans et seulement 3% des 18-29 ans. La formation continue suivie pour évoluer au sein de la filière équine semble donc plutôt être suivie par les travailleurs confirmés.

La codification des CV ne nous permet pas de connaître le niveau de formation suivi lors de la formation continue. Nous pouvons uniquement avancer l'idée que les personnes ayant suivi une formation continue dans un autre domaine d'activité semblent proportionnellement justifier d'un plus haut niveau de formation (43% au-dessus du niveau 4 contre 21% pour ceux ayant suivi une formation liée au cheval). Ce qui peut confirmer que la mobilité professionnelle par la formation n'est pas forcément une évidence.

Tableau 26 : Répartition des formations continues en cours de carrière auprès des chevaux en fonction du niveau de formation à partir des CV

	FE	% FE	Autre	% Autre
Sans diplôme	7	7%	2	4%
Niv 3	11	12%	4	7%
Niv 4	57	60%	25	46%
Niv 5	9	9%	12	22%
Niv 6	10	11%	8	15%
Niv 7	1	1%	3	6%
Niv 8	0	0%	0	0%
NR	1		4	
Total	96		58	

Sur les 96 individus ayant suivi une formation continue FE FC FE, 25% justifient d'au moins une expérience dans le secteur des courses, 34% à l'élevage, 47% dans le secteur du sport et 54% dans le secteur du loisir. Les individus travaillant dans le monde du loisir semblent donc davantage se former que les professionnels des courses. D'ailleurs, au regard des métiers exercés, nous notons que peu d'individus concernés par la formation continue en lien avec le cheval exercent un métier lié aux courses. Les principaux métiers exercés par les formés en formation continue sont, d'après notre échantillon, palefrenier-soigneur, cavalier soigneur et enseignant d'équitation. Cela semble correspondre aux profils des professionnels qui entrent en carrière par le loisir et qui donc éprouvent un besoin de professionnalisation pour s'insérer,

mais aussi pour évoluer en cours de carrière. Le besoin de professionnalisation semble donc différer entre ceux qui entrent par le loisir ou par héritage familial¹⁵².

Aussi, nous remarquons qu'en fonction du statut occupé, 75% des individus ayant suivi une formation continue en lien avec le cheval ont été au moins une fois salariés, 15% indépendants et 10% chef d'entreprise. Il n'y aurait donc pas de besoin de se professionnaliser pour évoluer au sein des carrières en lien avec le cheval, y compris pour changer de statut. L'installation en tant que chef d'entreprise ne semble donc pas correspondre à une professionnalisation par la formation.

Alors qu'il semblerait que les professionnels du cheval utilisent peu la formation continue au cours de leur carrière auprès des chevaux pour continuer leur apprentissage, nous nous intéressons maintenant aux profils de ceux qui se forment pour continuer leur carrière vers un autre secteur économique. Globalement, peu de CV (62 soit 5% de notre échantillon) font état d'une formation suivie au cours de leur carrière avant de se diriger vers un autre secteur économique. Ce faible taux trouve une explication dans l'usage de la plateforme d'équivalences, dans la mesure où les individus utilisent cette plateforme pour trouver un emploi dans la filière équine. Peu de CV font donc référence aux étapes suivies après la carrière auprès des chevaux, du moins pour ceux qui interrompent définitivement cette carrière. Nous supposons donc que les informations traitées pour cette question rendent uniquement compte des carrières discontinuées temporairement, c'est-à-dire celles combinant à la fois des expériences en lien avec le cheval et des expériences au sein d'autres secteurs économiques. Mais la formation continue pour se réorienter reste un phénomène restreint.

Pour cette tranche de notre échantillon, il semblerait que les hommes soient légèrement plus nombreux à se former avant de s'insérer dans une autre branche d'activité (7% contre 5% des femmes). Alors que la pyramide des âges extraite des données de la MSA (cf. p.229) montre une forte déperdition des effectifs après 25 ans, notre échantillon nous apprend que 5% des 20-25 ans ont suivi une formation continue avant de changer de filière. Mais au regard de l'extraction de notre matériau et du faible effectif, il n'est à ce stade pas possible d'en conclure que les personnes se forment peu lorsqu'elles se réorientent.

Mais à partir des données extraites des CV, nous supposons que les professionnels du cheval qui se réorientent suivent peu de formations d'un niveau supérieur au Baccalauréat. Parmi les 26 personnes qui n'ont pas suivi de formation en lien avec le cheval, 8 ont suivi une formation continue de niveau 3, 6 une formation de niveau 4 et 6 une formation de niveau 5 dans un autre secteur économique.

¹⁵² Nous rappelons ici que d'après la figure n°25 (p.269) faisant le lien entre les raisons de l'orientation et les métiers exercés, les professionnels des courses s'orientent essentiellement par influence familiale contrairement aux professionnels des sports et loisirs équestres.

Tableau 27 : Répartition des individus ayant suivi une formation avant de se reconverter en dehors des mondes du cheval en fonction de leur niveau de formation à partir des CV

Niveau d'étude Autre	Niveau d'étude FE				
	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Aucune formation liée au cheval
Niv 3	4	4	0	0	8
Niv 4	2	9	1	1	6
Niv 5	1	2	0	0	6
Niv 6	1	1	0	0	3
Niv 7	1	1	0	0	1
Non obtention du diplôme	5	2	1	0	2

III. L'insertion dans les mondes équestres et hippiques : analyse à partir de trois indicateurs

L'insertion s'entend comme l'arrivée d'un individu au sein d'un groupe, notamment, une entreprise. Cette étape est de loin celle qui met le plus en scène l'adéquation entre la formation et l'emploi. Elle est un indicateur de la relation entre la formation suivie et le métier exercé. Pour l'observer, plusieurs indicateurs sont mis en avant par la littérature : la spécificité de la formation et du métier ; le niveau d'étude et la classification du métier ; l'obtention du diplôme ; le parcours professionnel durant les études. La codification des CV ne nous a pas permis d'aller dans le détail des spécialités de formation suivies. Il nous sera donc impossible de vérifier l'adéquation au travers de cet indicateur. Nous proposons cependant d'analyser l'adéquation formation-emploi par l'insertion à partir de trois types d'indicateurs :

- Le parcours de formation
- Le parcours professionnel
- Le temps de recherche entre l'obtention d'un diplôme spécifique aux métiers du cheval et le premier emploi au sein de la filière équine

L'essentiel de l'analyse porte sur des informations relatives au premier emploi, car il est le symbole de l'entrée dans le marché du travail. Cette information est visible grâce à deux variables : la nature du premier emploi (en lien avec le cheval ou hors des mondes du cheval) ainsi que le temps de recherche du premier emploi après une formation spécifique aux mondes équestres et hippiques. L'ensemble des CV ne peut être exploité puisque 49 d'entre eux ne sont pas suffisamment renseignés pour répondre à cette question, 82 individus sont en cours de

recherche du premier emploi et 42 sont en cours de formation au moment de la codification. Soit, un total de 944 CV exploitables.

Le premier élément fourni par la variable « nature du premier emploi » nous indique que près de 68% des individus de notre échantillon ont débuté leur carrière par un premier emploi dans les mondes équestres ou hippiques. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à avoir débuté leur carrière par un emploi en lien avec le cheval (43,5% contre 24%). D'un point de vue géographique, nous observons également une certaine disparité entre départements. Il apparaît en effet que les individus de l'échantillon résidant en Seine-Maritime débute moins leur carrière par un emploi en lien avec le cheval (58%) que dans le département de l'Orne (71%).

III.1 Du point de vue de la formation : une insertion a priori facilitée

Observés à partir de la nature des études suivies, quatre types de parcours de formation ont été retenus par l'analyse des CV : parcours de formation uniquement réalisé en lien avec les mondes équestres et hippiques (ForUFE) ; parcours de formation sans formation spécifique au cheval (ForUA) ; parcours de formation combinant études en lien avec le cheval et autre type (général ou spécifique à une autre branche économique) (ForFE+A) ; aucune formation après le collège. Au regard du premier emploi, un lien semblerait exister entre le type de parcours de formation et le premier emploi exercé par notre échantillon. Ainsi, les individus ayant suivi une ou des formations uniquement dans les mondes du cheval sont plus nombreux à avoir un premier emploi (hors stage et apprentissage) en lien avec le cheval (50%) alors qu'à l'inverse, ceux ayant suivi un parcours en dehors des domaines équestres et hippiques débute leur carrière par un emploi dans un autre secteur économique (46%). En revanche, les parcours ForFE+A et aucune formation ne semblent pas être rattachés à un type particulier de premier emploi. Suivre une formation autre que cheval semble donc influencer l'insertion sur le marché du travail. Car à mesure que la formation spécifique au cheval disparaît du parcours de formation, le taux d'insertion par un premier emploi lié au cheval diminue. Il y aurait donc une corrélation entre le type de parcours de formation et le premier emploi exercé, d'autant plus si on considère le Galop7 et la licence courses amateur comme des outils de professionnalisation.

Tableau 28 : Répartition de l'échantillon des CV en fonction du premier emploi en lien avec le parcours de formation

1er emploi / Parcours For	1^{er} emploi en lien avec le cheval	1^{er} emploi Autre	1^{er} emploi en lien avec le cheval	1^{er} emploi Autre
ForUFE	50%	13%	311	39
ForFE+A	32%	37%	200	113
ForUA	15%	46%	95	139
Aucune formation	3%	4%	20	12
Galop 7	76%	24%	265	84
Licence courses amateur	88%	13%	84	12

En détaillant davantage les parcours de formation, nous notons un lien (confirmé par le test Khi²) entre la nature du premier emploi et le niveau de formation obtenu dans la filière équine. Ainsi les individus de notre échantillon ayant obtenu un niveau 4 (Bac) (25%) ou un niveau 5 (Bac+2) (45%) sont plus nombreux à avoir exercé leur premier emploi dans la filière équine. En marge, le graphique symétrique en annexe 34 montre que les niveaux 8 (Bac+8) obtenus dans la filière équine exercent également un métier en lien avec le cheval dès leur premier emploi. Il s'agit là des vétérinaires. Les statistiques extraites du niveau de formation (obtenu dans la filière équine) montrent que 68,7% des individus de l'échantillon ayant eu leur premier emploi en lien avec le cheval ont au maximum un niveau Bac +2 contre 45,7% pour les personnes ayant un premier emploi dans un autre secteur économique. Ces données semblent indiquer que les personnes justifiant d'un niveau scolaire moindre s'insèrent davantage par un emploi en lien avec leurs études que les individus avec un bagage scolaire plus élevé. Cet aspect semble dire que plus le niveau est bas, moins l'insertion offre d'alternatives. Mais aussi que l'exigence des employeurs ne se porte pas sur le niveau de certification, mais sur la lecture des compétences or cadre de l'éducation scolaire.

La lecture du tableau, présenté ci-dessous, nous indique également que les individus qui n'ont pas obtenu leur diplôme lors d'une formation spécifique au cheval sont 48% à s'insérer par un premier emploi en dehors des mondes du cheval contre 40% vers un premier emploi en lien avec le cheval. Ce faible écart semble définitivement indiquer que le critère « obtention du diplôme » n'est pas si important au regard de l'insertion dans les mondes du cheval.

Tableau 29 : Répartition de l'échantillon des CV en fonction du niveau de formation obtenu dans la filière équine et de la nature du premier emploi

Parcours ForUFE	1er emploi FE	1er emploi Autre	En recherche 1er emploi	En formation	Total
Niveau 3	20	13	1	/	34
Niveau 4	154	48	24	4	230
Niveau 5	244	72	33	9	358
Niveau 6	37	8	11	1	57
Niveau 7	19	6	4	/	29
Niveau 8	6	/	/	/	6
Sans diplôme	114	140	5	27	286
Total	608	291	78	42	1019

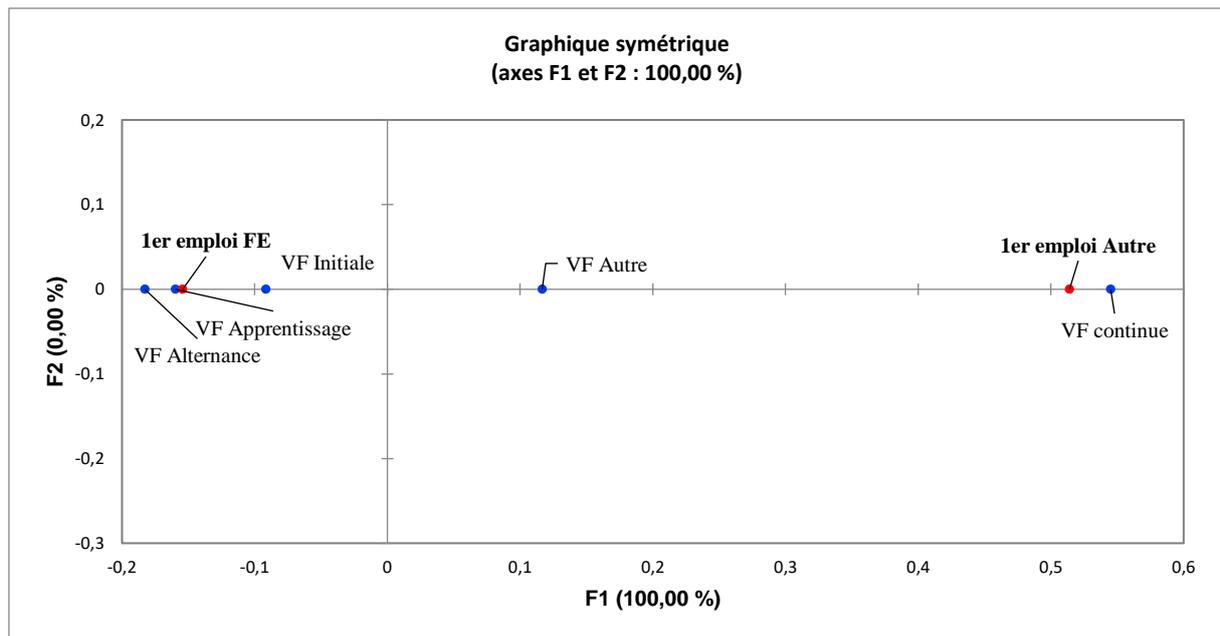
Pour les deux autres types de parcours ForUA et ForFE+A, il nous est difficile d'avancer une distinction en fonction des niveaux de formation. Il semblerait toutefois que lorsque les individus obtiennent un niveau Bac, soit général soit spécifique à un autre secteur économique, le premier emploi se fasse davantage dans un autre secteur (31% des individus justifiant d'un niveau 4 hors filière équine ayant un parcours FE+A s'insèrent par un premier emploi en lien avec le cheval contre 59% par un premier emploi dans un autre secteur). À l'inverse, ils sont 65% des Bac +2 à s'insérer par un emploi en lien avec le cheval et 22% par un emploi autre. Ce taux s'explique probablement par la nature des Bac+2. Les BTSa productions animales étant apprécié des employeurs (OMEFFE, 2020a, 2020b).

Tableau 30 : Répartition de l'échantillon des CV en fonction du niveau de formation obtenu dans un autre domaine d'activité

Niveau de formation obtenu dans un autre domaine d'activité										
	Parcours ForFE+A					Parcours ForUA				
	1er emploi FE	1er emploi Autre	En recherche 1er emploi	En formation	Total	1er emploi FE	1er emploi Autre	En recherche 1er emploi	En formation	Total
Niveau 3	22	14	4	1	41	5	10		2	17
Niveau 4	12	23	4		39	19	25			44
Niveau 5	97	33	17	1	148	33	41	4	9	87
Niveau 6	34	21	1		56	23	32	1	1	57
Niveau 7	14	12	1		27	8	12		1	21
Niveau 8	6	6			12	5	5			10
Total	189	109	27	2	327	94	129	5	13	241

Enfin, à partir de notre codification, il a été possible d'établir une corrélation entre la voie de formation empruntée et la nature du premier emploi. Trois types de voies de formation sont ici retenues : la voie initiale ; la voie de l'apprentissage ; la voie de l'alternance par stages. Au regard de cet indicateur, il apparaît que les individus de notre échantillon ayant suivi une formation en lien avec le cheval par la voie de l'apprentissage sont dans leur spécialité. Globalement, le système de l'alternance semble faciliter l'insertion dans le domaine de spécialité du cheval puisque les apprentis et les stagiaires sont les plus enclins à s'insérer par un premier emploi en lien avec le cheval. Il existerait donc une forme de reconnaissance de la pratique et de l'expérience plus que du niveau de formation.

Figure 30 : Analyse factorielle des correspondances des voies de formation empruntées et de la nature du premier emploi à partir des CV



Pour compléter nos informations issues des CV, le questionnaire a interrogé l'échantillon quant à l'effet de leur parcours de formation sur leur recherche d'emploi. Nous avons demandé aux répondants si la formation avait facilité la recherche d'emploi ou non ? Cette donnée est calculée à partir de 189 réponses (83% des participants au questionnaire). Parmi ces individus, 51% estiment que la formation a été facilitatrice pour la recherche d'emploi, 37% qu'elle n'a eu aucune incidence et 3% indiquent avoir pu travailler sans formation. En fonction des parcours, les taux varient. Ainsi, nous pouvons noter que chez les personnes estimant que la formation a été facilitatrice, 39% sont issues du parcours ForUFE, 45% du parcours ForFE+A et 13% des parcours ForUA. En d'autres termes, la combinaison d'enseignements permis par le parcours alliant formation spécifique et autre formation semble être plus facilitante que le seul enseignement spécifique au cheval. Le faible écart entre ces taux demande néanmoins à nuancer cette tendance, d'autant que pour ces deux types de parcours, il y a autant de personnes estimant la formation facilitatrice que sans incidence sur la recherche d'emploi. Pour comprendre cette singularité, nous avons cherché des variables explicatives qui malheureusement ne permettent pas d'établir de résultats probants à ce stade. Mais s'il est impossible d'expliquer statistiquement le fait qu'il y ait autant de formés ForUFE reconnaissant la formation facilitatrice ou sans incidence, l'analyse laisse à supposer que le niveau de formation des répondants peut être une piste à explorer. En effet, 64% des répondants estimant la formation facilitante ont obtenu un niveau 4 (Bac) tandis que 52% des personnes estimant que la formation n'a aucune incidence ont un niveau 3 (CAP). Il pourrait donc y avoir un lien de corrélation entre le niveau de formation et la perception de la pertinence des signaux de compétence par les détenteurs des diplômes eux-mêmes, car hors du « cadre réel » de leur pratique professionnelle.

Tableau 31 : Répartition des répondants au questionnaire au sujet de l'influence de leur parcours de formation sur leur recherche d'emploi

	Total	UFE	UA	FE+A	Total	UFE	UA	FE+A
J'ai pu travailler sans formation	3%	33%	33%	17%	6	2	2	1
Non (aucune incidence)	37%	30%	18%	43%	76	23	14	33
Oui (j'ai pu trouver du travail plus facilement, elles étaient indispensables pour travailler)	51%	39%	13%	45%	107	42	14	48
Sans avis	9%	42%	21%	37%	19	8	4	7

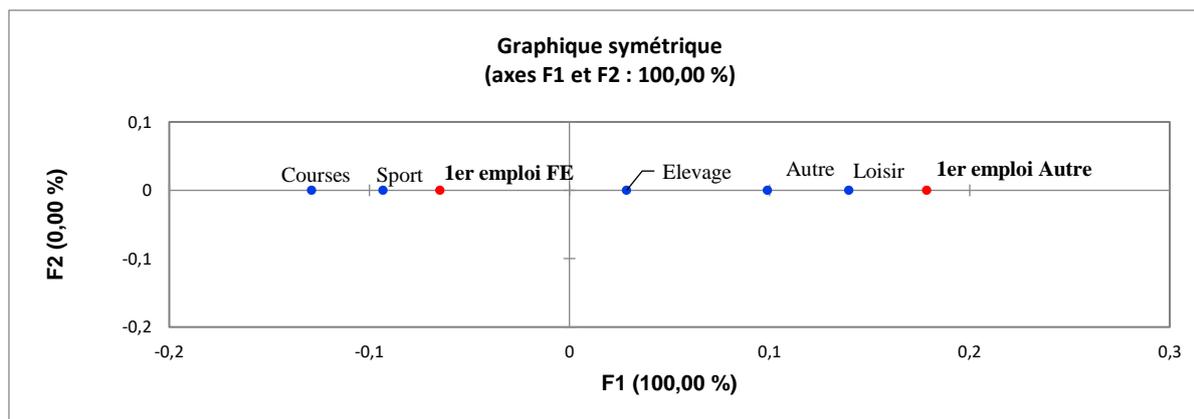
III.2 Du point de vue de l'emploi : une insertion variable

De manière générale, l'analyse des CV a permis de mettre en exergue un lien entre la formation et l'emploi à partir des parcours de formation et professionnels. Comme pour le parcours de formation, les parcours professionnels peuvent se répartir en trois types : les parcours ProUFE (expériences professionnelles uniquement vécues auprès des chevaux) ; ProUA (expériences professionnelles uniquement vécues dans d'autres domaines d'activités économiques) ; ProFE+A (combinaison d'expériences dans les mondes du cheval et en dehors). Ainsi, il apparaît globalement que les parcours For et les parcours Pro se rejoignent sous cet angle. C'est-à-dire que les individus qui justifient d'un parcours de formation entièrement réalisé dans la filière équine sont plus nombreux à prétendre à une expérience professionnelle exclusivement réalisée auprès des chevaux. En revanche, l'analyse factorielle de correspondance (AFC) (annexe 34) montre que les parcours professionnels caractérisés par une combinaison d'expérience dans et en dehors des mondes du cheval sont davantage réalisés par les individus ne justifiant soit d'aucune formation, soit d'une combinaison d'enseignement (ForFE+A).

En nous attardant cette fois sur les expériences professionnelles pour analyser l'insertion, nous souhaitons savoir si l'insertion varie en fonction des secteurs de la filière équine et des métiers exercés. Pour ce faire, nous appuyons notre analyse sur les variables « nature du premier emploi », « métiers exercés » et « secteur d'activité » de la grille de saisie des CV.

Avant d'entrer dans le détail de l'insertion par métier, la variable secteur (de la filière équine) nous confirme l'existence d'une relation avec la nature du premier emploi occupé. À savoir que lorsque les individus de notre échantillon indiquent avoir exercé leur premier emploi en lien avec le cheval, ils sont plus propices à réaliser leur carrière dans les secteurs du sport ou des courses. En revanche, les individus ayant débuté leur carrière par un autre type d'emploi suivent davantage une carrière dans le secteur du loisir. Ce résultat semble confirmer l'existence de deux types de carrières, avec d'une part les carrières sous influence familiale qui débutent de manière précoce et exclusive dans les mondes des sports équestres et des courses hippiques et, d'autre part, les carrières qui commencent par le loisir et qui se déroulent dans les différents secteurs de la filière.

Figure 31 : Analyse factorielle des correspondances de la nature du premier emploi et des secteurs d'exercice au cours de la carrière à partir des CV



De manière encore plus précise, il a été possible d'établir un lien entre la nature du premier emploi occupé et l'exercice des métiers. Néanmoins, ce lien n'est vrai que pour le premier métier exercé. Pour le dire autrement, il n'est statistiquement pas possible à partir de notre échantillon d'affirmer que la nature du premier emploi occupé explique l'ensemble du parcours professionnel. L'étude du parcours professionnel ne pourrait donc expliquer le lien entre la formation et l'emploi qu'en début de carrière.

Lorsque les individus de notre échantillon déclarent sur leur CV avoir occupé un premier emploi en lien avec le cheval, ils occupent la plupart du temps un poste de lad driver, de responsable d'élevage, de groom, de maréchal-ferrant, d'assistant d'élevage ou encore d'éleveur. Ces résultats fournissent quelques éléments d'étonnement : tels que la diversité des métiers ou encore le niveau de classification/de responsabilité de certains métiers (responsable d'élevage, éleveur) en début de carrière. Probablement du fait de leur imprégnation au métier par influence familiale, une partie des carrières serait donc invisible pour permettre à certains professionnels d'intégrer directement des postes à responsabilité.

L'analyse factorielle des correspondances nous indique également une part de métiers qui, à l'inverse, sont rarement exercés en premier par les individus qui ont débuté leur carrière par un emploi en lien avec le cheval. Il s'agit des métiers d'agent d'entretien, de chargé de projet ou d'ingénieur en recherche et développement. Cette liste nous apprend, d'une part, que le métier d'agent d'entretien¹⁵³ ne semble pas être un métier « porte d'entrée » pour une carrière en lien avec le cheval et, d'autre part, que les professionnels du cheval débutent leur carrière par des métiers en lien direct avec l'animal. Ils sont donc peu concernés par les métiers annexes en début de carrière. Quant aux carrières des individus débutant par un emploi dans un autre secteur, il apparaît que le premier métier exercé en lien avec le cheval est celui de guide équestre ou encore de policier à cheval. Ici encore, nous notons la diversité des postes. L'apparition de ces métiers à ce niveau d'information peut surprendre, car l'effectif en emploi y est faible, mais cela reste néanmoins cohérent avec la nature des métiers et les formations à suivre pour y parvenir. Comme pour le premier emploi en lien avec le cheval, l'AFC montre qu'à l'opposé de ces premiers métiers exercés, les individus commençant leur carrière par un emploi autre

¹⁵³ Missions : entretien des espaces verts dans les écuries et haras.

que cheval exercent rarement en premier métier ceux de driver-jockey ; coach ; garde équestre ; étalonnier ; inséminateur ; cavalier de concours ; ou encore de veilleur de nuit. Cette liste nous semble en accord avec le niveau de compétences exigées pour ces postes et parfois le niveau de formation. L'intégralité du tableau et de l'AFC est disponible en annexe 35.

III.3 Le temps de la recherche du premier emploi : une insertion immédiate

À partir de l'analyse des CV, il nous est donc possible d'estimer le temps entre la fin du cursus scolaire (estimé au 1^{er} juillet pour les formations diplômantes ou calculé directement si la date précise figure sur le CV) et la date du premier emploi exercé. Lors de la codification des CV, six temporalités ont été retenues pour estimer ce temps de recherche : immédiat ; entre 1 et 3 mois ; entre 4 et 6 mois ; entre 7 et 9 mois ; entre 10 et 12 mois ; plus de 12 mois. Seuls 476 CV ont permis l'analyse de cet indicateur, les autres étant écartés pour manque de clarté des délais calculés.

La lecture du tableau présenté ci-dessous montre que plus de 6 personnes sur 10 ayant suivi une formation spécifique aux mondes du cheval trouvent immédiatement un emploi. Ce taux est de 64% lorsque le premier emploi est en lien avec le cheval. Les différents tests Khi² ne nous ont pas permis de révéler une quelconque corrélation qui aurait permis d'affiner cet élément d'information. Autrement dit, le temps de recherche n'est ni influencé par la détention ou non d'une licence amateur d'équitation ou de courses, ni par le sexe de l'individu, ni par le niveau de formation, ni par l'obtention ou non du diplôme, ni même par la voie de formation.

Tableau 32 : Répartition de l'échantillon des CV en fonction du temps de recherche du premier emploi

	Tout 1 ^{er} emploi confondu		1 ^{er} emploi lié aux mondes du cheval	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Immédiat	288	61%	241	64%
Entre 1 et 3 mois	77	16%	63	17%
Entre 4 et 6 mois	36	8%	23	6%
Entre 7 et 9 mois	11	2%	10	3%
Entre 10 et 12 mois	26	5%	12	3%
Plus de 12 mois	38	8%	28	7%
Cv exploitables	476		377	

Pour tenter de compléter ces données, le questionnaire s'est intéressé à l'âge du début de carrière de notre échantillon. Au total, 203 questionnaires nous permettent d'avancer l'idée qu'en moyenne les débuts de carrières commencent à l'âge de 16 ans. Parmi les répondants, 25% ont commencé dès l'âge de 14 ans et 75% avaient au plus 18 ans. Ces premières données indiquent d'une part que les carrières dans les mondes équestres et hippiques commencent tôt et, d'autre part, que les professionnels considèrent leur début de carrière dès leur premier temps d'apprentissage. Cette sensation s'explique probablement par l'usage courant du système d'alternance qui mêle expérience professionnelle et apprentissage scolaire.

Nous pouvons ainsi conclure sur les insertions immédiates que le problème du désajustement ne semble donc pas provenir de l'insertion, mais du déroulé de carrière.

IV. Le déroulé de carrière : évolution, immobilité et changement

Comme pour les catégories de parcours de formation, la codification et l'analyse des CV ont permis de déterminer quatre types de parcours professionnel à partir des métiers exercés et des secteurs d'activité. Le parcours ProUFE, se distingue par des expériences entièrement vécues au sein de la filière équine. Les 502 individus de notre échantillon répertoriés dans ce parcours professionnel n'ont donc pas exercé d'autres métiers que ceux en lien avec le cheval. Cette catégorie représente 46% de notre échantillon analysable¹⁵⁴. À l'opposé le parcours ProUA ne compte que des individus ayant exercé des métiers sans lien avec le cheval dans d'autres secteurs ou branches économiques. Ce type de parcours compte 60 individus de notre échantillon. Ces individus, non étudiés ici, utilisent le service d'équi-ressources pour entrer sur le marché du travail en lien avec le cheval en cours de carrière. C'est ce que nous appelons, les insertions tardives. En revanche, les parcours combinant expériences liées au cheval et autres expériences font partie de notre analyse, ce sont les parcours ProFE+A. Cette catégorie représente également 46% de notre échantillon (506 individus). Utilisé par des jeunes en formation, le service équi-ressources compte également des CV d'individus n'ayant pas encore eu d'expérience hormis celles de l'apprentissage, du stage ou du bénévolat. Comptabilisés et étudiés dans les précédentes parties, ces 15 individus ne sont pas abordés dans cette partie. Cette partie est donc réservée aux individus justifiant d'une expérience suffisamment longue pour en étudier le déroulé professionnel. En d'autres termes, cette partie s'intéresse uniquement aux parcours ProUFE et ProFE+A. Ces parcours peuvent se caractériser à la fois par la pluriactivité (expérience basée sur plusieurs mondes du cheval) ou au contraire la mono activité (expérience basée sur un seul monde du cheval) ; l'unité ou la diversité des métiers exercés ; le changement d'employeurs ou de statuts ; la porosité entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

IV.1 Le lien entre les mondes du cheval au prisme des carrières

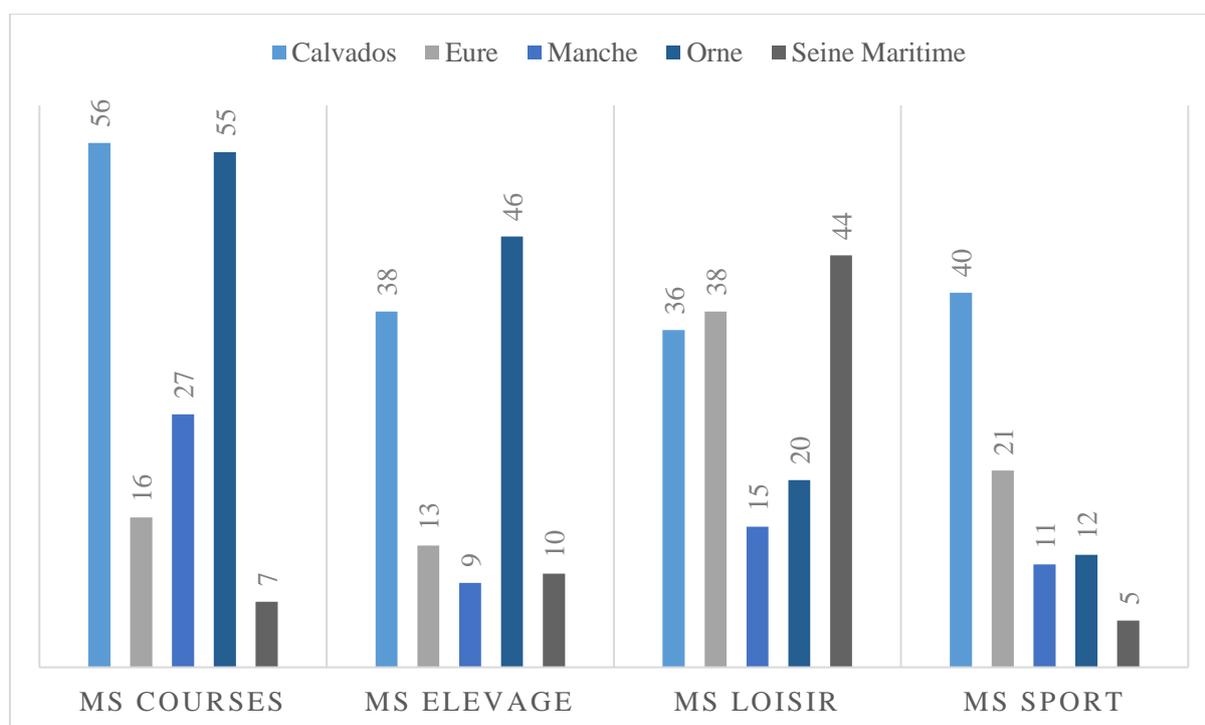
Alors qu'il a été question de la genèse des mondes du cheval et de leur singularité en première partie de la thèse, nous cherchons ici à savoir si du point de vue des carrières les mondes sont cloisonnés ou s'il est possible pour les professionnels de « naviguer » d'un secteur à un autre. Pour ce faire, nous nous appuyons sur les 1 008 CV exploitables (ProUFE et ProFE+A) et l'indication qu'ils nous fournissent quant aux secteurs dans lesquels les individus ont travaillé. La détermination de secteur a été codifiée à partir du métier exercé ou du nom de l'écurie pour connaître le secteur d'activité de l'entreprise employeuse. À partir de cela, l'analyse montre une certaine jonction entre les secteurs, puisque 60% des individus de notre échantillon semblent avoir exercé dans plusieurs secteurs au cours de leur carrière. Bien que les hommes soient proportionnellement plus nombreux (64%) à justifier de parcours plurisectoriels que les femmes (58%), l'écart reste relativement faible. Nous estimons donc que les parcours diffèrent

¹⁵⁴ 34 CV n'ont pas pu être catégorisés par manque d'information, soit 1083 CV analysable pour cette question (1117-34)

peu d'un sexe à un autre, hormis le cas de figure des mono-sectoriels loisir qui compte plus de femmes (82%) que d'hommes (18%).

S'il n'a pas été possible d'établir statistiquement une corrélation entre les secteurs d'activité et les tranches d'âge, il semblerait qu'une relation existe entre les secteurs et le département de résidence des individus. Ainsi, les résidents du département de l'Orne seraient plus à même de suivre une carrière mono sectorielle dans l'élevage alors que les résidents du département de la Seine-Maritime suivraient davantage des carrières mono sectorielles dans le loisir ou encore que les mono-sectoriels des courses résident quant à eux essentiellement dans le Calvados. Si la répartition des mono-sectoriels varie d'un département à un autre, cela n'est en revanche pas le cas pour les pluri sectoriels. Il est donc probable que les mono-sectoriels évoluent en fonction de leur attachement à leur territoire soit parce que l'infrastructure familiale y est implantée, soit parce qu'ils sont imprégnés de la culture équine de leur territoire (course, sport, loisir, élevage). La localisation des professionnels semblerait donc jouer un rôle sur la construction de leur carrière.

Figure 32 : Répartition géographique des professionnels mono-sectoriels à partir des CV



Ce graphique nous apprend que le secteur des courses présente le taux de professionnels mono-sectoriels le plus élevé (29% de notre échantillon) à l'inverse du sport où seulement 16% des professionnels exercent exclusivement dans ce secteur. Un modèle de carrière endogène semble donc se dégager autour du monde des courses avec des parcours de formation exclusivement en lien avec le cheval et un parcours professionnel mono sectoriel. Ces deux secteurs ont pour point commun de disposer de plus de 55% de parcours uniquement en lien avec le cheval. En d'autres termes les professionnels mono-sectoriels des secteurs courses et sports sont les plus nombreux à présenter des parcours continus dans la filière équine. Les carrières établies dans

les mondes des courses hippiques et des sports équestres semblent donc se rejoindre dans un modèle de carrière plutôt endogène. Tandis que les secteurs du loisir et de l'élevage présentent davantage de parcours mixtes entre la filière équine et d'autres secteurs d'activité. Ce second modèle de carrière, pluri sectoriel, moins fixe pourrait donc être associé à une idée de vivier de professionnels disponibles pour travailler où le besoin de main-d'œuvre se fait sentir.

En termes de condition d'emploi, nous remarquons que les mono sectoriels exercent davantage un seul métier au cours de leur carrière que les plurisectoriels.

- 70% des mono sectoriels courses n'ont exercé qu'un seul métier contre 15% chez les plurisectoriels. Parmi les mono sectoriels 63% ont exercé le métier de lad-driver, 17% le métier de palefrenier-soigneur et 17% le métier de cavalier d'entraînement.
- 60% des mono sectoriels sport n'ont exercé qu'un seul métier contre 14% chez les plurisectoriels. Parmi les mono sectoriels 58% ont exercé le métier de cavalier soigneur tandis que 60% des plurisectoriels ont exercé le métier de palefrenier soigneur.
- 68% des mono sectoriels loisir n'ont exercé qu'un seul métier contre 22% chez les plurisectoriels. Parmi les mono sectoriels 45% ont été ou sont palefrenier, 35% enseignant et 10% animateur.
- 74% des mono sectoriels élevage ont exercé un seul métier contre 23% chez les plurisectoriel. Parmi les mono sectoriel 65% ont exercé le métier de palefrenier soigneur, ils sont 88% des plurisectoriels. Seulement 22% ont assuré les missions d'assistant d'élevage chez les mono sectoriels et 5% chez les plurisectoriels. Il semblerait donc que dans les entreprises d'élevage de chevaux, le poste de palefrenier, proche de celui d'assistant d'élevage, soit davantage employé.

De même que le nombre de métier exercé, notre analyse montre que de manière générale les mono sectoriels ont connu moins d'employeurs que les plurisectoriels. En revanche, il n'apparaît aucune différence entre les mono sectoriels et les plurisectoriels sur le plan du cumul d'emploi et de périodes d'inactivité. Pour le dire autrement, il y a autant de mono sectoriels que de plurisectoriels qui ont connu ou non une (des) période(s) d'inactivité / des besoins de cumuls d'emplois. En revanche, le taux de cumul d'emploi varie d'un secteur à un autre. Ainsi, 20% des professionnels des secteurs des sports et des loisirs équestres ont dû exercer deux postes en mêmes temps contre 15% chez les professionnels du secteur des courses et de l'élevage.

Ces premières observations autour des caractéristiques sectorielles des parcours professionnels marquent la présence de disparités inter et intra secteurs avec toutefois des ressemblances et des liens possibles entre eux. Les CV n'indiquent pas, en revanche, les raisons de la mono sectorialité ou de la plurisectorialité, ni si cela a été plus ou moins facile de transiter d'un secteur à un autre. À ce stade de la recherche, l'annexe 36 reprend l'ensemble des caractéristiques des parcours mono sectoriels et pluri sectoriel.

Pour faire le lien avec la prochaine partie portant sur l'enchaînement des métiers exercés, nous avons voulu connaître les types et la fréquence des rapprochements entre secteurs à partir des familles de métiers. Pour simplifier l'analyse, nous avons dans un premier temps regroupé les métiers par famille et non plus par secteur. Au total trois familles de métiers sont ressorties : les métiers de l'élevage (éleveur, responsable d'élevage étalonnié, assistant d'élevage, veilleur de

nuit, inséminateur, chef de centre, cavalier de débouillage) ; les métiers de l'utilisation (cavalier soigneur, lad driver, cavalier d'entraînement, cavalier de compétition, jockey, entraîneur et assistant d'entraîneur, coach, enseignant, animateur, guide équestre) ; les métiers transverses (palefrenier-soigneur, maréchal-ferrant, vétérinaire, dentiste, ostéopathe). Dans un second temps, nous avons procédé à une concaténation des familles pour observer les enchaînements. Par cette méthode, nous pouvons donc voir si les individus changent finalement de secteur ou de type de métiers. Parmi les 362 CV exploitables pour cette question, 41% des individus ont changé de secteur, mais pas de famille de métiers (136 ont exercé un métier lié à l'utilisation du cheval, mais dans différents secteurs et 13 ont exercé un métier transverse dans différents secteurs). Les professionnels plurisectoriels seraient donc plus nombreux à changer à la fois de secteur, mais aussi de type de métier lorsqu'ils changent de métier.

Tableau 33 : Répartition de l'échantillon des CV en fonction de la concaténation des familles de métiers

Enchaînement des familles de métiers	Effectifs
UtilisationUtilisation	104
TransverseUtilisation	61
TransverseUtilisationUtilisation	45
UtilisationUtilisationUtilisation	32
TransverseElevage	30
UtilisationElevage	22
UtilisationTransverse	21
TransverseTransverse	13
UtilisationUtilisationTransverse	13
ElevageUtilisation	11
TransverseUtilisationElevage	10

IV.2 Une évolution de carrière influencée par le premier métier exercé

Dans la rubrique « métiers et formations » du site Internet d'équi-ressources, 46 métiers en lien direct avec le cheval sont comptabilisés : 10 dans le secteur courses, 13 dans le secteur sport-loisir, 7 dans le domaine de l'élevage, 8 dans le domaine de la santé, du soin et du comportement animal et 8 relatifs au cheval utilitaire. Le nombre et la diversité de métiers liés aux équidés laissent à penser qu'une grande palette de carrière s'offre aux professionnels. Pour rester dans notre périmètre de recherche, nous nous focalisons ici sur les métiers liés aux courses, aux sports-loisirs et à l'élevage, mais sans pour autant écarter les carrières comprenant une part de métiers transverses (santé, soins, comportement). Pour ce faire, nous nous appuyons sur la variable "métier exercé" dans la filière équine de 1 038 CV¹⁵⁵. Avec la codification nous connaissons pour ces individus six métiers différents maximum, qu'ils ont pu exercer au cours de leur carrière. Avec cette méthode nous mettons en lumière l'enchaînement de métiers

¹⁵⁵ Sur 1 117CV 4 ne sont pas suffisamment renseigné et 75 n'ont exercé aucun métier en lien avec le cheval (profil de reconverti cherchant à s'insérer tardivement sur le marché du travail de la filière équine).

différent au cours d'une carrière, mais nous ne pouvons pas dire le nombre de fois ni le temps d'exercice pour chacun de ses métiers.

Parmi les CV exploitables, 480 font état d'un seul métier exercé (46%) et seulement six de six métiers différents exercés (0,5%). Les professionnels du cheval normands exerceraient donc peu de métiers différents durant leur carrière puisque près de 92% de notre échantillon a exercé au plus trois métiers.

Tableau 34 : Répartition de l'échantillon des CV en fonction du nombre de métiers exercés en lien avec le cheval

Nombre de métier différent exercé	Nombre de CV	dont seulement	Part de l'échantillon ayant exercé seulement
1	1038	480	46,2%
2	558	290	27,9%
3	268	182	17,5%
4	86	60	5,8%
5	26	21	2,0%
6	5	5	0,5%

À partir de ces premières données, nous observons un lien statistique entre les métiers exercés et leur positionnement en cours de carrière. Ainsi, nous notons que les individus exerçant le métier de palefrenier soigneur (210/480), de lad driver (71/480) ou de cavalier soigneur (50/480) sont plus susceptibles de n'exercer qu'un seul métier. Mais qu'en est-il des parcours alliant plusieurs métiers ?

En nous intéressant aux 558 CV exprimant au moins deux expériences métiers, nous avons pu établir des liens directs entre les métiers. Nous n'avons pas ici pris en considération l'ordre d'exercice du métier, mais uniquement les liens directs qui existent entre eux. *A fortiori* nous avons, par cette procédure, pu mettre en lumière des métiers pour lesquels il ne semble pas exister de lien ou du moins que les professionnels n'envisagent pas. Par souci de représentativité, les métiers figurant dans moins de 50 CV ont été retirés de l'analyse. Les liens directs sont observés uniquement pour les neuf métiers les plus représentés de l'échantillon : palefrenier-soigneur, cavalier soigneur, enseignant d'équitation, lad driver/jockey, assistant d'élevage, cavalier d'entraînement, responsable d'écurie, Groom, animateur soigneur, agent d'entretien.

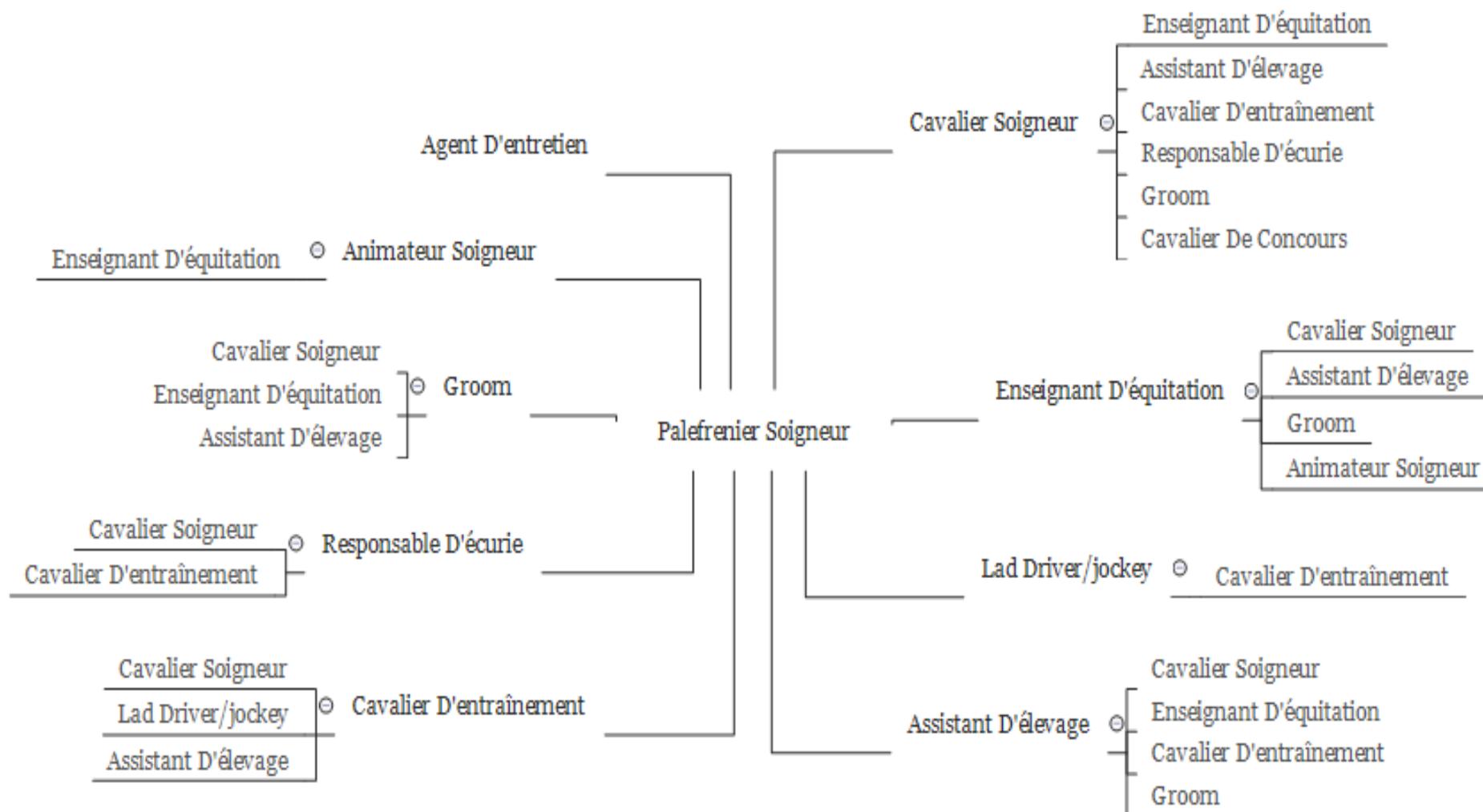
Comme vu lors de l'analyse des enchaînements en fonction des familles des métiers, les liens les plus fréquents observés sont ceux entre les métiers d'enseignants d'équitation et de cavalier soigneur (famille utilisation-utilisation), palefrenier-soigneur et cavalier soigneur (famille transverse-Utilisation) ainsi que palefrenier-soigneur et assistant d'élevage (famille transverse-élevage).

Le test d'indépendance χ^2 confirme qu'il existe une correspondance entre les métiers à partir du nombre de liens établis entre eux. De l'analyse factorielle des correspondances (AFC) ressort trois groupes de lien direct :

- Palefrenier soigneur – lad driver/jockey – assistant d'élevage
- Animateur soigneur - enseignant d'équitation – cavalier soigneur
- Groom – cavalier d'entraînement ou de préentraînement - Responsable d'écuries –

En considérant l'ensemble des neuf métiers, nous modélisons à travers ce schéma les liens les plus fréquemment observés. Au vu des données, nous considérons que moins de 10 relations entre deux métiers ne constituent pas un lien fréquent. Le métier de palefrenier établit des liens directs fréquents avec l'ensemble de ces neuf métiers. C'est pourquoi il a été retenu comme la base de notre modèle.

Figure 33 : Schématisation des principaux liens directs observés entre métiers à partir des CV



Bien que l'ordre des métiers n'ait pas été ici l'objectif de la recherche, nous avons toutefois relevé que certains métiers s'envisageaient uniquement dans un sens. Ainsi aucun CV n'a fait état de bifurcations du métier d'enseignant d'équitation vers celui d'animateur soigneur ou de guide équestre. Le niveau d'étude nécessaire à l'exercice du métier d'enseignant ou le niveau équestre des élèves cibles semblent jouer un rôle dans le choix du métier par les professionnels de l'enseignement. Le faible effectif de coach et d'instructeur au sein de notre échantillon ne nous permet pas de dire s'il existe un lien entre les métiers de l'enseignement.

Les tâches de responsable d'écurie sont généralement confiées aux personnes d'expérience faisant preuve d'autonomie dans la gestion des chevaux, des stocks voire du personnel. Les métiers de palefrenier soigneur, cavalier d'entraînement, cavalier soigneur, enseignant d'équitation sont ceux attestant le plus d'un lien direct vers le métier de responsable d'écurie. Dans une moindre mesure, quelques bifurcations inverses sont observées, ce qui nous amène à penser que les professionnels s'orientent au fil de leur carrière vers des postes à responsabilité. D'autant qu'aucun lien direct n'a été observé entre le métier de responsable d'écurie vers ceux de lad driver/jockey, de cavalier de concours, d'agent d'entretien. De la même manière, des liens directs ont été observés du métier d'assistant d'élevage, de palefrenier-soigneur et de cavalier soigneur vers celui de responsable d'élevage. Toutefois aucun lien du métier de responsable d'élevage vers les métiers de palefrenier-soigneur, de lad driver/jockey, de groom, d'animateur soigneur n'a été observé.

Les métiers de lad driver/jockey et d'animateur soigneur ont pour point commun de n'être en lien direct qu'avec un seul métier qui de plus fait partie du même secteur d'activité et de la même famille de métier. Ce qui nous interroge sur leur perméabilité et la construction de leur carrière.

Ces résultats semblent donc révéler un lien entre le début de carrière et la suite du parcours professionnel. Pour les compléter, nous avons à partir du premier métier exercé attribué à chaque personne une première famille de métiers. À chaque autre métier a également été attribué une famille nous permettant ainsi de distinguer la famille de la primo expérience des familles des autres expériences. La somme des individus est donc supérieure à 1038¹⁵⁶.

Les personnes dont la carrière a débuté avec un métier lié à l'utilisation du cheval sont les plus nombreuses à avoir poursuivi dans cette famille (58%). À l'inverse, seuls 6% des personnes avec une première expérience dans la famille transverse ont connu d'autres expériences dans cette famille.

¹⁵⁶ Pour rappel, nombre de CV analysable pour la question de l'enchaînement des métiers

Tableau 35 : Répartition de l'échantillon des CV en fonction de la première famille de métier et de la suite du parcours

Trajectoire regroupée	1 ^{ère} famille de métiers Utilisation	1 ^{ère} famille de métiers Transverse	1 ^{ère} famille de métiers Élevage
Élevage	77	85	12
Transverse	84	27	8
Utilisation	297*	227	28
Uniquement 1 métier	216	224	30
Nombre total de de CV 1^{ère} famille	509	436	67

*Aide à la lecture : 297 personnes ayant débuté leur carrière avec un métier de la famille liée à l'utilisation du cheval ont, durant leur carrière, exercé au moins un autre métier lié à cette même famille.

Il serait ici trop long d'analyser l'ensemble des parcours pour chacun des premiers métiers exercés. Au vu des données disponibles, nous choisissons d'analyser le parcours des huit métiers les plus exercés par notre échantillon. Ce classement correspond à celui d'équi-ressources et de son nombre d'offres d'emploi diffusées, à l'exception du métier d'animateur (13^e position des métiers les plus recherchés sur équi-ressources). Ces 8 premiers métiers comprennent 88% de notre échantillon.

Tableau 36 : Répartition de l'échantillon des CV en fonction des premiers métiers exercés

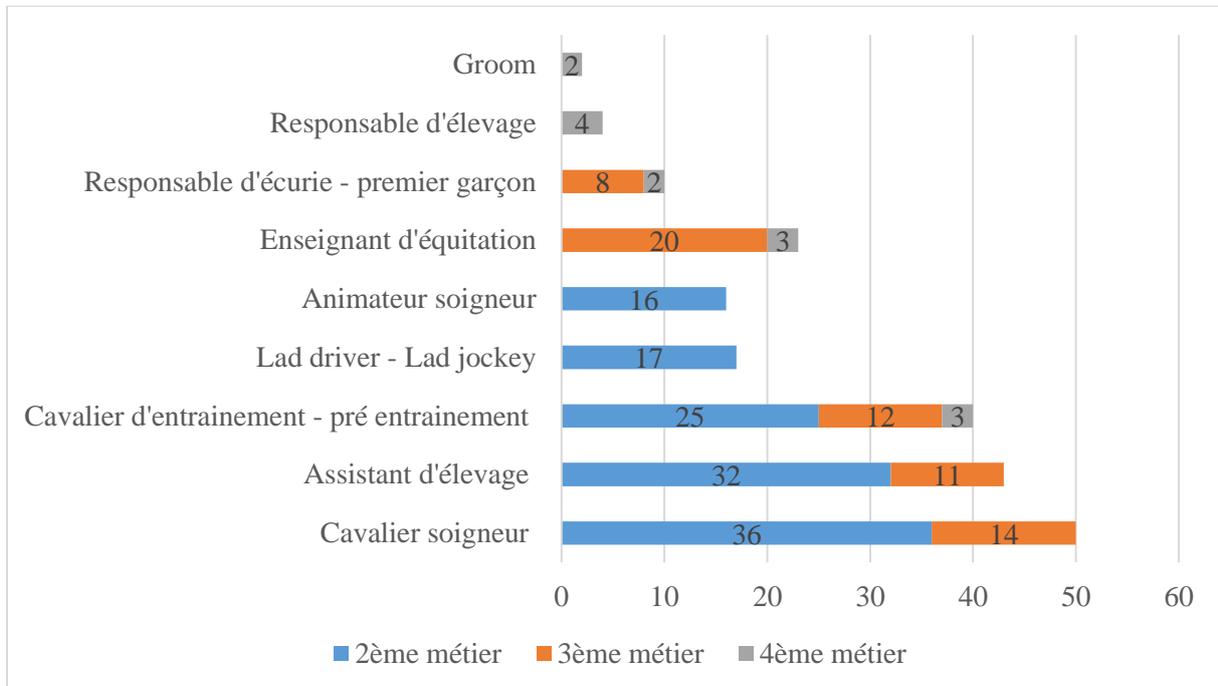
Métier	Nombre de CV	Nombre d'offres d'emploi déposées en 2019 sur équi-ressources	Famille
Total général	1038	868	
Palefrenier soigneur	411	287	Transverse
Lad driver/jockey	132	93	Utilisation
Cavalier soigneur	129	33	Utilisation
Enseignant d'équitation	84	51	Utilisation
Assistant d'élevage	52	49	Élevage
Cavalier d'entraînement - pré entraînement	39	90	Utilisation
Animateur soigneur	38	10	Utilisation
Groom	32	29	Utilisation

IV.2.a- Métier de palefrenier

411 personnes de notre échantillon ont débuté leur carrière par le métier de palefrenier, soit 40% de notre échantillon. Proportionnellement, il y a autant d'hommes que de femmes qui ont débuté leur carrière par le métier de palefrenier. En tant que métier faisant partie de la famille des métiers transverses, le métier de palefrenier conforte l'idée selon laquelle les personnes ayant débuté par un métier transverse n'ont pas de deuxième expérience, car 20% des personnes ayant débuté leur carrière par ce métier n'ont exercé que ce métier. Parmi ces 20% plus d'une

personne sur 6 n'a exercé que dans un seul secteur d'activité dont 3 à l'élevage. Alors que ceux ayant eu d'autres expériences sont proportionnellement autant à avoir exercé dans un seul secteur que dans plusieurs secteurs. Les trois principaux métiers exercés après celui de palefrenier sont cavalier soigneur, assistant d'élevage et cavalier d'entraînement/ pré entraînement

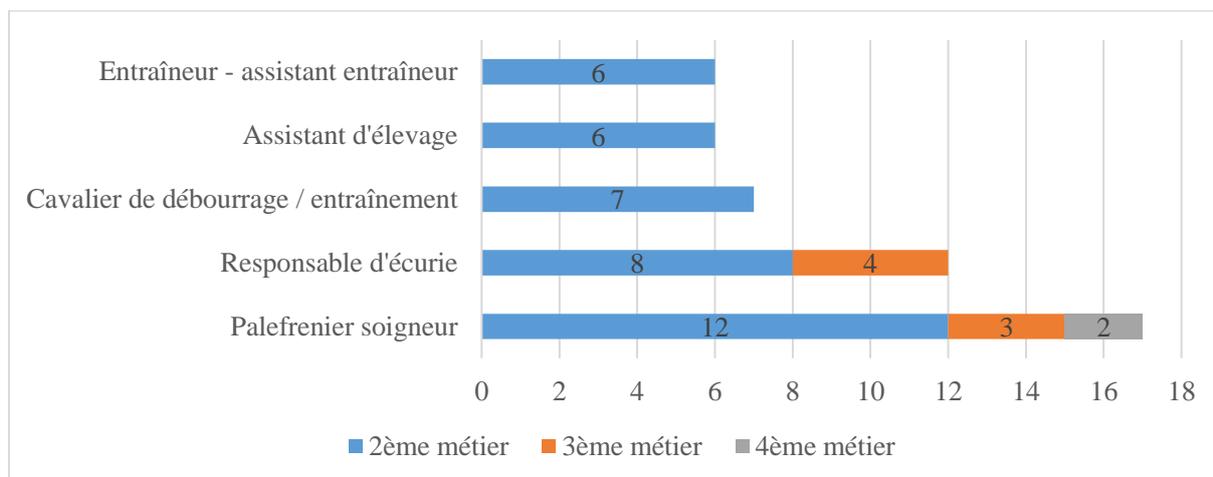
Figure 34 : Les principaux métiers exercés après le métier de palefrenier-soigneur à partir des CV



IV.2.b- Métier de lad-driver / lad-jockey

132 personnes de notre échantillon ont débuté leur carrière par le métier de lad driver, soit 13% de notre échantillon. Les hommes sont plus nombreux à avoir exercé ce métier en début de carrière. Comme il s'agit d'un métier spécifique à l'univers des courses, les individus ayant exercé le métier de lad-driver ont forcément travaillé dans une écurie de courses. Par ailleurs, nous observons que plus les personnes ont eu d'autres expériences que celle de lad driver plus elles quittent le monde des courses. 44% de notre échantillon ayant exercé au moins un deuxième métier dans l'univers des courses contre 22% lorsqu'ils ont exercé au moins quatre métiers différents. Les trois principaux métiers exercés par les lads driver/jockey comme premier métier sont palefrenier-soigneur, responsable d'écurie et cavalier d'entraînement ou de préentraînement.

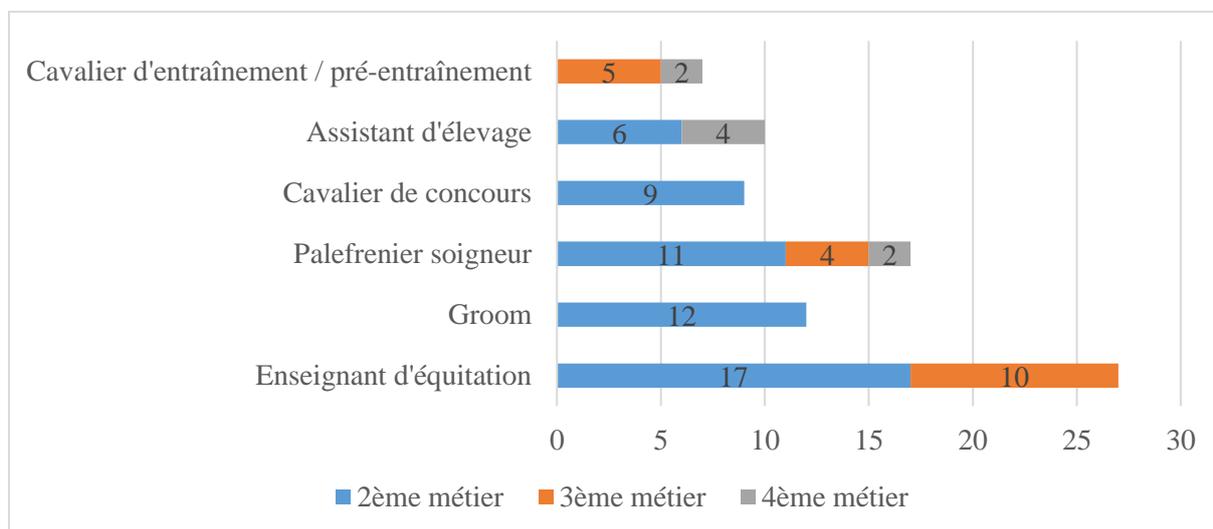
Figure 35 : Les principaux métiers exercés après le métier de lad-driver / lad jockey à partir des CV



IV.2.c- Métier de cavalier soigneur

129 personnes de notre échantillon ont débuté leur carrière par le métier de cavalier soigneur, soit 12% de notre échantillon. Proportionnellement il y a autant d'hommes que de femmes qui débutent par le métier de cavalier soigneur. Près de 80% des personnes n'ayant exercé que ce métier l'ont exercé dans un seul secteur d'activité dont 65% dans celui du sport. Les trois principaux métiers exercés lorsque la carrière débute par le métier de cavalier soigneur sont : enseignant d'équitation, palefrenier-soigneur, groom.

Figure 36 : Les principaux métiers exercés après le métier de cavalier-soigneur à partir des CV

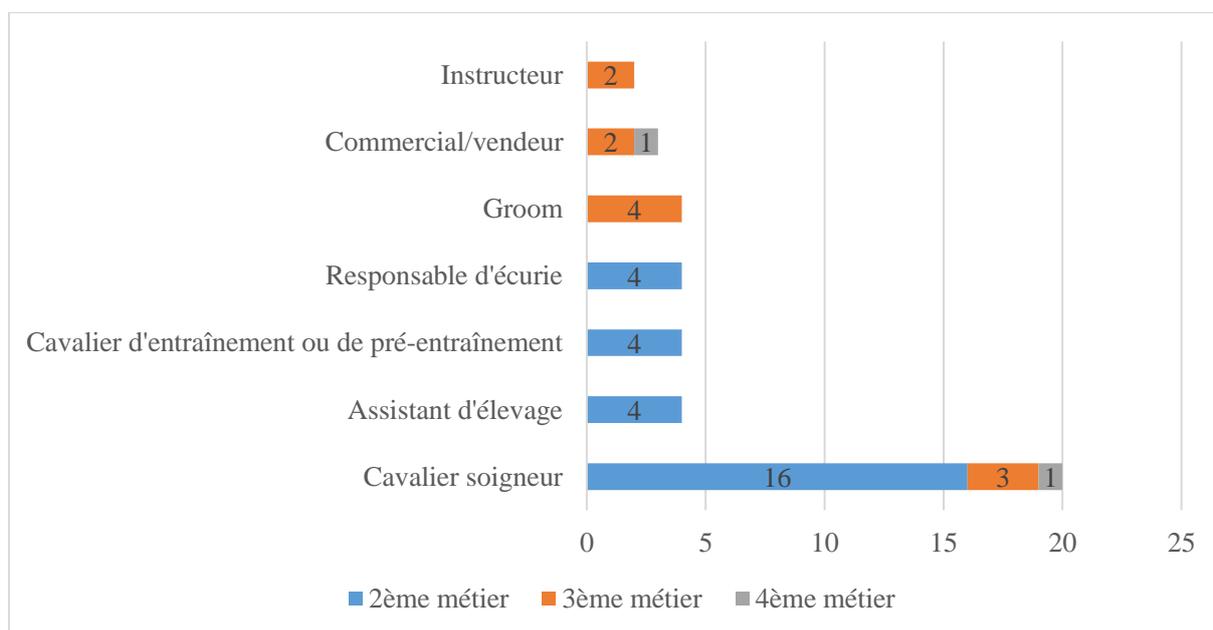


IV.2.d- Métier d'enseignant d'équitation

84 personnes de notre échantillon ont débuté leur carrière par le métier d'enseignant d'équitation, soit 8% de notre échantillon. Les femmes sont plus nombreuses à débiter leur carrière par ce métier. Parmi les personnes qui ont exercé différents métiers, nous remarquons qu'aucune personne avec trois expériences différentes n'exerce exclusivement dans le secteur du loisir.

Le principal métier exercé après celui d'enseignant est celui de cavalier soigneur. Le métier d'enseignant d'équitation présente la singularité d'avoir un métier annexe (commercial/vendeur) parmi les métiers exercés après une expérience d'enseignant.

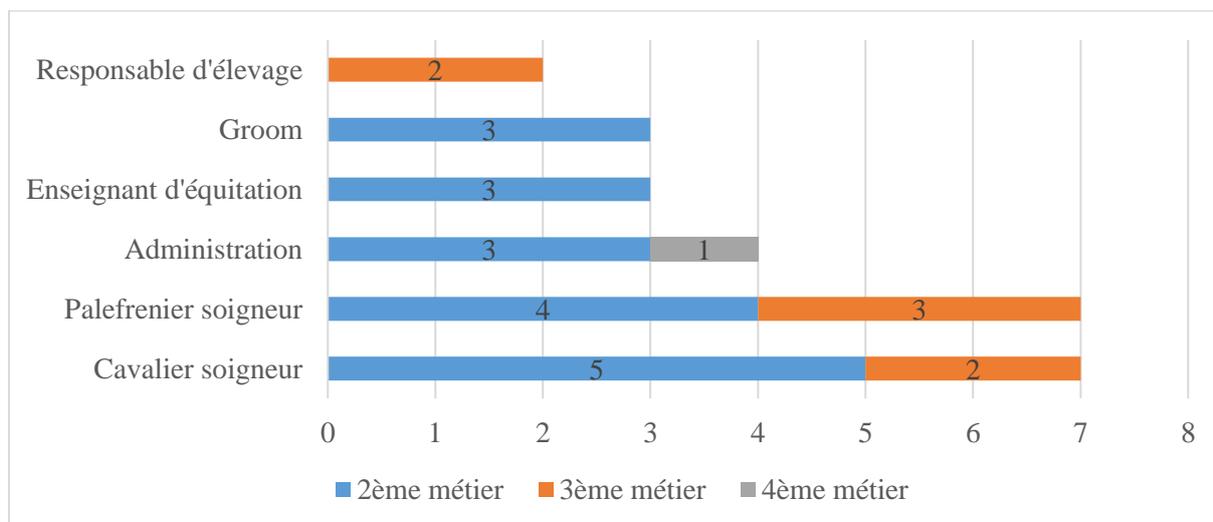
Figure 37 : Les principaux métiers exercés après le métier d'enseignant d'équitation à partir des CV



IV.2.e- Métier d'assistant d'élevage

52 personnes de notre échantillon ont débuté leur carrière comme assistant d'élevage, soit 5%. Il y a autant d'hommes que de femmes qui débiterent par ce métier proportionnellement. Parmi les personnes qui ont exercé différents métiers, nous remarquons qu'aucune personne avec trois expériences différentes n'exerce exclusivement dans le secteur de l'élevage. Les deux principaux métiers exercés après celui d'assistant d'élevage sont cavalier soigneur et palefrenier-soigneur.

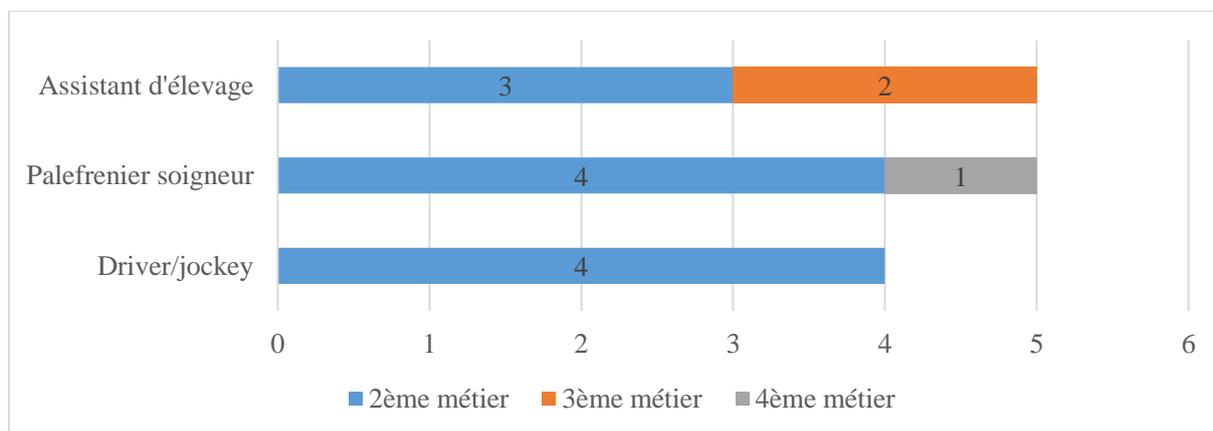
Figure 38 : Les principaux métiers exercés après le métier d'assistant d'élevage à partir des CV



IV.2.f- Métier de cavalier d'entraînement ou de préentraînement

39 personnes de notre échantillon ont débuté leur carrière comme cavalier d'entraînement, soit 4%. Il y a autant d'hommes que de femmes qui débute par ce métier proportionnellement. Parmi les personnes qui ont exercé différents métiers, nous remarquons qu'aucune personne avec trois expériences différentes n'exerce exclusivement dans le secteur des courses. Les principaux métiers sont assistant d'élevage et palefrenier soigneur.

Figure 39 : Les principaux métiers exercés après le métier de cavalier de débouillage et de préentraînement à partir des CV

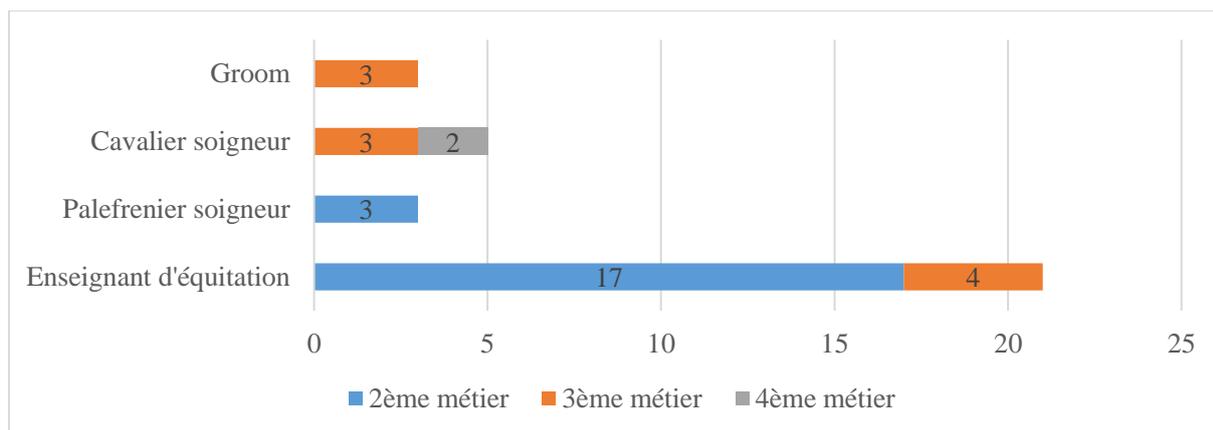


IV.2.g- Métier d'animateur soigneur

38 personnes de notre échantillon ont débuté leur carrière comme animateur d'équitation, soit 4%. Il y a autant d'hommes que de femmes qui débutent par ce métier proportionnellement. Parmi les personnes qui ont exercé différents métiers, nous remarquons qu'aucune personne avec trois expériences différentes n'exerce exclusivement dans le secteur du loisir.

Après le métier d'animateur, plus de la moitié se dirige vers le métier d'enseignant.

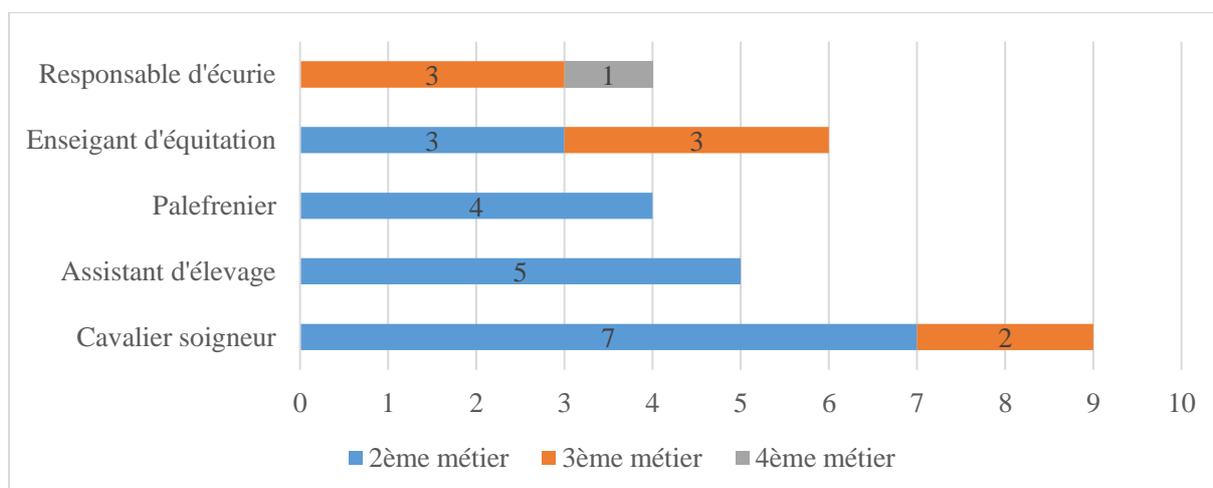
Figure 40 : Les principaux métiers exercés après le métier d'animateur d'équitation à partir des CV



IV.2.h- Métier de groom

32 personnes de notre échantillon ont débuté leur carrière comme groom, soit 3%. Il y a proportionnellement autant d'hommes que de femmes qui débutent leur carrière par ce métier. Seulement, 1 personne sur 4 exerce dans le secteur du sport après avoir été groom et changé trois fois de métier. Enseignant d'équitation et cavalier soigneur sont les deux principaux métiers exercés après celui de groom.

Figure 41 : Les principaux métiers exercés après le métier de groom à partir des CV



IV.3 Rotations et évolutions au cours des carrières

Par définition, le *turn over* s'observe à partir des entrées et sorties des ressources humaines. C'est donc le taux de rotation des travailleurs qui se calcule à la fois au niveau macro – entrée et sortie de la filière (insertion et bifurcation) ou d'un point de vue micro, c'est-à-dire à l'échelle des entreprises. Alors que le *turn over* d'un point de vue macro peut s'analyser en fonction des étapes de l'insertion et des bifurcations grâce à des données plus générales telles que celles de la MSA, cette sous-partie s'intéresse à la rotation du personnel en cours de carrière à partir des statuts occupés, du nombre d'employeurs et des projections de carrières par l'analyse des candidatures.

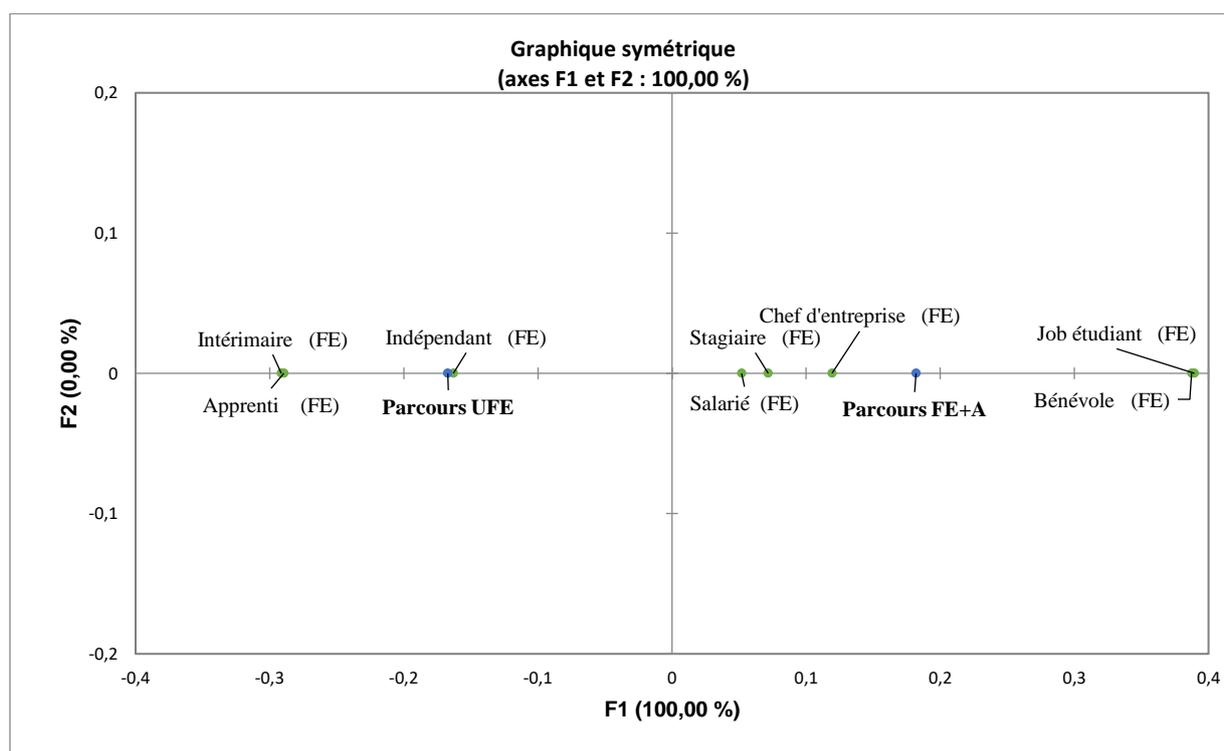
IV.3.a- Le changement de statut : une disparité entre hommes et femmes et types de parcours professionnel

L'analyse des 1 117 CV compte 354 profils ayant eu au moins une fois le statut d'apprenti dans une entreprise équestre et 417 celui de stagiaire. Alors que nous avons observé un lien entre le statut de bénévole et le parcours de formation *autre que cheval*, les statuts d'apprenti et de stagiaire sont eux aussi liés au parcours de formation. En effet, notre analyse révèle que les individus ayant eu un statut d'apprenti sont plus nombreux à avoir suivi un cursus de formation uniquement en lien avec le cheval, tandis que les stagiaires suivent davantage un cursus mêlant formation équine et *autre que cheval*. Ces éléments corroborent l'idée d'un modèle de carrière endogène (mono sectoriel, parcours de formation exclusivement en lien avec le cheval par la voie de l'apprentissage) gage de stabilité et de solidité plutôt dans les secteurs des courses et des sports équestres. Par ailleurs, il existe un modèle plus exogène (pluri sectoriel, parcours de formation mixte par la voie de l'alternance sous statut de stagiaire) où se mélangent des professionnels amateurs et des amateurs qui deviennent professionnels.

Une fois professionnels, les travailleurs de la filière équine peuvent exercer leur métier sous statut de salarié, d'indépendant, de chef d'exploitation ou encore d'intérimaire. Les employeurs font rarement appel à ce dernier statut qui n'est pas autant développé que dans d'autres secteurs d'activité. L'analyse des CV montre un lien faible entre le statut et les mondes du cheval dans lequel les professionnels ont exercé. Il ressort néanmoins de cette observation que les plurisectoriels ont davantage eu les statuts de stagiaire et de chef d'entreprise au cours de leur parcours que les travailleurs mono sectoriels.

En revanche, un lien plus direct se dessine entre le statut occupé et le type de parcours à savoir : les parcours uniquement réalisés dans les mondes du cheval ou les parcours mixtes réalisés à la fois dans les mondes du cheval et dans d'autres branches économiques. Les professionnels ayant réalisé un parcours uniquement en lien avec le cheval (ProUFE) sont ou ont été davantage indépendants et apprentis que les professionnels aux parcours mixtes (ProFE+A). Ces derniers ont quant à eux occupé les statuts de bénévole et sont plus à même d'être chef d'entreprise équestre. Au regard de ces résultats, nous nous posons la question du statut en termes d'évolution de carrière. S'installer comme exploitant est-il comme dans le domaine agricole considéré comme un aboutissement / un but de la carrière ?

Figure 42 : Analyse factorielle des correspondances du statut occupé et du parcours professionnel à partir des CV



Enfin, l'analyse des CV montre le lien établi entre le statut et le sexe des travailleurs. Les femmes exercent davantage sous statut de bénévole, et de stagiaire que les hommes. Il semblerait que les femmes exercent moins sous le statut de chef d'entreprise que les hommes.

Tableau 37 : Répartition du statut obtenu dans la filière équine en fonction du sexe des individus de l'échantillon des CV

	Femme	Homme	Effectif total
Salarié	62%	38%	757
Indépendant	59%	41%	79
Chef d'entreprise	46%	54%	57
Bénévole	84%	16%	61
Apprenti	71%	29%	354
Stagiaire	77%	23%	417
Job étudiant	80%	20%	50
Intérimaire	50%	50%	4

Pour les individus mono-sectoriels, un lien a pu être établi avec leur statut obtenu au sein de leur secteur. Il apparaît ainsi que l'élevage est le secteur offrant proportionnellement le plus de statuts d'apprenti, tandis que dans le secteur du loisir le statut le répandu serait celui de stagiaire. Il existerait donc une domination économique liée au secteur qui influencerait le choix des statuts. Le secteur de l'élevage semble être celui où le statut d'indépendant est le moins développé contrairement au secteur du sport où il est davantage utilisé. Bien que le statut de salarié soit le statut le plus représenté dans chacun des secteurs, il est proportionnellement encore plus important dans le secteur des courses. Ceci montre qu'une certaine distinction des

conditions d'emploi existe en fonction des mondes dans lesquels les professionnels font carrière. Ces distinctions pourraient expliquer les changements en cours de carrière.

IV.3.b- Le changement d'entreprise :

Le changement d'entreprises est un autre signal du *turn over* dans la mesure où il permet de connaître le temps moyen passé par entreprise et surtout d'estimer la fréquence du changement d'employeurs. En d'autres termes, les professionnels du cheval changent-ils souvent d'entreprises équestres ou hippiques ? 1 009 CV de notre échantillon ont permis d'analyser le nombre d'entreprises différentes¹⁵⁷ dans lesquelles les personnes ont travaillé.

Considérant que plus un individu est âgé plus il a d'années d'expérience, plus il est susceptible d'avoir été embauché dans plusieurs structures, la variable âge n'est donc pas retenue bien qu'un lien statistique Khi² ait pu être établi. Le sexe des individus est une variable avec laquelle aucun lien n'a pu être établi. Pour ces deux raisons, les données seront indiquées sous forme de totaux. D'une manière générale il est donc possible de dire que plus de 70% des individus de notre échantillon ont exercé auprès de moins de 5 employeurs différents.

Tableau 38 : Répartition de l'échantillon des CV par nombre d'employeurs différents

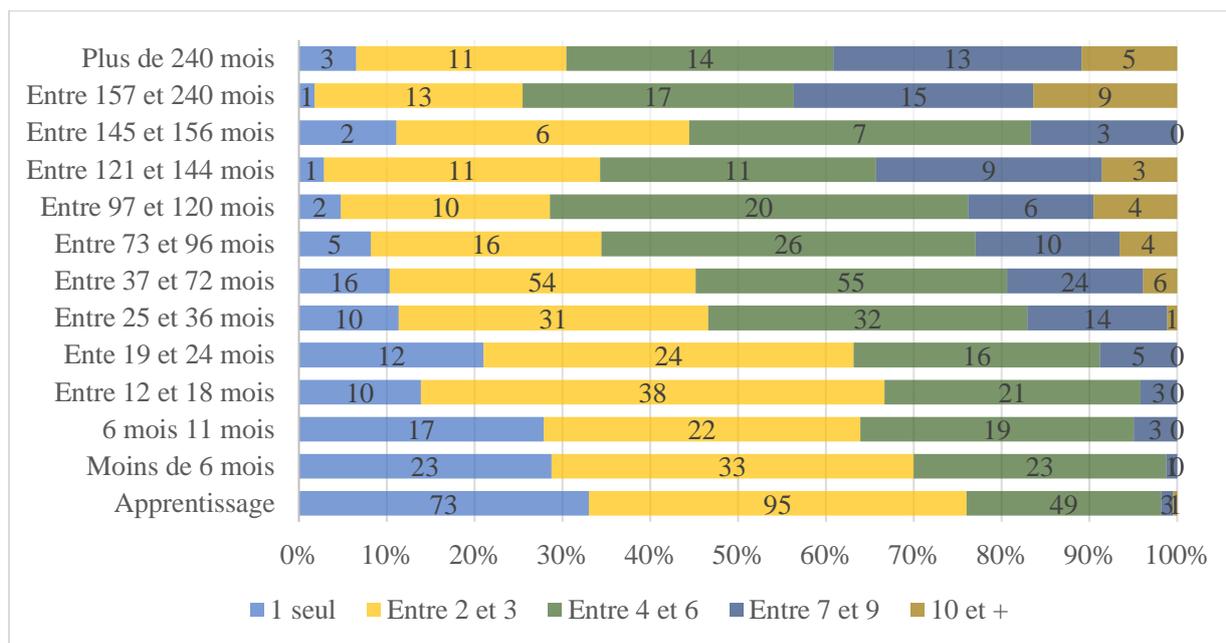
Nombre d'employeurs différents	Total	%
1	177	18%
2	205	20%
3	166	16%
4	168	17%
Entre 5 et 7	184	18%
Entre 8 et 10	89	9%
Plus de 10	20	2%

Mais cette généralité ne trouve du sens qu'au regard des années d'expérience. Un lien cohérent est ainsi prouvé entre le nombre d'employeurs différents et le temps d'expérience : plus l'individu totalise d'années d'expérience plus le nombre d'employeurs différents augmente¹⁵⁸. À mesure que le nombre d'années d'expérience augmente, les cas de travailleurs justifiant d'un seul employeur s'amenuisent. Proportionnellement il est possible d'observer que les apprentis changent d'entreprises aussi souvent que les travailleurs de moins de deux ans d'expérience. Cette situation nous interroge. Le fréquent changement d'employeurs en apprentissage et en début de carrière s'explique-t-il par la volonté de changer de maître d'apprentissage ou d'une absence de renouvellement de contrat ?

¹⁵⁷ La variable « nombre d'employeurs différents » comptabilise uniquement le nombre d'employeurs distincts chez qui un individu a travaillé. Un individu ayant été embauché à plusieurs reprises par un même employeur n'est comptabilisé qu'une fois.

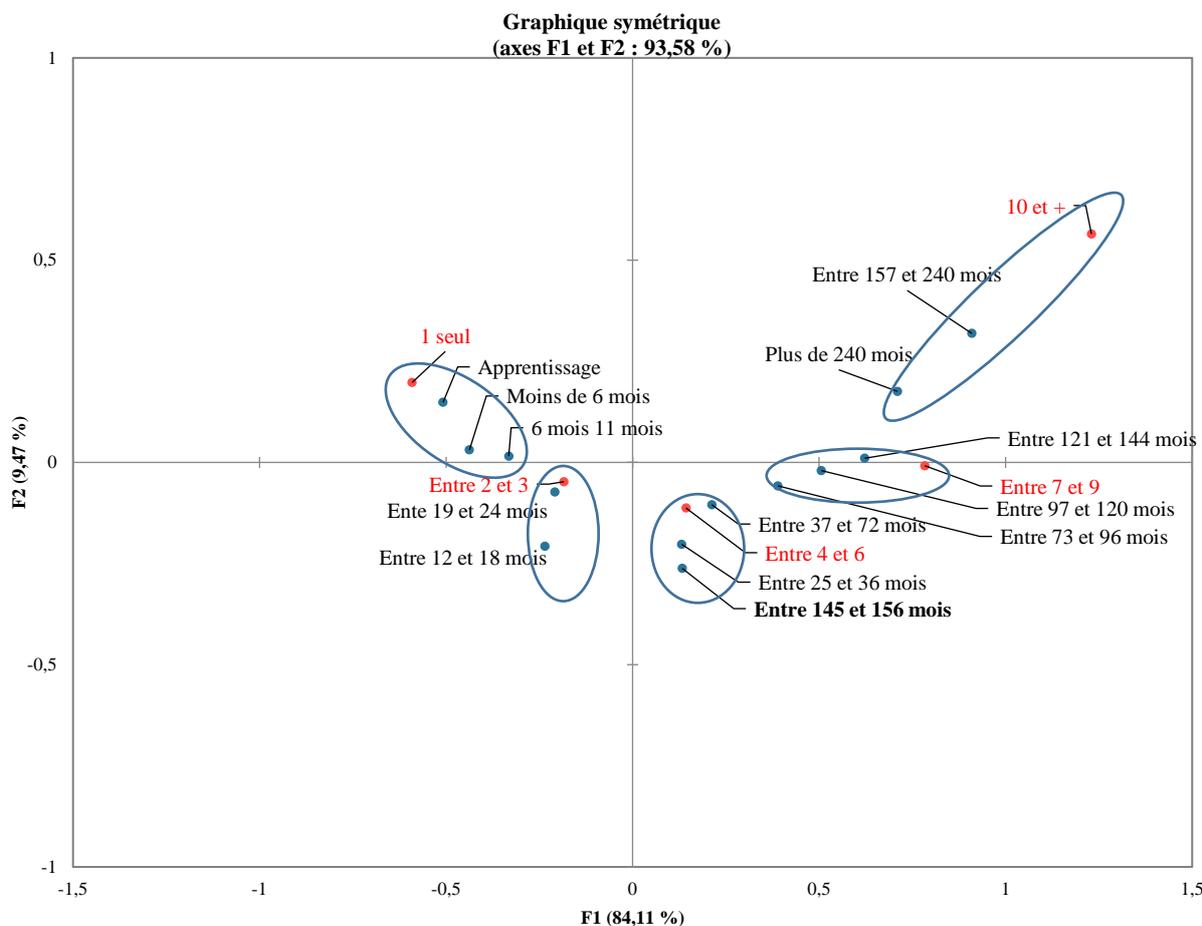
¹⁵⁸ Le nombre de CV exploitables avec les variables « nombres d'employeurs » et « temps d'expérience au sein de la filière équine » est de 991.

Figure 43 : Rapport le temps d'expérience et le nombre d'employeurs différents à partir des CV



L'analyse factorielle des correspondances présentée ci-après nous permet d'appréhender la question du changement d'employeur au regard du temps d'expérience d'une manière plus schématique. Cette double analyse montre que plus les individus justifient d'expériences plus longues auprès des chevaux, plus ils se stabilisent au sein des entreprises. Les individus de plus de 20 ans d'expérience restent en moyenne 5 ans dans une écurie contre moins d'un an et demi pour l'ensemble de l'échantillon. De même que les individus justifiant d'une expérience entre 12 et 13 ans représentent une catégorie à la marge avec un nombre d'employeurs différent compris entre 4 et 6.

Figure 44 : Analyse factorielle des correspondances du temps d'expérience dans la filière équine et du nombre d'employeurs différents à partir des CV



En détaillant maintenant notre observation à partir des mondes du cheval, nous remarquons que d'une manière générale les travailleurs restent plus longtemps chez un employeur dans le domaine des courses. Bien que l'écart soit relativement faible entre secteurs, nous nous interrogeons sur les conditions d'emploi des salariés des écuries, les secteurs proposent-ils les mêmes conditions?

Tableau 39 : Temps moyen d'exercice chez un employeur par secteur de la filière équine à partir des CV

Sectoriel mono sectoriel¹⁵⁹	Temps moyen par employeur (mois)
Courses	19,48
Sport	15,84
Loisir	17,75
Élevage	16,39

¹⁵⁹ Ce temps ne peut être calculé que chez les mono sectoriels car la codification des CV ne permet pas de l'estimer chez les plurisectoriels faute de précision du temps passé par secteur.

IV.3.c- Projection de carrière : l'analyse des candidatures pour évaluer le changement

En moyenne, les hommes et les femmes de notre échantillon utilisent la plateforme d'équipes-ressources durant 17 mois. Ce laps de temps n'est toutefois pas forcément synonyme de temps de recherche active d'emploi. En effet, certaines personnes peuvent utiliser ce service uniquement le temps de trouver un travail (temps de recherche active d'un emploi) tandis que d'autres utilisent le service régulièrement pour connaître les offres d'emploi de leur secteur (veille du marché de l'emploi). Les informations fournies ici ne sont donc qu'à titre indicatif et donnent des tendances.

La codification du CV entraîne avec elle l'arrêt du temps et fige les informations à un instant donné. C'est une photographie de l'état des carrières des professionnels à un moment précis. De ce fait, notre échantillon se répartit entre les différentes phases de carrière : en cours de formation (8%), début de carrière (22%), milieu de carrière (60%), fin de carrière (2%). Nous considérons les individus en début de carrière jusqu'à 5 ans après l'obtention de leur dernier diplôme de formation initiale et ceux en fin de carrière à 10 ans de la retraite. La phase « développement de carrière » compte également les personnes dites en « insertion tardive » (8%) puisqu'elles intègrent la filière après l'exercice d'un métier d'une autre branche professionnelle (à la condition qu'il s'agissait d'un exercice professionnel de plusieurs années – les jobs étudiants sont donc exclus de cette catégorie).

Tableau 40 : Répartition de l'échantillon de CV en fonction de leur étape de carrière lors de la codification

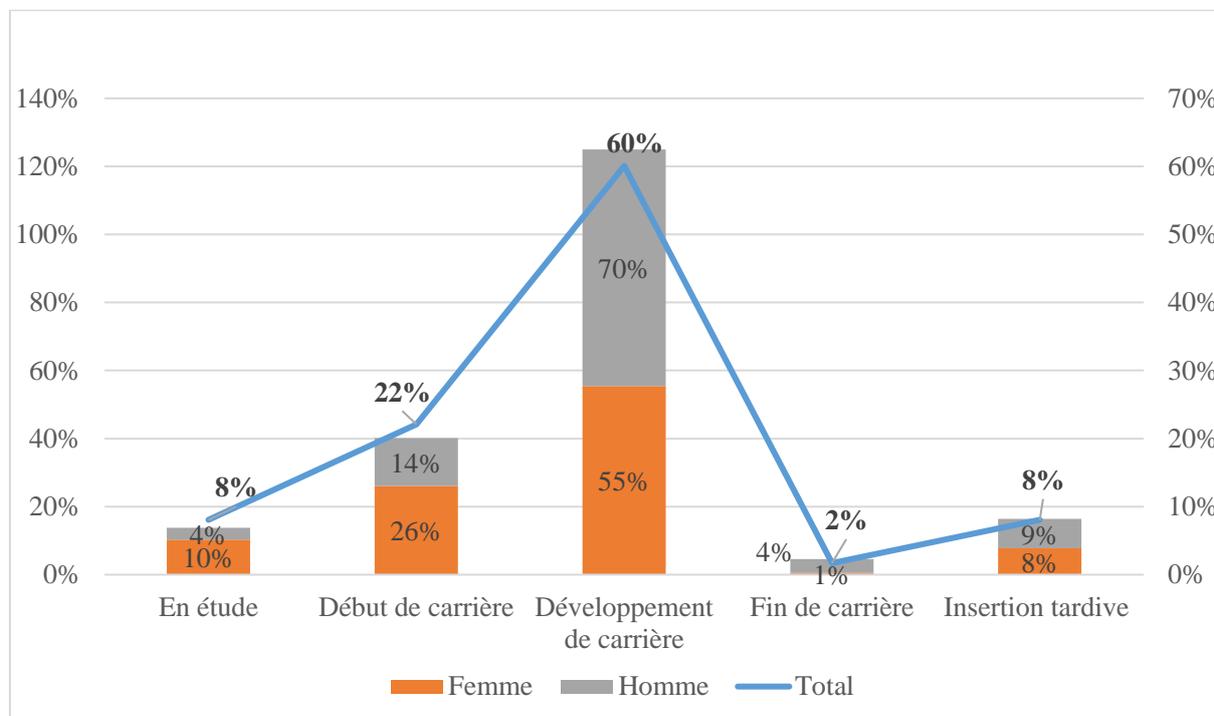
	Total	Femme	Homme	14	27	50	61	76
En étude	90	77	13	24	13	14	20	19
Début de carrière	247	195	52	72	47	32	51	45
Développement de carrière	671	415	256	230	100	86	190	65
Fin de carrière	19	4	15	12		1	6	
Insertion tardive	90	58	32	52	23	3	9	3
Total	1 117	749	368	390	183	136	276	132

Cette répartition nous indique que notre échantillon se compose à 60% d'individus en développement de carrière, 22% en début de carrière, 8% en formation et seulement 4% en fin de carrière. Ces premiers éléments semblent indiquer que les travailleurs de la filière équine éprouvent un besoin de recherche d'emploi par un service dédié à cela davantage en milieu de carrière qu'en début de carrière. Mis en parallèle avec une remarque issue des questionnaires « 28 ans de métier, les employeurs ne veulent pas embaucher des vieux, car ils sont chers. Ils préfèrent les jeunes, car plus facilement modelables », nous nous interrogeons sur les modes de recrutement. L'expérience est-elle facilitante pour trouver du travail ? Alors que le réseau semble tenir une place importante dans cette filière, pourquoi avoir besoin d'un service de mise en relation en cours de carrière ?

Le graphique ci-dessous, marque une autre observation quant à la répartition entre hommes et femmes. Si les femmes sont plus nombreuses à utiliser ce service d'emploi en formation et en début de carrière, elles sont en revanche moins nombreuses en milieu de carrière (55%) que les

hommes (70%). Est-il donc plus facile de s'insérer lorsque l'on est de sexe masculin ? Les femmes sont-elles plus stables au cours de leur carrière et éprouvent donc moins le besoin de rechercher un emploi ? Ou encore existe-t-il un moment charnière de la carrière où les individus recherchent de la stabilité qu'ils pensent trouver dans d'autres formes de poste, d'entreprise ou dans d'autres mondes du cheval ?

Figure 45 : Répartition des profils en fonction de leur étape de carrière à partir des candidatures issues des CV



Alors qu'il n'existe aucune distinction entre les hommes et les femmes sur le type de candidatures, nous observons qu'en fonction des tranches d'âges des usagers de la plateforme d'équi-ressources, les moins de 18 ans utilisent davantage ce service pour chercher un maître d'apprentissage. Les 18-21 ans sont ceux qui utilisent le moins la plateforme pour postuler, lorsqu'ils le font, ils postulent le plus souvent pour rester dans leur secteur de prédilection. Ce qui n'est pas le cas chez les plus âgés. De 26 à 39 ans, la plateforme d'équi-ressources semblent en effet être plus utilisée pour postuler à des offres d'un autre secteur de la filière que ce soit pour changer de métier ou pour exercer le même. Cette plateforme jouerait donc un rôle de liant entre les mondes du cheval dans la construction des carrières. Quant aux plus de 46 ans, ils sont les plus nombreux à utiliser ce service pour trouver un emploi sans lien direct avec le cheval, c'est-à-dire des métiers connexes au cheval, mais également un métier à l'étranger. L'annexe 37 reprend de manière plus détaillée l'étude des CV justifiant d'expérience à l'étranger.

Tableau 41 : Répartition de l'échantillon des CV en fonction de leur candidature

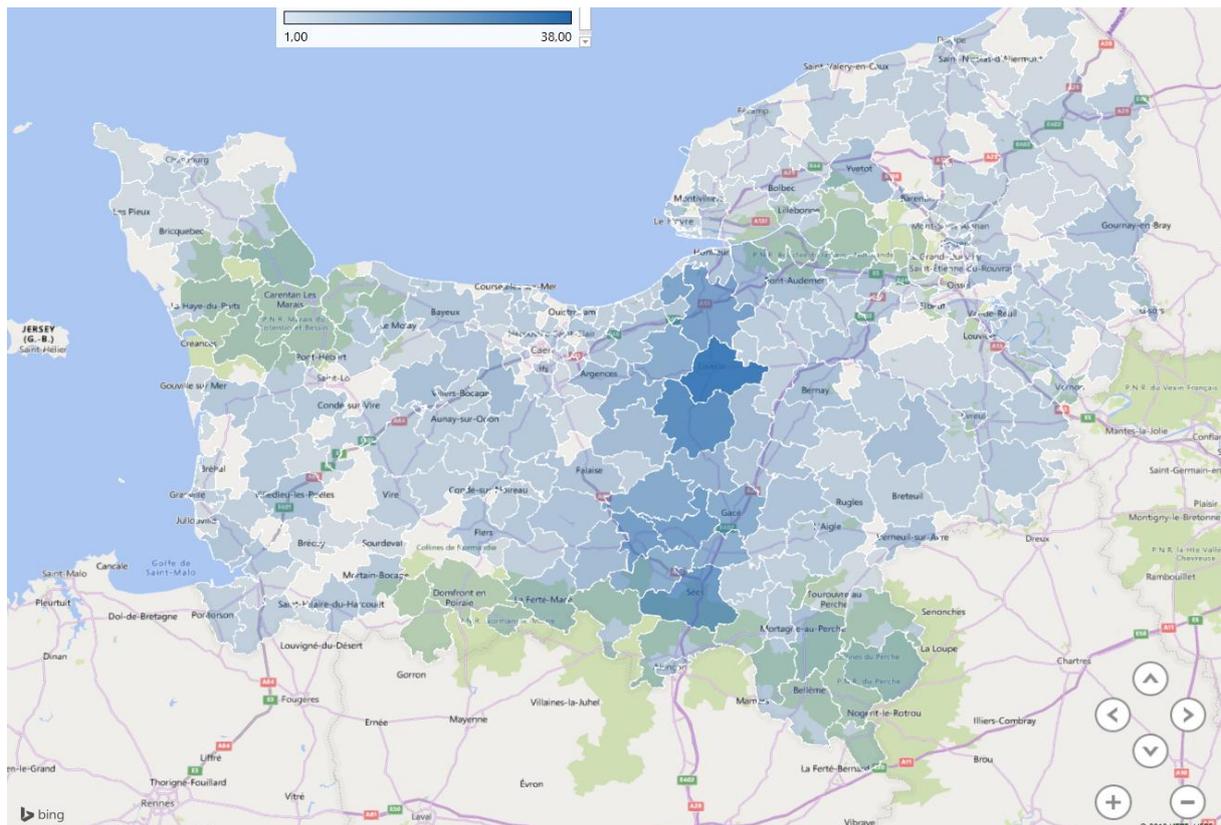
	14-17	18-21	22-25	26-29	30-37	38-45	46-61
Postule Même métier	37,9%	70,7%	80,3%	81,1%	84,9%	79,3%	79,4%
<i>Uniquement même métier</i>	54,5%	63,0%	45,1%	50,4%	48,0%	37,0%	46,0%
Postule Autre métier	24,1%	37,7%	54,3%	49,7%	52,9%	67,4%	54,0%
Postule Même secteur	75,9%	81,2%	80,3%	78,7%	80,8%	89,1%	79,4%
<i>Uniquement même secteur</i>	72,7%	78,7%	64,7%	67,0%	65,5%	63,4%	62,0%
Postule Autre secteur	10,3%	29,8%	44,9%	39,1%	41,3%	42,4%	39,7%
Postule Métier annexe	0,0%	6,3%	16,1%	23,7%	26,2%	19,6%	28,6%
Insertion tardive	0,0%	7,3%	7,5%	8,3%	5,2%	2,2%	9,5%
Postule Job étudiant	6,9%	3,1%	3,1%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%
Postule Recherche maître d'apprentissage	51,7%	5,8%	1,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Postule Autre région	34,5%	34,0%	39,8%	37,3%	38,4%	43,5%	46,0%
Postule Même région	65,5%	88,0%	92,9%	91,1%	94,8%	95,7%	90,5%
<i>Uniquement en Normandie</i>	63,2%	64,9%	63,1%	62,3%	62,0%	59,1%	54,4%
Autre Pays	6,9%	5,8%	10,2%	10,7%	13,4%	9,8%	15,9%
Effectif total	29	191	254	169	172	92	63

IV.4 Indice de distance entre travail et vie professionnelle : la localisation des emplois et des résidences

Grâce au code postal indiqué dans les CV il est possible de localiser le lieu de résidence des individus de notre échantillon. Les cartes ci-dessous montrent une concentration des individus étudiés dans le pays d'Auge et le Perche Ornais. Au nord du Pays Augeron, l'essentiel de l'activité équine se concentre au sein des plus prestigieux Haras de Pur-Sang Anglais et des écuries de chevaux de sport situés autour de la ville de Deauville. Plus au Sud, les Haras et écuries de chevaux trotteurs s'emparent des terrains ornais s'approchant ainsi au maximum du département mayennais, également important secteur de l'élevage et de la valorisation du trotteur français.

En nous basant sur la répartition de l'emploi de la filière équine en Normandie de l'Observatoire du Conseil des Chevaux de Normandie de 2019 (cf. p.13), la lecture de cette cartographie montre une certaine corrélation entre la répartition de notre échantillon et la localisation des emplois. Il y existerait donc une proximité entre le lieu de résidence des travailleurs et les entreprises équestres et hippiques. Cette proximité géographique, notamment lorsque les individus résident sur leur lieu de travail, pose la question du rapport entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Carte 2 : Répartition de l'échantillon en fonction du lieu de résidence



Charlène Lourd, 2019

V. La bifurcation : pourquoi et vers quelle direction ?

Au fur et à mesure du temps, des expériences, des étapes de la vie, des obligations familiales, etc., il arrive que le travail perde de son importance ou ne corresponde plus à ce qu'on attend de lui ou encore que l'emploi manque. Pour ces raisons, les individus choisissent ou sont contraints d'interrompre leur carrière pour lui donner une nouvelle direction. Dans un contexte de fort taux de *turn over* et de jeune moyenne d'âge des travailleurs, la question des bifurcations nous intéresse particulièrement dans la mesure où elle permet de connaître les raisons du départ, mais également les nouvelles directions empruntées par les professionnels du cheval.

Avant de décrire plus en détail ces points, il convient de souligner qu'il existe deux types de bifurcations. Les bifurcations définitives (la personne cesse totalement sa carrière avec et pour les chevaux), les bifurcations ponctuelles (la personne interrompt, mais revient travailler auprès des chevaux). À partir de cette distinction, nous avons nommé les carrières discontinues celles

qui se caractérisent par des allers-retours entre les métiers en lien avec le cheval et des métiers issus d'autres secteurs économiques (Parcours ProFE+A) ; et carrières continues celles qui se sont déroulées auprès des chevaux sans interruption (Parcours ProUFE). Au vu de la pyramide des âges de la MSA, et par conséquent de notre échantillon, nous faisons ici l'hypothèse que ces temps de bifurcation sont en lien avec les périodes critiques de la carrière, à savoir : les déperditions à l'approche des 30 ans et après 35 ans.

Sur 1 117 CV analysés, 502 indiquent des carrières continues et 506 des carrières discontinues. Cette répartition se retrouve dans les réponses aux questionnaires puisque 104 personnes déclarent avoir exercé uniquement dans la filière équine et 103 en alternance avec d'autres secteurs économiques. Il y aurait donc autant de professionnels justifiant d'une carrière sans interruption que de professionnels combinant expériences auprès des chevaux et autres expériences. Cette répartition ne varie pas en fonction du sexe et varie peu en fonction du secteur d'activité. Sur ce dernier point, l'analyse des CV révèle néanmoins que les carrières continues sont plus nombreuses dans le secteur des courses (59%) et du sport (57%) que dans les secteurs du loisir (46%) ou à l'élevage (46%). Cette tendance se trouve toutefois nuancée par les réponses au questionnaire qui indiquent que parmi les personnes ayant (eu) une carrière continue, seulement 18% n'ont exercé que dans un seul secteur alors que 36% indiquent avoir exercé différents métiers dans différents secteurs de la filière équine.

D'après l'analyse des CV, les carrières continues auprès du cheval durent en moyenne plus longtemps (7 ans) que les carrières discontinues (5 ans). Pour tenter de confirmer ce lien, nous supposons qu'il existe un lien entre la situation actuelle (encore en activité auprès des chevaux ou non), le type de carrière (continue ou discontinue) et la durée d'exercice. Pour cela, nous schématisons différentes voies possibles à partir des questionnaires.

Figure 46 : Répartition de l'échantillon des questionnaires en fonction des bifurcations et du temps d'exercice dans la filière équine

		Moins d'un an	1 à 5 ans	de 6 à 10 ans	plus de 10 ans
221 répondants Situation actuelle	107 travaillent encore auprès des chevaux				
	73 carrières continues	0	1	14	58
	30 carrières discontinues	0	2	3	25
	4 sans réponses				
	114 ne travaillent plus auprès des chevaux				
	31 carrières continues	0	1	7	23
	73 carrières discontinues	6	9	13	41
	10 sans réponses				

À la lecture de ce tableau, nous observons d'une part que près de 7 personnes sur 10 encore en activité auprès des chevaux au moment de l'envoi du questionnaire affirment avoir une carrière continue contre moins de 3 personnes sur 10 pour les personnes n'exerçant plus auprès des chevaux. D'autre part, il apparaît que les carrières les moins longues se situent chez les personnes qui aujourd'hui n'exercent plus et qui ont connu une carrière discontinue. Proportionnellement, les carrières continues semblent en effet plus longues que les carrières discontinues avec toutefois la réserve que l'écart varie en fonction de la situation actuelle de l'individu. Ces éléments posent la question de la réussite de carrière. Qu'est-ce qu'une carrière réussie dans les mondes équestres et hippiques ? Est-ce une quête de stabilité, gagner en autonomie et exercer des activités physiquement supportables ?

V.1 Les raisons des bifurcations : périodes de chômage et départs volontaires

Les raisons de la bifurcation peuvent être volontaires (choisies par la personne) ou contraintes du fait de l'absence d'emploi, notamment. Sur ce dernier point, les périodes d'inactivité sont visibles sur les CV par le repérage de « blancs chronologiques ». Parmi les 1 117 CV analysés, 47 ne permettent pas d'estimer s'il y a eu ou non inactivité et 325 n'ont pas connu d'autres expériences que les périodes d'alternance (stage ou apprentissage). Sur 744 CV exploitables pour cette question, 327 révèlent des périodes d'inactivité, soit 44%. S'il apparaît que les périodes de chômage ne sont pas la majorité au sein des carrières avec les chevaux, qu'en est-il des parcours qui connaissent cette situation ? Sont-ils en recherche d'emploi dans la filière ou cherchent-ils à sortir de ces mondes ? Pour répondre à cette question, nous nous servons des questionnaires et considérons la situation actuelle des participants. Au jour de la réponse au questionnaire, 12% (27/226) indiquent être sans emploi. Parmi eux, plus de la moitié cherche à trouver un emploi dans la filière équine (dont 41% en lien direct avec les chevaux, et 15 % en lien indirect avec le cheval) contre un tiers qui souhaitent se réorienter vers d'autres secteurs économiques. En nous concentrant sur ceux qui cherchent à trouver un emploi en lien direct avec les chevaux (11/27), ce taux nous apparaît paradoxal au vu du contexte de pénurie de personnel actuel. Ce temps de chômage est-il volontaire ou subi ? À ce stade, les CV et les questionnaires ne nous permettent pas d'y répondre.

Ils nous permettent, en revanche, une première explication des raisons d'interruption. En fonction des parcours, l'échantillon a été interrogé via le questionnaire sur les raisons de leur interruption, qu'elle soit définitive ou ponctuelle. Parmi les 19 propositions, les participants pouvaient sélectionner trois réponses maximum, c'est pourquoi la somme des pourcentages est supérieure à 100. Au total, 272 réponses ont été relevées. Au regard des résultats, il a été décidé de regrouper les réponses des personnes ayant vécu une ou des interruptions avec les personnes qui envisagent d'interrompre, car aucune différence significative n'est apparue dans les réponses. En regroupant les cas et les propositions, nous observons que les *conditions d'emploi sont la principale cause des départs* (39%). Les conditions d'emploi comprennent les propositions : « La rémunération ne correspondait pas au travail réalisé » ; « Le salaire était trop faible » ; « Les contrats peu attractifs » ; « L'organisation du travail ne correspondait pas avec ma vie ». L'extrait du tableau, accessible dans son ensemble en annexe 38, révèle que si le niveau de salaire est considéré comme faible, c'est surtout le rapport « travail fourni – rémunération » qui est souligné.

Parmi les remarques écrites en fin de questionnaire, celle d'une femme de 25 ans, ayant eu un début de carrière uniquement en lien avec le cheval, dans le seul secteur du sport comme cavalière et responsable d'écurie durant 4 ans : « C'est un monde de truands, 72h par semaine déclaré à mi-temps et mal payé. Je ne veux plus en entendre parler ».

Tableau 42 : Répartition des causes de départ dues aux conditions d'emploi à partir des questionnaires

Propositions regroupées dans conditions d'emploi	Total (105)
La rémunération ne correspondait pas au travail réalisé (nombre d'heures important, compétences non valorisées...)	47
Le salaire était trop faible	25
Les contrats peu attractifs (CDD, temps partiel...)	16
L'organisation du travail ne correspondait pas avec ma vie (heure de garde pour les enfants, travail le weekend...)	17

Plus loin, la deuxième cause pouvant expliquer les départs réside dans le « manque de reconnaissance ressenti par les salariés » (30 réponses sur 272 : 11%). Cette reconnaissance est attendue tant au niveau de la rémunération que du comportement de l'employeur envers ses salariés.

Une jeune femme de 24 ans, cavalière soigneuse dans le monde du sport et enseignante d'équitation dans le monde du loisir écrit dans le questionnaire : « C'est une vocation, j'y serais encore si les conditions de travail étaient bonnes. On veut juste des conditions de travail normales avec des heures payées. Je suis infirmière, je fais beaucoup d'heures, mais elles sont toutes payées. Ce qui est hallucinant ce sont des non-pros cheval qui sont chef d'entreprise et qui nous prennent pour des esclaves. »

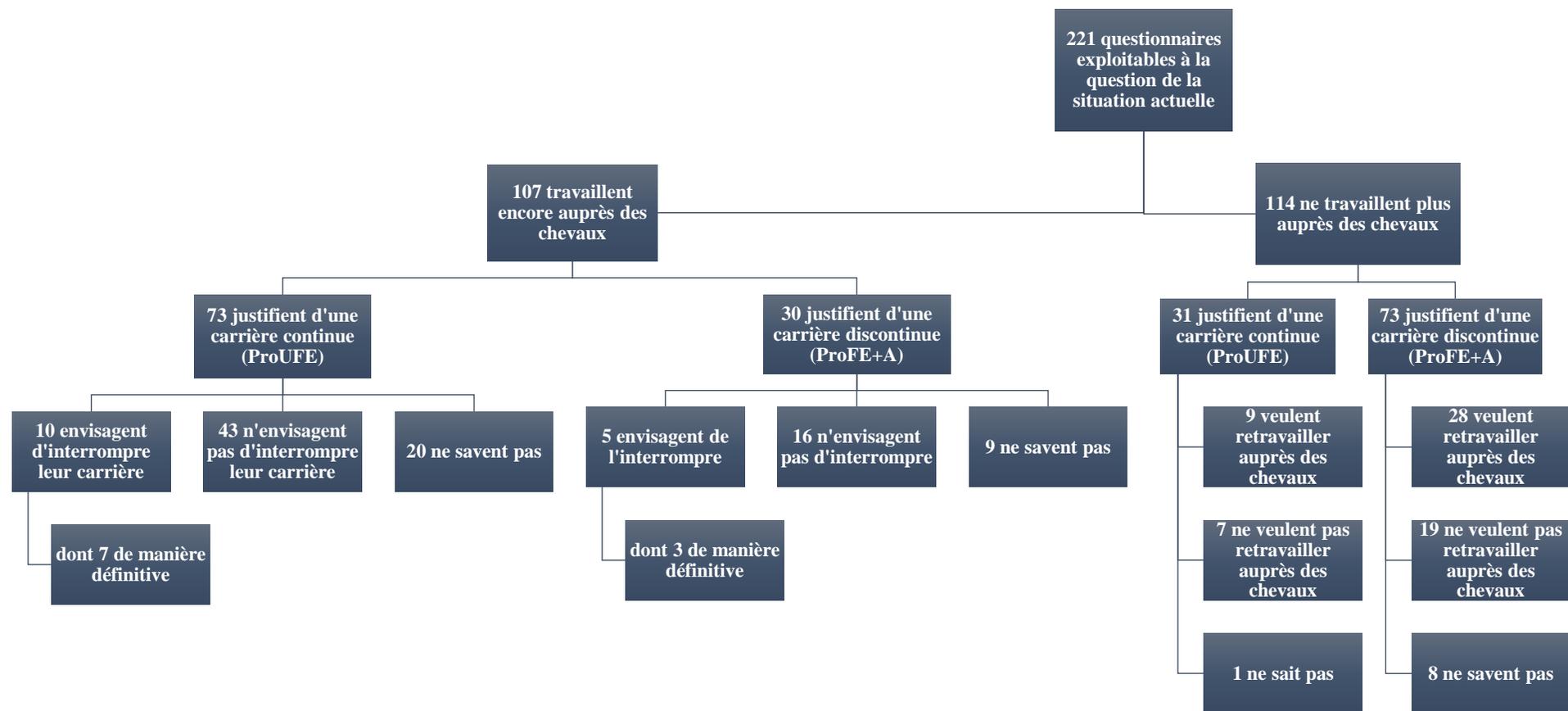
De manière plus étonnante au vu du contexte de la filière, la troisième cause de départ est celle de « l'accès à l'emploi » (29 réponses sur 272 : 10%). 9 personnes précisent qu'il est difficile de trouver un emploi qui corresponde à leurs attentes. À ce stade de notre analyse, nous n'avons pas d'explication, mais retenons tout de même parmi les remarques déposées en fin de questionnaire, celle d'un homme expérimenté âgé de 40 ans qui a exercé uniquement le métier de palefrenier-soigneur dans plusieurs secteurs d'activité durant 18 ans :

« 28 ans de métier, les employeurs ne veulent pas embaucher des vieux, car ils sont chers. Ils préfèrent les jeunes, car plus facilement modelables. Les nouvelles formations, forment mal : pas de conduite de tracteur, pas de bricolage, trop univers "mon petit poney" ils ne font pas long feu ».

À ces principales raisons s'ajoutent celles des « conditions de travail » (27 répondants sur 272 : 10%) et de « l'incapacité physique » (26 répondants sur 272 : 9%). Mais également celle du « manque d'évolution de carrière » qui est considérée pour 9% de notre échantillon comme une cause de départ. Cette cause, classée en dernière position, semble donc indiquer que faire carrière n'est pas une amélioration prioritaire à prendre en compte pour diminuer les départs de la filière.

Les réponses aux questionnaires montrent que 69% des interruptions sont définitives. Parmi elles, près de 8/10 proviennent de carrières continues, c'est-à-dire entièrement réalisées jusqu'à leur interruption auprès des chevaux. Les carrières continues seraient donc plus propices aux interruptions définitives, puisque parmi les 15 personnes du questionnaire en activité auprès des chevaux souhaitant interrompre leur carrière 10 justifient de carrière uniquement en lien avec le cheval (continue). Mais parmi les profils qui ne travaillent plus avec les chevaux (114), plus de la moitié avouent penser à retrouver cette voie professionnelle par manque du contact avec l'animal (45%), pour le plaisir de renouer avec un métier passion (38%) ou encore pour pouvoir travailler en extérieur (24%). Ces résultats nous questionnent d'ailleurs sur la voie que ces professionnels du cheval empruntent après leur reconversion.

Figure 47 : Schématisation des bifurcations à partir des questionnaires



V.2 Les directions professionnelles hors mondes équestres et hippiques : l'agriculture, le commerce et l'hôtellerie-restauration

Qu'elle soit définitive ou ponctuelle, la bifurcation interroge sur la nature des expériences professionnelles vécues en dehors des mondes équestres et hippiques. Pour y répondre, nous focalisons notre observation uniquement sur les personnes ayant connu d'autres expériences, soit 506 CV et 103 questionnaires. D'une manière générale, les CV et les questionnaires s'accordent à dire que les principaux secteurs d'emploi¹⁶⁰ vers lesquels les professionnels du cheval se réorientent sont : l'agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux (22% CV et questionnaire) ; le commerce, vente et grande distribution (19% CV et 16% questionnaire) ; l'hôtellerie- restauration tourisme loisirs et animation (17% CV et 9% questionnaire).

Dans une moindre mesure, il semblerait que les secteurs « autres » choisis varient en fonction du sexe. D'après l'analyse des CV, les femmes seraient ainsi plus nombreuses à s'orienter vers les métiers de la santé et du soin à la personne que les hommes qui privilégient le secteur « Banque, assurance, immobilier ». Le choix du secteur « autre » varie également en fonction des tranches d'âge. Ainsi, le test Khi² montre que les 38-40 et 41-60 s'orientent davantage vers les métiers de la construction et du bâtiment alors que les 32-37 ans s'orientent quant à eux vers le secteur de l'industrie. Enfin¹⁶¹, les 28-31 seraient ceux qui s'orientent le plus vers le domaine de l'hôtellerie- restauration, tourisme, loisirs et animation.

Alors que notre sujet de recherche porte sur le désajustement entre la formation et l'emploi, nous souhaitons savoir si le choix du secteur « autre » diffère en fonction du parcours de formation suivi. Grâce aux CV, nous distinguons quatre types de parcours : aucune formation ; formation combinant enseignement en lien avec le cheval et autre type d'enseignement (ForFE+A) ; formation uniquement en lien avec le cheval (ForUFE) ; formation uniquement dans un autre secteur (ForUA). Considérant qu'il existe un lien entre ces deux variables grâce au test Khi², nous pouvons avancer l'idée que les individus ayant réalisé un parcours ForFE+A sont plus enclins à se réorienter vers le secteur « commerce, vente et grande distribution », tandis que les ForUFE se dirigent vers le secteur de l'industrie et les ForUA vers les domaines agricoles ou de la construction. Enfin, ceux n'ayant pas suivi de formation semblent davantage se réorienter vers l'industrie et le transport. L'analyse factorielle de correspondance est disponible en annexe 40.

S'il est possible d'établir un lien entre le parcours de formation et le secteur « autre » dans lesquels les professionnels du cheval ont exercé, l'AFC s'avère en revanche inefficace pour établir un lien avec le parcours professionnel et le secteur d'activité au sein de la filière équine. Autrement dit, il n'existe pas de lien vérifiable dans notre échantillon pour déterminer en fonction du secteur d'activité de la filière équine une réorientation prédominante vers un autre secteur économique. Nous avons toutefois pu repérer que certains métiers exercés auprès des

¹⁶⁰ Intitulés des codes ROME de Pôle emploi

¹⁶¹ Au vu de leur âge les moins de 18ns et les 18-27 ne sont pas apparus de manière significative pour ce test.

chevaux étaient plus ou moins liés à une expérience dans un autre secteur d'activité économique.

Tableau 43 : Analyse croisée entre les métiers en lien avec le cheval et une expérience dans un autre secteur économique

Principaux métiers en lien avec le cheval <u>débouchant davantage</u> vers une expérience dans un autre secteur économique	Principaux métiers en lien avec le cheval <u>débouchant peu</u> vers une expérience dans un autre secteur économique
Responsable d'élevage	Cavalier soigneur
Palefrenier - garçon de cour	Lad driver - Lad jockey
Enseignant d'équitation	Cavalier d'entraînement - pré entraînement

Synthèse des résultats quantitatifs

Cette première partie empirique a été faite dans un but d'objectivation des carrières par l'analyse de 1 117 CV extraits de la base de données d'un service spécialisé dans la mise en relation entre des employeurs et des salariés d'entreprises équestres et hippiques (équivalences). À cette analyse s'ajoute celle de 226 questionnaires renseignés par des individus de l'échantillon des CV. Cette combinaison de matériaux nous a permis de mettre en lumière certaines particularités des carrières de professionnels du cheval sans pour autant parvenir à en déterminer une typologie homogène. Néanmoins, certaines corrélations et tendances apparaissent, elles se vérifient à plusieurs reprises et nous amènent à proposer deux grands types de modèles de carrière que nous nommons endogène et exogène. La construction de ces modèles s'est faite à partir d'analyse descriptive autour de cinq étapes de carrière : l'orientation, la formation, l'insertion, le déroulé et la bifurcation. Ces étapes, inspirées de notre cadre théorique, reprennent les informations contenues dans le parcours des individus lorsqu'ils se mettent en jeu sur le marché du travail, ce qui nous permet de saisir les réalités de l'adéquation entre la formation et l'emploi. C'est donc à partir des étapes de carrière que nous retenons certains indicateurs révélateurs du rapport entre la formation et l'emploi dans les mondes du cheval et que nous construisons ces modèles.

Au commencement de toute carrière, l'orientation consiste à choisir le chemin professionnel vers lequel un individu souhaite s'engager. Certains chemins sont plus ou moins choisis, d'autres en revanche, sont empruntés avec passion. Et même si les métiers du cheval semblent faire partie de ceux pour lesquels les individus s'orientent par goût pour l'activité ou l'animal, l'engagement ne peut être équivalent selon les individus. Les individus qui s'engagent dans la voie des métiers en lien avec le cheval sont en effet en grande majorité des amoureux de l'animal comme le montre le résultat de notre questionnaire. D'autres déclarent aussi travailler dans cet univers par goût du travail en extérieur. Ils sont peu nombreux donc à choisir cette orientation par obligation ou par dépit, faute d'une autre idée d'orientation. Nous retenons à cet égard que les moins convaincus de leur choix d'orientation semblent être les individus issus de familles équestres ou hippiques. Pouvant certainement s'expliquer par le poids de la socialisation primaire, l'orientation semble ressembler dans ce cas à la poursuite d'une tradition familiale plus qu'à un choix personnel. De cette manière, l'influence familiale pose le premier élément distinctif entre les modèles de carrière.

S'orienter vers les métiers du cheval semble se formaliser le plus souvent au moment de l'adolescence à partir d'expériences déjà vécues avec les chevaux. Avant d'être professionnels, les travailleurs des mondes du cheval ont donc été amateurs. Une partie de nos répondants confirment s'être orientés vers cette voie professionnelle pour poursuivre leur pratique amateur. La professionnalisation s'inscrirait donc dans un continuum entre activité et travail comme une transformation de l'amateurisme. Cette caractéristique, bien que présente dans les deux modèles, s'observe davantage dans le modèle exogène.

C'est d'ailleurs cette porosité entre l'amateurisme et le professionnalisme qui rend l'analyse des carrières si délicate. Alors même que le type de parcours de formation semble faire varier le parcours professionnel, nous avons pu observer que la détention du Galop7 ou d'une licence

d'amateur pour les courses influençait également la suite du parcours des professionnels. Être titulaire d'un Galop⁷ ou d'une licence pour courir en tant qu'amateur sur les hippodromes fait que les carrières sont plus évolutives et linéaires ou du moins plus ancrées. L'apprentissage des métiers semble définitivement ne pas passer que par le système éducatif académique. Ce qui n'empêche pas les formations spécialisées de se faire une place dans la construction des carrières. En comparaison aux professionnels n'ayant pas suivi de formation spécifique (modèle endogène), les titulaires de diplôme(s) spécialisé(s) dans la filière équine sont souvent moins diplômés, justifient d'un niveau scolaire moindre, mais surtout privilégient la voie de l'alternance (apprentissage ou stage) pour apprendre les métiers du cheval. Ainsi, nous retrouvons ici la prédominance, ou du moins, l'importance de l'expérience dans l'apprentissage du métier. Parce que non obligatoire et parce que possible par d'autres biais, la formation académique ne semble pas être un critère important pour construire une carrière dans les mondes du cheval. C'est probablement pour cette raison qu'une fois professionnels, les travailleurs sont peu nombreux à se former tout au long de leur carrière.

En regardant de plus près l'insertion des individus, un lien entre la formation et l'emploi semble tout de même se confirmer par une certaine corrélation entre la spécificité de formation et l'insertion directe après la formation :

- La part de l'insertion sur le marché du travail par un emploi lié au cheval diminue à mesure que la part de formation spécifique diminue.
- Le type de parcours de formation correspond aux types de parcours professionnels.
- Les apprentis et stagiaires en formation spécifique sont plus nombreux à s'insérer par un emploi en lien avec le cheval.
- Le temps de recherche du premier emploi après une formation spécifique au cheval est plus court quand l'insertion se fait dans une entreprise liée à cette spécialité.
- Les niveaux de formation les plus faibles sont les plus nombreux à s'insérer par un emploi en lien avec le cheval.

Mais contrairement à la littérature, dans les mondes du cheval il n'existe pas de lien entre l'obtention ou non du diplôme et l'insertion. En effet, la non-obtention du diplôme professionnel spécifique ne semble pas être un frein à l'insertion dans cette même spécificité.

Statistiquement, les indicateurs de l'insertion montrent donc une correspondance entre la formation spécifique et l'emploi. L'idée même que ce lien puisse dysfonctionner interviendrait donc à un autre moment de la carrière. D'ailleurs, notre analyse a pu montrer qu'un lien existait uniquement entre la nature du premier emploi (en lien ou non avec le cheval) et le premier métier exercé. Ce lien disparaît dès le deuxième métier exercé en lien avec le cheval, ce qui semble indiquer que ce lien formation-emploi s'amenuise à mesure que la carrière évolue. C'est peut-être pour cette raison que les répondants du questionnaire ayant suivi une formation en lien avec le cheval sont aussi nombreux à estimer que cela leur a été facilitant que sans incidence. Alors que les carrières auprès des chevaux commencent tôt, notamment par l'empreinte de la voie de l'apprentissage dès le niveau CAP, un rapport à la formation, à l'école de manière plus générale, semble bloquer le rapport entre le système productif et le système éducatif.

En dehors du rapport entre la formation et l'emploi, c'est un tout autre type de blocage qui ressort des questionnaires : celui de la considération des salariés¹⁶². Loin d'être récent et isolé, nous sommes attachés à communiquer ce malaise qui peut être selon nous une cause de la pénurie du personnel tout aussi explicative que le rapport formation-emploi.

Il nous faut donc poursuivre l'analyse des étapes de carrière pour en extraire d'autres particularités qui pourraient expliquer le désajustement ressenti par les acteurs de la filière équine. C'est une filière moins cloisonnée qu'il n'y paraît qui est apparue au cours de l'étude des carrières. En effet, notre première analyse a pu mettre en exergue que contrairement aux idées reçues, les secteurs communiquent entre eux par le biais de professionnels qui y naviguent au gré de leur parcours. En outre, cette observation alimente la construction de nos modèles exogènes et endogènes des carrières. Les statistiques montrent que les mono sectoriels sont plus enclins à n'exercer qu'un seul métier et à commencer apprenti puis devenir salarié (modèle endogène), tandis que les plurisectoriels ont quant à eux davantage connu les statuts de bénévole, stagiaire et chef d'entreprise (exogène). Cette distinction apportée par les statistiques nous interroge sur les raisons des changements d'orientation inter secteur. S'inscrivent-ils dans une construction de carrière ou sont-ils contraints ? Est-il facile de changer de monde ? À cette question, l'analyse des candidatures associées aux individus de l'échantillon montre que les 26-39 ans (c'est-à-dire la tranche encore en activité après la vague de déperdition observée après 25 ans sur la pyramide des âges de la MSA) utilisent le service d'équi-ressources pour changer de secteur. Ce service jouerait donc un rôle de liant entre les mondes du cheval. En revanche, peu de professionnels exercent différents métiers. Nous rappelons ici que 92% de notre échantillon a exercé moins de trois métiers différents en lien avec le cheval et que parmi eux, la moitié n'en ont exercé qu'un seul. La succession des métiers a d'ailleurs pu montrer que le premier métier exercé influençait le reste de la carrière sans pour autant permettre de distinguer des types d'évolution. Couplée à un nombre plus important de changements d'entreprises, la stabilité des professionnels dans leur métier semble indiquer qu'il existe davantage une précarité des conditions d'emploi que des conditions de travail.

Cette difficulté à dessiner des types de carrière à partir de données quantitatives nous interroge. Existe-t-il une logique de carrière chez les professionnels du cheval ? À ce titre, l'analyse des candidatures a dévoilé un certain paradoxe dans la construction des carrières. Plus de la moitié des CV extraits de la base de données d'équi-ressources se situe en milieu de carrière. Ce taux est d'autant plus élevé chez les femmes alors mêmes qu'elles sont plus nombreuses à s'insérer par un emploi en lien avec le cheval et moins nombreuses à utiliser cette plateforme en début de carrière. L'usage de ce type de plateforme se ferait donc à un moment où il apparaîtrait logique que le réseau suffise à faire évoluer les carrières. Serait-il donc plus difficile de trouver un emploi en milieu qu'en début de carrière ?

La dernière des étapes de la carrière dans les mondes du cheval est pour une grande majorité des professionnels synonyme de bifurcation. Au vu de la pyramide des âges présentée en début

¹⁶² Ces revendications interviennent en 2019 avant la campagne #lafilièreéquinerecrute qui a suscité un certain nombre d'indignations quant aux conditions d'emploi, comme nous avons pu le voir en première partie de document.

de recherche, peu exercent auprès des chevaux jusqu'à l'âge de la retraite. Nous sommes donc en présence de carrières relativement courtes, qu'il faut toutefois relativiser au regard de l'âge d'entrée sur le marché du travail. Les bifurcations peuvent être volontaires ou contraintes. Parmi les reconversions contraintes, nous retenons les périodes de chômage. Au regard de l'analyse des CV, les périodes d'inactivité n'ont pas trouvé d'échos avec d'autres variables, ce qui laisse présumer qu'il n'existe pas de lien objectivable entre les parcours et le risque de chômage. En revanche, les premiers résultats obtenus par l'analyse des questionnaires nous renseignent davantage sur les départs volontaires puisque 4 individus sur 10 avouent être partis à cause des conditions d'emploi, notamment le faible salaire au vu du nombre d'heures réalisées.

Nous proposons ici un commentaire laissé en fin de questionnaire d'une femme de 27 ans, parcours de formation uniquement en lien avec le cheval de niveau 4, non titulaire du Galop7 ou de la licence courses amateur, salariée uniquement dans le monde des courses en tant que lad-driver puis palefrenière. Lors de la codification, elle n'a jamais interrompu sa carrière auprès des chevaux, un an après elle répond aux questionnaires :

« Pour trouver du travail hors cheval, j'ai évité de dire que j'ai travaillé dans les chevaux, car les gens ne comprennent pas. Je n'ai pas suivi de formation pour changer de secteur. Caissière, femme de ménage, travailler à l'usine ça s'apprend sur le tas. Je n'ai jamais eu de problème pour trouver du travail. J'ai un bac pro c'est déjà bien pour les employeurs de voir que j'ai un bac. Quand on n'a pas de famille dans le milieu du cheval (surtout les courses) c'est trop compliqué d'évoluer, on est toujours le larbin sur les hippodromes où l'on court après le matériel. Et on a envie d'avancer dans la vie, d'avoir un salaire et du temps. C'est un beau métier, j'ai adoré. Si on me propose un travail où toutes mes heures sont payées j'y retourne. Mes amis pensaient que j'étais riche à million avec le nombre d'heures que je faisais, quand ils ont su que je gagné 1300 € pour 70h/semaine ils m'ont dit que j'étais folle. Je ne suis pas contre 1 ou 2 heures supplémentaires, mais finir à 3h et recommencer à 6h30 ce n'est pas normal. J'étais vraiment fatiguée et ma famille s'est inquiétée de mon état de santé. Quand je suis partie, mon employeur a compris. Je lui ai dit qu'on pouvait faire avec une meilleure organisation et un roulement il n'a pas voulu changer. Le monde du cheval se casse la gueule. Tout le monde arrête. Quand on est jeune apprentie on vit chez les parents ça va, mais quand on commence à vouloir une vie on n'a pas de salaire ni de temps. En plus on a des responsabilités, on conduit des chevaux de plus de 200 000€. J'ai fait de l'usine et quand je les écoute se plaindre je me dis que j'ai vraiment vu pire ailleurs, moi je trouve les conditions d'usine très correctes, car j'ai des jours de repos et mes heures sont toutes payées. Les gens partent et c'est normal faut pas que les employeurs se plaignent, ils sont obligés de changer tout le temps de personnel ça ne peut pas fonctionner comme ça. Franchement, c'est un beau métier. Ce n'est pas un métier lambda, il faut juste faire quelque chose pour les heures. On nous demandé de mentir lors de l'inspection du travail, on devait dire qu'on faisait 35h. »

Au-delà des heures réalisées, c'est une question plus générale sur l'engagement et la reconnaissance qui semble se poser. Les salariés interrompent-ils leur carrière par manque de reconnaissance du travail fourni ? Alors qu'il nous est difficile d'établir une typologie des carrières avec une évolution en fonction des métiers exercés, seulement 9% des répondants aux questionnaires indiquent le manque d'évolution de carrière comme raison de leur interruption. Cet élément nous invite donc à croire que la notion de carrière au sens auquel peuvent l'entendre les sciences de gestion ne fait pas écho dans les mondes du cheval. C'est donc sous un sens plus sociologique qu'il nous faut les appréhender pour les comprendre et ainsi expliquer le désajustement entre les champs de la formation et de l'emploi.

Mais avant de poursuivre sur ce point, nous proposons une synthèse sous forme de tableau des modèles endogène et exogène des carrières dans les mondes du cheval, que nous avons pu déterminer par l'analyse des CV et des questionnaires.

Tableau 44 : Première modélisation à partir de l'analyse des questionnaires et des CV : les carrières endogènes et exogènes

	Modèle de carrière endogène	Modèle de carrière exogène
Orientation	Influence familiale Pratique d'une activité sportive ou hippique Absence d'autres idées d'orientation que le cheval	Attrance/amour de l'animal Travail en extérieur Pratique amateur
Formation		
<i>Parcours</i>	En lien direct avec le cheval (ForUFE)	Mixte (ForFE+A)
<i>Voie de formation</i>	Apprentissage	Stage
<i>Niveau de formation</i>	Niveau 5 (courses) et niveau 4 (sport)	Niveau 4 et 5
Insertion	Rapide par un premier emploi en lien avec le cheval	Plus tardive, car premier emploi dans une autre branche professionnelle
Déroulé		
<i>Parcours</i>	En lien direct avec le cheval (ForUFE)	Mixte (ForFE+A)
<i>Secteurs</i>	Mono sectoriel (courses ou sport)	Plurisectoriel
<i>Profil d'emploi</i>	Stable (même métier, même secteur)	<i>Turn over</i> (plusieurs métiers et plusieurs secteurs ; changement d'entreprise)
<i>Statut</i>	Salarié	Chef d'entreprise / indépendant
Bifurcation	Définitive	Temporaire

Chapitre 10 - Une approche compréhensive des carrières des professionnels du cheval

Probablement trop manichéens, les modèles de carrière exogène et endogène présentés précédemment méritent à notre sens d'être étayés pour en extraire le jeu de domination qui semble s'y cacher. Inscrit dans une approche compréhensive wébérienne, notre travail de recherche tente de rendre compte de la manière dont les professionnels du cheval construisent leur carrière pour en saisir les moments de tension qui pourraient expliquer le désajustement entre la formation et l'emploi. Alors que l'analyse des CV et des questionnaires montre l'existence d'une certaine relation entre la formation et l'emploi en début de carrière, il semblerait qu'au cours de la carrière ce lien soit moins visible. Pour mieux cerner cet aspect, nous nous appuyons ici sur une approche qualitative à partir de l'analyse de douze entretiens semi-directifs. Nous rappelons que cette population se compose de salariés, d'employeurs et de formateurs dans l'intérêt de combiner leurs différents points de vue pour mettre en exergue des formes de désajustement professionnel, en nous inspirant de la méthode de la sociologie de la traduction. En effet ces derniers font apparaître des logiques différentes selon les acteurs concernés. Cette grille d'analyse présente ainsi le double avantage de parfaire les modèles de carrière tout en expliquant les origines des dissensions entre les professionnels du cheval et le corps académique. À la suite de ce développement, nous proposons une synthèse sous forme de schémas explicatifs des modèles de carrière, mais aussi de la traduction qui a pu être faite entre ces trois types d'actants.

Pour ce faire, la première partie de ce chapitre pose le regard sur les modes de professionnalisation. Comprendre que la professionnalisation des métiers du cheval ne se fait pas exclusivement par l'école nous permet d'expliquer l'absence de légitimité de la formation au regard des professionnels. Deux formes d'enseignement semblent ainsi coexister dans les mondes du cheval, mais ne se complètent pas, car elles rentrent en désaccord du fait d'objectifs, de méthodes et de rapports aux savoirs éloignés. Ce chapitre s'intéresse ensuite aux différents désajustements qui en découlent : le manque de reconnaissance de la formation ; puis les voies distinctes dans la carrière pour apprendre le métier ; l'engagement dans l'activité et les métiers qui restent des « métiers-passion » ; et enfin, l'usage et les jeux des capitaux divers dans la carrière. Dans un contexte de mondes sociaux empreints d'un dualisme entre élitisme et massification, ces étapes révèlent que seule la professionnalisation ne permet pas de s'insérer et de perdurer dans les mondes du cheval. C'est un niveau d'investissement et de mobilisation de capitaux sociaux, culturels et économiques qui marquent la construction des carrières dans les mondes équestres et hippiques. Cette déclinaison de professionnalisation à partir de l'appartenance familiale nous permet de considérer, d'une part, l'apprentissage à partir de la socialisation primaire pour y observer la reproduction sociale à l'œuvre et, d'autre part, la nécessité d'une de socialisation secondaire autorisant une mobilité sociale.

I. Une professionnalisation invisible à l'origine du désajustement entre la formation et l'emploi

Travailler avec du vivant non doté de la parole à qui il est demandé des actions contre nature suppose un apprentissage complexe de la part des professionnels du cheval. Devenir professionnel demande donc un temps long de formation à la fois théorique et pratique. Pour autant, les formations dispensées sont souvent courtes comme nous avons pu le voir lors de l'analyse des CV. C'est donc sur un temps personnel qu'une part importante du savoir professionnel est acquise. Ce premier niveau d'apprentissage dans le cadre personnel marque donc une certaine inégalité en termes d'accès à une carrière professionnelle auprès des chevaux. En effet, acquise de manière ludique en centre équestre ou de manière naturelle au sein de la famille, cette professionnalisation invisible se fait principalement durant l'enfance, de manière inconsciente, donnant le sentiment d'un savoir inné. Se faisant en partie en dehors du cadre académique, la professionnalisation des mondes équestres et hippiques fausse les rapports entre le système éducatif et le système productif.

1.1 L'ancrage par la « formation » familiale

L'apprentissage dans le cadre familial peut se faire à partir de deux types de situations ; soit l'enfant est issu d'une famille composée d'au moins un parent professionnel, qu'il soit employé ou chef d'exploitation ; soit il est issu d'une famille amatrice de chevaux équitante et/ou propriétaire de chevaux pour le plaisir. Dans les deux cas, l'enfant grandit dans cet environnement, se familiarise avec le vocabulaire et les pratiques et s'adapte au rythme imposé par l'animal, surtout quand ce dernier vit à proximité de la résidence et est géré directement par la famille. Si les avantages à grandir auprès des animaux sont nombreux, leur proximité enseigne aussi très tôt le sens des responsabilités et des priorités que cela entraîne. Les professionnels issus de famille en lien avec le cheval sont de cette manière « naturellement » conscients de la rigueur que le travail avec le cheval suppose. Ce profil de professionnel n'est donc pas surpris en cours de carrière des difficultés que le rythme du travail avec le cheval impose.

Delphine (employeuse) : « Mes enfants ce week-end ils ont fait chacun un poulinage, voilà ils partent à 1 heure du matin, ils rentrent à 3 heures donc ils comprennent que papa soit fatigué, car eux aussi sont fatigués. »

Au-delà de l'acceptation du rythme de vie, vivre au contact des chevaux grâce à sa famille permet d'acquérir un grand nombre de connaissances qui pourront être mobilisées par la suite. Dans le cas d'Anne qui n'est pas issue d'une famille équestre, avoir un enfant et lui apprendre dès son plus jeune âge les rudiments du travail auprès des chevaux permet de lui offrir un avantage qu'elle n'a pas connu.

Anne (salariée) : « Il [son fils] fait plein de choses avec moi quand il vient aux écuries et pour son âge il sait déjà plein de choses. »

Mais si avoir accès aux chevaux et aux infrastructures sont des conditions nécessaires à l'établissement de la relation avec l'animal, la transmission quand elle se fait dans le cadre familial de professionnels du cheval est d'autant plus riche qu'il s'agit de savoirs professionnels. L'enfant profite ainsi d'une expertise professionnelle dès le début de son apprentissage et se construit sur des bases solidement ancrées. Cette qualité d'apprentissage, inaccessible aux enfants non issus de famille professionnelle, ne fait que renforcer l'inégalité d'accès à une carrière auprès des chevaux et confirme dans un premier temps l'étape d'engagement du modèle endogène de carrière. Une tension se crée quand cette compétence transmise dans la sphère familiale devient pour les employeurs le niveau d'exigence envers tout professionnel du cheval. Ils attendent donc de la formation professionnelle ce même niveau de compétence chez les élèves alors que ces derniers ne bénéficient pas du même cadre d'apprentissage. Cette observation dévoile ainsi un autre type de chevauchement, celui de la porosité entre la sphère privée et la sphère professionnelle.

Delphine (employeur) : « La formation qu'on va lui apporter sera plus riche que ça [celle d'établissement de formation spécialisée]. Elle saura plus travailler ça c'est sûr et certain, et c'est là qu'il y a un gros problème. »

Pouvant apprendre à travailler auprès des chevaux sur leur temps personnel dans le cadre familial, les enfants de professionnels sont donc moins concernés par la formation en école spécifique, les savoirs étant acquis par ailleurs. Partant de ce constat, le temps réservé à l'école peut donc être mobilisé pour acquérir des savoirs dans d'autres domaines, ce qui renforce leurs compétences. Cet aspect est d'autant plus possible que les enfants de professionnels, notamment dans le monde des courses hippiques, sont autorisés à concourir avec les apprentis des formations hippiques lors des courses d'apprentis sous le nom d'un parent entraîneur¹⁶³. Cet avantage, critiqué par les non professionnels, semble entériner les différences entre les professionnels issus de famille en lien avec le cheval et les professionnels non issus de familles équestres et hippiques.

Aymeric (formateur) : « il y a ceux qui sont fils de pro avec un cursus différent, car ils ont un passe-droit pour courir, dans ces cas-là, comme par exemple la fille L, ils font une formation universitaire et courent comme fils de pro pour leurs parents. »

Mais apprendre dans le cadre familial n'est pas toujours idoine au sens où la transmission peut faire l'objet de certaines frictions, car l'émotion et l'intime s'insinuent dans un apprentissage parfois difficile. Il peut y avoir des chutes, des échecs sportifs, des frictions entre le coach et l'élève. Lorsque le coach est à la fois parent ou époux, les deux rôles se mélangent et les tensions dépassent le cadre sportif et s'introduisent dans l'intimité des personnes.

¹⁶³ Article 37 du code des courses au trot ; 4°) Les jeunes gens, ayant un lien de parenté direct avec un entraîneur ou son conjoint - sous réserve que ces derniers soient chacun munis de la licence ou de l'autorisation d'entraîner - , qui poursuivent leurs études. À ce titre, ils peuvent monter dans les courses ouvertes aux apprentis et ce, uniquement pour le compte de cet entraîneur (ou de son conjoint). À l'issue de leurs études, ces jeunes gens peuvent monter dans les courses ouvertes aux apprentis, pendant un an, uniquement pour le compte de cet entraîneur (ou de son conjoint) avant de pouvoir monter pour le compte d'un autre entraîneur.

Edgar : « C'est hyper difficile d'enseigner à ses enfants ou à sa femme. C'est juste le truc qu'il ne faut pas faire. Il y a de l'affectif, il ne faut pas d'affectif ou alors il faut être capable de le mettre de côté. Je pense que c'est faisable, mais ce n'est pas facile quand il y a de l'affectif. »

Alors que l'accès aux mondes du cheval pour faire carrière est accessible à tout type de professionnels, appartenir par filiation à ces mondes présente un avantage certain. La socialisation des enfants de professionnels ou d'amateurs de chevaux dès les premières années de la vie leur permet d'acquérir des savoirs de manière continue. Cette socialisation primaire permet d'intégrer le rythme et les « ficelles » du métier et demande ainsi moins d'effort lors de l'insertion professionnelle. À l'inverse, pour les non affiliés, l'acquisition des connaissances se fait sur des temps discontinus et plus tardivement sans forcément pouvoir véritablement découvrir les « coulisses », faute d'accès aux lieux d'exercice et aux professionnels. L'apprentissage s'échelonne donc sur plusieurs années en fonction des portes qui leur sont ouvertes. Parmi ses portes entre-ouvertes, le centre équestre offre une occasion aux néophytes, mais également aux plus initiés d'acquérir des connaissances et savoirs équestres.

1.2 L'enseignement en centre équestre : tension entre discipline et clientélisme

Depuis la massification de l'équitation dans les années 1960, il est possible d'apprendre à monter à cheval pour une plus grande part de la population. Autrefois réservée à la bourgeoisie, cette pratique sportive connaît aujourd'hui un franc succès et permet à d'équitants non familiarisés avec les mondes du cheval de découvrir cet univers. Les équitants de centre équestre peuvent donc être des individus issus de familles hippiques ou équestres qui souhaitent que leurs enfants apprennent les rudiments de l'équitation ou encore des individus extérieurs aux mondes du cheval qui souhaitent s'initier voire se perfectionner à l'équitation. Si les tarifs des leçons d'équitation sont devenus abordables, les coûts relatifs à ce sport restent élevés en comparaison à d'autres sports. Attirer de nouveaux adeptes de l'équitation n'est donc pas aisé. Cette difficulté doit ici être prise en compte quand on sait qu'une grande majorité des professionnels sont au moins une fois entrés dans un centre équestre durant leur enfance. Car moins il y aura d'équitants au centre équestre, moins le vivier de potentiels professionnels sera important. Les dirigeants et enseignants d'équitation endossent donc la responsabilité d'attirer et de fidéliser une clientèle, ce qui n'était pas le cas auparavant (Garcia, 1994).

Christiane (employeuse, ancienne formatrice) : « L'équitation est un sport cher, on a voulu le démocratiser. Sauf qu'une heure d'équitation à vingt balles pour certains ce n'est rien, mais pour d'autres c'est beaucoup. Et cette clientèle-là, elle n'est pas facile à contenter, car s'ils paient une heure à cheval et que les gamins ne sont pas à cheval durant une heure ils ne sont pas satisfaits. »

Auparavant inscrits dans une logique associative et sportive, les centres équestres sous statut commercial se sont multipliés pour répondre à la forte demande d'animation sportive¹⁶⁴. Cette professionnalisation de l'activité perturbe le rapport enseignant-élèves au profit d'un rapport animateur-client. Ce changement de rapport a pour conséquence de modifier l'approche pédagogique qui, autrefois basée sur la rigueur militaire, se fonde désormais sur la réussite pour fidéliser le plus longtemps possible les équitants.

Trevor (salarié) : « Il y a un peu plus de 30 ans, l'enseignement était « à la dur », pour ne pas dire militaire. [...] Le respect des chevaux c'est par exemple, on passait des heures le soir à les bouchonner avec la paille jusqu'à ce qu'ils soient secs. [...] À aucun moment on pouvait lâcher un cheval transpirant après un cours tout simplement. Tout comme on apprenait très vite à nourrir les chevaux dans des mangeoires propres, les abreuver dans des seaux propres ».

Christiane (employeuse, ancienne formatrice) : « Un jour, je fais cours [d'équitation] de 16 à 18 heures je crois et ce n'était pas fini donc on a dépassé les 18 heures et bien une élève m'a dit « je peux partir maintenant, j'en ai marre », « non, mais STOP, à partir de maintenant c'est moi qui fait du bénévolat », mais bon ils voulaient arrêter donc le cours s'est terminé. Ils ont mis les chevaux comme ça et sont partis. C'était normal on n'a pas fini à l'heure, ils n'allaient pas brosser en plus. »

Ce changement est d'autant plus préjudiciable que pour les équitants non issus des mondes du cheval désireux de devenir professionnels, le centre équestre sert de référence à leur apprentissage équestre. Un mauvais apprentissage dès le centre équestre remet en cause toute la légitimité du professionnel en devenir au moment de son insertion. C'est en tous les cas la représentation de certains professionnels qui confirment ainsi l'apprentissage par le « faire ».

Marie (salariée) : « Parce qu'en plus c'est la base le poney club et le poney club associé aux chevaux de sport c'est là qu'on apprend les bases, pansage, soigner un cheval malade, curer les pieds, dégarotter sa selle. Et sans ces bases, on ne peut pas aller loin. »

L'enseignement en centre équestre est d'autant plus important qu'il est la base de l'apprentissage des professionnels du secteur sport-loisir, mais également des courses, et plus globalement de tous les secteurs. Car quand il est suffisant, le niveau d'équitation acquis en centre équestre permet directement l'insertion dans des écuries de courses sans besoin de formation supplémentaire en établissement de formation. Cette observation confirme ainsi que la professionnalisation s'établit à partir de l'amateurisme. Mais l'amateurisme n'est pas qu'« amateurisme », il est doublé d'une possibilité d'évolution dans les mondes professionnels, ce qui l'agrèmente de tension du fait de son importance sur le marché du travail.

¹⁶⁴ Volontairement, nous avons choisi de constituer notre population de témoins âgés de plus de 30 ans pour prendre en considération leur recul sur la question de la construction de la carrière. Si ce choix peut nous être reproché, nous pensons que cette population présente l'avantage de nous renseigner sur l'évolution de l'enseignement. Le champ lexical « militaire » apparaît encore fortement dans leur discours lorsqu'ils évoquent leur apprentissage de l'équitation ce qui ne serait pas le cas chez les nouvelles générations de travailleurs.

Aymeric (formateur) : « On voit aussi des écuries [de courses] qui embauchent directement des gens de centre équestre. Ils ne font pas la formation, mais ils ont déjà un certain niveau. »

La pédagogie de la réussite à destination des « clients-amateurs » a comme autre source de désillusion celle de faire miroiter un bon niveau équestre. Consommateur d'équitation, l'adolescent est un client. Pour le satisfaire, les remarques ne sont plus acceptées. Génération « zappeuse », en cas d'insatisfaction du service, les jeunes se retirent, changent de centre équestre ou de sport.

Christiane (employeuse, ancienne formatrice) : « les ados [...] qui viennent tu as intérêt à leur dire « ah qu'est-ce que tu es doué, tu ne veux pas brosser ton poney ne t'inquiète pas mon chéri ce n'est pas grave, tu veux monter tel poney bah oui il n'y a pas de souci ». Tout est fait pour ne pas contrarier le gamin qui est un client dont tu as besoin et que tu ne peux pas perdre parce qu'aujourd'hui pour bouffer tu as besoin de lui donc le deal il n'est pas facile. »

Cette attitude, understandable d'un point de vue commercial, l'est moins sur le plan formateur. Car au-delà du compliment, les examens fédéraux (Galop®) perdent de leur valeur au même titre que les diplômes ont perdu la leur depuis la massification scolaire. Or, nous avons vu grâce à l'analyse des CV que la détention du Galop 7 influençait l'insertion et l'évolution de carrière. Le titre du Galop 7 ne jouant plus son rôle de signal sur le marché du travail, les employeurs ne peuvent que constater une baisse du niveau équestre des jeunes professionnels.

Edgar (employeur) : « Aujourd'hui, je prends un amateur avec un galop7, franchement le mec me dit qu'il a son Galop7, j'en n'ai rien à foutre, je veux le voir à cheval. Ça ne veut plus rien dire, absolument plus rien. J'ai des gens dans l'écurie qui ont un Galop7, ils font peine à voir. »

Plus encore, c'est un niveau de connaissance autour du cheval qui est déploré. Cette perte de connaissance se répercute sur les élèves enseignants d'équitation qui sont la plupart du temps des équitants de centre équestre depuis leur enfance. Ces mêmes élèves enseignants vont à leur tour enseigner à d'équitants amateurs qui deviendront eux aussi pour une partie des professionnels. C'est par cette logique que la valeur du diplôme BPJEPS diminue et perd sa qualité de signal sur le marché du travail.

Delphine (employeuse) parle d'une jeune recrutée qui ne sait pas ce qu'est le mash¹⁶⁵ : « elle a son monitorat et c'est elle qui est après censée former les jeunes cavaliers et là on se dit « wouah ». »

Christiane (employeuse et ancienne formatrice) : « De toute façon, c'est un brevet d'animation qu'on prépare, mais, dans l'esprit des gens, ce n'est pas présenté comme ça. Quelqu'un va voir un moniteur il ne va pas penser que c'est juste un animateur. Avant le

¹⁶⁵ Cette méthode de repas cuit dans de grands volumes d'eau a été adoptée à la fin du XIX^e siècle au sein des écuries de course, en hiver pour éviter de trop chauffer les chevaux et en période d'entraînement pour faciliter la récupération.

moniteur, il était vraiment moniteur, aujourd'hui ils ne sont que des animateurs. »

Si elle ne répond pas aux attentes des employeurs, nous comprenons ici que la formation des élèves enseignants d'équitation est contrainte entre la volonté de former pour assurer le rôle de professionnalisation de futurs professionnels et l'obligation d'un taux de réussite élevé pour attirer de futures promotions d'élèves. L'objectif de réussite se fait donc au détriment de l'objectif premier qui est celui de former.

Christiane (employeuse et ancienne formatrice) : « Il faut savoir aussi que tu es noté en tant qu'organisme de formation sur le nombre de réussites que tu as, c'est-à-dire que tu es très bien noté si tu as beaucoup de réussite et très mal côté si tu n'as pas beaucoup de réussite. Donc qu'est-ce que font les formateurs ? Ils font les rapports à la place des élèves comme ça ils ont plus de réussite, mais ce n'est pas pour ça que l'élève est bon. »

Conscient de ce phénomène, les professionnels du cheval qui souhaitent mettre leurs enfants en centre équestre choisissent avec soin la structure dans laquelle ils apprendront l'équitation. Il est important à leurs yeux que l'enseignement fourni en centre équestre soit en phase avec celui qu'ils inculquent dans leurs écuries. En considérant que ces enfants de professionnels deviennent à leur tour professionnels, nous notons là encore une forme d'inégalité d'accès au savoir entre les profils de professionnels issus de familles équestres ou hippiques et les profils extérieurs aux mondes du cheval.

Edgar [en évoquant le centre équestre choisi pour sa fille] « La cavalerie est très bien. Pour moi, c'est la base d'avoir une bonne cavalerie parce qu'on n'apprend pas à monter sur de mauvais chevaux et ça malheureusement je l'ai fait (rire). Et ils ont un corps d'enseignants qui sont passionnés par ce qu'ils font et ça aussi c'est extrêmement important, car malheureusement quand vous avez affaire à un enseignant qui n'aime pas ce qu'il fait, c'est le début de la fin. »

Sécurité, qualité de la cavalerie, mais surtout compétence de l'enseignant d'équitation sont des critères de satisfaction d'un centre équestre aux yeux des professionnels du cheval. Le rôle de l'enseignant est d'autant plus important qu'il véhicule l'ambiance propice à l'envie d'intégrer le milieu comme professionnel. L'enseignant d'équitation revêt donc plusieurs rôles importants : satisfaire les clients, former les équitants et leur donner envie de continuer voire de devenir professionnel. Ces rôles sont d'autant plus difficiles à assurer pour les enseignants qui doivent être en mesure de satisfaire différents types de clientèles. Perçu à la fois comme un ancien lieu de l'éducation bourgeoise et un centre d'animation équestre, le centre équestre est au carrefour des catégories sociales. L'enseignant doit savoir s'adapter aux besoins et exigences de chacun pour satisfaire des demandes parfois opposées.

Christiane (employeuse et ancienne formatrice) : « On a démocratisé l'équitation. Sauf que pour vivre il te faut quand même des chevaux en pension et donc des gens avec des moyens, tu cherches la famille bourgeoise parce que le concierge du coin il va t'amener son gamin une fois par semaine avec un forfait à la con et c'est tout. Donc tu cherches ta famille bourgeoise qui va être ta clientèle et quand cette famille t'amène son gosse c'est le dieu de la famille, elle te confie ce qu'il y a de plus important pour elle ; alors est-ce

que tu crois qu'elle va confier son enfant à un moniteur incompetent qui présente mal ? Non a priori. Quand tu es moniteur, tu dois donc être au centre pour passer avec tout le monde. »

Indispensable au bon fonctionnement des centres équestres, mais aussi à celui de la filière équine par sa capacité à générer un vivier de futurs professionnels, l'enseignant d'équitation est pourtant peu rémunéré (11,68€ brut / heure¹⁶⁶). Cette condition salariale s'explique par la santé économique des centres équestres qui pour attirer des équitants affichent des tarifs « bas ». Or, ces tarifs ne leur permettent pas de générer suffisamment de bénéfice pour rémunérer le personnel à la hauteur de leur travail.

Christiane (employeuse et ancienne formatrice) : « 1 500€ quand tu as 20 ans et que tu vis seule ça va. Mais quand tu es mariée avec un gamin, c'est un salaire de merde. Enfin, ça ne te permet pas d'avoir une vie sympa. Sauf que quand je lui donne 1 500€ elle me coûte 2 400€. Donc moi, pour 2 400€, je veux un pendant ; mais elle, elle n'a que 1 500€ donc elle se dit que pour ça elle ne va pas s'abîmer au travail. Et les deux ont raison ! Le problème dans un centre équestre c'est que déboursier 2400 € c'est déjà un vrai sacrifice. »

Comme de nombreux professionnels sportifs, l'orientation vers les métiers en lien avec l'équitation se fait dans la continuité d'une pratique sportive pour le plaisir. Ce plaisir souvent découvert ou confirmé au centre équestre donne lieu à des vocations. C'est sur ce lieu de divertissement qu'une majorité des professionnels se sont familiarisés avec l'univers du cheval. Or, dans un contexte mêlant clientélisme et professionnalisme, nous comprenons que le rapport à la formation dans le cadre du plaisir, est source de tension pour des employeurs qui perdent des repères et des formateurs conscients de la baisse du niveau.

Plus qu'un sport, c'est aussi un animal et la connaissance de cet animal que les individus appréhendent. Mais dans un contexte où l'enseignement en structure équestre semble décliner, force est de constater un affaiblissement des connaissances et savoir-faire de base souvent préjudiciable pour la suite de la carrière. Là encore, l'affiliation aux mondes du cheval présentera un avantage puisqu'il permettra d'accéder à des établissements de plus grande qualité, selon l'expertise des parents professionnels. Mais apparaît à ce niveau un autre facteur d'inégalité : celui de l'argent. Faisant partie des sports onéreux, l'accès au cheval par le centre équestre semble résolument réservé à une certaine catégorie sociale et exclut les moins aisés malgré leur goût pour l'équitation et leur amour pour cet animal. Sous statut privé ou public et surtout accessible par la voie de l'apprentissage l'enseignement en établissement spécifique peut être une solution pour tout de même intégrer les mondes du cheval en tant que futur professionnel.

¹⁶⁶ Catégorisé catégorie 2, échelon 130, les enseignants/animateurs guide-enseignant de tourisme équestre perçoivent au 1^{er} juillet 2021, d'après la convention collective de la CPNE-EE un salaire brut mensuel de 1771.51€.

II. 1^{er} désajustement : un manque de reconnaissance de la formation

Autre forme de professionnalisation, l'apprentissage en établissement de formation spécifique permet l'acquisition de connaissances théoriques et de savoir-faire par une formation dite professionnelle. L'analyse des CV a d'ailleurs montré qu'une majorité (802) avait suivi un cursus de formation en lien avec le cheval. Mais à l'opposé, cette observation montre également qu'une part des professionnels étudiés (307) n'ont pas suivi de formation en lien avec le cheval. Cela signifie donc que cette professionnalisation n'est pas automatique chez les professionnels. Cette absence de formation académique nous interpelle. La formation spécifique en établissement de formation serait-elle réservée à une certaine catégorie de professionnels ? Mais avant d'y répondre, il nous faut comprendre la raison pour laquelle il existe un détachement entre les professionnels du cheval et l'école.

II.1 La formation critiquée pour la baisse du niveau de compétence

La baisse du niveau d'exigence envers les équitants et les élèves enseignant dans les centres équestres observée précédemment, ne semble pas être un cas isolé. C'est en effet un constat plus général de baisse de niveau de compétence que les employeurs reprochent à leur personnel et par voie de conséquence au système éducatif qui a été en charge de leur apprentissage. Nous supposons ici que c'est le faible niveau de compétence qui pourrait être la cause du manque de reconnaissance envers le champ de la formation par les professionnels. L'emploi du terme professionnel est ici à souligner, car au-delà des employeurs, les salariés semblent eux aussi déçus par le niveau de leurs jeunes collègues. Plus encore, les entretiens révèlent que ce sentiment de baisse du niveau de compétence s'étend aussi au corps enseignant qui sont conscients du niveau des élèves.

Edgar (employeur) : « À un moment donné je lui ai même demandé « va me chercher un filet aux écuries », un mors à aiguille, ce n'est quand même pas... et puis ça parle. Alors elle me ramène un truc, mais elle ne savait pas quoi, elle en a pris un et puis elle est repartie. Alors je lui ai dit « mais tu n'as pas appris ce qu'était un mors à aiguille ? ». On sentait bien qu'elle nageait un peu. »

Marie (salariée) : « Donc au début, il y a la passion, mais très vite il y a la base. « J'aime bien les chevaux » « oui, mais on ne t'a pas appris à mettre une bride à l'école ? – et si tu n'as pas appris ça c'est que tu n'as pas appris grand-chose. »

Aymeric (formateur) : « En deuxième année de Bac, je l'interroge sur le pied du cheval. Incapable de me répondre. Alors qu'il est bientôt pro, je ne peux parler avec lui de ça. »

Si les employeurs consentent que les jeunes en insertion ne peuvent pas tout savoir, ils reprochent surtout une mauvaise acquisition et mobilisation des bases. Si certains employeurs envisagent de continuer à former, ils peinent en revanche à endosser ce rôle quand la marge de progression est trop importante. De ce fait, ils considèrent que ce rôle revient aux écoles.

Edgar (employeur) : « À ce moment-là, elle s'est présentée et je lui ai fait faire une journée et j'ai vu que ça n'allait pas le faire, car j'avais besoin de quelqu'un qui sache curer un box quoi, pas être derrière à lui dire comment tu tiens ta fourche et puis quoi faire quoi. Pas du tout autonome donc je lui ai dit « ça ne va pas aller, je suis désolé. Il faut que tu retournes soit à l'école et je te prends en apprentissage éventuellement ».

Aymeric (formateur) : « Si on veut vraiment entrer dans les courses, c'est difficile de faire un BTS à côté parce qu'on passe sur autre chose, intellectuellement déjà, faut vraiment en vouloir, car les patrons n'en veulent pas, déjà quand il paie un jeune 450 balles ça les hérisse alors payer 1 500 quand il a 21 ans. Ça ne devient plus rentable. »

Avec le témoignage d'Aymeric, formateur spécialisé dans le monde des courses, nous comprenons que l'élévation du niveau scolaire n'est pas toujours un critère recherché par les employeurs. Au contraire, les diplômes supérieurs au baccalauréat limiteraient l'employabilité, du moins chez les apprentis. Nous faisons ici le parallèle avec les résultats des CV, qui, rappelons-le, indiquaient un niveau d'étude plus bas chez les professionnels des courses. Si nous avons pu penser que la formation du CAPa Lad cavalier d'entraînement ou du bac professionnel CGEH était suffisante pour entrer sur le marché du travail, c'est une réalité différente qui est avancée ici. Embauchés avec un niveau 3 ou 4 et empêchés de suivre un niveau d'étude supérieure pour assurer leur employabilité (et leur carrière), certains jeunes professionnels interrompent leur professionnalisation. Cette réflexion révèle une certaine logique « à contre-courant » des mondes équestres et hippiques pour lesquels, le niveau d'étude n'est pas un signe de professionnalisation.

II.2 La formation blâmée pour l'absence de sélection par la dureté

Mais si l'absence de maîtrise du b.a.-ba chez les élèves remet en cause la légitimité de l'école, les entretiens nous apprennent que cette dernière trouverait aussi une explication dans le comportement des élèves ou jeunes diplômés en situation de travail. Pour les professionnels, la baisse du niveau est directement liée au changement pédagogique. Car pour les plus âgés d'entre eux ou pour les enfants de professionnels, leur apprentissage s'est fait « à la dur » et/ou avec l'idée que le cheval est prioritaire à tout le reste. En réintégrant un format plus strict, les professionnels pensent ainsi que le niveau sera rehaussé ou du moins que la formation jouera son rôle de sélection. Un clivage se ferait ainsi entre les « résistants » et les « décrocheurs ». D'ailleurs, le rire de l'interviewé en dit long sur la façon dont il considère ceux qui abandonnent face à une telle difficulté. Il existerait donc une forme de sélection par l'endurance et l'épreuve du travail qui amène à penser une professionnalisation par la dureté du travail.

Trevor (salarié) : « Il y a des gens qui arrêtaient [la formation il y a 30 ans], la plupart (rire). Ceux qui ont persévéré, dans ceux que je connais, sont tous devenus professionnels ».

Delphine (employeuse) : « Il y a 30 ou 40 ans, c'était de l'esclavagisme qui était fait sur les gamins qui partait de chez leurs parents à 14 ou 15 ans pour dormir au-dessus des boxes, à monter les lots et faire les boxes, c'était franchement dur, les pauvres gamins, je n'aurai pas voulu que mes enfants vivent ça. Mais là on est passé de l'autre côté,

totalément à l'extrême où ils sont dans du coton. [...] C'est horrible ce que je vais dire, mais il faudrait durcir la formation. »

Les propos de Delphine sont intéressants dans la mesure où si elle ne souhaite pas une telle éducation pour ses propres enfants d'une part. Elle constate cependant que cette solution reste celle à prendre si les entreprises équestres et hippiques veulent espérer retrouver de jeunes salariés plus compétents. En targuant un retour de « l'école militaire » pour le personnel, c'est davantage un comportement de soumission (Bertrand, Coton, Nouiri-Mangold, 2016) qu'un niveau de compétence qui est recherché par les chefs d'exploitation. Une telle forme de professionnalisation semble pourtant difficile à envisager de nos jours du fait de la réglementation du marché, des droits du travail et des attentes de la nouvelle génération.

À cela s'ajoute la vision d'une école où l'on peut se reposer. Marqués par un rythme de travail soutenu, les professionnels du cheval font partie de ceux qui travaillent beaucoup, du moins plus que les « métiers à 35 heures ». Considérant que les enseignants s'inscrivent dans cette dernière catégorie, certains employeurs estiment que leurs apprentis sont une partie de l'année sur un rythme de travail plus léger.

Noel (formateur) : « ils [les employeurs] sont forcément en délicatesse, pour la plupart avec l'école et comme ils ont réussi, et c'est très bien, pour la plupart d'entre eux ils le font payer à un moment et quoiqu'il arrive tu as quand même l'idée, c'est multipliable à l'infini, que les profs sont des fainéants, notamment comparé à leur type de métiers à eux, qu'on fait des horaires de bureau et qu'on ne sait pas travailler dehors donc on est des chochottes préservées. »

Face à cette pression des entreprises, les formateurs cherchent à légitimer leur positionnement et prouver l'intérêt de la formation dans les mondes du cheval, au détriment parfois du temps long que nécessite l'acquisition des savoirs équins, équestres et hippiques.

Noel (formateur) : « Nous même on l'a ancré en nous (que l'école ne sait pas former). Avec les formateurs de l'écurie, je me bats pour leur dire qu'ils ont le temps. Ils me disent « oui, mais tu te rends compte ils partent dans 3 semaines en stage » oui, mais il est là que depuis septembre, on est mi-octobre. [...] Ils [formateurs] veulent prouver ou ne pas avoir honte de leurs produits, ça fait très marketing, le vocabulaire est employé en conscience, ils veulent prouver que les produits qu'on leur fournit sont déjà modelés et donc qu'ils savent modeler ».

En cherchant les raisons de l'absence de légitimité aux regards des professionnels dans les mondes du cheval, nous avons pu constater que les attentes envers la formation divergeaient d'un acteur à un autre, voire entre une même catégorie d'acteurs. Si elle permet de transmettre un savoir professionnel, la formation académique, même professionnelle, ne perd pas son premier objectif, celui d'instruire. C'est dans ce décalage de conception de la formation qu'existent des tensions entre acteurs qui, pour les plus « ancrés » dans les mondes du cheval, considèrent que « c'était mieux avant » et regrettent ainsi l'ancien modèle éducatif.

II.3 Une formation spécifique destinée aux moins socialisés

Dans l'idée de comprendre les constructions de carrière dans un contexte de désajustement entre la formation et l'emploi, nous nous questionnons sur la différence de profil qui existe entre les professionnels du cheval ayant suivi une formation spécifique et ceux ne l'ayant pas fait. Au vu de nos précédents résultats, nous retenons l'hypothèse qu'il existe une différence notable entre les professionnels issus des mondes du cheval et les « non affiliés ». Moins disposés à s'insérer par manque de socialisation et de formation sur le terrain, ces derniers semblent davantage apprendre les rudiments en centre équestre et se former en école spécifique. Cette idée reviendrait donc à dire que les établissements de formation spécialisés dans la formation aux métiers du cheval sont peu occupés par des enfants de professionnels, au même titre que les enfants d'agriculteur dans les écoles agricoles (Minassian, 2016). En fonction des secteurs, cette affirmation varie. De fait, les écoles de courses au trot semblent accueillir davantage d'enfants de professionnel que dans les autres disciplines, par tradition ou par obligation de scolarité jusqu'à l'âge de 16 ans. La faible quantité d'inscriptions d'enfants de professionnels corrobore ainsi l'idée que la formation dispensée par les écoles spécialisées ne correspond pas à ce que les employeurs attendent en termes de niveau et de comportement, comme vu précédemment.

Delphine (employeuse) : « je ne voudrais pas mettre ma fille dans une école comme ça, ce n'est pas possible. Les enfants ne sont pas assez cadrés, quand j'avais la petite apprentie elle ne mangeait plus, elle se faisait harceler par les mecs. Non moi il est hors de question que ma fille aille dans ce type d'établissement »

Il existerait donc un décalage entre les profils des élèves formés et les attentes des employeurs. Ce décalage peut s'expliquer en premier lieu par une mauvaise orientation, dite l'orientation de répartition qui ne coïncide pas avec les véritables désirs de l'élève (Dumora, 2010). Souvent en décrochage scolaire, les enfants résidants à la campagne sont orientés vers les établissements agricoles. Au vu des exigences impliquées par les métiers du cheval et de l'agriculture de manière générale, ce choix d'orientation ne semble *a priori* pas être en faveur de la construction des carrières auprès des chevaux.

Trevor (salarié) : « Dans les villes, ou autour des grandes villes, on envoie les gamins qui sont pas très férus de l'école classique vers le technique. Alors en ville, c'est l'informatique, c'est l'électromécanique, ce genre de choses, et dans le milieu rural on les envoie en lycée agricole, car ça fleurit de partout. On se retrouve avec des gamins qui n'ont pas tous choisi d'être là et ça devient la voie de secours alors que parallèlement à mon cas ... à mon époque, il y avait très très peu de lycées agricoles avec des options chevaux. L'entrée y était sélective. Il fallait déjà un niveau à cheval. [...] Il y avait une sélection, il y avait beaucoup de gens qui voulaient entrer, il y en avait assez peu qui entraient .»

Edgar (employeur) : « Ceux que j'entends qui sont en MFR ou des trucs comme ça, là ces formations là je ne les trouve pas simples. Pas simple parce qu'on sent que les enfants vont là-dedans en se disant j'aime bien les chevaux, c'est sympa. »

Colette (formatrice) : « Par contre j'en ai refusé plein « j'adore le cheval » « d'accord, mais tu as une idée un peu du milieu de l'élevage » « bah non j'ai un cheval, un chien et un chat à la maison donc j'ai l'habitude des animaux » « d'accord et tu veux faire quoi » « je ne sais pas, mais j'adore les animaux alors je veux travailler avec les animaux », pfff ça va se planter dans un mois ça, surtout s'il y a un niveau scolaire tout juste suffisant. »

En second lieu, pour les formateurs, l'attitude, le comportement au travail et la curiosité pour le métier ne dépendent pas de l'école, mais de l'environnement familial dans lequel se situe le jeune. Cet élément reviendrait donc à penser en termes de trajectoire au sens bourdieusien et moins de carrière avec l'idée que la pente / le penchant de la trajectoire de la famille joue un rôle important dans la construction du parcours.

Daphnée (formatrice) : « Ils ne vont pas aller poser la question pourquoi ci, pourquoi ça ? Après ça dépend des classes et des élèves, on en a des très curieux et puis d'autres ... ça dépend du gamin et puis on en revient aux bases familiales aussi. Est-ce que les parents s'intéressent aux choses ou est-ce qu'ils sont télé-réalité on va dire ? Je pense que maintenant ça joue. Finalement, les parents on les croise très peu. »

Si la remarque de Daphnée confirme le rôle important du cadre familial, elle signale également que les écoles spécialisées ont peu d'échange avec les familles. En entrant dans ce type d'établissement, surtout lorsqu'il est en internat, le jeune se socialise en compagnie d'autres élèves vivant la même situation et se « coupe » de son cadre familial, c'est-à-dire de son cadre social primaire. Plus qu'une professionnalisation, les établissements spécialisés jouent un véritable rôle dans la socialisation des professionnels en devenir, du moins pour une partie d'entre eux. Pour schématiser, le corps enseignant des écoles spécialisées doit, sans ne plus pouvoir sélectionner les élèves qu'ils estiment aptes, enseigner un programme scolaire et professionnel dans des délais courts (surtout pour les apprentis) à des élèves majoritairement en échec scolaire tout en les socialisant à un univers exigeant éloigné de leur cadre familial et des codes qu'ils ont pu recevoir jusqu'à cette formation. La tension qu'il peut exister entre la formation et l'emploi se situerait donc en amont de l'enseignement et concernerait l'éducation.

Aymeric (formateur) : « J'ai passé une heure avec un entraîneur pour qu'il lâche son apprenti une fois de temps en temps le weekend. En trois mois, il a eu un weekend c'est tout, mais d'un autre côté le patron n'a pas tort, car le gamin il zone, il deal. Alors il se dit, il est chez moi, il travaille comme ça je ne mets pas X jours à le retrouver dans le bon sens. On va dire qu'il est en train d'apprendre des règles de vie, des règles de savoir-vivre, de politesse. Alors il n'a pas tort sauf que ce n'est pas son boulot et que juridiquement il ne peut pas le faire. »

Ce serait ainsi la catégorie sociale et le passif familial des jeunes formés qui brouilleraient les rapports et entretiendraient le décalage de rapport au travail.

Eden (formatrice) : « ce qui est plus compliqué, c'est souvent la gestion des parents. J'ai des jeunes qui sont hyper volontaires, hyper dynamiques qui aiment ce qu'ils font et les parents mettent un peu de barrière, toujours par rapport à cette législation de 35 heures, de ce qu'ils doivent faire et ne pas faire. »

Ces nouveaux éléments confirment l'existence d'une dissimilitude profonde entre professionnels des mondes du cheval, ce qui conforte nos résultats tirés de l'analyse des CV et des questionnaires. Si globalement le profil des élèves ne semble pas répondre aux attentes des employeurs, certains d'entre eux parviennent tout de même à s'insérer voire à évoluer dans ces mondes. Ce qui signifie que la socialisation secondaire fournie par les organismes de formation spécialisée fonctionne en partie. Il y aurait donc en apparence un consensus autour de la baisse du niveau de compétence et d'inadaptation en milieu professionnel de cette nouvelle génération de professionnels. Mais à cet égard, notre cadre théorique nous rappelle que la notion de génération, entendue au seul prisme de l'âge, est insuffisante puisque certains individus de même catégorie sociale peuvent appréhender le monde de manière similaire et ce peu importe leur âge. C'est ainsi que pour Joshi et al (2010) et Urick et Hollensbe (2014), le terme de génération doit plutôt être entendu au sens de catégorie sociale puisque leur rapport au travail tient de leur environnement, mais aussi de leur apprentissage général (savoir, mais aussi savoir-être). Dans les mondes du cheval, les enfants de professionnel ne sont donc pas les seuls à pouvoir devenir professionnels, l'insertion est également possible pour les non-affiliés, mais le chemin semble plus difficile et cela demande une certaine persévérance dans le travail pour ne pas dire une certaine soumission aux règles exigeantes du travail avec les chevaux. Les « nouveaux » professionnels qui ne conviennent pas et qui remettent en cause le lien entre la formation et l'emploi seraient ceux qui ne « rentrent pas dans le moule » conçu par les « prédisposés » à une carrière auprès des chevaux.

III. 2° désajustement : deux manières d'apprendre le métier

Apprendre à travailler auprès des chevaux demande un temps long de formation. Les plus grands écuyers diront d'ailleurs ne jamais s'arrêter d'apprendre, et ce, malgré une vie dédiée au cheval. Puisque chaque cheval est différent, l'équitant, qu'il soit professionnel ou amateur, devra sans cesse ajuster voire innover pour trouver la méthode qui correspond à sa monture, dans l'objectif de la rendre performante dans sa spécialité. Les professionnels se distinguent d'ailleurs des amateurs pour sa capacité à savoir dresser, voire à redresser n'importe quel cheval grâce à leur savoir acquis au cours de leurs nombreuses expériences.

Farés (salarié) : « C'est quand même un drôle de milieu et de sport, tu en apprends tous les jours et puis tu n'es jamais arrivé, la route est hyper longue ! C'est une perpétuelle remise en question et c'est un équilibre difficile à trouver entre une remise en question pour progresser et trop de remise en question qui t'empêche d'évoluer. »

Si apprendre les métiers du cheval demande beaucoup d'expérience auprès de l'animal, il n'en demeure pas moins que pour rendre compétent, ces expériences doivent être apprenantes (Fernagu Oudet, 2006). Parmi les conditions pour l'être, il faut en premier lieu que la personne ait envie d'apprendre (Bourgeois, 2013). Sur ce point, les formateurs et les professionnels, des mondes du cheval que nous avons interrogés s'accordent à dire qu'une grande partie de la nouvelle génération de travailleurs ne véhicule pas cette envie. Ce sentiment fait que les expériences ne sont pas mobilisées dans d'autres situations de travail et par conséquent ne rendent pas ces futurs professionnels compétents. En exécutant de manière mécanique, les élèves ne peuvent pas se saisir de l'apprentissage qui leur est transmis. Le rôle de travailleur

qu'ils endossent rapidement semble ainsi entacher leur capacité à contextualiser les ordres et donc à s'adapter aux nouvelles situations qui s'offrent à eux. Ce fait contribue au sentiment que les élèves « ne savent rien faire », car sortit du contexte, ils ne parviennent pas à faire de lien et donc à mobiliser leur savoir.

Eden (formatrice) : « Le discours que je leur tiens c'est qu'il n'y a pas une bonne façon de faire. Par exemple ici, si on parle du travail de longe, « je vais vous montrer une façon de longer, votre patron va vous montrer une autre façon. [...] Ce n'est pas que j'ai tort ou lui raison et inversement, c'est qu'il y a plusieurs manières de faire. [...] Il n'y a pas qu'une méthode et ça, c'est le plus compliqué, car aujourd'hui ils ne se posent pas la question de pourquoi ça marche, pourquoi ça ne marche pas. Si ça ne marche pas, ils ont du mal à se remettre en question et à se dire qu'ils peuvent le faire autrement. »

Mais la littérature nous apprend aussi que pour être apprenante, l'expérience doit être vécue dans un contexte favorable à l'acquisition de savoir. En considérant, d'une part, que la formation par la voie de l'alternance (stage ou apprentissage) répond à ce besoin d'apprendre par le terrain et, d'autre part, que ce format est très utilisé dans les mondes du cheval, la formation devrait répondre aux attentes des employeurs. Or, les employeurs semblent peu satisfaits des profils formés par les établissements spécialisés. Le format de l'apprentissage doit de ce fait être questionné. Car si les employeurs reprochent à l'école le faible niveau de compétences des formés, les formateurs de leur côté estiment que les employeurs ont aussi leur part de responsabilité dans la mesure où les élèves sont une moitié de l'année scolaire dans leurs entreprises.

Aymeric (formateur) : « Le patron marque que tout est acquis et puis un jour il se fâche et dis « Ouai votre jeune il ne sait pas curer les boxes, il ne sait pas faire ceci... ». Sauf que le gars il n'a jamais fait gaffe plus que ça et le jeune il a toujours l'impression de bien faire ce qui n'était pas le cas, car comme il n'a pas eu de remarques il pensait que c'était bon. Et le jour où il a un désaccord sur quelque chose le patron se met à tout inspecter et là ça va pas. On a laissé le jeune s'enfonçait là-dedans, nous à l'école on n'a pas pu profiter de ça pour modifier éventuellement. »

L'école n'a pas pour première vocation de créer de la main-d'œuvre, mais de développer la réflexivité sur les activités de travail. C'est à ce titre que les formateurs cherchent à faire réfléchir les élèves sur leur propre pratique. En dépassant la simple répétition des gestes, c'est une autre manière d'apprendre qui est proposée par l'école. Cette méthode pourtant nécessaire pour appréhender la maîtrise d'un métier (au sens de maîtrise du processus de fabrication) semble difficilement applicable à l'ensemble des élèves. Il semblerait donc à première vue qu'une partie des élèves soient plus enclins à exécuter des tâches prescrites qu'à réfléchir leur pratique professionnelle.

Daphnée (formatrice) : « Les plus grands, j'aime bien leur demander comment leurs patrons entraînent les chevaux. Même pour nous, c'est intéressant et parfois je suis surprise, il y en a qui ont du mal à me répondre. Je sais qu'ils trottent chez les patrons, mais je dirai qu'ils sont spectateurs au lieu d'être acteurs. »

Deux manières d'apprendre semblent donc se rencontrer sans pour autant parvenir à se compléter. Là encore se joue une tension entre le champ de la formation et le champ professionnel, à savoir que le premier se base sur le travail prescrit (le référentiel d'activité professionnelle) et le second sur la réalité du terrain.

Delphine (employeuse) : « Ils [les jeunes travailleurs] ne sont pas dans la réalité du travail. Quand on les forme, ils sont tellement hors du contexte qu'il n'y a pas de niveau ».

À cette critique, le corps enseignant aime à rappeler que l'école est faite pour apprendre et affiner le geste à partir d'exercice. À ce titre, elle n'a pas vocation à se calquer sur le fonctionnement des entreprises, mais à faciliter l'acquisition du savoir par la mise en place de conditions optimales. Conscient que le cadre scolaire ne correspond pas au modèle économique des écuries, les formateurs considèrent que ce sont aux élèves de transposer cet apprentissage scolaire aux conditions réelles. Mais cette application n'est rendue possible qu'à condition que l'élève comprenne cette distinction et leur double rôle imposé par le statut d'apprenti.

Noel (formateur) : « Je suis sans cesse à répéter systématiquement à tous les élèves durant l'année, et c'est mon rôle, que le fonctionnement de l'écurie d'application qu'on a là n'est absolument pas transposable avec une écurie dans une entreprise et inversement. Nous, on a 25 chevaux pour 80 personnes par semaine qui tournent par groupe de 15 tous les jours, nous ne préparons pas de cheval à l'entraînement, ce n'est pas du tout le but de notre écurie. Chez leur patron, ils ont peut-être 25 chevaux pour 1 ou 2 personnes donc forcément le monde pro est plus dans la réalité des choses, c'est logique, mais nous on n'est pas une écurie, on n'est pas une entreprise, on est une écurie d'application avec nos propres méthodes. »

III.1 Ambiguïté du statut d'apprenti : un salarié comme un autre

Inévitables en période d'apprentissage, les erreurs sont acceptées des maîtres d'apprentissage à condition qu'elles ne soient pas répétées, faites par inattention ou encore qu'elles découlent d'un savoir de base. Conscients du danger et du risque de travailler auprès des chevaux, les employeurs supportent mal les erreurs qui sont directement liées à la manipulation du cheval ou à la négligence de son entretien qui peuvent mettre la santé de l'animal en péril.

Eden (formatrice) : « Ils [les employeurs] savent qu'ils sont là pour apprendre. Là où ils sont le moins tolérants, c'est pour des erreurs systématiquement répétées parce qu'ils ne réfléchissent pas ou qu'ils ne percutent pas. Ou alors le truc par inattention, ils lâchent un cheval alors qu'ils sont au téléphone, ça ça ne passe pas, ce qui ne passe pas non plus avec moi. Oublier de remettre de l'eau aux chevaux. En fait, les fondamentaux ne passent pas, ni auprès des patrons ni auprès de moi. »

C'est pour éviter ces erreurs que les employeurs s'investissent un minimum dans la formation des jeunes professionnels. Il en va du bon fonctionnement de leur entreprise. Mais les chefs d'exploitation sont inégaux face à cette situation, car si certains apprécient cette transmission, d'autres à l'inverse confient cette mission à un autre membre de leur équipe.

Eden (formatrice) : « De toute façon à un moment, ils sont obligés de transmettre un minimum, c'est-à-dire que s'ils veulent que le cheval soit bien longé il va forcément falloir passer au début un peu de temps pour être sûr que le travail soit fait comme il va vouloir qu'il soit fait donc pour que ça aille en fait. »

Dans un contexte de pénurie de personnel, la formation des jeunes professionnels peut être perturbée par un manque de structuration de l'équipe. En effet, confiés aux membres de l'équipe parce que l'employeur manque de temps ou d'envie, les jeunes professionnels s'emploient très rapidement à exécuter des tâches sans être encadrés pour parfaire leur apprentissage.

Aymeric (formateur) : « Il y a rarement un premier garçon, et du coup c'est un chef de 20 ans qui est chef d'un stagiaire ou d'un apprenti. [...] Comment un jeune de 20 ans peut apprendre à un autre jeune de 16, 17 ou 18 ans ? À 20 ans il sort de l'école, il a un vécu comme ça (geste de petite taille). Donc il comprend des choses qu'on ne comprend pas de la même manière 10 ans après. »

Dans les écuries où la pénurie de personnel est importante, elle affecte directement le travail des salariés et des employeurs qui, submergés par la charge de travail, peuvent difficilement prendre de temps pour la formation. Les apprentis sont dès lors perçus comme des renforts plus que comme des professionnels en devenir. Oppressés par le contexte, les professionnels en place perçoivent négativement la méconnaissance de l'apprenti. Or, en début de carrière, ce manque de connaissance apparaît pourtant logique.

Noel (formateur) : « Ils n'ont pas compris, je crois, je peux me tromper, mais certaines entreprises n'ont pas compris qu'ils avaient des jeunes, peu importe leur âge, qui sont là pour apprendre et que non ce n'est pas illogique qu'ils ne sachent pas faire. Si c'était le cas ni lui, ni nous ne servirons à quoique ce soit. »

Tel un cercle vicieux, les départs de personnes qualifiées des mondes équestres et hippiques contribueraient ainsi à la création de la pénurie de personnel qualifié dans la mesure où faute de personnel et de temps, l'encadrement des jeunes professionnels est confié à de jeunes professionnels en début de carrière alors qu'eux-mêmes manquent d'expertise professionnelle. À leur niveau, les employeurs qui ont pour objectif de faire prospérer l'entreprise, constatent les erreurs faites sans en amont prendre le temps d'expliquer. Cette situation crée un sentiment d'incompréhension chez le jeune qui se « braque », car aucune remarque sur son travail ne lui avait été faite auparavant. C'est ainsi que certains jeunes s'installent dans une pratique comportant des erreurs, faisant que quand les remarques viennent trop tardivement, elles ne sont plus jugées positives, mais déstabilisantes. Cela participe aux départs des jeunes professionnels alors qu'ils peuvent être déjà bien engagés dans leur cursus de formation.

Si les apprentis sont à ce jour considérés comme des salariés, le contexte de pénurie de personnel accentué de l'effet « zapping » de la nouvelle génération de travailleurs commence à modifier le rapport à la formation et par conséquent à l'apprenti. Ces derniers sont eux aussi rentrés dans une ère de fidélisation. Les employeurs s'attachent donc de plus en plus à améliorer les conditions de travail et donc d'apprentissage.

Aymeric (formateur) : « Alors beaucoup les considèrent comme des salariés. À partir du moment où ils paient ... ils ne considèrent pas ça comme un investissement. Je pense que c'était le cas avant, ça l'est moins maintenant, c'est en plus augmenté par le fait que les élèves zappent. C'est la société actuelle, les gamins se disent c'est bon j'ai fait un an je vais aller voir ailleurs. Les jeunes sont devenus ... la fidélité, on va dire, ce n'est plus d'actualité. « Mon patron m'a formé c'est bon maintenant je veux mieux, je veux aller courir ; donc je vais voir ailleurs ». »

De ce fait, le désajustement entre la formation et l'emploi contribue à la construction de carrières courtes faute de temps suffisant dédié à la professionnalisation qui plus est pour des métiers qui s'apprennent progressivement sur de très longues années. Mais si les signaux semblent brouillés et le discours interrompu entre les champs de la formation et professionnel, la professionnalisation ne doit pas être la seule source d'explication. Dans une société en perpétuelle évolution, le rapport au travail semble lui aussi influencer sur la construction des carrières.

III.2 Faire voir, voir faire, faire comme : un modèle de formation insuffisant

Comme tout être vivant, le cheval est un animal doté d'une sensibilité et personnalité qu'il faut savoir appréhender et prendre en compte pour pouvoir évoluer avec lui. Une écurie peut à ce titre être comparée à une salle de classe où le cavalier endosserait le rôle de professeur. Car s'il est possible de regrouper les chevaux en différentes catégories en fonction de leur aptitude et délicatesse, c'est l'expérience par la rencontre de tous ces types de chevaux qui permet au cavalier de créer sa propre classification. Pour y aboutir, le professionnel doit s'investir, ressentir par lui-même les sensations, vivre les échecs et se rendre compte du « cause à effet ». Comme tout apprentissage, travailler avec des animaux ne peut être réussi que si les personnes s'approprient le savoir (Sainsaulieu, 2014).

Anne (salarié) : « J'aime bien regarder chaque jument, chaque cheval, car ils sont tous différents. Et même à cheval, on leur demande de tous rentrer dans le même moule, mais il y a des chevaux qui ne peuvent pas rentrer dans le moule alors ils disent que c'est une saloperie. Alors non ce n'est pas une saloperie, c'est juste qu'il ne comprend pas ton système. Je vois que les gens n'observent pas suffisamment les chevaux au naturel. »

Edgar (employeur) : « En voyant les chevaux évoluer, on se rend compte aussi des erreurs. »

Conscients de ce phénomène pour l'avoir aussi appris comme cela, les professionnels reproduisent ce mode d'apprentissage. Mais si cette méthode a fait sens pour eux, elle ne peut pas être révélatrice pour tous les individus ou du moins pas immédiatement. Alors que les professionnels s'attachent à adapter la bonne méthode d'apprentissage à chacun des équadés, du point de vue de la transmission entre humains, cette recherche de la bonne pédagogie se fait moins ressentir lors des entretiens.

Anne (salariée) : « Je les prends par la main, je les mets dans un troupeau et je leur dis « maintenant tu regardes c'est eux qui vont t'apprendre et pas moi ».

Souvent par manque de temps et par méconnaissance, les professionnels en charge de la formation d'un élève emploieront une méthode dite procédurale qui consiste à montrer une première fois ce qu'il faut faire, à regarder l'élève le faire et le laisser faire comme cela lui a été montré la première fois. Comparable au mimétisme, cette méthode s'avère être efficace à court terme, mais semble empêcher la bonne compréhension de l'action.

Anne(salariée) : « Je suis arrivée j'avais 15 ans, il me disait « et bien tu attèles le tracteur et tu vas herser la carrière » alors je lui disais « mais je n'ai jamais conduit de tracteur, je n'ai jamais attelé une herse » et à chaque fois c'était pareil il me dit « tu regardes, tu analyses et action ». Jamais il ne m'a aidée »

Aymeric (formateur) : « Très peu [d'employeurs] sont formateurs dans l'âme : tu suis, tu regardes, tu imites, il n'y a pas de gens qui expliquent. »

La transmission du « voir faire » « faire voir » et « faire comme » tient donc sa limite dans l'absence d'explication du geste qui par voie de conséquence freine la construction de la compétence. La complémentarité entre formateur et maître d'apprentissage permet, lorsqu'elle existe, d'atténuer ce phénomène pour songer à professionnaliser les activités équestres et hippiques.

Colette (formatrice) : « Le monde du cheval a quand même bien évolué, je dirai, je vois la différence depuis que je suis là. Avant ils me disaient j'ai mis 3 gamelles au cheval, « bah oui, mais ça fait combien, et pourquoi tu lui as donné ça ? » « pff parce qu'on met 3 gamelles quoi », on ne se pose pas la question. Il y a un vrai retard entre l'agricole et le cheval ça c'est clair. L'intérêt de faire un BTS Productions animales pour des gens du cheval c'est l'apport de compétences techniques qui est réel. »

Houssaye (1992) montre que lorsque tous les pôles (savoir, enseignant, apprenant) ne sont pas impliqués dans l'apprentissage, il y a déséquilibre. De ce fait, si le rôle de l'enseignant joué par les employeurs est inexistant, l'apprenant va entrer en relation directe avec le savoir, lui donnant le sentiment que son savoir a été acquis par la mémorisation, la perception et se considèrera autodidacte. Ce cas de figure est d'autant plus présent chez les personnes ne justifiant ni d'un capital culturel ni d'un capital social. Par ce procédé, l'individu tente de « récupérer une certaine légitimité en l'absence à la fois de réseau et d'un haut niveau de culture artistique » (Oughabi, 2015, p.71). Car après tout, la mobilité sociale des générations précédentes « a pu se faire sans l'école » (Masson, Suteau, 2010, p.5).

Trevor (salarié) : « Pour ma part, je me suis formé tout seul à la bourrellerie à une époque, à l'époque de l'enseignement, car il me semblait intéressant de gérer cette partie-là. »

Farés (salarié) : « J'ai tout appris tout seul sur le tas en étant confronté aux problèmes. »

Si cette méthode peut convenir aux élèves les plus motivés et aguerris, elle peut à l'inverse exclure les élèves les plus en difficulté qui ont besoin d'un accompagnement plus important par l'enseignant (qu'il soit formateur ou maître d'apprentissage ou de stage). Si la voie de l'apprentissage semble être un véritable levier dans les métiers du cheval, elle contribue également à la création d'un écart entre les plus disposés et les moins disposés à faire carrière.

Anne (salarié) : « Je dirai que j'adore apprendre à ceux qui sont vraiment intéressés. [...] Les stagiaires qui viennent et qui disent « j'ai fini je peux faire quoi » ça j'adore, car ils veulent. »

III.2.a- Un modèle centré sur les personnes, l'expérience et le vécu : la relation au mentor

Alors que nous avons vu précédemment que le manque de légitimité de l'école au regard des professionnels déteignait sur les jeunes en formation, la méthode procédurale contribue à mettre en scène l'importance des professionnels. Plus qu'un enseignant, l'employeur devient un mentor. Le risque de l'apprentissage par l'action est en effet de privilégier la réussite à la compréhension, ce qui incite les apprenants à « marcher dans les pas de leur maître » (Olry, Cuvillier, 2007, p.45). L'erreur étant de plus en plus perçue comme une faute et non comme une source d'apprentissage, le mimétisme est préféré à l'essai.

Eden (formatrice, ancienne salariée) : « J'ai voulu essayer. Sauf que c'était à une période de ma vie où je travaillais beaucoup et que j'étais fatiguée. Donc après manger, je me suis endormie et le lendemain matin quand je me suis réveillée à 6h30, j'entendais glinglinggling alors je me dis « qui a déjà mis son cheval au marcheur » et là je me suis dit « putain je l'ai oublié dans le marcheur » donc voilà c'est un truc où j'ai fait la connerie, ce n'est pas bien, mais ça ne m'est plus jamais arrivé de partir d'une écurie sans faire tout le tour. [...] Alors forcément quand je leur raconte ce genre de truc, ils [les élèves] s'en rappellent, et c'est le but, mais il faut apprendre des erreurs. »

Le premier employeur est souvent cité et perçu comme un référent, une personne grâce à laquelle les principaux apprentissages se sont faits. Reconnaisant de cette transmission, les travailleurs s'estiment chanceux d'avoir pu bénéficier d'un tel enseignement et comme pour ne pas contrarier cette passation, les remarques sont acceptées, voire accueillies et retenues comme un savoir à ne pas remettre en cause.

Anne (salariée) : « [En évoquant son premier maître de stage] c'est lui qui m'a vraiment tout tout appris quoi. Après j'ai eu mes petites expériences à droite à gauche, mais c'est lui qui m'a tout appris. [...] C'est lui qui m'a donné un fort caractère dans ce milieu-là ».

Là encore, la notion de dureté ressort des discours. Bien que difficile, l'apprentissage sur le terrain lorsqu'il est inculqué par un professionnel estimé est perçu comme légitime et est reconnu efficace. En considérant que les centres équestres n'agissent plus sur la sélection des équitants et que les établissements de formation n'assurent plus ce rôle, la sélection des futurs professionnels se jouerait donc à ce moment. C'est en apprenant auprès des professionnels que la sélection des travailleurs semble désormais se faire. Deux catégories de professionnels peuvent ainsi être dessinées avec, d'une part, des professionnels très investis et passionnés qui acceptent les conditions et qui évoluent pour prouver leur valeur et, d'autre part, les professionnels « exécutants » qui progressent peu par désintérêt ou par résistance aux prescriptions d'engagement inconditionnel.

Marie (salariée) : « Je pense que les personnes dures, enfin celles qui ont de l'expérience je ne parle pas des collègues, elles ne font pas des remarques pour vous descendre en général, celles qui ne disent rien c'est qu'ils n'en n'ont strictement rien à faire de vous, vous êtes un pion, un numéro, de la main-d'œuvre ! C'est mon point de vue « vous êtes là bon et bien il faut combler le vide », eux vous ignorent totalement alors que ceux derrière vous, qui font des remarques peut-être un peu blessantes, « âme sensible s'abstenir » (rire). Au final ces remarques, on s'en sert tout au long de sa vie et dans n'importe quel domaine. Il faut toujours faire attention et être assidu. Lui a été une référence. Je pense que c'est grâce à lui que j'ai eu mon parcours.

Comme le définit Kram, le mentor s'apparente donc à une personne « d'expérience et de connaissances poussées qui fournissent à des personnes moins expérimentées, leurs protégés, un soutien, une aide afin d'améliorer leur développement et progression de carrière » (Cerdin, 2015, p.63). Bien souvent, le mentor est le premier professionnel que l'apprenant rencontre. Mais s'il assure l'apprentissage du débutant et contribue à son développement personnel, le mentor peut empêcher la progression de l'enseignement. En effet, sous son « emprise » le jeune en formation concevra avec difficulté que d'autres moyens de faire existent. Or nous l'avons vu, ce recul est indispensable pour travailler auprès des chevaux.

Noel (formateur) : « Aujourd'hui, un jeune qui arrive à 14 ans chez nous, il est encore, et c'est logique, sous l'emprise de celui qui dit en premier. Donc celui qui dit en premier, c'est potentiellement le formateur à l'écurie, ça peut être un formateur en salle de classe, ça peut être son premier patron et tant qu'il n'y aura pas eu de rupture avec ce premier, il aura du mal à accepter que faire différemment, ça peut aussi être bien. »

Donc si le mentorat est bénéfique, il présente également des freins que le système éducatif tente de pallier pour permettre l'acquisition de compétence. De la sorte, ce phénomène participe à la tension entre formateur et employeurs, car si les premiers cherchent à montrer un maximum de méthodes pour « fabriquer » les élèves, les seconds préfèrent « mettre à leur main » les apprenants.

Noel (formateur) : « Entre la quatrième quand on les reçoit et jusqu'au Bac, ils ne pourraient faire qu'une entreprise alors qu'ils sont censés être employables et employés et donc partir dans une entreprise, s'ils en changent, ils se prennent une énorme claque. Ils ont fait 5 ans dans la même entreprise, ils n'ont connu que l'école et cette entreprise et si pour X ou Y raisons cette entreprise ne les embauche pas après le Bac, ils se prennent une énorme claque, car ils n'ont pas fait cette rupture. »

Ayant été éduqués grâce au mentorat, les professionnels deviennent à leur tour mentor en répétant la méthode d'apprentissage procédural. C'est donc dans cette continuité qui se cristallise un sentiment de désajustement entre le système éducatif et le système productif.

Anne : « Elle est là [la nouvelle salariée] et je lui ai tout appris [...] Le problème c'est que je suis devenue comme [mon premier employeur], « je te fais voir une fois et après tu te démerdes ».

III.2.b- Paradoxe du modèle : quitter le système éducatif pour pouvoir apprendre le métier

Cette relation au terrain et au besoin d'expérience venant en concurrence au système éducatif entraîne des interruptions de scolarité. Si, chaque année, des élèves interrompent leur cursus de formation pour des difficultés d'apprentissage ou suite à mauvaise orientation, dans les mondes du cheval, c'est la volonté d'en « savoir plus » ou de saisir une « opportunité d'emploi » qui peuvent être la cause de décrochage. L'interruption de la formation spécialisée ne serait donc pas forcément synonyme d'arrêt de la carrière et pourrait s'apparenter à une étape de professionnalisation.

Trois catégories d'élèves pourraient ainsi être dégagées. La première se compose d'élèves qui ne sont pas issus des mondes du cheval, mais qui par la formation spécifique acquièrent suffisamment de connaissances et de codes pour s'insérer dans cette branche professionnelle. La deuxième, à l'inverse, se caractérise par des élèves déçus qui ne parviennent pas à acquérir ou à accepter les règles de ce monde social et qui décident d'interrompre avec ou sans le diplôme leur carrière à ce stade. Enfin, une troisième catégorie que l'on pourrait appeler les décrocheurs opportunistes, est celle qui décide de ne plus suivre de formation liée aux métiers du cheval, mais qui poursuit tout de même leur carrière malgré l'absence de diplôme. L'apprentissage se fait par ailleurs, soit grâce à leur réseau familial, soit par la voie de l'expérience en entreprise.

Marie (salariée – profil : non issue des mondes du cheval ; cursus de formation spécifique suivie et diplômes obtenus ; insertion dans les mondes du cheval en fin d'adolescence pour y faire carrière) : « Avec ce diplôme on nous confiait un poulain, on était en binôme, en l'occurrence j'étais avec une amie que j'ai toujours. On a eu la chance d'avoir [...] de vieux éleveurs qui confiaient des poulains à la section cheval et donc on s'occupait de notre poulain. On l'a débourré. Le but était de l'amener au championnat régional des modèles et allures. En l'occurrence, le nôtre était moche avec des origines au bas des pâquerettes, mais on a fait ce qu'on avait à faire. [...] Ils nous confiaient un poulain donc déjà ça nous rendait autonomes [...] Oui sur le stage j'ai un peu appris, mais la formation aussi était pas mal, car le fait de nous confier un poulain ça nous rendait responsables. »

Trévor : (Salarié – profil : non issu des mondes du cheval ; cursus de formation interrompu pour en savoir plus ; insertion dans les mondes du cheval en fin d'adolescence pour y faire carrière) : « Je suis rentré au lycée agricole, j'y suis resté que quelques mois et j'ai fini de me former sur le tas dans un centre équestre ». Trevor explique plus tard qu'il n'est resté que trois mois en formation et que son départ est dû à l'ennui et à la déception du niveau de formation. « Les gens de ce centre équestre, tous autant qu'ils étaient, m'avaient inculqué un niveau de compétence vraiment important et tout ce qu'il va avec, c'est-à-dire une grande rigueur de pratique autour des chevaux, mais au fond encore une fois, énormément de compétences partagées, que je n'ai absolument pas retrouvées, déjà à l'époque, avec l'enseignement en lycée agricole. En gros je n'ai rien appris alors que je m'attendais à apprendre encore plus d'autres professionnels ». « Je me suis ennuyé. J'ai préféré apprendre sans cadre, vraiment sur le tas ».

Noel (parle d'un élève – profil : enfant de professionnel ; cursus de formation interrompu pour saisir une opportunité d'emploi ; insertion dans les mondes du cheval dès son plus jeune âge pour y faire carrière) : « On a eu N. B, le fils de J-M. B chez nous. [...], il a arrêté en cours de formation, un gamin avec qui je m'entendais très très bien, très intelligent, très posé, l'école ce n'était pas son truc. [...] Il fait son petit bonhomme de chemin, pas n'importe quel chemin dans les mains. Il est doué ! Je crois qu'il travaille définitivement chez son père. »

Colette (parle d'un non professionnel du cheval ; cursus de formation spécifique suivie et diplômes obtenus ; non-insertion dans les mondes du cheval) : « Je m'en rappelle d'un jeune qui était très cheval, hyper bon et qui était chez un maître d'apprentissage qui était véto avec un élevage équin et bovin. Et après au final, il a trouvé que l'équin ce n'était pas un monde génial pour bosser donc il est parti en licence pro et là il est responsable d'un secteur pour vendre de l'aliment de bétail. J'ai plein de jeunes qui arrivent avec une idée cheval et qui repartent en disant « oh non finalement ce n'est pas pour moi » parce que c'est un monde où on ne gagne pas sa vie, on fait des heures en vois-tu en voilà. »

III.3 La formation continue : un exemple de tension entre le système éducatif et le système productif

Le rapport à l'école que semblent entretenir les professionnels du cheval se ressent tout au long de leur parcours. En effet, les professionnels de la filière équine sont de manière générale « peu demandeurs » de formations dites formelles encadrées par des formateurs spécifiques. L'analyse des CV confirme d'ailleurs cette idée, puisqu'à peine 9% de notre échantillon indique avoir suivi ce type de formation. Mais cette donnée ne doit pas laisser penser que les professionnels ne se forment pas en cours de carrière. Au regard des entretiens, il apparaît en effet que les professionnels, surtout équitants, recherchent en cours de leur carrière à progresser et se perfectionner techniquement. Se former en cours de carrière chez les cavaliers signifierait donc se rapprocher de pairs reconnus comme « bons », c'est-à-dire pouvant justifier d'un niveau équestre supérieur à celui du cavalier en recherche de conseils de perfectionnement. Ces conseils bien souvent sont faits au travers du besoin de faire évoluer un cheval. La formation du cheval passant par celle du cavalier, elles sont étroitement liées. Cette liaison pourrait expliquer que l'apprentissage passe par l'expérience, par le contact avec le cheval. Une formation détachée de ce cadre perd de son sens par voie de conséquence.

Trevor : « Il faut acquérir des compétences et quand on ne les a pas il faut aller les chercher chez des gens qui les ont vécues. Ils vont pouvoir nous aiguiller pour nous faire progresser nous-même ou faire progresser un cheval .»

Ces professionnels ne sont donc pas réfractaires à la formation, mais ils ne considèrent pas le corps enseignant légitime pour le faire. Ce fait s'explique en partie par un système de reconnaissance opérée directement sur le terrain par les professionnels eux-mêmes. Seuls les cavaliers/entraîneurs qui font leurs preuves par des résultats en compétition sont considérés suffisamment crédibles pour être entendus. Cette manière d'apprendre entre pairs renforce l'image d'entre soi des mondes du cheval et contribue au sentiment de l'absence de formation

d'un point de vue extérieur. Les formateurs sensibles à l'arrivée de la technique, du bien-être animal et de la rigueur de gestion de cheptel par des faits scientifiques établis, objectifs et prouvés, considèrent que les connaissances actuelles des professionnels du cheval méritent d'être complétées par des « connaissances plus solides ». Mais cela ne peut être rendu possible que par l'ouverture à d'autres domaines et l'acceptation de faire autrement. Cette volonté de professionnaliser à partir d'approches plus scientifiques et moins empiriques serait pour le système éducatif de faire évoluer les pratiques professionnelles pour rendre le système de production plus rentable et plus en phase avec les attentes sociétales. L'absence de professionnalisation par la formation serait donc une cause du manque de structuration des entreprises justifiant souvent d'un équilibre économique et humain fragile.

Colette (formatrice) : « On va vous demander un peu plus de rigueur, un peu plus pro quoi, pas de gentils petits passionnés qui ont du fric ou qui n'en ont pas et qui vivent toute leur vie pour finir en faillite en gros. »

Aymeric (formateur) : « Et puis après les entraîneurs en termes de formation continue, c'est nul, c'est zéro. Il faudrait déjà qu'ils se forment eux. Rien que la formation pour devenir maître d'apprentissage, je n'en connais qu'un qui l'a faite.

L'absence de professionnalisation par la formation serait également une cause de la faible reconnaissance de la filière équine par le monde agricole. Considérés comme utopistes et non dotés du « sens paysan », les professionnels du cheval sont critiqués par les agriculteurs pour la fragilité de leur niveau de connaissance. Ce rapport à la formation et plus globalement à la science, entretenu par les professionnels « en vase clos », leur donnerait même une image prétentieuse. Mais c'est aussi cette absence de réflexion et de prise de recul sur l'activité qui semblent les abriter derrière leur passion et les maintenir dans un culte sans limites pour leur travail.

Aymeric (formateur) : « « J'ai raison à 200%, vous avez tort ». C'est un métier de passion donc si vous n'êtes pas persuadé que vous avez raison on change de métier. Les gars ils y vont tête baissée, ils sont prêts à n'importe quoi parce que si on réfléchit trop et qu'on devient terre à terre on arrête. »

Mais les professionnels du cheval ne sont pas les seuls responsables. Dans la mesure où ils n'ont pas toujours été considérés comme agriculteurs, les professionnels du cheval n'ont pas connu la même professionnalisation que les exploitants agricoles. L'absence de volonté par des institutions de professionnaliser aussi la filière équine explique qu'elle connaisse aujourd'hui un retard d'un point de vue technique et scientifique.

Colette (formatrice) : « Au niveau de la conduite de la reproduction de l'animal et ce qu'on voit aujourd'hui dans le cheval c'est ce qu'on voyait chez le bovin il y a 30 ans. »

En nous recentrant sur les carrières, l'étude de la formation continue montre qu'elles se construisent aussi en fonction du rapport à l'école et plus globalement au savoir et, qu'en cas d'interruption, ce rapport vient plus ou moins perturber la réorientation. Une partie des

professionnels considère de ce fait ne pas avoir besoin de formation pour trouver un travail hors des mondes du cheval et mise sur la force de travail.

Farés : « Moi je pensais qu'un mec courageux et démerdard allait toujours trouver du boulot et à chaque fois j'étais confronté à ça [l'absence de diplôme]. Alors j'ai travaillé dans un supermarché, j'ai travaillé pour Ferrero. Finalement, j'ai toujours travaillé, mais il aurait fallu que je travaille mieux ma reconversion, je pensais que ce serait plus facile que ça. »

S'il est vrai que les gens de chevaux sont réputés pour leur capacité à travailler beaucoup par les recruteurs d'autres branches économiques, ces derniers n'en demeurent pas moins attachés à la valeur de la formation. Du moins, ils y accordent plus d'importance que les employeurs des entreprises équestres et hippiques. Ce besoin de devoir « se vendre » dans un autre domaine par le biais de leur cursus de formation incite les professionnels du cheval en bifurcation à éviter les domaines obligeant à se former. Considérant qu'ils ne se sont formés que pour progresser techniquement auprès des chevaux, les professionnels estiment ne pas « pouvoir faire autre chose ». Le manque de professionnalisation, y compris par l'intégration d'autres connaissances, semble ainsi rendre plus difficile le changement de voie professionnelle. Autrement dit, les professionnels de la filière ignorent et ne perçoivent pas la transversalité de leurs compétences.

Delphine (employeuse) : « Un cavalier qui est formé pour ça, s'il ne peut plus monter à cheval, il fait quoi ? Et bien par grand-chose. »

Noel (formateur) : « Ils pensent qu'ils viennent en Bac jockey, mais non ça n'existe pas. Le peu que je les vois j'essaie de leur inculquer ça, toutes les compétences acquises sont transférables. Si vous savez respecter un programme d'entraînement, c'est que vous savez prendre une commande et la mener à bien. Donc c'est valable en hôtellerie, en restauration en tout ce que tu veux. »

Alors que l'apprentissage par l'expérience semble davantage valorisé dans les mondes du cheval, la formation académique apparaît nécessaire à l'évolution de la filière pour sa capacité à apporter des critiques constructives aux pratiques actuelles. Mais ce nouvel apport implique une évolution du rapport au travail/à l'animal que les employeurs ne sont pas tous forcément prêts à accepter. Il existe donc par divergence de professionnalisation une tension entre la formation et l'emploi notamment par le niveau de considération des savoirs sur l'empirique.

IV. 3^e désajustement : un niveau d'engagement variable dans l'activité

L'étude des désajustements centrée sur la professionnalisation nous a permis de confirmer l'existence d'une polarisation entre deux modèles de carrière qui se distinguent par le lien ou le non-lien familial avec les mondes du cheval. Nous avons vu que les enfants de professionnels désirant travailler à leur tour auprès des chevaux se socialisent à mesure qu'ils grandissent. À l'inverse, les non-affiliés se professionnalisent au cours de leur adolescence, période où les envies et les choix évoluent. Les motivations à faire carrière auprès des chevaux semblent donc pouvoir varier d'une catégorie à l'autre. Ce sont d'ailleurs ces motivations qui influenceront sur le degré d'engagement de chaque individu. Mais cet engagement n'est pas stable, il varie en

fonction du temps, des situations, des réussites, mais aussi des échecs. Parfois mis à mal, cet engagement est pourtant l'énergie indispensable qui donne la force de faire ses preuves pour tenter d'évoluer.

Dans un contexte de « métiers passions », la compétence attendue des professionnels semble être liée à leur degré d'engagement. En effet, plus qu'un niveau de compétence, c'est aussi une attitude qui est attendue, celle de la passion au travail. Dévoués, engagés et surinvestis, les professionnels passionnés en font plus que ceux qui perçoivent les métiers du cheval comme un travail « lambda ». Chez les plus passionnés, l'entretien des chevaux est assimilé à un gage, une sorte de mission prioritaire leur faisant jusqu'à accepter les débordements législatifs. Véritable style de vie, l'Homme de cheval est obnubilé par l'animal au point de lui accorder tout son temps : ils vivent par et pour le cheval.

Marie (salarié, décrivant son mari) : « il respire Vincennes, Equidia et tout ce qui va avec. Il mange trotteur, il dort trotteur donc voilà ici on vit trotteur ».

Daphnée (formatrice) : « J'étais passionnée par le cheval, j'aurai mangé cheval, dormi cheval donc pour moi aller travailler dans les chevaux c'était une évidence. »

La terminologie « temps » est très présente dans le discours des témoins. Accorder son temps, cela signifie s'adapter au rythme du cheval, mais aussi à celui du travail et des obligations professionnelles telles que les événements sportifs ou les gardes.

Trevor (salarié) : « Il n'y a pas je pense de demi-mesure possible. C'est tout [son temps] ou rien. »

Parfois déraisonnables, la passion et l'engagement qu'elle implique scindent les professionnels en deux catégories : les engagés et les aimants. Une part des professionnels font passer le cheval et donc leur carrière en priorité et l'autre part aime bien les chevaux, mais savent aussi le repositionner dans le contexte qui est celui du travail. S'ils font leur travail tout autant correctement, les « aimants » ne vouent pas leur vie à leur travail. Au sein des équipes, l'écart d'engagement peut créer des conflits puisqu'il donne lieu à des incompréhensions, des décalages et des désaccords provoquant des départs.

Christiane (employeuse, ancienne formatrice) : « On devait partir au Championnat d'Europe, on devait aller faire un concours à Tourgéville à l'époque, les chevaux étaient prêts, j'avais tout fait et les gamins sont arrivés en retard, j'ai pété un câble et j'ai viré tout le monde. »

IV.1 Être Homme de cheval ou personnel d'écurie

À l'écoute des entretiens, il est apparu très nettement une distinction de profils de professionnels en fonction de leur degré d'investissement pour le travail avec le cheval. La raison de l'orientation et le niveau de motivation en début de carrière semblent de cette manière présager du rapport au travail.

Eden (formatrice, ancienne salariée) : « Les passionnés comme j'ai pu l'être et qui du coup effectivement ne compte pas leurs heures et passent des heures aux écuries, ils sont les premiers arrivés. [...] Voilà donc, il y a ces jeunes-là. Et puis après, on a aussi des jeunes qui ne savent pas quoi faire et qui aiment bien les chevaux donc voilà. Alors ce n'est pas une situation idéale, mais c'est une situation qui existe. Et puis des jeunes qui veulent travailler dans le milieu, mais qui n'ont pas une réelle vision de ce qu'est le milieu, mais qui s'y mettent très bien aussi. Donc la catégorie la plus fragile c'est celle où les jeunes ne savent pas quoi faire et il y a du décrochage. Mais après souvent il y en a qui s'accrochent jusqu'au bout, ils s'accrochent jusqu'à l'examen, mais qui disent « après je ferai autre chose ». »

Deux types de professionnels semblent ainsi rentrer en discordance du fait d'un rapport au travail plus ou moins investi. Cette dissension semble être d'autant plus perceptible dans les entreprises que les nouvelles générations de travailleurs ne débutent pas leur carrière dans la même optique que leurs prédécesseurs. À la recherche d'un équilibre entre leur travail et leur vie privée, l'idée de vouer sa vie au cheval ne semble plus autant acceptée. Confrontés à ce phénomène social qui dépasse les mondes du cheval, les professionnels en place s'adaptent, bien que déçus de la situation. Cette perception du travail, même quand il est passionnel, remet en cause l'engagement.

Christiane (employeuse, ancienne formatrice) : « Les jeunes entre 20 et 40 ans ce qui est central pour eux c'est leur qualité de vie. Sa qualité de vie elle est au centre et à partir on adapte tout le reste y compris le travail. Alors qu'à mon époque ce qui était central c'était le travail. Il y a donc une vision différente des choses. Je ne dis pas qu'ils ont forcément tort, car quelque part : est-ce qu'on a raison ? En tout cas ça a changé. »

Le désajustement peut donc s'expliquer par le rapport au travail et l'ordre des priorités : le cheval ou le cadre de vie. Les plus anciennes générations ont appris leur métier avec l'idée que le travail était central. Lorsque ce travail est lié à la passion, l'investissement devient total. Pour les plus jeunes générations, le cadre de vie est privilégié et le travail devient moins central, même quand ce dernier est passionnel. Pour eux, la définition du travail mêle l'épanouissement et la souffrance. Considérant qu'on ne peut apprendre sans un investissement total, les professionnels investis reprochent globalement aux nouveaux professionnels, qu'ils considèrent moins engagés qu'eux, de ne pas connaître les chevaux parce qu'ils ne passent plus suffisamment de temps à leurs côtés.

Anne (salariée) : « à cette époque-là ce n'était pas ... l'époque de maintenant est ... mais je trouve que ça ne leur apprend pas la vie avec les chevaux, parce qu'il faut des horaires, ils ne travaillent pas le weekend, les jours fériés, les machins les trucs. Enfin quand on travaille avec les chevaux c'est non-stop, et ça je trouve ça dommage quoi. »

Dans un cadre de travail proche de la nature, composé d'entreprises de petite taille souvent familiales et loin des préoccupations industrielles, cet investissement se matérialise chez les plus passionnés par une porosité entre la vie professionnelle et la vie privée. Ce profil de professionnel est souvent proche des employeurs. Les temps de travail, de repos, de plaisir et de contraintes s'entremêlent.

Anne (salariée) : « le matin j'allais soigner les chevaux et puis d'un seul coup j'entendais « petit-déjeuner » et hop je retournais à la maison et on prenait le petit-déjeuner ensemble. Le midi c'était pareil et le soir c'était pareil ».

Trevor (salarié) : « Il y a d'ailleurs pas mal de cavaliers professionnels, même salariés, qui prennent leur poste avec un voire deux chevaux personnels qu'ils travaillent la plupart du temps en dehors de leurs heures de travail. Voilà c'est le moteur des cavaliers que de travailler les chevaux, de les mettre en valeur et de se mettre en valeur eux-mêmes. »

À l'inverse, chez les moins investis, le temps en entreprise est considéré comme un temps de travail. Et même si cela n'empêche pas le travail bien fait, ces salariés sont souvent moins enclins aux heures supplémentaires et ne s'investissent pas plus que nécessaire dans l'entreprise et limitent leur relation au cheval au seul cadre professionnel. Ce comportement au travail semble limiter leur évolution, soit volontairement parce qu'ils n'aspirent pas à assurer des postes à responsabilités, soit par manque de capacités. Comme tous professionnels, les professionnels du cheval peuvent aussi choisir de travailler auprès des chevaux sans volonté d'évolution de carrière et conserver un rapport professionnel avec l'animal et leurs employeurs.

Delphine (employeuse) : « J'ai une cavalière au sein de l'écurie que j'adore, mais elle ne veut pas qu'on la saoule, si je lui demande de rester plus elle reste plus par contre quand je lui demande si elle préfère que je lui paie ses heures en plus ou si elle veut les récupérer et bien elle préfère les récupérer pour avoir du temps pour elle. Elle ne veut pas s'occuper des autres, par contre elle me gère tout tout tout. Tout ce qu'elle fait, elle le fait à la perfection, d'ailleurs elle est interdite de partir (rire) je lui ai dit « je refuse ta lettre de démission » (rire). Il faut juste être clair entre salarié et employeur. »

Edgar (employeur) : « Un cheval qui a une grosse patte en marchant elle [sa palefrenière] ne va pas le voir. Je ne vais pas lui jeter la pierre même si ça fait longtemps qu'elle fait ça, elle est capable de sortir un cheval boitant un peu, elle ne va pas forcément le voir. »

Dans le cas des cavaliers (tous secteurs confondus), l'engagement se fait pour le cheval, mais aussi pour le sport. C'est en effet l'adrénaline et le goût de la victoire qui les incitent à faire carrière. C'est cette motivation qui les incite à se surpasser et à développer leurs compétences.

Trevor (salarié) : « le métier de cavalier professionnel, c'est de mettre en valeur les chevaux d'amener une plus-value à un cheval de sport, mais il y a un second volet qui est la reconnaissance personnelle en tant que sportif. Faire gagner le cheval en épreuve c'est le mettre en valeur, mais le cavalier, forcément lui aussi est mis en valeur et prend entre guillemets un peu de galon dans le milieu des cavaliers professionnels. C'est un des rares sports où on ne peut pas être cavalier professionnel sans un bon cheval et on ne peut pas développer un très bon cheval s'il n'a pas un très bon cavalier sur le dos. »

Mais les cavaliers ne sont pas les seuls à s'engager par passion du cheval. Ceux qui en assurent les soins sont tout aussi impliqués et concernés par leur confort et bien-être. Les salariés qui souvent travaillent dans les mondes équestres et hippiques n'ont pas nécessairement les moyens financiers suffisants pour être propriétaires de leurs chevaux. Être salarié dans une entreprise leur permet de pallier ce manque. En considérant les chevaux de l'entreprise comme les leurs,

ces professionnels appréhendent leur métier non pas comme un travail, mais comme une responsabilité qui leur incombe. Si salariés et employeurs trouvent chacun un intérêt dans ce système, cette particularité des mondes du cheval fait qu'une partie des professionnels pensent davantage leur travail comme un moyen de vivre auprès des chevaux que comme un emploi constitutif de leur carrière.

Anne (salariée) : « Je pense que je vais rester dans les chevaux, c'est ma vie, je ne peux pas faire autrement, c'est ma vie quoi ».

Eden (formatrice, ancienne salariée) : « Les grooms aiment leurs chevaux plus que tout, j'ai déjà vu des grooms pour qui ça ne se passait pas bien, mais elles ne voulaient pas partir pour ne pas laisser leurs chevaux, voilà ça devient leurs chevaux, sans le vouloir c'est un moyen de tenir le personnel. »

Si à un certain moment l'attachement aux chevaux est suffisant pour accepter les conditions de travail (logement sur place) et d'emploi (ration nombre d'heures/salaire), à « l'heure du bilan », les professionnels prennent la mesure de leur investissement par rapport au résultat obtenu.

Farés : « J'aillais aussi essayer des chevaux en Belgique, car là-bas tu peux tout faire, même essayer des chevaux la nuit vers 2heures ou 3heures du matin et à 5h30 j'étais à l'écurie. Donc j'ai quand même pas mal allumé, mais il y a un moment quand tu travailles beaucoup et que tu n'as pas de retour, tu arrives à un seuil de saturation ».

Donc si la passion permet d'accepter de vivre « hors cadre » et sans grandes prétentions salariales, l'engagement s'amenuise à un moment où les résultats ne sont pas à la hauteur de l'investissement faisant évoluer le rapport au travail. Comme tous professionnels très engagés dans leur travail, les passionnés attendent de leurs employeurs ou de leurs pairs une certaine forme de reconnaissance. Cette reconnaissance attendue n'est pas que financière, elle est aussi humaine. Sans cette reconnaissance, l'engagement qui était la force de la carrière devient une faiblesse. Déçus, les salariés quittent les mondes du cheval « éccœurés ».

Marie (salariée) : « Quand on vient du sport et qu'on travaille du lundi au dimanche et que c'est une chaîne sans fin, ma vie privée n'avait aucune place, j'étais complètement dévouée aux chevaux. Et c'est pour ça que, pas lui, mais sa compagne, quand j'ai demandé pour passer mon poids lourd « ah oui bah euh non » « bon d'accord et une augmentation de salaire » « oui bah euh non » et donc là bah on n'a plus envie. [...] Voilà donc beaucoup d'investissement pour au final peu de remerciements. »

IV.2 Faire ses preuves, accepter les sacrifices et le danger pour être reconnu professionnel

Au regard de l'analyse des entretiens, l'engagement semble donc être un facteur déterminant dans la construction des carrières. Synonyme de don de soi, l'engagement explique que les professionnels entrevoient leur activité auprès du cheval bien plus que comme un simple travail rémunérateur. Mais au-delà de l'acceptation de beaucoup travailler, l'engagement implique aussi pour les professionnels d'accepter une certaine part de risque. En effet, le cheval étant un animal de grande taille aux allures vives, travailler à ses côtés n'est pas sans danger : chutes, coups de pied, morsures, etc. Travailler avec le cheval, c'est aussi accepter de travailler avec la

nature. Cela implique d'accepter de travailler en extérieur, quelles que soient les conditions météorologiques, mais aussi d'accepter une part d'inconnu. Le seul travail des professionnels ne peut garantir leur succès. Liés aux chevaux, ils dépendent de l'humeur et de l'état de santé de leur partenaire. Mis à l'épreuve sous plusieurs aspects, les professionnels œuvrent pour être reconnus par leurs pairs ce qui, selon les périodes de leur carrière, peut entraîner une fatigue physique, mais aussi morale qui peut les inciter à bifurquer.

Edgar (employeur) : « Des fois c'est les chevaux, il y a des accidents, des trucs comme ça alors qu'on essaie de faire au mieux. On est à l'abri de rien du tout et plus j'avance dans mon métier, plus c'est quand même difficile. Parce que l'expérience, ça ne suffit pas, il faut un peu de chance en plus. »

Noel (formateur) : « Il y a cette lassitude-là effectivement d'un gamin qui n'en peut plus physiquement. Enfin gamin, il peut avoir 20, 22 ou 23 et qui n'en peut plus physiquement. Ouais, quand tu n'es plus prêt à accepter toutes ces contraintes-là, de météo, de conditions physiques et ça peut être un motif de rupture effectivement. »

Les professionnels du cheval doivent donc plus que dans d'autres domaines se surpasser pour que leur carrière soit à la hauteur de leurs espérances. Les mondes du cheval présentent la particularité de n'être constitués que d'experts. Les professionnels sont donc observés, jugés et étalonnés. Cette observation et cette quête de reconnaissance participent à la hiérarchisation entre professionnels.

Noel (formateur) : « La plupart du temps tu n'as affaire qu'à des connaisseurs avec chacun ses connaissances, mais globalement chacun pense être un connaisseur. C'est-à-dire que tu n'as pas, dans leur milieu, et encore moins sur les champs de courses, le professionnel et le client, le technicien, l'expert et le novice. Tu n'as que des techniciens. Tu n'es jugé, remarqué, contrôlé que par tes pairs. »

Comme tout sportif, les cavaliers qu'ils soient à l'entraînement ou en compétition sont évalués par leurs pairs y compris par les propriétaires qui financent le cheval et les pensions. Si ce dernier accepte une part d'erreur, rapidement le cheval, sous le contrôle du cavalier, devra satisfaire des ambitions sportives. En cas d'échec, le cheval n'est pas le seul fautif puisque le cavalier aussi est déprécié.

Farés (salarié) : « Il y a aussi le fait que quand tu fais sauter les chevaux, en moyenne une fois par semaine, donc avec les clients, c'est comme avoir une interro toutes les semaines. Donc une semaine très bien, donc c'est génial, une séance où le cheval saute un peu moins bien ce n'est pas grave, mais tu es évalué ».

Cette pression est d'autant plus forte que les mondes équestres et hippiques sont réduits de par leur taille et n'offrent que peu d'opportunité d'évolution de carrière en cas de mauvaise évaluation ou de non-reconnaissance.

Farés (salarié) : « Les employeurs parlent, tout le monde parle, les cavaliers parlent des patrons et puis c'est un petit milieu où tout le monde se voit toutes les semaines ».

Pour arriver à se faire une place, les professionnels doivent redoubler d'efforts et accepter de se fatiguer. Sans quoi, leur perspective de carrière s'amenuise.

Aymeric (formateur) : « Combien ont le gabarit pour monter et franchement s'ils se faisaient un petit peu mal ils évolueraient et en plus pour un jeune monter il a une vraie chance de percer. Il n'y en a pas quasiment de jockey monté, de moins en moins. Si on veut monter en course c'est le bon créneau surtout si tu as une petite taille et un petit poids tu as une vraie chance, mais ça les fatigue. »

Les métiers ne semblent cependant pas égaux face à cette évaluation. Les métiers liés directement à la performance du cheval le sont davantage que les métiers liés aux soins.

Farés (salarié) : « Sans dire que c'est plus simple ou sans juger le travail des autres, chacun sa place, mais peut-être que le groom c'est plus noyé. Il a moins cette évaluation. Il amène le cheval en concours, il lui fait un shampoing, il brille et puis voilà donc même s'il n'a pas été étrillé pendant trois semaines ça se voit moins. »

À l'acceptation de l'effort et de la part d'inconnu liée au cheval, les professionnels doivent aussi composer avec leur morphologie et les souffrances que les sports équestres et hippiques infligent. D'un point de vue morphologique, les jockeys semblent être les plus contraints. En effet, le code des courses délimite très précisément les conditions physiques des professionnels pouvant accéder au métier de jockey. Dans ce cas, la compétence ne suffit pas, elle doit être combinée à une « bonne » morphologie que l'humain ne peut complètement maîtriser. La morphologie naturelle est de cette manière un critère d'ascension professionnelle puisque selon les types de courses, et le niveau de l'individu les contraintes liées aux corps évoluent.

Daphnée (formatrice) : « Pour les courses PMU, l'idéal c'est 55Kg, on peut mettre un peu de plomb, mais pas trop, après c'est 57 jusqu'à la 50^e et après une fois qu'ils sont pros c'est 67kg. Elles [les femmes] ont quasiment toutes du plomb et c'est vrai que les entraîneurs n'aiment pas ça, car c'est quand même différent que du poids vivant. »

Le corps des professionnels du cheval est mis à rude épreuve durant toute leur carrière : accepter de travailler auprès des chevaux c'est accepter la douleur et le risque d'accident.

Marie (salariée) : « Et même s'il y a des petits accidents et bien il faut se remonter les manches et ne pas lâcher bon des fois ce sont de gros accidents. [...] Enfin voilà c'est le risque, rien n'est acquis et il y a des accidents, c'est comme ça. »

Delphine (employeuse) : « J'ai commandé un défibrillateur qui arrive cette semaine, ils vont donc être formés pour savoir s'en servir. Il faut qu'ils se rendent compte qu'ils font une activité où il y a des dangers et il faut pouvoir aussi s'occuper de son collègue s'il y a un problème. »

Le rapport à la douleur, notamment quand elle est causée par des chutes, semble avoir changé. Le port du casque dans les écuries illustre à ce titre ce changement. Certains professionnels considèrent que la pédagogie de la réussite employée dans les centres équestres a contribué à cela dans la mesure où elle implique d'éviter au maximum les chutes. La méthode « militaire » que les plus anciens professionnels ont connu leur inculquait un autre rapport à leur corps

faisant que la souffrance physique faisait partie intégrante de leur futur métier. Ne pas accepter le risque ou ne pas savoir endurer la douleur décrédibilise le professionnel.

Trevor (salarié) : « [Il y a 30 ans] on avait conscience que c'était un sport à risque. Il y avait des chutes, il y avait forcément de la casse, c'est quand même des chutes qui sont parfois violentes d'un cheval. On n'en faisait pas tout un plat, il ne fallait pas se plaindre, on n'avait pas le droit de se plaindre. Il fallait endurer et apprendre et progresser. »

Delphine : « Elle a été arrêtée tout le temps de son CDD pour une entorse, enfin il faut arrêter ! Et elle, elle a été formée conventionnellement par X [une école spécialisée]. Elle hurlait pour une entorse enfin stop quoi. Ma fille en a eu une, elle a pleuré, mais pas de quoi en faire une histoire. »

Mais ce rapport au risque peut aussi survenir chez des professionnels qui jusqu'à présent l'avaient accepté. Bien souvent, la peur survient lorsqu'ils subissent un « gros accident » ou lorsqu'un de leur collègue perd la vie à cause d'un cheval. La prise de conscience est d'autant plus forte lorsque les professionnels deviennent parents. Alors que la vie de famille est souvent déterminée comme l'une des raisons de reconversion parce qu'incompatible avec une carrière professionnelle qui demande un fort engagement, nos entretiens ont révélé une tout autre explication. En devenant parents, les professionnels interrogés reconnaissent avoir pris véritablement conscience du danger de leur métier et de leur crainte de ne pas pouvoir élever leurs enfants s'ils venaient à être en situation de handicap ou à mourir.

Marie : « Je ne suis plus toute seule, si je me prends un coup de pied dans la tête et que je finis à l'hôpital, elle fait quoi (montre sa fille du regard) ? C'est plus dans ce sens-là ou qu'est-ce qu'on lui dit ? Donc c'est plus sérieux si je reste en sécurité au bureau ».

Malgré le risque connu, certains professionnels continuent d'exercer leur métier en étant parents. Ce choix est souvent possible si le professionnel est soutenu dans l'éducation de l'enfant. Bien souvent lorsque les deux parents travaillent en lien avec les chevaux, l'un accepte de revoir son engagement dans son travail pour permettre à l'autre de poursuivre sa carrière. La vie de famille n'est donc pas incompatible avec les métiers du cheval, mais cela peut entraîner une réorganisation personnelle et/ou professionnelle avec notamment un changement d'objectif de carrière.

Daphnée (formatrice) : « Alors c'est sûr, on peut se poser la question des enfants, mais il y a tellement de poussettes aux courses (rire) ! Les femmes continuent moins en courses je pense, à un moment, mais elles vont plus vers la partie entraînement. Même s'il y a la passion de la compétition, je pense que les femmes arrivent plus à faire d'autres choses, mais bon il y en a de toute façon qui arrêtent. »

La prise de conscience, la peur, la souffrance ou encore l'épuisement physique sont autant de raisons qui peuvent expliquer les départs des professionnels. La pénibilité des tâches et la cadence imposée par le travail en écurie sont à ce titre des points d'amélioration repérés par les acteurs des mondes du cheval (salarié, employeur et formateur). En améliorant l'ergonomie du matériel et en réorganisant le travail pour limiter le nombre d'heures, les professionnels reconnaissent qu'ils pourraient se préserver.

Delphine (employeuse) : « C'est difficile il faut le reconnaître, moi j'essaie d'automatiser ce qu'on peut automatiser comme ça on peut passer plus de temps concrètement avec les chevaux et puis ils s'abîment moins physiquement, par exemple avec la pailleuse ou le valet de ferme, des choses comme ça mine de rien ça les soulage. Déjà si on peut mécaniser les tâches courantes et récurrentes, ça soulage. »

Eden (formatrice, ancienne salariée) : « En vieillissant, je pense que le rythme devient compliqué à suivre. Après, aujourd'hui face à la pénurie de groom et apparemment de cavaliers maison, il y a vraiment beaucoup de structures qui recherchent et je pense que le facteur limitant aujourd'hui, c'est la masse horaire hebdomadaire qui est loin des 35 heures semaine. Ce n'est pas juste un peu plus de 35 heures, c'est bien souvent le double. »

Faire carrière auprès des chevaux se veut donc difficile et demande un effort important aux professionnels qui doivent accepter une part de chance dans leur réussite. Cette chance, elle est de rencontrer les bonnes personnes, les bons chevaux, mais aussi de ne pas être gravement blessé ou encore d'avoir une morphologie en adéquation avec l'activité visée. Si le niveau de compétence peut être élevé par la formation ou par une meilleure sélection, la part de chance et d'inconnu reste quant à elles plus difficilement ajustable.

V. 4^e désajustement : une évolution de carrière dépendante du jeu des capitaux sociaux et économiques

Si l'appartenance familiale semble être un facteur déterminant dans la construction des carrières dans les mondes du cheval, détenir de l'argent semble également jouer un rôle prédominant. Alors que nous avons vu précédemment que l'équitation était un sport réservé à une certaine élite financière, du moins quand elle est pratiquée en compétition, il est à supposer que la richesse facilite par voie de conséquence le parcours professionnel. Par expérience, les formateurs qui côtoient autant des élèves aisés que des élèves avec moins de moyens financiers considèrent que les moins aisés sont souvent plus motivés. La formation est pour eux un véritable choix avec une ambition de réussite, notamment sportive, pour se distinguer et s'élever. S'ils justifient d'un niveau équestre moindre par manque de cours d'équitation ou par absence de (bonne) cavalerie, leur détermination et leur engagement vers cette voie leur permettent de récupérer leur retard notamment grâce au travail acharné qu'ils fournissent pour récupérer le niveau de connaissance et de technique. La norme serait donc de dire qu'être professionnel du cheval, c'est avoir le niveau de ceux qui sont nés dans cet univers.

Daphnée (formatrice) : « Après le gamin qui est fils d'entraîneur aura toujours monté et celui qui n'est pas fils d'entraîneur, s'il est vraiment motivé, il aura été crapahuté dans différentes écuries à partir de l'âge de 12 ans et quand ils arrivent ici [à l'école] ils sont déjà presque comme des fils d'entraîneur. »

Pour compenser l'absence de pratique familiale (socialisation primaire) ou de fortune, un jeu de compensation et de régulation se met en place par la motivation et l'endurance face au travail difficile et aux exigences des employeurs. Dans ce contexte qui échappe au système éducatif, une certaine forme d'abus peut s'opérer entre « dominant et dominé ». Si la formation permet en partie de socialiser les non-affiliés, elle semble également dresser un rempart pour éviter au moins disposés d'être exploités en leur fournissant des outils pour construire leur carrière.

Edgar : « Le fait que ce soit passionnel comme vocation, euh, il y a beaucoup de professionnels qui vont exploiter cette fibre-là et qui vont dire « bon écoute je t'apprends, mais je ne te donne pas grand-chose ». Et ça, ça perdure, aujourd'hui c'est quand même très très flagrant encore au jour d'aujourd'hui. Et c'est par contre le seul quelque part accès facile, enfin facile, c'est le seul accès au cheval quelque part pour des gens qui ne sont pas forcément issus du milieu. À moins qu'ils aient franchement les moyens d'acheter une cavalerie et tout ce qui va bien, donc là bah on arrive à évoluer à un certain niveau déjà en achetant les chevaux, mais il faut avoir les finances. [...] Le début ne sera pas forcément facile, voilà il va peut-être falloir être hébergé chez le cavalier, ce qui est déjà bien j'ai envie de dire, mais euh, c'est un peu comme quand on apprenait dans le temps chez l'artisan, ils étaient hébergés, nourris, logés voilà. On fait un peu perdurer ce système-là aujourd'hui et on fait miroiter à des gens quelque part où qu'ils n'ont pas forcément les moyens et bah ce n'est pas grave ça fait un peu de tout venant, ça fait du travail à pas trop cher quoi. »

Edgar (employeur) : « Il y a aussi la formation cavalier jeunes chevaux qui offre pas mal de débouchés. [...] Donc ça leur permet [aux éleveurs] de repérer aussi des cavaliers en devenir, qui sont rémunérés ceux-là, je ne suis pas inquiet, en général ils ont quand même la tête sur les épaules. »

Ces profils de professionnels moins disposés au départ à faire carrière dans les mondes équestres et hippiques ont toujours existé, à la différence qu'auparavant le statut de bénévole, plus utilisé, permettait en échange de « corvées » de profiter d'heures d'équitation gratuites. Cela avait pour avantage de leur apprendre à la fois l'équitation, mais aussi tout le savoir qu'il y avait à acquérir autour du cheval. Ce statut de bénévole les préparait, sans en avoir conscience à être des hommes et des femmes de chevaux : bon équitant ; connaissance des besoins du cheval ; dévouement pour cet animal.

Trevor (salarié) : « Quelque part, ces 8mois passés [au centre équestre] c'était du bénévolat. Je n'avais aucun salaire et mes parents défrayaient les propriétaires du centre équestre pour tout ce qui concernait la nourriture, etc. [...]. Pour le coup, j'y travaillais 7 jours sur 7, mais je n'ai sur cette période payé aucun cours d'équitation ni aucun concours, le moindre engagement tout ça m'était offert ou en tout cas échangé contre mon temps de travail. Qui au fond était un temps d'apprentissage pour moi. C'était un bon compromis en fin de compte. »

Ce statut de bénévole, très développé dans les centres équestres quand ils étaient sous statut d'association, a disparu à mesure que les centres équestres sont devenus des entreprises commerciales. De fait, les clients achètent un service, celui de monter à cheval. Réaliser les tâches réservées à préparer ce service n'est pas donc considéré comme une « chose à faire » puisque cela est inclus dans le tarif de la prestation.

Christiane (employeuse, ancienne formatrice) : « De moins en moins [font du bénévolat] parce que tu peux leur demander de moins en moins de choses. On essaie de leur montrer tout ce qu'il y a à côté de l'heure d'équitation, mais quelques fois les parents nous le reprochent. »

L'augmentation des prix des chevaux pour la compétition sportive a modifié la composition socioprofessionnelle des équitants. Sans pouvoir généraliser, les témoins des mondes du sport s'accordent à dire que l'équitation devient de plus en plus un moyen de consommation pour des enfants issus de classes aisées. Les contraintes liées à l'animal ne font donc plus partie de l'engagement. Cette relation au sport a changé le rapport à l'animal. Tant que les équitants restent dans un objectif de loisir, ils sont considérés comme des consommateurs d'équitation. Dans ce cas, ils constituent une source de revenus pour les professionnels qui les coachent, leur vendent des chevaux, de la pension, etc. Mais quand l'objectif devient professionnel, ces équitants consommateurs doivent prendre toute la mesure de l'investissement personnel que les sports équestres et hippiques imposent. Cet écart de niveau d'engagement lors du passage entre l'amateurisme et le professionnalisme peut être source de désillusion et donc d'interruption rapide de la carrière sportive.

Christiane (employeuse, ancienne formatrice) : « Les gamins étaient motivés pour faire les Kéké en concours et encore fallait pas que ce soit de bonne heure. Et si tu veux moi je me levais, je nourrissais je préparais parce qu'il y avait le Bac alors bon les parents ... donc je faisais tout alors ça a bien été un certain temps. L'évolution a fait qu'il fallait des chevaux de plus en plus qualifiés ; ça s'adressait à des gens d'un milieu différent et ce n'était pas la même passion quand même. »

Mais bien que le rapport au cheval et aux sports semble évoluer, une majorité des professionnels trouve sa motivation, du moins au moment de leur orientation, dans le lien qu'ils peuvent tisser avec cet animal. En racontant leur histoire, c'est aussi celle de leurs chevaux que les témoins partagent. Leurs destins ainsi liés, les expériences équestres et hippiques expliquent l'engagement, mais aussi les raisons d'évolution et de départ.

Anne (salariée) : « J'ai tourné beaucoup en complet avec elle [sa première jument], on m'avait appelé pour faire partie de l'équipe de France de [concours] complet »

Trevor (salarié) explique avoir interrompu sa carrière, car « arrivé à presque 40 ans quand on sait qu'on n'est pas issu de ce milieu et qu'on n'aura pas les moyens de créer soi-même son entreprise, son fonctionnement et de pouvoir acheter les chevaux qui coûtent de plus en plus cher ». Au cours de discussions ultérieures j'apprends que sa jument favorite est vendue sans qu'il puisse se proposer acquéreur. C'est à ce moment qu'il entreprend d'interrompre sa carrière.

V.1 Un manque de plan de carrière, mais des opportunités d'emploi

À la question de savoir si les professionnels du cheval pensent leur carrière, les réponses sont généralement négatives. Ils rentrent le plus souvent en carrière « pour faire ce qu'ils aiment », c'est-à-dire monter ou être avec les chevaux. Ce manque de projet professionnel clairement défini semble perturber les formateurs au moment de la sélection des élèves en formation spécifique puisqu'ils ne peuvent pas se servir du choix d'orientation pour déterminer le niveau de motivation et la bonne adéquation des profils.

Colette (formatrice) : « Il y en a qui planent à 15 000. Non, mais c'est vrai j'aime les animaux alors je veux faire un BTS PA, « oui et après tu veux faire quoi ? « Bah je ne sais pas ».

Ce manque de clairvoyance s'explique le plus souvent par une méconnaissance des métiers qu'il est possible d'exercer auprès des chevaux. Mais pour certains, plus au fait du fonctionnement des mondes du cheval, l'orientation se dessine dès le début de leur formation. Il y aurait donc d'une part des professionnels qui s'orientent parce qu'ils veulent faire carrière auprès des chevaux sans toutefois avoir une idée préconçue et d'autres qui s'orientent avec une idée précise du métier qu'ils souhaitent exercer. Au cours de leur carrière, les profils n'ayant pas d'idée précise du métier à exercer éprouvent plus de difficulté à dessiner leur carrière. C'est donc au fil des rencontres et des opportunités qu'ils évolueront.

Anne (salariée) : « Je suis arrivée, je n'étais pas responsable. Le responsable a eu une maladie et est parti, il a pris sa retraite. On s'est retrouvé en pleine période [de reproduction] à deux, on n'allait pas tout laisser tomber donc il a fallu que je m'y mette. »

Trevor (salarié) : « L'orientation vers le métier de cavalier professionnel s'est faite entre guillemets tout seul. J'imagine que j'avais les capacités pour le faire, mais je n'ai jamais rêvé de ce job-là ».

À l'inverse, chez les profils qui ont un objectif de carrière, la formation, le choix des postes occupés et des entreprises seront réfléchis. Sans pouvoir statistiquement le prouver, cette catégorie semble moins répandue. Chez ces professionnels, il n'est pas question d'opportunité, mais de stratégie de carrière.

Noel (formateur) : « Certains, les plus réfléchis, vont savoir où ils veulent aller et ils vont construire ça, j'en ai un ou deux en tête. Ils savent où ils veulent aller et vont faire en sorte que ça fonctionne. Ils vont aller dans telle et telle entreprise parce qu'ils savent que pour leur objectif, il faut ce passage. »

Dans les courses, ces profils viennent à l'école et débutent leur apprentissage avec généralement le rêve de devenir jockey. Pour beaucoup d'entre eux, ce métier représente le but ultime de leur carrière. Mais s'ils n'y parviennent pas, c'est tout leur engagement qui est remis en question. Le plus souvent, ces profils interrompent leur carrière dès lors qu'ils comprennent que leur but ne peut pas être atteint. Ils perdent leur motivation à être professionnel, mais continuent de s'intéresser à leur univers de prédilection en tant qu'amateur.

Noel (formateur) : « Ceux qui vont changer de voie, faire potentiellement autre chose tout en ayant toujours un œil sur les courses parce qu'ils ont du mal à en décrocher, ils le font parce qu'ils se rendent compte au bout de 3, 4, 5, 6 expériences professionnelles qu'il n'y a pas d'évolution possible en fait. »

Mais qu'il s'agisse de professionnels avec ou sans plan de carrière, l'absence d'organigramme et de distinction des métiers peut de manière générale expliquer une part des départs par lassitude du travail réalisé.

Noel (formateur) : « Il n'y a pas d'organisation d'entreprise, un organigramme où tu te dis « moi je suis là, lui il est chef de service, lui il est cadre » ... tu vois ; tu ne peux pas avoir d'autres perspectives que ça hormis les perspectives de changement d'augmentation de salaire de temps en temps. Ton métier, il ne changera pas forcément en 40 ans de carrière.

Charlène : L'apprenti qui entre en entreprise peut faire la même activité que le salarié qui est là depuis 20 ans ?

Noel : Bah bien sûr ! C'est clairement ça. »

Ce manque de perspectives de carrière s'explique, d'une part, par la taille réduite des entreprises et, d'autre part, par la structuration de la filière équine dans sa globalité. Moins professionnalisée que les autres filières agricoles, elle permet peu les reconversions.

Colette (formatrice) : « Dans le monde du cheval, il faut aussi dire ce qui est, les salaires ne sont pas les mêmes que dans les autres secteurs et puis les perspectives de carrière ne sont pas non plus très élevées, à part monter sa boîte et en être responsable pfff. Dans les autres filières agricoles, il y a quand même plus de possibilités de types d'emploi, que ce soit en structure para agricole, environnement, santé, reproduction. C'est un peu plus organisé. »

La remarque de Colette démontre que le niveau de rémunération peut être une source de déception pour une carrière dans les mondes équestres et hippiques alors que nous avons vu précédemment que la motivation des professionnels, du moins les plus investis, se situait à un autre niveau. Le rapport à l'argent serait donc variable d'un profil de professionnel à un autre. Mais il apparaît surtout que la faible rémunération est un facteur supplémentaire. Autrement dit, le niveau de rémunération seul n'est pas une raison pour se reconverter, il est « la goutte d'eau » qui fait prendre conscience que travailler en dehors des mondes du cheval est plus raisonnable.

Aymeric (formateur) : « Donc si ce n'est pas compatible dans la vie personnelle et que de l'autre côté il n'y a pas de retour financier ou de retour ... faut pas rêver les gens ne vont pas rester. »

Ce constat vaut aussi chez les salariés les plus investis qui expriment avoir fait le ratio temps/argent au moment de réfléchir à leur reconversion bien que le niveau de rémunération n'ait jamais été annoncé comme le premier signe de désengagement.

Trevor (salarié) : « Ce sont souvent des salaires très bas et si on ramène ça à des taux horaires c'est absolument dérisoire pour ne pas dire ridicule ». En fin de carrière, Trevor perçoit un salaire de 1 500€ net pour assurer les postes de cavalier de concours internationaux et responsable d'écurie. Il travaille en moyenne 70 heures par semaine durant 2 ans. Nous calculons ensemble son taux horaire qui est de 5,35€ après 25 ans d'expérience.

Eden (salariée) : « On est même passé par l'étape je paie cher, mais c'est quoi payer cher ? Car finalement quand tu gagnes 1 600 € par mois, mais que tu travailles 70 heures par semaine, est-ce que c'est ça être payé cher ? » Dans le cas d'Eden, le taux horaire s'élève à 5,71€.

La réticence à payer davantage les salariés s'explique pour certains par un système économique fragile de l'entreprise, mais pour d'autres, elle tient son explication dans son rapport au personnel d'écurie. Considérant qu'ils sont passionnés et que l'employeur leur permet d'assouvir leur passion, ces derniers n'estiment pas nécessaire de les rémunérer davantage.

Edgar (employeur) : « On a à faire quand même à des gens [employeurs] qui ont bien compris que c'était une passion, parce qu'eux le sont eux-mêmes et il y a un vrai sacrifice de toute façon par rapport à ça. Mais le sacrifice ne fait pas tout non plus, c'est-à-dire qu'à un moment donné il y a des déconvenues quoi. Quand on se rend compte du truc, on se dit hop là c'est un peu raide quoi. »

Partant de ce constat, nous pouvons faire l'hypothèse que les employeurs créent eux-mêmes leur turn-over en n'améliorant pas les conditions salariales qu'ils savent difficiles. Preuve en est, avec le témoignage de Farès qui avant l'enregistrement de l'entretien m'explique qu'avec certains propriétaires/employeur le prix de vente du cheval n'est pas toujours connu. Dans ce cas, le cavalier reçoit une somme déterminée par le propriétaire/employeur. Sa dernière expérience révèle et explique une rotation calculée de la part des employeurs de cavalier qui pour s'affranchir du versement de la part du cavalier le licencie avant les ventes de chevaux. Sans recours possible puisque l'arrangement est tacite, le cavalier se voit retirer la promesse de commission. Le cavalier succédant au poste ne percevra pas de commission des chevaux valorisés par l'ancien cavalier ou une très faible partie selon le temps passé avec le cheval. Prenant conscience de certains « pièges » à éviter, les professionnels salariés deviennent « plus regardants » sur les conditions d'emploi proposées par les employeurs. Les entreprises fiables et respectueuses des conditions salariales seraient dès lors plus recherchées par les professionnels en milieu de carrière. Schématiquement, cela revient à dire que s'il existe des écuries à la recherche de personnel, il existe aussi des salariés expérimentés qui recherchent des emplois en cohérence avec leur niveau d'exigence. La pénurie de personnel qui s'installant dans les mondes du cheval, les salariés ont plus de choix et peuvent s'orienter vers les entreprises qui leur proposent les conditions les plus adéquates avec leur recherche.

Farés (salarié) : « C'est le principe de bien faire les choses, le faire correctement. De temps en temps, c'est bien, d'autres fois, tu en fais de top. Mais n'empêche qu'à un moment, il y a toujours un cycle de renouvellement qui s'installe dans toutes les écuries [...] le principe de bien faire les choses, c'est qu'aujourd'hui tu n'as pas une réputation trop dégueulasse. »

V.1.a- Changer de métier : être polyvalent ou spécialiste

S'interroger sur le changement de métier pose la question de la division sociale du travail qui semble être marquée par une forte complémentarité des fonctions dans les mondes équestres et hippiques. Cette complémentarité peut être envisagée par une hiérarchisation pyramidale des métiers qui dans ce cas fait référence à la spécialisation ou par un entremêlement des fonctions impliquant une polyvalence. C'est donc à partir de cette distinction que nous commencerons notre réflexion. Elle semble être du goût de chacun et nous ne prétendons pas être en mesure de catégoriser les professionnels en fonction de leur préférence ni même d'estimer la part de compétence dans l'une autre ou l'autre des situations. En effet, le choix de la spécialisation ou de la polyvalence des tâches à accomplir dépend des individus et peu d'explications objectives permettent de dessiner des profils sur cette question.

Trevor (salarié) : « Il y a des gens qui font sensiblement la même chose du matin au soir tous les jours de l'année. Moi je n'ai jamais voulu ça et j'ai voulu dans ce milieu acquérir le maximum de compétences et d'expériences ».

Nous préférons, ici, envisager la répartition des tâches comme une manière d'entrevoir une évolution (ascendante – descendante) ou une stagnation des carrières. Ce qui implique en premier lieu de dissocier les fonctions propres aux métiers des fonctions liées à l'entretien des structures et des soins aux chevaux. De par sa nature, le cheval demande des soins quotidiens, récurrents et chronophages, mais néanmoins indispensables à son utilisation. En d'autres termes, avant d'envisager une quelconque activité avec le cheval, il faut toujours et en priorité assurer ses besoins vitaux. Un professionnel dit spécialisé n'aura d'autres choix que d'être en mesure lui aussi de pouvoir assurer l'ensemble des tâches relatives à la santé et au confort de l'animal. S'ajoute à la fonction « soins à l'animal » celui de l'entretien de la structure qui n'est autre que l'outil de travail lui aussi essentiel à la pratique d'activités équestres ou hippiques. C'est donc sur la combinaison entre les fonctions spécifiques à un métier et ces deux fonctions transversales « soins à l'animal » et « entretien de la structure » que l'on entend la polyvalence des professionnels des mondes du cheval.

Anne (salariée) : « Je suis fatiguée, car je n'ai pas dormi la veille, car je fais les poulinares mais le lendemain matin je suis quand même là aux écuries pour soigner mes chevaux. Le matin, je fais la gynéco et tout ça même si je n'ai pas beaucoup dormi¹⁶⁷ ».

¹⁶⁷ Le poulinaire et le suivi gynécologique des juments s'apparentent à des tâches spécifiques aux métiers de responsable d'élevage tandis que le soin aux chevaux est une fonction transversale. En assumant les deux fonctions Anne prouve sa polyvalence.

Cette accumulation de fonctions spécifiques et transversales explique, en partie, que les professionnels connaissent une charge de travail importante qu'ils ne peuvent assumer qu'aux prix de nombreuses heures de travail. En fonction des secteurs, la répartition des tâches peut s'avérer différente. Les courses au galop, par exemple, se distinguent par une forte spécialisation des tâches contrairement aux secteurs du sport et des courses au trot réputés pour la polyvalence des travailleurs. Cette distinction entre les secteurs s'explique surtout par le capital économique qui régit la taille des entreprises et la gestion des ressources humaines. Dans ce cas de figure, la spécialisation et le respect des heures de travail peuvent engendrer une perte de sens auprès des chevaux et un investissement moindre. Travailler auprès des chevaux est perçu comme n'importe quel travail.

Marie (salariée) raconte son expérience dans une écurie de course au galop : « On a installé une sorte de confort parce qu'il y avait les finances, mais du coup trop de confort et du coup les gens en jouent. Je trouve que les gens ne sont même plus consciencieux. [...] Je marchais toute seule mon cheval pour qu'il sèche, ils [les vieux palefreniers] m'ont dit « remets-le au box » « non » je voulais marcher mon cheval pour qu'il sèche, mais voilà eux il était midi. Donc clairement tu n'es plus capable de marcher ton cheval 15 min pour qu'il sèche, tu préfères le remettre dans son box au risque, parce que c'est des pur-sang de valeur, qu'il se coince parce qu'il se roule et en plus il sera tout pourri, tout ça parce qu'il est 12h01. Voilà et ça je trouve ça dommage. »

À l'opposé, les entreprises de plus petites tailles, au capital économique limité, n'auront d'autre choix que d'imposer la polyvalence faute de pouvoir embaucher du personnel dédié spécifiquement à une seule fonction. Cette contrainte financière impacte directement le parcours des professionnels et les détourne de leur « cœur de métier ». Malgré un nombre d'heures hebdomadaires élevé, les professionnels polyvalents n'ont pas nécessairement le temps de tout faire. Outre les salariés, les dirigeants sont eux aussi confrontés à cette articulation entre leurs fonctions de chef d'exploitation et celles de professionnel du cheval.

Edgar (employeur) : « Quand elle [sa palefrenière] est en vacances, on pleure. Je connais sa tâche, autant au début de notre activité ça aller bien, mais avec le temps on se dit quand on est deux putain on ne voit pas le jour. Parce qu'en plus de ça, il faut rajouter le travail des chevaux. »

Aymeric (formateur) : « Faut juste avoir les moyens de payer les salariés. Là actuellement, il n'y a que des entreprises qui travaillent sur la polyvalence des salariés. À part quelques grosses boîtes, mais les petites boîtes, le plus souvent l'entraîneur, il fait tout. Il fait l'entraînement, voire il ferre ses chevaux, il fait rien et il fait tout. »

Alors que le salarié peut entrevoir la polyvalence comme des cordes à son arc profitant à l'évolution de ses compétences, le dirigeant perçoit, quant à lui, la polyvalence comme un gain économique. En effet, cette polyvalence vue comme la maîtrise de l'ensemble des tâches d'entretien de structure voire aussi du matériel est apprécié, car profitable à l'entreprise et sa rentabilité.

Edgar (employeur) : « Les endroits où j'ai bossé, j'ai toujours entendu ça. Il faut savoir tout faire et c'est vrai il faut savoir tout faire vraiment parce que si on fait venir un plombier, un électricien pour une soudure. Enfin, il faut oui. Il faut savoir toucher à tout ça c'est clair. Évidemment, on n'excelle dans rien, mais (rire) ce n'est pas toujours très bien fait, mais bon au moins c'est fait. Clairement, il faut être polyvalent, car le peu de bénéfice qu'on fait on le perd. »

Christiane (employeuse, ancienne formatrice) : « Il faut être agricole pour s'en sortir. [...] Moi c'est ce qui m'a manqué. Je montais à cheval, je n'étais pas mauvaise enseignante, je pense, je savais bien manager l'équipe, mais je ne savais pas planter un clou donc j'ai perdu beaucoup d'argent à payer des professionnels. Tu vois P il sait tout faire, il a plein de boulot, on sait pourquoi. »

La question de la polyvalence ou de la spécificité des tâches pose à son tour celle de l'expertise et de l'exécution de la tâche de la plus basique à la plus complexe. S'il est possible pour un cavalier d'exercer le métier de palefrenier-soigneur, l'inverse semble impossible par manque de savoir et savoir-faire équestre. Cette répartition des fonctions par métier note une certaine hiérarchie des tâches, de la plus basique (nettoyer les boxes) à la plus noble (monter à cheval). Cette graduation du « sale boulot » aux « métiers nobles » est toutefois tempérée par une nécessité temporaire de contribuer aux tâches élémentaires d'une écurie.

Farés (salarié) : « Quand il y a des coups de bourre ou si le cheval n'est pas prêt, je vais le chercher, je le prépare. Je ne suis pas fan. Moi mon boulot c'est de passer du temps à cheval pour les faire évoluer¹⁶⁸. »

En fonction du métier exercé, les professionnels exerçant les métiers les plus nobles sont conscients du travail réalisé par les autres et reconnaissent la pénibilité et la difficulté physique imposées par les fonctions transversales sans toutefois considérer cela comme complexe. Les professionnels des « sales boulots » peuvent alors être davantage considérés comme des exécutants que comme des spécialistes de leur domaine d'activité.

Edgar (employeur) : « J'espère que le métier [palefrenier-soigneur] à l'avenir va être plus facile pour cette classe d'employés. Nous on le fait ce boulot-là. »

La polyvalence des tâches est aussi un moyen efficace de management pour conserver les salariés à leur poste. Parmi toutes les tâches du quotidien, et bien qu'il s'agisse de passionnés, certaines tâches apparaissent donc plus ingrates, plus pénibles ou moins intéressantes que d'autres. Pour pallier au manque d'intérêt de certaines tâches, le travailleur trouve de la motivation dans une tâche lui convenant davantage, une tâche satisfaisante pour lui. Alternier entre tâches ingrates et tâches gratifiantes permet au salarié de rester motivé.

Eden (salariée) : « J'ai toujours eu la chance d'être dans des structures où je pouvais monter à cheval, même en tant que groom. »

¹⁶⁸ Farés exerce le métier de cavalier. Son travail consiste à valoriser les chevaux en les montant. Panser et seller le cheval sont des tâches qui reviennent au groom. Si le groom n'a pas eu le temps de faire son travail, Farés est empêché de faire le sien. Il doit donc préparer le cheval à la place du groom pour pouvoir le monter.

L'exemple d'Eden qui, grâce à son niveau équestre en plus de ses compétences professionnelles de groom peut monter à cheval, soulève l'idée que les métiers sont proches les uns des autres par leur complémentarité. Alors que nous avons vu que les professionnels les plus gradés dans la hiérarchie des métiers sont en mesure d'exercer les fonctions élémentaires, il semblerait qu'il soit également possible pour un soigneur expérimenté d'endosser les tâches de cavalier si son niveau équestre est suffisamment bon pour être exploité professionnellement.

Edgar (employeur) : « Il y a moyen d'exceller aussi en étant groom. Déjà des grooms de haut vol se sont déjà de bons cavaliers. »

La répartition des fonctions, à la fois hiérarchisée et entremêlée, semble rendre la construction des carrières floue puisque l'évolution ascendante entre les fonctions n'est pas clairement marquée. Ce manque de perspective professionnelle peut bloquer la carrière par manque d'évolution.

Noel (formateur) : « Soit tu es salarié, soit tu es chef d'entreprise. La structuration des entreprises aujourd'hui est tellement peu organisée, peu réalisée, la structuration n'est pas structurée qu'en gros tu es apprenti, tu es salarié. Avant ou dans certaines entreprises, tu peux être premier garçon ou lad attiré d'un très bon cheval. Si tu as la chance d'être dans une très grande boîte qui a de très bons chevaux, la chance ou l'opportunité d'ailleurs que tu as d'être dans ce type de boîte, soit tu es entraîneur à ton nom. Il n'y a pas d'entre deux. Il n'y a pas d'organisation d'entreprise, un organigramme où tu te dis « moi je suis là, lui il est chef de service, lui il est cadre » ... tu vois tu ne peux pas avoir d'autres perspectives que ça hormis les perspectives de changement d'augmentation de salaire de temps en temps. Ton métier, il ne changera pas forcément en 40 ans de carrière. »

Lorsqu'une évolution se propose, la proximité des fonctions couplées à celle des travailleurs sur le terrain peut être rendue difficile à envisager et à assurer. Monter en responsabilité et endosser la tâche de responsable impose au professionnel une gestion du personnel qui est parfois des collègues. Les promotions en interne peuvent à ce titre être difficiles à assumer.

Delphine (employeur) : « C'est ce qu'il [un salarié devenu responsable d'écurie] m'expliquait la dernière fois à l'entretien « maintenant je n'ai plus les confidences de tous les collègues ».

Au regard de ces éléments, il semble se dessiner deux types de carrière selon que le travailleur évolue au sein d'une petite ou d'une grande entreprise. Lorsque le système économique de l'entreprise permet une spécialisation des tâches, cela suppose de construire une équipe et de la manager. Dans le cas d'une spécialisation des tâches, la carrière semble être faite à la condition que le travailleur évolue dans un environnement capacitant et habilitant.

Christiane : « Il y a des cavaliers qui sont d'excellents pilotes, certains sont hors normes, mais par contre certains ne savent pas vendre, ne savent pas repérer un jeune cheval donc ils ne font pas tout bien. Mais pour être performant il faut une équipe. »

V.1.b- Changer de secteur d'activité : un choix nécessaire ou volontaire

Ce cloisonnement des mondes engendre souvent de la méconnaissance, ce qui favorise l'apparition de préjugés et de critiques envers les autres mondes et leur pratique.

Eden (formatrice, ancienne salariée) : « Ici on a des jeunes qui sont sur du loisir concours et j'essaie de les ouvrir ... par exemple je suis propriétaire d'un trotteur depuis pas longtemps, c'est un truc que je ne connaissais pas, je m'y intéresse parce que c'est un ami qui est dans le milieu et du coup qui m'a permis de découvrir et je trouve ça intéressant et que finalement tout ce qu'on entend comme partout en règle générale ce n'est pas toujours fondées. [...] Il y en a plein qui ont des préjugés par rapport à ça et ils se rendent compte que les trotteurs sont bien soignés, voire mieux que dans beaucoup d'écurie. »

Le passage d'un secteur à l'autre est intéressant, car il est révélateur d'un changement de comportement au travail. Un professionnel investi dans son travail dans un secteur d'activité peut orienter différemment son énergie au travail et devenir un « exécutant sans conviction ». Il peut toutefois garder un intérêt pour le travail bien fait du fait du respect du cheval. L'investissement envers l'activité est en revanche lui modifié.

Delphine (employeuse) : « J'en ai un qui a des chevaux de CSO, il est classique à la base, il monte des chevaux de courses, mais il ne va pas aux courses, il ne connaît même pas l'étalon Dubawi alors que moi je suis « waouh, mais c'est le meilleur étalon ». Voilà, mais lui ce qu'il aime ce sont les chevaux de CSO, il a quelques chevaux autour et hors saison il va travailler ses chevaux à côté et ici il fait son job à la perfection, je n'ai absolument rien à lui redire, en plus c'est une super personne, très sympa qui a de bonnes connaissances. Par contre, les chevaux de courses ce n'est pas la passion de sa vie, par contre il fait bien les choses ».

Passionnés et entièrement investis dans un monde du cheval, les professionnels en capacité de travailler dans un autre monde n'en oublient pas pour autant leur monde de prédilection qu'ils continuent de favoriser, mais de manière différente : pour le plaisir ou comme activité complémentaire.

Anne (salariée) : « je suis partie dans les chevaux de courses, les galopeurs, où j'ai aussi énormément appris, mais à côté de ça je gardais mes chevaux pour monter en concours complet ou en dressage. »

L'intérêt porté à d'autres secteurs permet donc d'aborder la filière équine dans sa globalité pour mieux l'appréhender. L'ouverture aux autres secteurs et à leur pratique est aussi un vecteur de professionnalisation des acteurs du cheval qui par ce biais apprennent davantage à son sujet et peuvent par leur mobilité et changement d'entreprises contribuer à véhiculer de nouvelles pratiques pour les améliorer.

Marie (salariée) : « Le sens du toilettage je trouve ça important dans l'élevage alors maintenant avec l'amélioration génétique, la construction des écuries avec des gens de plus en plus issus du sport, les chevaux d'élevage sont de plus en plus toilettés et finis. Les chevaux arrivent aux ventes, ils sont fin prêts, rien ne dépasse. Il y a 15 ans ce n'était pas ça, moins attentionné alors que maintenant tout est préparé. »

Cloisonnés dans leur secteur, dans leur monde, dans leur pratique, les professionnels s'ouvrent peu et connaissent en général mal les autres milieux en lien avec le cheval. Les professionnels ont donc bien souvent cette sensation de ne pas pouvoir transposer leur connaissance d'un type de cheval à un autre. Changer de secteur peut alors s'apparenter à une bifurcation et non à une évolution.

Farés (salarié) : « C'est toujours pareil quand tu dois zapper ce que tu as fait avant tu dois ... tu sais-moi si j'avais dû redémarrer c'était passé 30 ans ».

Il existe pourtant des similitudes entre les secteurs contrairement à ce que laisse paraître le cloisonnement de définition des métiers. Des similitudes dans les soins, l'approche du cheval et la gestion de son entraînement.

Marie (salariée) : « Ma transition entre le sport et les courses m'a servi, car tu retrouves des choses similaires, tu fais des nattes, tu mets des bandes, un pansage de base. Le premier pansage qu'on a fait sur des pouliches on te dit « ah ça se voit que tu viens du sport, c'est propre » et ça fait plaisir. »

Anne (salariée) qui est une cavalière de concours complet postule à un poste de cavalière d'endurance : « Alors je n'y connais rien, mais je m'en fous je sais monter à cheval. »

Face à la pénurie de personnel qui touche aujourd'hui l'ensemble des mondes du cheval, les employeurs « sont prêts à essayer tous les types de profils ». Ce contexte certes peu confortable pour les gérants d'entreprise présente toutefois l'avantage de faciliter la circulation intersectorielle des professionnels. Faisant face à un manque de personnel, les écuries d'entraînement de chevaux de courses, qui ont été les premières impactées par ce phénomène, ont élargi leur critère de sélection en ouvrant les postes à des professionnels issus d'autres secteurs à la condition que ces derniers justifient de bonnes bases à cheval et d'une envie de travailler.

Aymeric (formateur) : « Bah s'ils [les employeurs] voient que la personne elle sait monter correctement et qu'elle peut faire le boulot de cour assez rapidement ... Un homme de cheval reste un homme de cheval. Finalement si la personne a de bonnes bases et qu'elle se bouge, ça ne change pas grand-chose que ce ne soit pas la même équitation. »

Dans les premiers moments, l'extension des critères de sélection par les entraîneurs n'avait pour objectif que de résoudre le besoin numérique de cavaliers d'entraînement. Progressivement, les employeurs profitent de cette nouvelle catégorie de travailleurs pour entrevoir une amélioration de leur méthode par l'apport en compétence de ces « nouveaux¹⁶⁹ » travailleurs.

¹⁶⁹ Pratique existante depuis des décennies, le travail des cavaliers de sport en écurie de courses s'est intensifié ces dernières années du fait d'un manque de personnel de plus en plus oppressant pour les entraîneurs.

Paradoxalement, la pénurie du personnel est à la fois une conséquence de désajustement de l'emploi et de la formation, mais aussi un objet facilitateur de professionnalisation. En effet, par cette ouverture des mondes les entraîneurs de chevaux de courses apprennent des cavaliers de sport qui transposent leurs compétences. Les entreprises se nourrissent ainsi de la compétence individuelle de chacun.

Delphine (employeur) : « Plus ça va et plus on récupère des gens qui viennent du CSO ».

Marie (salariée) : « Je trouve que les entraîneurs de chevaux de courses se mettent de plus en plus à apprécier les cavaliers de sport, car ils ont le feeling, l'assiette, la bonne posture et ce n'est pas « yah on va faire galop » (rire) et puis une main qui n'est pas dur, une bonne assiette, ils ressentent les chevaux ».

Attentive à la flexibilité, à l'adaptabilité et donc à la sécurité des parcours, la formation incite par ses programmes à ouvrir des passerelles entre les secteurs.

Colette (formatrice) : « Avant la réforme de 2010, le BTS avait deux options, bovin ou équin, les élèves devaient choisir l'un ou l'autre en fonction de leur maître d'apprentissage, ils suivaient les cours de l'un ou l'autre, mais pas les deux. En 2010, il y a eu une réforme. Moi j'ai déjà vécu le cas avec une élève qui faisait du polo et pour qui, après une chute, son médecin lui a dit le cheval c'est fini ad vitam aeternam, elle était en option équine, mais le cheval s'est fini alors qu'est-ce qu'on fait quand on ne peut pas passer d'une filière à une autre ? Donc la réforme de 2010 a permis ce passage entre les filières ».

Après s'être interrogés sur la possibilité ou l'impossibilité du changement de secteur, nous tentons maintenant de connaître les raisons pour lesquelles les professionnels changent de secteur. Changer de secteur ne s'explique pas nécessairement par une volonté d'évolution de carrière. Il peut aussi s'agir d'une obligation pour continuer de vivre dans les mondes du cheval. Face à cette obligation, le travailleur adapte, transforme et développe ses compétences au profit d'entreprises différentes dans lesquelles il a des opportunités d'emploi.

Marie (salariée) : « Quand on doit travailler, on n'a pas le choix. [...] On comptait sur moi [au poste de veilleuse de nuit], car il y avait de très bonnes origines ».

Cette obligation de l'emploi peut aussi s'accompagner du besoin de percevoir un salaire plus conséquent. De par leur singularité, les secteurs ne sont pas égaux face aux conditions d'emploi (type de contrat, niveau de rémunération, temps de travail, etc.). Avertis des conditions dans d'autres secteurs, les professionnels du cheval peuvent reconsidérer leur engagement envers leur monde pour s'orienter vers un autre par besoin d'être mieux rémunéré.

Edgar (employeur) : « Malheureusement, on a une bonne partie des gens qui sont dans le milieu du cheval, dans le cheval loisir, CSO dressage, etc. qui bifurquent dans le monde des courses. Qui pour moi est un milieu plus rémunérateur, ça c'est sûr. »

Les changements de secteurs sont donc parfois expliqués par des choix rationnels au détriment de l'orientation par la passion et l'engagement. Chez les plurisectoriels passionnés des sports équestres, l'orientation vers le monde des courses, surtout au galop, se fait non pas par amour des courses hippiques, mais pour les conditions salariales proposées. Si le respect des horaires de travail est apprécié, voire recherché par certains professionnels, pour les plus investis dans leur secteur de prédilection, ce passage vers un autre secteur pour des raisons de « confort » au travail peut laisser un goût amer du travail tel qu'ils le perçoivent avec les chevaux ou tel qu'ils l'ont connu. Car même si cela est difficile au quotidien, le rythme de travail auprès des chevaux peut être enivrant et motivant pour les salariés.

Marie : « J'étais au Haras de la L, ça s'est très très bien passé, c'est une petite structure avec des résultats plus que convenables, mais il manquait un truc, c'était assez plat, le personnel était assez ancien ça manquait d'un coup de jeune (rire) et 11h52 ils se lavaient les mains pour qu'à 12h pile tout le monde passe le portail. Et moi ce n'était pas trop mon optique de travail en plus quand on est issu du monde du sport, on a l'habitude de travailler 7 jours sur 7, d'être vraiment investi et d'être au cœur de l'action. »

Être plurisectoriel implique pour le travailleur d'exercer au cours de sa carrière différents métiers et ainsi pratiquer différentes tâches. La diversité des expériences les ouvre aux différentes conditions de travail. Telles des œillères qui s'ouvrent, les professionnels plurisectoriels se voient proposer d'autres moyens de travailler leur laissant la possibilité de choisir leur évolution vers ce qu'ils préfèrent et non ce qu'ils ont toujours connu.

Marie : « J'ai basculé vers l'élevage de pur-sang, car je me suis dit que les personnes seraient assidues, mais plus respectueuses. Ils ne sont peut-être pas à vous dire « ah merci beaucoup » ou « tu es top », mais au final « on est content de ton travail, tu as ton salaire en conséquence ».

En résumé, changer de secteur semble davantage s'apparenter à des opportunités offertes au cours du parcours professionnel. En découvrant d'autres secteurs que celui de prédilection, les travailleurs adhèrent aux conditions d'emploi voire s'épanouissent au sein d'un nouveau monde où ils vivent une expérience participant au perfectionnement de leur pratique équestre et autour du cheval. Ce choix professionnel ne les empêchant pas à titre personnel ou en complément d'activité de continuer d'exister dans leur monde originel. Ne disposant pas forcément d'un regard systémique sur les mondes du cheval, les acteurs des secteurs sont cloisonnés et peuvent avoir une vision faussée des pratiques extérieures à son secteur les empêchant d'évoluer entre les mondes qui lui sont accessibles. À l'inverse, les professionnels disposés à cheminer entre les mondes par leur ouverture à d'autres pratiques améliorent leur connaissance autour du cheval et peuvent de ce fait véhiculer à leur tour des connaissances aux différentes entreprises qui font appel à leur travail. Les professionnels contribuent de cette manière à la professionnalisation des secteurs tout en ouvrant des perspectives d'avenir au cours de leur carrière.

V.2 Réussite de carrière : la recherche de stabilité et l'envie de s'installer

Orientés et formés souvent très jeunes, les professionnels débutent leur carrière avant même leur majorité souvent en commençant comme stagiaire apprenti voire bénévole. Investis par passion ils ne ménagent pas leur corps et connaissent la fatigue du dur labeur. En vieillissant, le corps perd de sa souplesse, de sa résistance et de sa rapidité, ce qui affecte le mental de ces professionnels encore attachés à leur métier. Comme dans d'autres branches professionnelles, les changements biologiques et physiologiques marquant l'âge adulte seront aussi des facteurs de reconversion chez les professionnels du cheval. Car si les bifurcations des jeunes travailleurs peuvent s'expliquer par des désillusions, chez les plus expérimentés c'est la fatigue physique qui est avancée comme l'une des raisons de leur départ. À la lecture des témoignages, c'est entre 30 et 40 ans que les professionnels commencent à ressentir les effets de leur métier sur leur corps. À l'heure du bilan professionnel, ces travailleurs expérimentés décideront soit de se réorienter, car ils estimeront avoir été au maximum de leur carrière et ne voudront pas connaître une régression du fait de leur vieillissement ; soit ils décideront de rester dans les mondes du cheval, mais à la condition de pouvoir stabiliser la suite de leur parcours. Ces éléments viennent expliquer la composition de la pyramide des âges établie par la MSA, qui rappelons-le fait état de deux principaux moments de déperdition : après 25 ans et après 35 ans.

Farés (salarié de 40 ans) : « ça tourne [les années] et les jeunes chevaux ce n'est pas reposant, même physiquement faut y penser [à la reconversion]. Et un moment je ne serai plus assez bon, l'expérience ne suffira plus, il faut être réactif. La jeune génération arrive et c'est normal. »

La recherche de stabilité après l'âge de 30 ans évoquée par les témoins vient conforter les résultats des CV de salariés qui révèlent un nombre d'employeurs différents proportionnellement moins élevé dans les CV des plus expérimentés que chez les jeunes travailleurs. Il apparaît en effet que les travailleurs moins confirmés changent d'entreprises plus régulièrement. Ce phénomène peut, entre autres, s'expliquer par la volonté de découvrir un maximum de méthodes chez des employeurs différents, comme le conseillent les formateurs.

Noel (formateur) : « Leur dire que sur trois ans, il serait judicieux de faire au moins deux entreprises parce que encore une fois ça permet de voir différentes façons de faire, de côtoyer, c'est un peu exponentiel, de faire trois entreprises potentiellement. En fonction de la taille, c'est côtoyer environ 20 collègues différents. On s'en nourrit. Ça ne peut être que trois collègues différents, mais en tout cas ça multiplie les rencontres et collègues. »

Mais certains jeunes professionnels en début de carrière éprouvent des difficultés à changer d'entreprise dans une optique d'apprentissage parce qu'ils préfèrent choisir l'entreprise qui propulsera leur carrière en leur permettant d'atteindre l'objectif qu'ils se sont fixé.

Noel : « Quelqu'un qui va ... chez un entraîneur reconnu qui a gagné de grandes courses, il sait quelle chance ça peut être pour lui. Sur sa carte de visite c'est important. »

Ces deux cas de figure nous rappellent la distinction faite précédemment entre les carriéristes qui ont un objectif professionnel très précis dès leur entrée en formation et les opportunistes qui évoluent au gré des rencontres et des propositions qui leur sont faites. Mais si les carriéristes peuvent être très attachés en début de carrière à leur projet professionnel et vouloir quitter les mondes du cheval s'ils n'y parviennent pas, chez les plus expérimentés, la recherche de carrière ascendante peut évoluer avec le vieillissement. Ces derniers accepteront d'occuper des postes en deçà de leurs compétences pour pouvoir continuer d'allier vie professionnelle et besoin de rester auprès des chevaux. Cette information explique la position du métier d'agent d'entretien dans les résultats d'analyse des CV. De prime abord, nous pensions que ce métier était exercé en début de carrière pour acquérir le b.a.-ba du travail en écurie, mais finalement il apparaît comme un « métier de reconversion ». Il permet, en effet, aux professionnels plus âgés d'allier vie personnelle, stabilité, baisse du nombre d'heures de travail, baisse du risque d'accident tout en restant dans l'univers du cheval.

Anne (salariée en parlant de son mari) : « Lui a arrêté, car sa très bonne jument est morte sur la ligne d'arrivée et là ça l'a dévasté et on ne pouvait pas continuer à ne faire que des petites courses de province donc je lui ai dit « on fait un break ». [II] est parti chez un entraîneur de trotteur à côté de chez ses parents, mais il ne veut plus s'occuper de chevaux. Il fait l'entretien, il fait les pistes, les clôtures. [...] il sait ce que c'est et il continue de venir m'aider, il n'a pas les mêmes horaires que moi alors il m'appelle et me demande où j'en suis et me rejoint au haras et il m'aide, on est vachement complémentaire. Il achète même mes fringues, car il sait que je n'aime pas faire ça (rire), je n'aime pas et je n'ai pas le temps. » Plus tard dans l'entretien, nous apprenons que la disponibilité de son mari lui permet de poursuivre sa carrière comme responsable d'élevage, car lui peut assurer une présence pour leur jeune fils et pour les tâches du quotidien.

En recherchant plus de stabilité, les professionnels expérimentés attendent des entreprises de bonnes conditions de travail et d'emploi. L'expertise acquise au cours de leurs parcours les incite à s'orienter vers des structures en adéquation avec leur niveau d'exigence aussi bien en termes de conditions de travail que de la qualité des chevaux.

Anne : « Je pense que je vais rester dans les chevaux, c'est ma vie, je ne peux pas faire autrement, c'est ma vie quoi. À moins qu'il m'arrive quelque chose de grave, je touche de la peau de singe ! Non je ne peux pas et le haras de B [l'employeur] c'est vraiment ... bon l'avantage c'est une grande structure et après on me dit « oh tu t'occupes des chevaux de B, c'est des chevaux hyper importants ».

Parce qu'ils n'ont pas eu cette opportunité de trouver l'entreprise qui pouvait leur offrir de bonnes conditions de travail, d'emploi ou de perspective de carrière ou encore parce qu'ils veulent essayer leur propre méthode et gérer différemment leur travail, une partie des professionnels du cheval ambitionnent de créer leur propre structure.

Aymeric (formateur) : « Un jeune après son apprentissage va travailler 4 ou 5 avant de s'installer. Ils s'installent pour une question d'autonomie, c'est à dire faire comme ils l'entendent. Quand vous êtes salarié, l'entraîneur son but c'est de rentrer de l'argent *a priori* donc si vous n'êtes pas assez bons il va prendre quelqu'un de l'extérieur et donc vous ne courez pas et vous resterez deuxième poteau éventuellement donc c'est un moyen, je pense, de se dire je vais entraîner les chevaux et au moins je les emmènerai en courses et du coup espérer sortir. »

Perçu comme le statut ultime, être chef d'exploitation est un signe de réussite de carrière chez les professionnels des mondes équestres et hippiques. Mais pour atteindre cet objectif de carrière, les professionnels doivent disposer de suffisamment de moyens financiers ou d'une aide familiale pour lancer leur projet d'entreprise. Tel un plafond, le manque de capital économique et foncier empêche bien souvent la construction de carrière dans son entièreté.

Eden (formatrice, ancienne salariée) : « Il rentre pour faire ce qu'ils aiment et après ils veulent s'installer. Moi j'en ai plein en début d'année « tu veux faire quoi » « je veux être éleveur » « d'accord, tu veux être éleveur de quoi ? » « Et bah de Selles Français » « d'accord, tu as des terres » « non je n'ai rien », bon déjà ça commence mal, si tu es dans la réalité des choses ça part mal. »

Car s'il est possible de travailler au sein des mondes du cheval quand on n'est pas issu du milieu, il est, en effet, plus difficile d'envisager une évolution de carrière en s'installant sans attache familiale et sans moyen financier considérable. Ce désir d'installation est dépendant du fait que pour continuer d'évoluer professionnellement le salarié ressent le besoin de réaliser ses propres projets et d'effectuer son travail comme il le pense. Une frustration et un sentiment de seuil atteint apparaissent au même titre que les douleurs physiques de toutes ces années d'efforts et de chute. L'heure du bilan entre 30 et 40 ans amène à anticiper la fin de carrière, surtout chez les cavaliers.

Trevor : « Arrivé à presque 40 ans quand on sait qu'on n'est pas issu de ce milieu et qu'on n'aura pas les moyens de créer soi-même son entreprise, son fonctionnement et de pouvoir acheter les chevaux qui coûtent de plus en plus cher. [...] Me concernant, ça n'avait pas changé qu'il y ait 30 ans ou 10 ans. Ce n'était de toute façon pas accessible financièrement pour moi et donc insister quant au fond, on sait qu'il n'y aura pas de débouchés autre que de rester salarié et continuer à s'investir énormément jusqu'au jour où on ne pourra plus monter à cheval parce qu'on sera blessé ou simplement trop âgé et bien il est temps d'arrêter et de faire autre chose .»

Face à cette situation, ces professionnels arrivés au sommet de leur carrière dans les mondes équestres et hippiques prennent la décision de se reconverter par manque d'évolution possible. Pour ceux qui ont été très investis et qui ont été en capacité d'assurer des responsabilités et d'assurer la gestion de l'entreprise de leur employeur, c'est bien souvent une reconversion en tant que chef d'entreprise qu'ils envisagent.

Trevor (ancien cavalier salarié, devenu chef d'entreprise dans la métallurgie) : « Je fonctionnais déjà comme si, comme si l'entreprise quelque part était la mienne, avec un investissement tel et sans limites qu'au fond si j'étais capable de le faire pour eux ça me semblait assez facile de le faire pour moi. (...) Ces deux structures dans lesquelles je suis passé, je les ai développées, c'est-à-dire que j'ai pleinement contribué à leur développement en termes de structure, en termes de personnel, en termes d'organisation, de travaux ... vraiment donc encore une fois c'est le travail de quelqu'un qui normalement est à son compte ».

Pour ceux qui n'ont pas connu cette prise de responsabilité, les reconversions s'apparentent plus à des emplois salariés dans des secteurs demandant un faible niveau de qualification.

Aymeric (formateur) : « En règle générale, ils ne vont pas voguer vers des métiers intellectuels, ça c'est clair. Ils vont voguer vers des métiers moins fatigants. Il y a plein de jeunes qui étaient dans le cheval et qui sont partis à l'usine, ils font 35 heures et ils ont les chevaux à côté. »

Au terme de cette recherche, nous avons compris l'importance de l'influence familiale pour sa capacité à orienter, transmettre, acculturer, faire progresser et réussir. Dans des mondes encore empreints d'élitisme, construire sa carrière semble possible à la condition de détenir des capitaux symboliques. Aux capitaux sociaux et culturels transmis par la famille s'ajoute le capital économique devenu l'indispensable prédictif à la réalisation de la passion des sports équestres et courses hippiques. Outre des carrières, les parcours des professionnels, retracés à partir de l'analyse de leur *curriculum vitae* et compris par leur histoire de vie, nous donnent à voir des trajectoires sociales de reproduction et des mobilités sociales fondées sur un surinvestissement. Alors que nous travaillons sur le désajustement entre la formation et l'emploi dans la filière équine, nous prenons conscience que les tensions ressenties sur le marché du travail sont le résultat d'un système économique fragile et de la domination d'une élite.

V.3 Influence de l'héritage

Les professionnels du cheval ne seraient donc pas égaux dans la construction de leur carrière. En fonction de leur appartenance sociale, certains professionnels se confrontent à des impératifs, des limites, mais aussi des opportunités qui influencent leur choix de carrière. Plus ou moins conscients de leur situation, certains reproduisent le schème social dans lequel ils ont été bercés tandis que d'autres vivent une ascension (ou régression) sociale aux prix (ou malgré) d'importants efforts. Il apparaît, en effet, que la seule appartenance à une catégorie sociale ne suffit pas à expliquer la position des individus. L'orientation de la lignée, c'est-à-dire la pente / le penchant de la trajectoire de la famille, serait une explication plus juste. Autrement dit, lorsqu'un enfant dit vouloir faire le même métier que l'un de ses parents, soit ces derniers l'encouragent à poursuivre cette voie, soit ils le dissuadent et l'invitent à s'orienter vers une autre voie. Parmi nos témoins, nous constatons que les employeurs n'empêcheraient pas leurs enfants de mener une carrière auprès des chevaux, mais les aiguilleraient pour réussir et leur inculqueraient la difficulté que cela suppose. Du côté des professionnels salariés, les témoins semblent plus réservés, car inquiets de la conjoncture. Ils observent que vivre des métiers du cheval devient de plus en plus difficile.

Mais s'il apparaît des avantages à être issu d'une famille équestre pour faire carrière auprès des chevaux, cela n'est pas sans pression pour le jeune professionnel qui doit perpétuer la tradition familiale, satisfaire aux attentes de la famille et maintenir un niveau au moins égal de savoir-faire dans un univers cloisonné où tous les acteurs se connaissent.

Noel (formateur) : « Non pas si facile que ça et puis tu es tellement attendu. On a eu N. B., le fils de JM. B. chez nous. La première course de N., [...] il y avait un article grand comme ça dans le journal des courses. C'est une charge énorme et je l'avais vu, car c'est moi qui l'avais amené et je lui ai dit « putain la charge elle est dure pour toi ». Il était assez posé et puis il fait son petit bonhomme de chemin, pas n'importe quel chemin dans les mains. Il est doué ! ».

Pour parvenir à conserver la position sociale qui lui est transmise, le professionnel né dans les mondes du cheval pourra profiter des connaissances intégrées de sa famille, mais aussi de son réseau pour lui donner accès aux meilleurs lieux d'apprentissage. Grâce à la détention par sa famille d'équidés et d'infrastructure, le professionnel héritier profitera également de moyens de reconnaissance pour assurer sa légitimité dans les mondes du cheval.

Edgar (employeur) : « Ces places-là [au sein d'écuries et haras professionnels réputés] ne sont pas faciles à trouver parce qu'en général c'est quand même du coude et du pistonnage quoi. Donc les enfants de cavaliers sont à mon sens assez bien aiguillés. »

Néanmoins, la situation des professionnels issus des mondes du cheval n'est pas dépourvue de heurts et de remises en question. Tous ne suivront pas les « traces de leurs parents » et choisiront une tout autre voie sans même envisager une carrière auprès des chevaux. Pour ceux qui choisissent de faire carrière se pose la question de leur implication réelle dans leur choix. Sont-ils véritablement décideurs de leur orientation professionnelle ? Nous avons à cet égard pu observer à partir des CV et des questionnaires que l'ensemble des indécis au moment de l'orientation étaient tous issus d'une famille équestre ou hippique. La socialisation dans un univers très prenant, où le cheval et les activités qui gravitent autour sont omniprésents, peut empêcher la découverte d'autres univers. Sans le vouloir, sans le savoir, les parents orientent leurs enfants vers cette voie professionnelle, car ils n'ont pas pu leur donner l'occasion de découvrir d'autres mondes.

Noel (formateur) : « Il n'y a pas de vérité, mais, et le, mais est déjà horrible, mais quand même le jeune qui a papa/maman ou tonton/tata, quelqu'un de très proche qui déjà une entreprise, une structure, ça facilite les choses. On ne peut pas dire le contraire malheureusement. Ne serait-ce que par le choix des entreprises formatrices, ça peut être à double tranchant d'ailleurs. »

Au regard des formateurs, appartenir à une famille en lien avec les chevaux serait donc à « double tranchant » pour le jeune professionnel en devenir. Toutes les familles équestres et hippiques ne détiennent pas la même quantité de capitaux. Quand ces derniers sont insuffisants pour assurer un avenir serein aux enfants, les parents professionnels emploient rapidement leurs enfants après leur formation sans qu'ils aient pu prendre suffisamment d'expérience.

Successeur d'une structure familiale économiquement instable, le jeune professionnel connaît un début de carrière qui peut mettre en péril sa réussite.

Aymeric (formateurs) : « Il y en a qui sortent de l'école avec des parents qui ont 3, 4 poulinières, 4, 5 poulains et qui espèrent faire profiter le truc familial. En fait ce n'est pas un gamin qui vient, c'est un clan qui vient avec un objectif derrière. Après c'est bien ou pas bien, moi j'ai vu des gamins partir après l'école pour aider les parents, et le père s'est cassé la gueule avec l'entreprise et puis le gamin c'est pareil. Ils récupèrent les gamins trop tôt alors que ce n'est pas forcément au point, à part quand on a une grosse écurie du style D., mais quand on est un petit entraîneur récupérer le gamin pour aider dans la structure c'est tourner en rond. »

Le rêve des parents et la mise à disposition de la structure familiale peuvent donc à certains égards empêcher la construction et la réussite de carrière. Dans cette situation, le jeune professionnel justifie d'un statut supérieur à celui de salarié, mais il est tout autant sous la direction parentale qui peut autant propulser qu'enrailler sa carrière.

Farés (salarié – ancien gérant d'entreprise) : « [Chez mes parents] il y avait une dizaine de chevaux, 10, 15 chevaux donc après mon Bac S je ne savais pas trop quoi faire et j'ai démarré [s'installe chez ses parents à 18 ans comme cavalier]. [...] [L'élevage] ce n'était pas un choix de ma part, c'était plus un choix de la part de mon père qui n'a pas écouté ce que je lui disais. Pour lui, on avait des pâtures, on allait les élever et ça ne nous coûterait pas grand-chose, sauf que ça coûte quand même. [...] On était plein de chevaux, mais plein de chevaux à nous. Alors quand c'est des bons ce n'est pas gênant, mais quand ils sont moyens voire moyens moins ils te bouffent de l'argent et du coup ça a patiné à ce moment-là et donc il a fallu ... le fait de tout arrêter ça a permis de mettre à plat. ».

Finalement, les carrières dépendent aussi en grande partie des rencontres, qu'elles soient familiales ou patronales. Cependant, la structure sociale dans laquelle évolue l'individu influence l'individu et lui donne une position plus ou moins stable au sein de champs sociaux dans lesquels il doit se battre pour gagner ou conserver sa place. Mais dans une société capitaliste, la détention des capitaux est au fondement de la hiérarchie sociale.

V.4 Influence du capital économique

La seule détention des capitaux sociaux et culturels ne serait donc pas suffisante pour hisser les professionnels du cheval au rang de l'élite. Pour y parvenir, détenir une part importante de capitaux économiques semble nécessaire. En effet, comme dans les mondes de l'art, les mondes équestres et hippiques sont dictés par la spéculation. En ce sens, le cheval représente un investissement, mais également un symbole de richesse qui attire les amateurs de jeux sportifs les plus fortunés. Les chevaux de course et de sport peuvent donc coûter très cher en fonction de leur niveau. Or, nous l'avons vu, les gens de chevaux salariés se professionnalisent majoritairement parce qu'ils ne possèdent pas les moyens financiers suffisants pour assouvir leur passion. Ils sont donc tributaires de propriétaires et d'employeurs qui leur donnent accès à leur « objet actif » de travail. Ne pouvant être propriétaires de l'ensemble des chevaux de leurs

écuries, les employeurs et leur personnel sont également dépendants des propriétaires de chevaux. Cette dépendance rend le modèle économique des entreprises fragile et les carrières instables. En effet, n'étant pas propriétaires de leur outil de travail, les professionnels en charge de la valorisation des chevaux peuvent connaître des moments de frustration sportive causés par la perte de l'animal (vente, blessure, décès, retraite). Bien qu'elle soit acceptée par les cavaliers professionnels, cette situation rend les rapports entre cavaliers professionnels et les riches cavaliers amateurs conflictuels dans la mesure où la seule compétence et le travail acharné des cavaliers professionnels ne suffisent pas à les faire exceller ou à se maintenir à haut niveau de compétition.

Edgar (employeur) : « Sans animosité, c'est dur de voir ça parce qu'on aimerait tous être à ce niveau-là même si on n'a pas forcément le talent. Je sais reconnaître et je reconnais, je pense, mon niveau en tout cas, mais c'est dur de voir des gens qui sont à peu près à ce niveau-là aller super haut juste parce qu'ils ont plus d'argent en fait. C'est peut-être ça qui donne un goût amer au truc. Mais après on l'accepte, on le sait. »

Le capital économique bien que faisant fonctionner les mondes du cheval apparaît aussi être un élément perturbateur d'un point de vue de la reconnaissance des compétences, tout du moins pour les cavaliers. Pour les métiers directement liés à la valorisation des chevaux (cavalier, jockey, entraîneur), ce capital est aussi une forme de sélection. En considérant que pour être reconnus ces professionnels aient besoin de chevaux performants et que ces chevaux performants ne leur sont confiés qu'après avoir été reconnus, nous comprenons aisément que pour une personne sans aucun moyen financier pour acquérir un cheval performant il est difficile de commencer sa carrière et d'évoluer dans cet univers.

Noel : « Donc quelqu'un qui n'a pas de vitrine, qui vient de nulle part, c'est compliqué pour un propriétaire de lui faire confiance. Après le propriétaire, il fait en fonction de ses moyens, de la valeur du cheval qu'il a placé, de l'argent qu'il a à mettre tous les mois dans la pension. »

Pour bien comprendre, il faut considérer que, tel un professionnel, le cheval débute sa carrière sportive par un apprentissage basique (le débouillage) puis progressivement passe les étapes de sa formation (concours jeunes chevaux) pour être compétent dans son travail (le concours) jusqu'à sa fin de carrière de sportive (la retraite). Cette évolution se fait grâce au cavalier qui doit être capable de prendre le temps de lui apprendre et de s'adapter au niveau de compétence du cheval à un moment donné et aux limites de son âge. Cheval et cavalier doivent donc ensemble gravir les échelons pour espérer un jour performer au plus haut de leur niveau. Au sein des écuries, des chevaux de niveaux variables vont donc être travaillés et valorisés. S'ils apprécient le travail du cheval au quotidien, c'est bien la compétition et la performance qui motivent les cavaliers. Or, lorsque le cycle s'interrompt par la vente, une blessure par exemple ou encore la fin de carrière des chevaux d'échelon supérieur, c'est toute la vitrine du cavalier qui s'effondre. Le cavalier disparaît des terrains de compétition ; n'ayant plus de monture à proposer, il est oublié des propriétaires. Si le niveau de compétence du cavalier reste inchangé, c'est bien l'absence de monture qui fera que son niveau de performance sera moindre à un moment de sa carrière. Pour éviter de briser ce cycle de rotation inévitable des chevaux, le

cavalier doit veiller à assurer la relève et gérer le flux de sa cavalerie pour toujours anticiper la fin d'un cycle. Il doit pour cela « fabriquer » en permanence de jeunes chevaux et séduire de nouveaux mécènes.

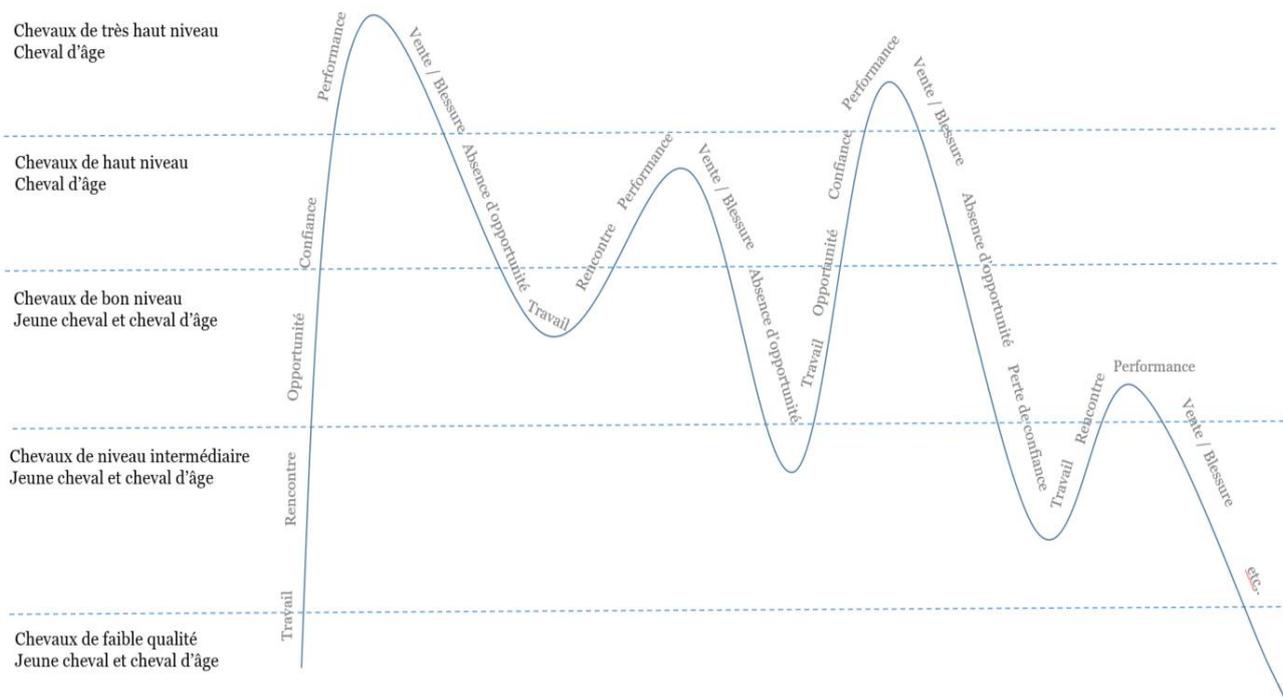
Trevor (salarié) : « Il y a toujours une rotation de chevaux, c'est juste une baisse des performances parce que les bons chevaux sont vendus la plupart du temps et on recommence avec des plus jeunes qu'on fabrique, qu'on construit pour l'avenir et qui sont vendus dès lors qu'ils sont performants ».

Edgar (employeur) : « À moins qu'il [cavalier de haut niveau de son réseau] tombe sur un mécène qui l'installe, et on sait que ça peut être très volatil c'est ça le problème, car on sait que si un jour le mécène ça l'amuse de faire une écurie demain ça peut l'amuser d'ouvrir un truc de golf. »

L'exemple des cavaliers professionnels, dont le rôle est de valoriser des chevaux en compétition, montre que ces professionnels accèdent de par et pour leur travail à des chevaux de grande qualité, mais qui ne leur appartiennent pas. Ne pas détenir leur « outil » de travail implique qu'à tout moment ces professionnels peuvent se voir retirer leur moyen d'exercer leur métier. Cette condition est d'autant plus importante s'il on considère que le couple cavalier-cheval est un binôme inséparable dans la compétence. L'ascension sportive du cavalier n'est donc pas régulière, mais en « dent de scie » du fait de l'absence de capitaux économique pour acheter leur outil de travail.

Trevor : « C'est une histoire de rencontre de personnes qui sont prêtes à confier des chevaux de grosse valeur monétaire à quelqu'un et le risque est là. Il y a plein d'exemples de cavaliers qui se sont retrouvés à pied. C'est-à-dire qu'ils perdent leurs bons chevaux et qui d'un coup, deviennent, redeviennent anonymes et quittent le haut niveau. »

Figure 48 : Schématisation de la carrière irrégulière des cavaliers du fait de la rotation de leur cavalerie



Avec de plus en plus de richissimes propriétaires de chevaux, les arrangements entre professionnels moins fortunés se raréfient rendant l'accès aux compétitions et aux bons chevaux de plus en plus difficiles, plus encore pour ceux ne disposant d'aucun capital.

Edgar : « C'est vrai qu'il y a longtemps c'était des éleveurs et des enfants d'éleveurs qui faisaient du concours et puis voilà quoi. Ce n'est pas facile pour ceux qui ne sont pas de ce milieu-là d'arriver dans ce milieu. »

Comme les collectionneurs d'œuvres d'art, la présence de ces grands propriétaires de chevaux est donc bénéfique, car ils « alimentent » le système en distribuant des capitaux aux professionnels. Néanmoins, leur présence bouleverse d'autant plus le fonctionnement de cet écosystème lorsqu'ils se considèrent eux-mêmes professionnels en disposant de leurs propres infrastructures et personnels. Par cette action, ils rentrent en concurrence directe avec les professionnels vivant de leur travail avec le cheval. Malgré l'absence de professionnalisation et d'objectif de rentabilité de leurs entreprises, ces « riches amateurs chef d'exploitation » embauchent de jeunes professionnels en formation sans pouvoir contribuer à leur apprentissage, mais usant de leur passion pour les faire travailler. Cette situation doit ici être soulignée, car devenue fréquente, elle contrarie la professionnalisation de la main-d'œuvre et peut être source de désillusion pour des jeunes sans capitaux qui ne peuvent qu'observer le fossé de plus en plus grand entre eux et « ceux qui y arrivent ».

Marie (salariée) : « Quand j'ai fait mon BEP en Vendée, j'ai été en stage dans un haras de pur-sang qui a coulé, clairement faut le dire, c'était un papa qui avait acheté une structure à sa fille, bon ça a coulé et donc moi je faisais les boxes et à 13 ans curer 25 boxes de poulinière à la main on s'en souvient ! »

Synthèse des résultats qualitatifs

La première partie d'analyse de résultats à partir des CV et des questionnaires nous a permis de dégager deux grands modèles de carrière : endogène et exogène. Avec l'analyse des entretiens, nous savons maintenant qu'il existe une réalité plus complexe qui nous demande d'affiner cette première modélisation. Il semblerait en effet qu'entre ces deux types de carrière se cristallisent certaines tensions notamment autour du niveau d'engagement, de l'acquisition des connaissances, du rapport au travail et de la reconnaissance des compétences. À ces tensions s'ajoute celle du statut des travailleurs qui oscille entre amateurisme et professionnalisme. La prégnance des capitaux symboliques et financiers semble en effet modeler la construction des carrières qui restent déterminées par un modèle patrimonial.

Notre problématique, élaborée « sur le mode du passage de la description à l'explication » (Gosselin, 1997, p.128), amène prioritairement cette recherche à apporter des éléments de compréhension. Cette conclusion ne prétend donc pas apporter des résultats exhaustifs, mais deux apports de connaissance : une modélisation des carrières professionnelles tenant compte de la mobilisation des différents capitaux ; une schématisation des relations entre les actants des champs de la formation et de l'emploi dans les mondes du cheval

I. Modélisation des carrières professionnelles dans les mondes équestres et hippiques

La carrière en sociologie est une notion qui considère à la fois les attributs sociaux des individus, leurs dispositions et la réalité sociale de l'environnement dans lequel ils évoluent. L'enjeu scientifique de cette recherche réside dans sa proposition de modélisation des carrières au sein de la filière équine. Pour y parvenir, il apparaît utile de mettre en scène les facteurs déterminants, c'est-à-dire les capitaux au sens bourdieusien (sociaux, économiques et culturels) et l'engagement au travail de l'individu (souci d'efficacité, intérêt pour l'activité et investissement). En effet, ce second facteur est propre à chacun il contribue au parcours professionnel qui se « biographise » en quelque sorte. Je propose ci-dessous différentes schématisations.

1.1 Les carrières sous l'angle d'une combinaison de facteurs sociaux

Faire carrière auprès des animaux présente la singularité pour un individu d'être dépendant de l'animal avec lequel il travaille. Humains et animaux sont liés, ils sont interdépendants. L'emprise de l'homme sur la nature dans nos sociétés occidentales empêche aujourd'hui différentes espèces animales de pouvoir vivre librement. C'est le cas des chevaux qui ne peuvent exister que sous le contrôle des humains dans des endroits dédiés à cet effet et adaptés à leurs besoins vitaux. Autour du cheval s'est donc construit un environnement organisé et institutionnalisé par les humains. Pour aborder l'interprétation des résultats, il nous faut par conséquent considérer la réalité sociale dans laquelle les individus travaillent.

Les entretiens ont d'abord révélé l'importance de l'économie au sein de cet environnement. L'achat et l'entretien d'un cheval coûtent cher, c'est un fait inéluctable. Ce coût est d'autant

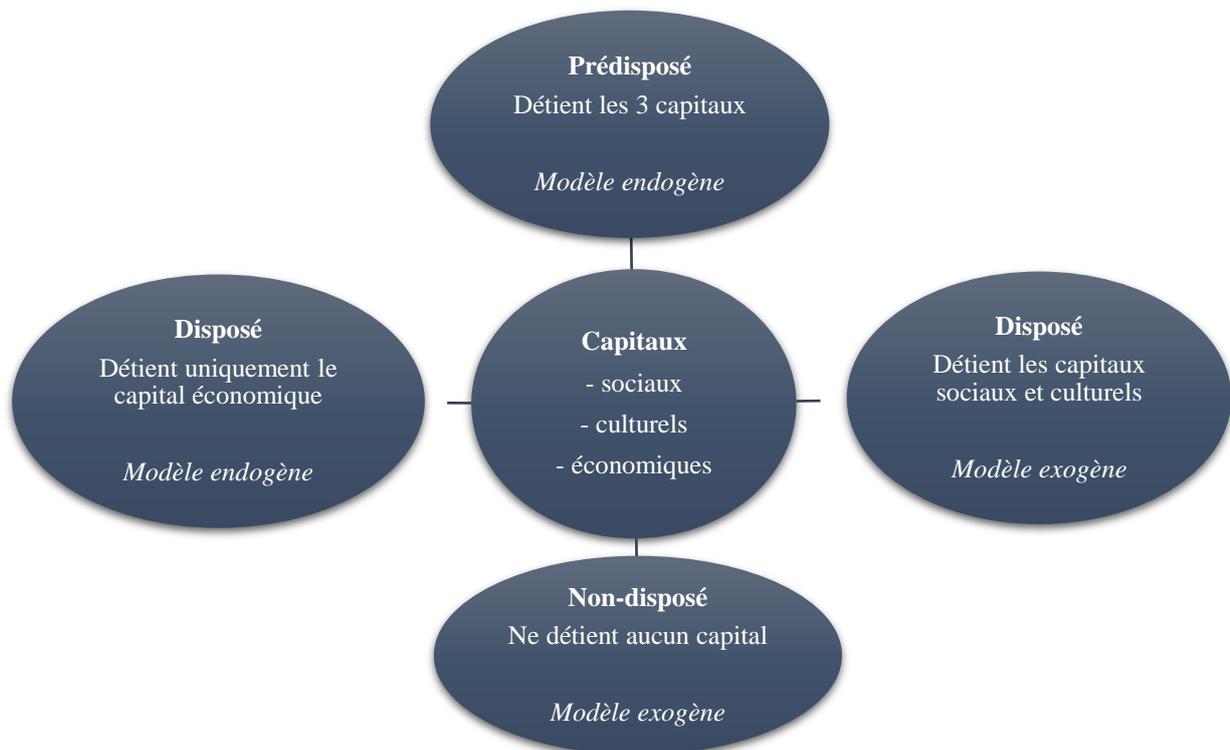
plus élevé à mesure que cet animal est considéré comme un athlète sportif de haut niveau. Humain et équin étant liés dans la performance, nous pouvons aisément imaginer qu'un individu désireux de devenir cavalier doit, pour être compétitif, avoir la capacité financière de détenir un cheval. Pourtant, tous les cavaliers ne sont pas propriétaires des chevaux qu'ils montent. La possession est sûrement ce qui différencie le plus le cavalier amateur du cavalier professionnel. Alors que le premier utilise le cheval dont il est détenteur, le cavalier professionnel quant à lui exploite le cheval pour le compte de son propriétaire qui le rémunère pour sa compétence équestre. Les entretiens ont ensuite mis à jour une différence de parcours selon que l'individu soit ou non issu d'une famille équestre, c'est-à-dire une famille qui est professionnellement ou personnellement liée aux chevaux (exploitants de structures équestres, propriétaires de chevaux et équitants). De cette affiliation, nous avons déduit que les individus possédaient les codes pour appartenir au groupe plus large appelé les « gens de chevaux ». Les entretiens ont donc permis de mettre en exergue l'influence des capitaux sociaux, économiques et culturels des individus.

La première modélisation proposée tient donc compte de cette influence. La détention plus ou moins complète des capitaux est représentée en abscisse. Une forte détention des capitaux signifie que l'individu possède l'intégralité des capitaux, tandis qu'une faible détention indique que l'individu ne dispose que d'une partie des capitaux voire d'aucuns. Les capitaux n'ayant de sens et de valeur que dans leur champ d'appartenance, il me faut les préciser. Le capital social d'abord représente le réseau mobilisable dans le monde d'appartenance. Le réseau ne se limite pas au champ de la famille, il s'étend aux amis, collaborateurs, concurrents, etc. Ce réseau va contribuer et influencer l'apprentissage équestre, mais aussi les codes de bonnes conduites, les mœurs, les coutumes et les valeurs propres aux mondes du cheval, c'est le capital culturel. Le troisième capital retenu est le capital économique qui comprend la trésorerie dédiée à l'entretien et la détention de chevaux, de terres agricoles, d'infrastructures et de matériels.

Avec une approche fonctionnaliste et déterministe, ma typologie se fonde sur la part plus ou moins grande de capitaux détenus par les individus pour faire carrière dans les mondes du cheval. Ainsi, à partir des capitaux se distinguent trois types d'individus: les prédisposés, les disposés et les non-disposés. Je nomme « prédisposés » les individus qui détiennent l'ensemble des capitaux, les « disposés » ceux qui en détiennent une partie et les « non-disposés » qui n'en disposent pas. Sous cet angle, les prédisposés, pour faire carrière, bénéficieront dès le début d'un capital social grâce à l'hérité familiale leur faisant profiter d'un réseau pour apprendre, s'insérer et évoluer professionnellement. Ce capital social amène avec lui le capital culturel par un apprentissage au contact des chevaux et du monde auquel les personnes appartiennent dès l'enfance. Les personnes évoluant dans ces milieux acquièrent progressivement et continuellement les codes, les mœurs pour en comprendre les règles et se faire comprendre d'autres membres du monde. Les prédisposés détiennent également un capital économique (financement, terres agricoles, matériels, structures) pour envisager d'exercer dans de bonnes conditions une activité professionnelle en lien avec le cheval. À l'opposé, les « non-disposés » ne bénéficient d'aucun de ces capitaux puisqu'ils n'appartiennent pas par affiliation aux mondes du cheval et ne peuvent débiter dans ce monde avec un réseau établi par leurs aïeux. Ils ne possèdent donc pas instinctivement les us et coutumes. Ils devront les acquérir par d'autres moyens au cours de leurs expériences. Ce type de travailleurs ne disposent pas de capitaux

économiques suffisants pour être propriétaires de chevaux, de terres ou d'infrastructures. Travailler avec les chevaux est pour eux le début de la constitution de leur capital économique. À la croisée de ces deux polarités, les « disposés » acquièrent dans leur parcours une partie des capitaux, deux au maximum. S'ils ne sont pas issus d'une famille équestre, leur insertion par le travail leur permettra d'acquérir les bons codes pour se faire accepter du reste du groupe. Ils parviendront à acquérir le capital culturel de la sorte. Ils peuvent aussi être issus d'une famille équestre, être acculturés à cet univers, mais ne pas disposer de capital économique suffisant pour être propriétaire des chevaux et/ou des infrastructures par exemple. Enfin, les disposés peuvent posséder uniquement le capital économique. Leurs moyens financiers leur permettent d'acquérir des chevaux de bon niveau, de s'installer dans des infrastructures de qualité leur appartenant. Ce capital leur permettra de s'insérer dans les mondes du cheval, car ils seront les financeurs des autres professionnels. C'est donc par la détention de moyens financiers qu'ils vont construire leur réseau social et s'acculturer aux mondes du cheval.

Figure 49 : Schématisation des types de professionnels

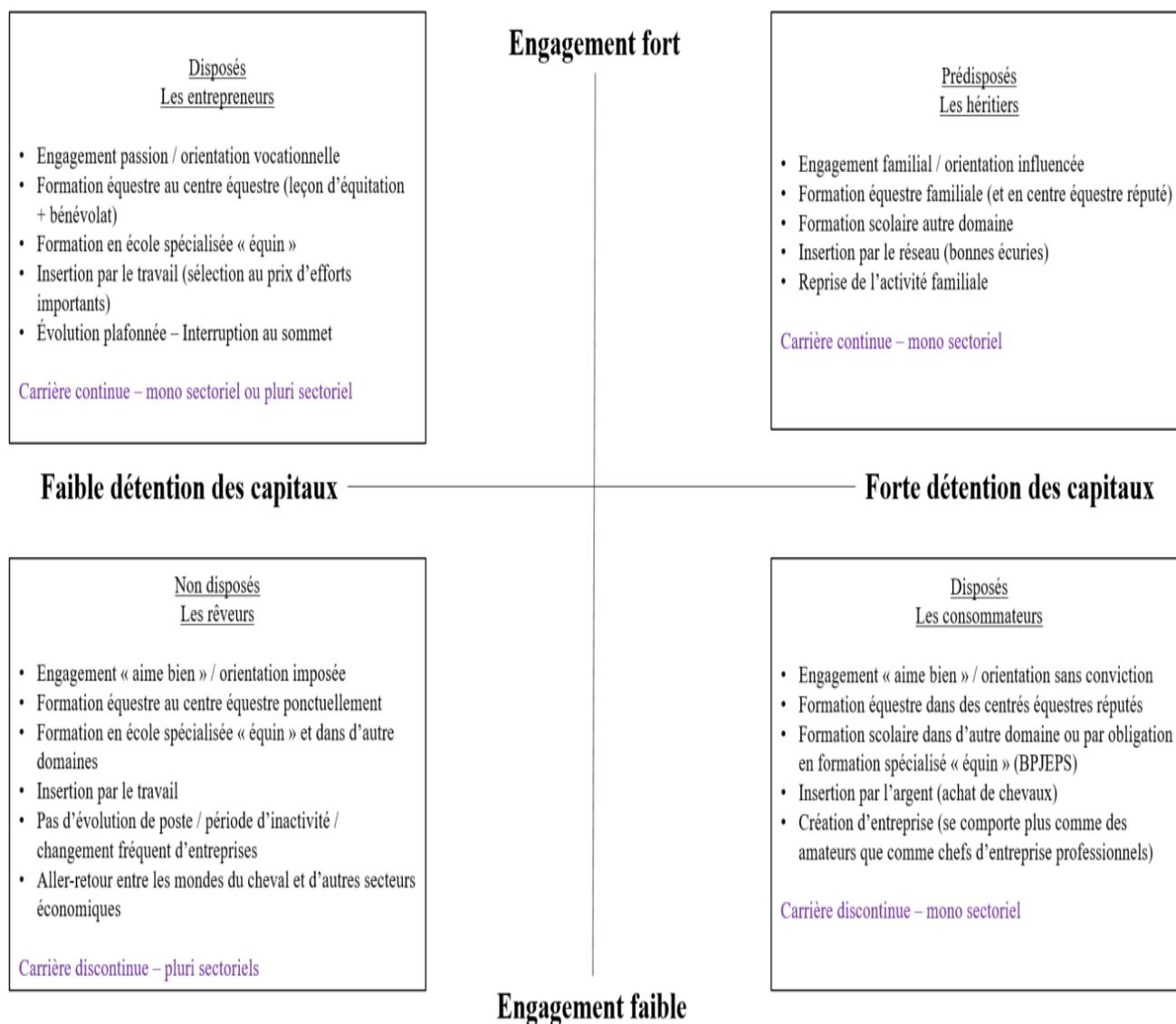


La notion de carrière tenant compte de la réalité sociale, mais aussi des attributs de chaque individu, la variable « capital symbolique » est couplée au degré d'engagement au travail des individus. Cette variable est représentée sur l'axe des ordonnées. L'engagement au travail apporte un éclairage plus individualiste à la construction des carrières. Il se définit comme l'attachement que l'individu porte aux tâches qui lui sont confiées ou à l'entreprise dans laquelle il travaille. La rémunération et la stabilité de l'emploi ne sont pas les uniques sources de motivation au travail. Pour les professionnels du cheval, la motivation intrinsèque peut prendre le pas sur la motivation extrinsèque.

On entend par « engagement fort » un investissement total de l'individu pour le cheval et donc pour son travail. Cet investissement se caractérise par une abnégation et de nombreuses heures de travail. La vie professionnelle est confondue avec la vie personnelle. Plus qu'un travail, leur métier est un mode de vie. À l'inverse, un « engagement faible » s'illustre par une délimitation marquée entre le temps travaillé et le temps personnel. Le travail avec le cheval est un moyen de subvenir à ses besoins dans une activité affectivée, mais non exclusive. Lors des entretiens menés, les interviewés dénigrent souvent les individus peu investis dans leur travail avec les chevaux. Nous en concluons que les enquêtés se considèrent tous comme engagés dans leur travail. Le comportement des personnes avec un « engagement faible » est donc une représentation issue de leur discours.

En croisant ces deux axes, quatre modèles se dessinent : les prédisposés héritiers, les disposés entrepreneurs, les disposés consommateurs et les non-disposés rêveurs.

Figure 50 : Modélisation des carrières à partir des variables « capitaux » et « engagement »

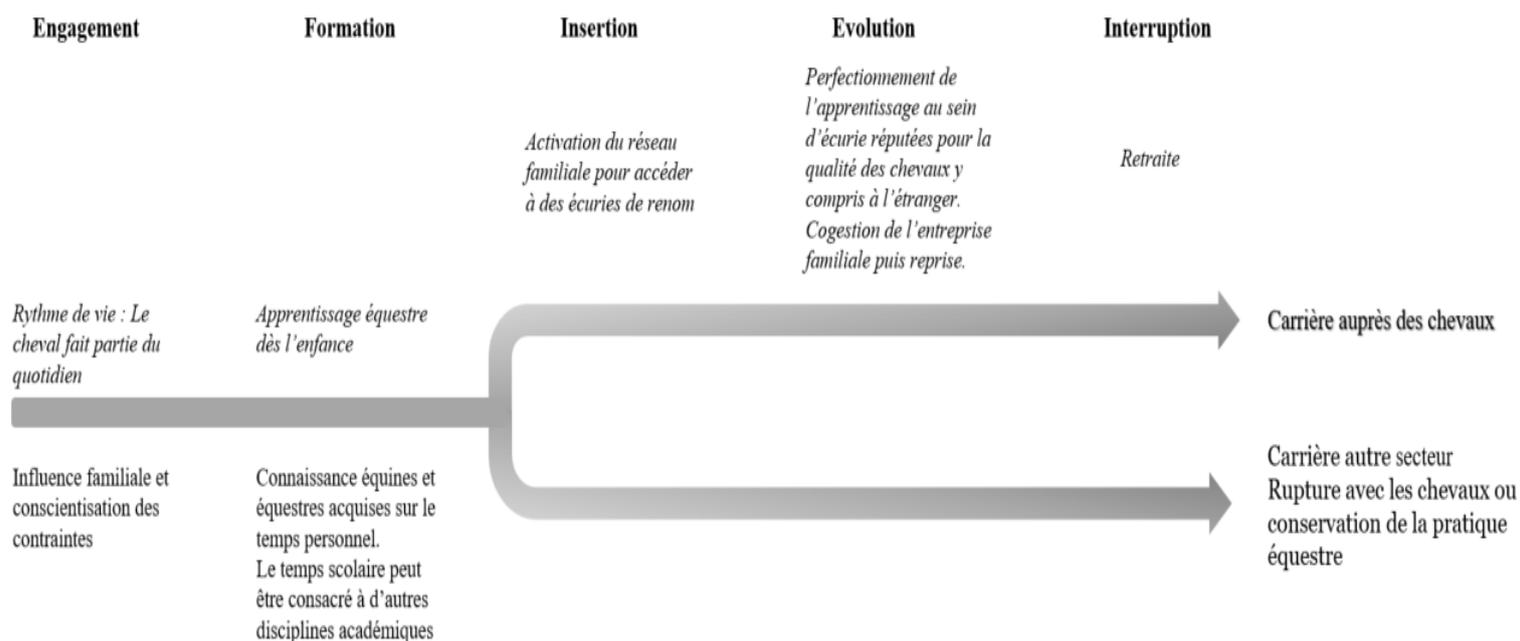


1.1.a- Les prédisposés héritiers

Les « héritiers » sont les prédisposés à une carrière auprès des chevaux. Ils détiennent l'ensemble des capitaux qui favorisent l'apprentissage, l'insertion et l'évolution de carrière. Issus de famille équestre ou hippique, ils ont dès leur enfance appris à communiquer avec les chevaux et ont conscience des sacrifices liés à l'entretien quotidien de ces animaux. Animaux qui font depuis toujours partie de leur vie. Tels des successeurs, les héritiers répètent la manière de vivre inculquée par leur famille. D'une certaine manière, leur engagement est influencé par le cadre familial. Certains d'entre eux n'ont rien connu d'autre que les mondes du cheval. Leur orientation semble davantage que les autres profils s'orienter vers une carrière auprès des chevaux par dépit, opportunité ou facilité. Le cheval faisant partie intégrante de la vie familiale, l'individu vit à ses côtés depuis toujours. Il apprend très tôt et au quotidien à communiquer avec l'animal, le manipuler et le soigner. Que ce soit par choix ou par influence familiale, l'héritier apprend à monter à cheval dans des centres équestres choisis par les parents. Le choix ne se porte pas sur la proximité géographique, mais sur des critères précis tels que la sécurité, la qualité de la cavalerie et de l'enseignement. Les parents étant experts, ils peuvent rapidement juger de la fiabilité du centre équestre. L'héritier sait les efforts à accomplir pour que les chevaux ne manquent de rien et soient en bonne santé. Les héritiers ont le sens du sacrifice, car ils ont conscience du travail, du temps et de l'argent que demandent l'entretien et l'entraînement quotidien des chevaux. Comme ils acquièrent cette éducation sur le temps familial (le temps personnel), ils peuvent sur leur temps scolaire se consacrer à l'apprentissage d'autres disciplines (droit, langues étrangères, communication, management ...). Cet apprentissage académique est mis par la suite à disposition de l'entreprise familiale pour la développer ou pour s'orienter vers un autre horizon professionnel. Les héritiers qui font le choix de s'orienter professionnellement auprès des chevaux ne sont pas empêchés par leurs parents, mais avertis des difficultés qui les attendent. Les parents activent dès lors leur réseau pour que leur enfant héritier continue son apprentissage auprès du cheval dans d'autres structures que la leur. Les héritiers ne s'insèrent pas dans n'importe quel type d'entreprises équestres/hippiques. Ce sont les écuries de réputation dans lesquelles les parents savent qu'ils vont apprendre la réalité du travail avec les chevaux (exigence et bon traitement des chevaux en tant que performeur). Après un parcours plus ou moins long réalisé dans différentes écuries renommées, notamment à l'étranger, l'héritier revient dans la structure familiale pour la cogérer avec les parents jusqu'à leur retraite.

La carrière des prédisposés héritiers peut être représentée par une frise chronologique. La bifurcation semble se faire après la formation. Considérant que les héritiers ont un temps scolaire vacant pour acquérir d'autres connaissances académiques, ils peuvent à l'issue de leur formation faire le choix entre une carrière auprès du cheval ou une carrière dans une autre branche économique. Une fois installés dans une logique de carrière auprès des chevaux, les prédisposés héritiers ne semblent interrompre leur carrière qu'au moment de la retraite.

Figure 51 : Schématisation de la carrière des prédisposés héritiers



Nous l'avons vu, les prédisposés héritiers utilisent leur réseau pour se former, s'insérer et évoluer durant leur carrière auprès des chevaux. Ce fait est une limite à notre recherche, puisque ce type de profil ne ressent aucun besoin d'utiliser une plateforme telle que celle d'équi-ressources pour trouver un emploi. Il nous est donc impossible de croiser les informations issues des entretiens avec des données extraites du traitement des CV. En interprétant les entretiens, nous supposons que les prédisposés héritiers construisent des carrières continues auprès des chevaux, sans interruption avec d'autres branches économiques (pour ceux qui choisissent après leur formation de s'orienter vers une activité auprès du cheval) et mono-sectorielle. Détenant les capitaux au sein d'un monde, les prédisposés semblent ne pas en sortir pour s'essayer dans les autres mondes du cheval.

1.1.b- Les disposés consommateurs

Les disposés consommateurs se situent à la limite du professionnalisme et de l'amateurisme. Ils sont catégorisés comme disposés, car ils ne détiennent pas l'ensemble des capitaux. Ils ne sont pas issus d'une famille équestre ou hippique et n'ont pas forcément intégré toute la culture équine. Ils sont appelés consommateurs, car ils détiennent un important capital économique. Ils ne sont pas uniquement de riches propriétaires de chevaux les confiant à des cavaliers professionnels, ils exercent eux-mêmes cette activité¹⁷⁰. Rarement salariés, les disposés consommateurs sont propriétaires des chevaux et utilisent leurs propres infrastructures. Pour être rapidement performants en compétition, les disposés consommateurs vont acheter des chevaux de qualité, déjà dressés auprès d'autres professionnels. Ce type de transaction fait

¹⁷⁰ L'exemple du métier de cavalier est ici retenu car ce profil apparaît majoritairement dans le monde des sports équestres et les individus sont très souvent des pratiquants d'équitation pour leur plaisir.

monter les prix, un marché du cheval sportif haut de gamme existe pour satisfaire cette demande. La fortune étant rarement un « puit sans fond », les disposés consommateurs sont rapidement amenés à devenir à leur tour vendeurs de chevaux. En cas de baisse du capital économique et faute de rendement de leur entreprise, les disposés consommateurs interrompent leur carrière. Ils ne se réorientent généralement pas comme salarié et se réorientent vers d'autres branches économiques. Le plus souvent, ces disposés consommateurs sont les enfants de riches personnalités qui ont pu bénéficier d'une longue scolarité et leur cursus de formation académique supérieure est transférable à d'autres branches économiques pour leur reconversion.

Comme pour les prédisposés héritiers, l'analyse des CV via la plateforme d'équi-ressources ne permet pas de combiner les éléments des entretiens avec une analyse objective des parcours. Proche d'un « alibi de vie », on suppose que la carrière des disposés consommateurs est discontinue et mono-sectorielle. Elle est discontinue dans la mesure où la diminution du capital économique impose la fermeture de l'entreprise agricole/sportive devenue déficitaire. La carrière est dite mono-sectorielle car souvent ce type de travailleurs sont dirigeants d'exploitation et emploient du personnel d'écurie, ils ne peuvent se disperser.

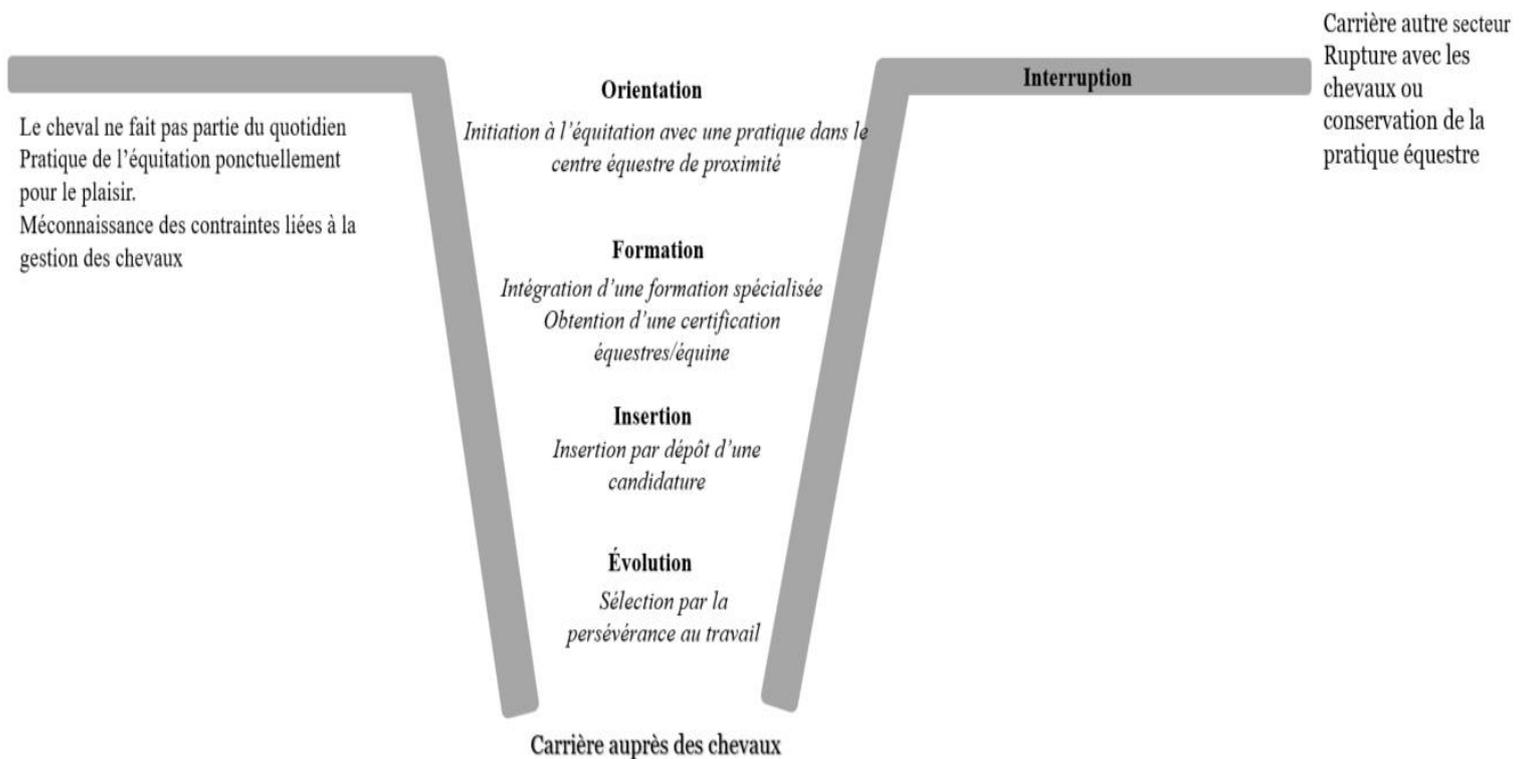
1.1.c- Les non-disposés rêveurs et disposés entrepreneurs

À l'opposé du modèle de carrière des prédisposés héritiers, celui des non-disposés revêt une représentation sous forme d'entonnoir. En faisant un focus sur les carrières des prédisposés nous remarquons que la sélection des travailleurs s'opère à la suite de la formation de manière générale tandis que chez les non-disposés cette sélection se fait au fur et à mesure des étapes du parcours.

En effet, pour ce type de travailleurs, la sélection se fait au fil des étapes. Nombreuses sont les personnes non-disposées aux mondes des chevaux qui s'initient à l'équitation, mais peu sont celles qui réalisent entièrement une carrière auprès des chevaux en évoluant. Souvent séduits par la pratique de l'équitation en centre équestre, les non-disposés n'ont pas une connaissance globale du cheval et une méconnaissance des contraintes liées à leur entretien et gestion au quotidien. Contrairement aux prédisposés détenant les capitaux sociaux, économiques et culturels, les non-disposés ne peuvent pas compter sur ce patrimoine pour envisager leur carrière auprès des chevaux, ils ne peuvent l'envisager que par leur force de travail. L'intensité de cette force varie d'un individu à un autre.

Au fur et à mesure des étapes de carrière, les individus dit non-disposés sont confrontés à une désillusion entre le travail réel qu'impose la vie auprès des chevaux et leur perception du rapport avec le cheval qu'ils ont construit au centre équestre ou au travers des médias spécialisés. La sélection de ce type de travailleur se fait donc progressivement à chaque étape de leur parcours.

Figure 52 : Schématisation de la carrière des non-disposés



Tous les équitants de centre équestre non-disposés ne font pas le choix de s'orienter vers les métiers en lien avec le cheval : l'équitation reste pour un grand nombre une activité ludique. Il est d'ailleurs intéressant de noter ici que certaines carrières sont interrompues avant même d'avoir commencé par des parents, non issus des mondes du cheval, qui découragent leurs enfants de s'orienter vers cette voie. Réticents à les inscrire dans des formations spécialisées par peur ou méconnaissance, ces enfants, bien souvent, resteront cavaliers amateurs et exerceront un métier tout autre avec possiblement une démarche de reconversion tardive pour ceux qui ont vécu cet empêchement comme une « vocation contrée »¹⁷¹ (Lourd, 2017, p. 62). D'autres, après avoir obtenu un bagage scolaire général, s'inséreront comme professionnels grâce à leurs connaissances équestres acquises sur leur temps personnel (cours d'équitation en centre équestre, cheval en pension et/ou compétition amateur). Ce type d'insertion relève, ici encore, de la force économique des parents. On comprendra qu'un jeune issu d'une famille non équestre sans moyen financier suffisant pour suivre régulièrement des cours d'équitation et qui n'aura pas suivi de formation spécialisée liée au cheval sera moins enclin à une carrière auprès des chevaux.

Souvent en échec scolaire, les jeunes de centre équestre désireux de travailler auprès des chevaux suivent une formation spécialisée. C'est pour eux une opportunité d'obtention d'une certification de niveau 3 (CAP) ou niveau 4 (Bac). N'ayant pas bénéficié d'un « apprentissage équin » par la famille, ce type de professionnel mettra son temps scolaire à contribution pour apprendre un métier dont ils ne connaissent pas tous les contours. Inscrits en formation, les

¹⁷¹ La vocation contrée est une étape du processus de reconversion volontaire explicitée dans mon mémoire de Master 2 : Reconversion professionnelle volontaire : processus de décision

jeunes apprenants s'acculturent donc avec un monde qu'ils continuent d'appréhender. La formation apparaît comme une étape intermédiaire entre l'activité équestre de centre équestre et l'activité équestre dans une entreprise. Tel un sas, la formation se révèle être un autre niveau de réorientation de potentiels travailleurs. Diplômés et réconciliés avec l'environnement scolaire, certains élèves poursuivent alors leurs études et intègrent une autre branche professionnelle. Pour les plus aguerris au centre équestre, la formation en établissement agricole peut apparaître peu enrichissante au vu de leur niveau de connaissance précédemment acquis, ces derniers quittent parfois le système scolaire agricole par ennui. Ceci ne les empêchera pas d'intégrer le monde du travail auprès des chevaux, l'expérience et la motivation prévalant sur l'obtention d'un niveau scolaire.

Qu'ils soient diplômés ou non, les professionnels en devenir intègrent le marché du travail et découvrent véritablement les conditions d'emploi et de travail auxquels ils doivent se soumettre pour faire carrière. Si certains parviennent à s'en accommoder en acceptant les tâches répétitives et/ou ingrates comme la contrepartie des tâches plus nobles pour lesquels ils ont choisi d'exercer auprès des chevaux, d'autres ressentent des limites physiques et mentales les empêchant de s'épanouir et de poursuivre vers cette voie. Les limites peuvent en partie s'expliquer par la désillusion du travail réel, la difficulté physique, mais aussi par le risque de travailler auprès de gros animaux fringants¹⁷².

Au fil des étapes, la catégorie des travailleurs non-disposés à faire carrière auprès des chevaux se divise en deux catégories : les « rêveurs », d'une part, qui aiment les chevaux, mais pour lesquels ils ne conçoivent pas faire des sacrifices et, d'autre part, les non-disposés « entrepreneurs¹⁷³ » qui affectionnent particulièrement les chevaux et qui en toute conscience de leur statut social vont mettre en avant leur force et leur volonté au travail pour se démarquer et intégrer ce monde. Les non-disposés entrepreneurs vont de la sorte apprendre les codes et s'établir un réseau. Au-delà du simple « salarié exécutant », l'entrepreneur est reconnu par ses pairs pour son abnégation au travail et ses compétences. Les prédisposés et les disposés lui accordent leur confiance, le responsabilisent et lui confient des chevaux de grande valeur. Son profil évolue, il devient « disposé » par l'acquisition de capitaux sociaux et culturels. En justifiant du statut de disposé, l'individu qui consacre sa vie aux chevaux est la plupart du temps amené à rencontrer un/une partenaire appartenant à ce même monde. C'est ainsi que certains cavaliers/cavalières, par exemple, accèdent au statut de prédisposés si leur conjoint(e) dispose d'un capital économique suffisant. De la sorte, les non-disposés acquièrent les trois capitaux et rejoignent les prédisposés à une carrière auprès des chevaux.

¹⁷² Les chevaux de courses, de sports ou même d'élevage sont plus vifs, réactifs et instinctifs que les chevaux de centre équestre ou d'instruction qui sont très habitués à être manipulés par des débutants. L'acceptation du « réel » passe donc par l'employeur mais aussi par la découverte d'un type de chevaux à fort tempérament.

¹⁷³ Le terme d'entrepreneurs a été choisi suite à la lecture de la définition proposée par le *Journal du net* : « Plusieurs éléments caractérisent un entrepreneur : une implication forte dans son projet, un investissement matériel et/ou moral important, une personnalité marquée par un leadership naturel. À la différence d'un homme d'affaires, l'entrepreneur n'est pas prioritairement attiré par la maximisation des profits, mais davantage par la pérennisation de son activité. »

En croisant les données extraites des CV avec les informations issues des entretiens, il apparaît que les disposés entrepreneurs ne connaissent pas de période de chômage et ne quittent pas la filière équine contrairement aux non-disposés rêveurs qui multiplient leurs expériences dans différentes écuries et haras, changent de secteur et font de fréquentes bifurcations vers d'autres secteurs économiques. Plus instables, les non-disposés rêveurs construisent des carrières discontinues et plurisectorielles. Globalement les disposés entrepreneurs construisent des carrières continues, c'est-à-dire sans interruption avec le cheval et mono-sectorielles (dans un seul monde). Certains disposés entrepreneurs changeront de monde volontairement ou par opportunité de travail. Ils nous confieront que ces changements leur ont permis de continuer d'apprendre à connaître le cheval et à peaufiner leur savoir-faire. Ils semblent jouir d'une expérience diversifiée, mais cohérente avec leur objectif final, celui d'être compétent avec/pour le cheval. La polyvalence est pour eux un atout, ils veulent « tout savoir du cheval » et pas uniquement être compétent dans la réalisation d'une tâche propre à un métier en particulier. Ils comprennent au fil de leur parcours que la performance sportive tient très largement de la grande connaissance de l'animal dans sa globalité. Ils sont donc curieux et se forment continuellement auprès de pairs, de congrès et de lectures. Ayant peu d'estime pour la formation spécialisée dans laquelle ils se sont ennuyés durant leur adolescence, ces professionnels suivront peu de formations formelles continues, ce qui s'explique souvent par un cursus scolaire difficile.

Cette première modélisation macrosociologique montre qu'à la différence d'autres secteurs professionnels, l'environnement professionnel et personnel semble tenir une part importante dans la construction des carrières. La compétence et la volonté d'évoluer ne sont pas les seuls facteurs explicatifs d'une évolution de carrière, les (bonnes) rencontres et l'argent semblent être partie prenante de cette évolution.

1.2 Modélisation hiérarchique des carrières des professionnels du cheval

La première modélisation présente l'avantage de mettre en lumière l'influence de l'environnement social sur la construction des carrières. Il ne faudrait toutefois pas limiter l'interprétation à une impasse déterministe dont l'individu ne pourrait sortir. En réalité, l'individu peut influencer une partie de la construction par son engagement et son niveau d'investissement au travail, comme nous l'avons démontré avec les « disposés entrepreneurs ». S'ils ne peuvent atteindre le statut de prédisposés par manque de capitaux économiques suffisants, les disposés et les non-disposés contribuent aux mondes du cheval par leur travail et peuvent ainsi gravir les échelons, dans une mesure toutefois relative. Limitée à quatre types, la première modélisation proposée ne met d'ailleurs pas en perspective la hiérarchisation des profils entre eux. Ceci est rendu possible par une représentation pyramidale des types de carrières.

En considérant qu'il existe trois grands types de travailleurs en fonction de leurs capitaux¹⁷⁴, chacun d'eux est hiérarchisé. La modélisation sous forme pyramidale affine cette représentation, car elle distingue une élite de la masse des travailleurs. Deux échelons intermédiaires apparaissent au cours de l'interprétation de mes résultats. Une réflexion m'amène à envisager une carrière de « disposés investisseurs » et à détailler celle des non-disposés.

Pour construire la pyramide des carrières, il me fallait un sommet. Comme son nom l'indique et sans hésitation, le profil des prédisposés est apparu comme le plus propice pour occuper cette place. Ils détiennent la force économique, le réseau et la culture et sont des gérants d'entreprises employeurs de personnel. Sur ce dernier point, ils ne sont pas les seuls, les disposés consommateurs aussi embauchent pour faire fonctionner leurs écuries privées. Les employeurs, les formateurs et les salariés ayant eu des expériences au sein de ces entreprises témoignent de la faible pérennisation de ce type de structure par manque de gestion et de professionnalisme. Néanmoins, l'un des employeurs de notre population avoue avoir été aidé financièrement par ses parents pour démarrer son entreprise familiale qui fonctionne aujourd'hui uniquement grâce au travail fourni et à la bonne gestion de l'entreprise. Ce témoignage vient nuancer la catégorie des disposés consommateurs car certains d'entre eux entreprennent réellement une professionnalisation pour vivre de leur activité devenue professionnelle, car rémunératrice. Ce profil est appelé « disposés investisseurs¹⁷⁵ » pour l'investissement de leurs capitaux économiques, mais aussi pour l'investissement qu'ils mettent dans leur activité auprès des chevaux. Comme les disposés entrepreneurs qui ont gravi les échelons à partir du statut de non-disposé, les disposés investisseurs sont les disposés consommateurs qui ont su évoluer vers le haut de la pyramide. Cette élite suprême (prédisposés et disposés investisseurs) équivaut à des travailleurs créateurs de richesse et d'emplois par leur capacité à rentabiliser des entreprises équestres.

Ce nouvel échelon « élitiste » mis en place, je poursuis la construction de la pyramide en m'intéressant cette fois à la « masse » des travailleurs, les non-disposés. Lors de la première modélisation, les non-disposés ont largement été appréhendés par leur absence de capitaux qui les restreignent dans leur évolution de carrière auprès des chevaux. Pour les distinguer des disposés entrepreneurs, je les ai dans un premier temps catégorisé comme des individus qui s'engagent peu dans le travail auprès des chevaux. J'ai insisté sur la désillusion de ces derniers et de leurs interruptions répétées avec les mondes du cheval. Mais pour être plus précise et surtout prendre en compte ceux qui persistent dans les écuries, je choisis de dissocier les « non-disposés déçus » (les rêveurs qui décrochent) des « non-disposés exécutants » (les persistants). Le terme d'exécutant est apparu suite à l'interprétation des entretiens, notamment ceux des formateurs qui mentionnaient clairement cette séparation entre la direction (l'entraîneur qui planifie le planning de travail du cheval – qui pense son entraînement pour le rendre performant) et l'exécution (les cavaliers, lad qui réalisent les tâches ordonnées). Cette distinction est aussi

¹⁷⁴ Les prédisposés détiennent les capitaux sociaux, économiques et culturels ; les disposés détiennent au maximum deux de ces capitaux ; les non-disposés ne détiennent aucun de ces capitaux

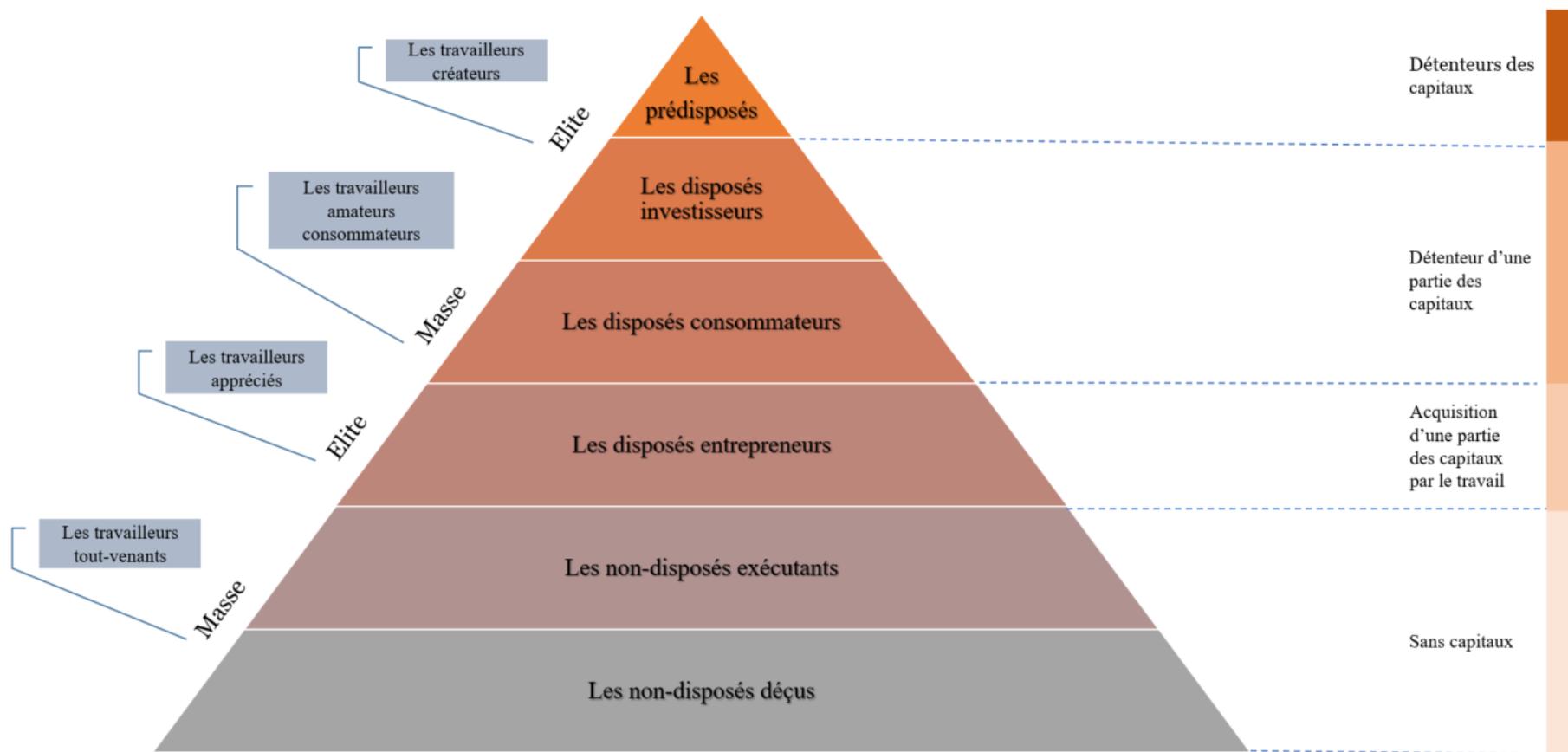
¹⁷⁵ Le terme d'investisseur a été choisi dès suite de la lecture de la définition sur le *Journal du net* : « Un investisseur définit une personne, physique ou morale, qui investit des capitaux. Dans la plupart des situations, cet investissement inclut une vision à long terme plutôt qu'à court terme ».

palpable dans l'entretien d'Edgar qui relate les tâches et le comportement de sa palefrenière ou encore dans celui de Marie qui raconte le comportement de ses collègues palefreniers-soigneurs.

Lorsque j'étais conseillère emploi-formation, les employeurs me faisaient la demande de rechercher la « perle rare », comme ils aimaient le dire. Selon leurs exigences (motivation infaillible, polyvalence, compétences équestres et équines, savoir-être, expérience, résultats en compétition, etc. en échange d'un SMIC), je traduisais souvent cela comme la recherche d'un « mouton à cinq pattes ». Mon expérience me fait donc dire que les employeurs ont des critères précis correspondant à leur entreprise, mais qu'ils peinent à trouver le travailleur idéal. J'ai nommé ce profil de travailleur les « travailleurs appréciés ». Au gré de cette recherche, il apparaît que ces travailleurs sont les disposés entrepreneurs. Leur qualité de travailleur, leur investissement et leurs compétences acquises font qu'ils appartiennent eux aussi à une forme d'élite, celle des travailleurs que tout employeur souhaite embaucher et fidéliser. Il se pourrait finalement que ce soit eux les perles rares des mondes du cheval. Peut-être le sont-ils, car ils ont un profil en perpétuelle évolution qui aspire à toujours mieux, ou encore parce qu'ils sont le résultat d'une difficile sélection. Avec l'expérience, l'âge et la prise de conscience de leur qualité sur le marché du travail, ces travailleurs appréciés deviennent eux aussi exigeants. C'est donc vers les écuries qui offrent les meilleures conditions, du moins les conditions qui les satisfont, que ces travailleurs s'orientent.

Ce profil de travailleur se distingue des non-disposés exécutants et déçus qui sont considérés comme des « travailleurs tout-venant », facilement interchangeables et plus faciles à trouver. Cette appellation est tirée de l'entretien d'Edgar qui a été très éclairant pour cette recherche. Le dictionnaire Larousse définit le tout-venant comme un « ensemble de choses ou de personnes banales, courantes ». Ce terme désigne également le minerai dans sa forme la plus pure, c'est-à-dire avant tout traitement. Cette métaphore conforte notre thèse que les perles rares se construisent et se fabriquent. Souvenez-vous que les disposés entrepreneurs, ces fameux travailleurs appréciés ont débuté leur carrière comme non-disposés, autrement dit sur lesquels on ne pariait pas, mais dont on avait besoin.

Figure 53 : Modélisation pyramidale des carrières équestres et hippiques



II. Schématisation des liens entre actants des champs professionnels et éducatifs

Opérée dans un cadre professionnel, notre recherche s'inscrit en réponse à une demande institutionnelle qui perçoit un besoin de changement de la filière face à des faits sociaux perturbateurs, dont les plus préoccupants sont le manque de personnel dans les écuries et la montée des mouvements animalistes. Depuis moins d'une décennie, les dirigeants de structures équestres et hippiques, employeurs de main-d'œuvre, font face à un problème commun : le recrutement et la fidélisation de salariés compétents. L'apparition d'un service unique, comme équi-ressources, dédié exclusivement à l'emploi dans la filière équine, participe à l'objectivation de ce problème qui tend à s'intensifier au fil des années. La mise en place de ce service apparaît donc comme une solution opérationnelle pour faciliter l'appariement, sans pour autant éclairer les raisons profondes d'une telle situation. C'est sur ce point que la thèse apporte de la connaissance aux instances de la filière équine. Les quatre désajustements dégagés de notre analyse des entretiens se comprennent en prenant en compte les différents actants des mondes du cheval. Ce ne sont pas nécessairement des controverses qui ont pu être mises à jour, mais des jeux d'actants importants qui laissent apparaître un point de blocage. Ce point de blocage c'est la formation et plus précisément le rapport qu'entretiennent les professionnels à la formation et à la compétence. Cette deuxième partie de la synthèse des résultats qualitatifs s'attache donc à présenter la manière dont la sociologie de la traduction a été mobilisée lors de l'analyse des entretiens.

Habituellement, les employeurs en recherche de personnel activent leurs réseaux pour faire savoir leur besoin. Ce réseau d'ordre professionnel, mais aussi personnel est devenu insuffisant dès l'instant où de plus en plus d'employeurs ont été confrontés au manque de personnel. Nous comprenons aisément qu'un employeur en recherche de personnel ne recommandera pas un salarié auprès d'un concurrent alors qu'il est lui-même en manque de personnels qualifiés. En ce sens, la naissance du service d'équi-ressources, en 2007, est intimement liée au début des difficultés de recrutement. Les employeurs, usagers du service, confient solliciter d'abord le « bouche à oreille » et lorsque cela est insuffisant faire appel à des services spécialisés.

La reconnaissance du service par les usagers, mais aussi par la sphère politique et les organisations socio-professionnelles amène les employeurs à se confier de plus en plus aux conseillers jusqu'à les solliciter pour faire entendre leur situation jusque dans les plus hautes instances. Pour le dire autrement, les employeurs comprennent que ce service est un relai entre eux (les professionnels de terrain) et les instances de décision. Par ce relai, les besoins « du terrain » sont entendus et pris en compte. Le dernier exemple en date est la demande d'inscrire les métiers de cavalier d'entraînement et de lad driver à la liste des métiers en tension du ministère du Travail pour faciliter l'embauche de ressortissants étrangers. Cette demande, avant d'arriver dans les dossiers du Conseil de l'emploi et de la formation de la filière équine, a été formulée en premier lieu auprès du service d'équi-ressources.

Cette parenthèse contextuelle est ici avancée pour faire le lien avec la sociologie interactionniste prônant que « toute action est accomplie en prévision du comportement des autres » (Le Breton, 2012a, p.48). En se référant à la théorie des mondes, le travail collaboratif peut être comparé à une chaîne. En cas de perte d'un maillon, c'est tout le système de production qui est mis en

péril. Pour comprendre cette métaphore, nous reprenons l'exemple du métier de cavalier d'entraînement qui a été le premier à poser le problème du manque de candidats aux postes vacants. Le cavalier d'entraînement a pour principales missions d'entraîner les chevaux de courses le matin et d'assurer les soins quotidiens pour maintenir les chevaux en bonne condition physique et mentale. L'entraînement des chevaux de courses présente la particularité de se faire en lot, c'est-à-dire par petits groupes, ce qui impose à l'entraîneur de disposer de plusieurs cavaliers d'entraînement disponibles en même temps. Les écuries sont parfaitement organisées pour cela jusqu'au moment où le nombre de cavaliers diminue et les sorties à plusieurs s'amenuisent. Le manque de personnel incite les employeurs à accepter moins de chevaux à l'entraînement et donc à refuser des propriétaires, ce qui diminue dans le même temps leur chiffre d'affaires. Ces mêmes propriétaires vont à leur tour limiter les achats de chevaux, si ces derniers ne peuvent être entraînés. Les éleveurs vont donc moins élever pour continuer de vendre, mais dans des quantités plus limitées pour ne pas conserver des chevaux invendus dans leurs pâtures. Ces effets en cascade font qu'à terme moins de chevaux participent à des courses. Les parieurs auront donc moins l'occasion de parier, provoquant une diminution des recettes générées par les paris. Une telle diminution demande dès lors aux maisons mères de revoir à la baisse le nombre de collaborateurs pour diminuer les frais de fonctionnement et quand cela ne suffit plus à diminuer les primes versées aux éleveurs et entraîneurs qui constituent leur principale source de revenus.

Le manque de personnel induit des conséquences dans l'ensemble des mondes, il a donc un retentissement sur le fonctionnement général de la filière et pose la question de sa survie.

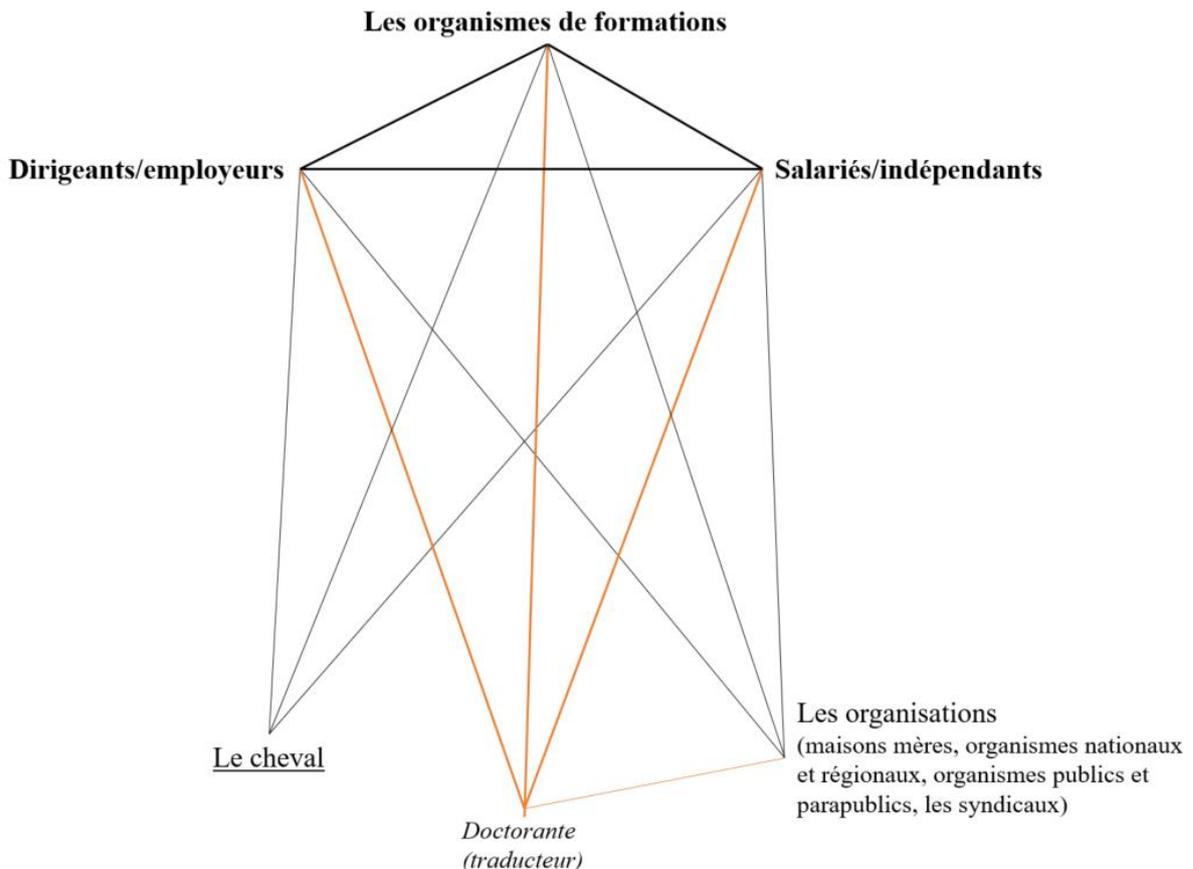
II.1 Identification des cinq actants

Considérant que le terme d'acteur fait essentiellement référence à l'humain et oublie les choses qui agissent sur les actions, Callon et Latour préfèrent la notion d'actant (1981). Par souci d'accorder une importance égale aux humains et aux non-humains, la sociologie de la traduction confirme le choix méthodologique du principe de symétrie (Akrich, Callon, Latour, 2006). De cette manière, la sociologie de la traduction insiste sur l'hétérogénéité du réseau pour éviter de parcelliser le problème posé et ainsi le prendre dans sa globalité. Le besoin de changement lié au besoin de personnel qualifié nous invite à retenir cinq actants agissant les uns sur les autres et donc sur le problème de manière générale : les employeurs/dirigeants ; le personnel ; les organismes de formation ; les équidés (le cheval) ; les institutions (en l'occurrence ici l'IFCE).

Comme le montre la figure n°2, c'est par l'apparition d'un déséquilibre (le manque de personnel qualifié) que le traducteur intervient pour établir un lien compréhensible et intelligible entre les actants hétérogènes. Dans ce rôle, je (la doctorante) réponds à une demande institutionnelle en recherche d'éléments objectifs pour comprendre le problème. La méthode avancée par la théorie de la sociologie de la traduction permet ainsi de déterminer les acteurs et leurs rôles pour mieux cerner les tenants et aboutissants du déséquilibre entre la formation et l'emploi. En revanche, la thèse ne prétend pas exploiter la sociologie de la traduction dans sa fonction de conduite de l'innovation par association d'un réseau hétérogène d'actants.

Il convient ici de noter que le traducteur choisit d'entrevoir le cheval indirectement au travers des employeurs, des organismes de formation et des salariés puisque l'objectif reste de comprendre le désajustement entre le système productif et le système éducatif. Pour être parfaitement exhaustif, il faudrait entendre le cheval par l'intermédiaire d'éthologues et de sociologues du travail animal, mais cela dépasserait le cadre de cette recherche.

Figure 54 : Identification des actants hétérogènes impliqués dans le besoin de changement dû au manque de personnel qualifié dans les mondes équestres et hippiques.



Lecture du schéma : La triangulation entre les organismes de formation, les employeurs et les salariés définit le problème posé : le manque de personnel qualifié est le révélateur de réalités sociologiques que l'on peut lire à travers l'analyse des carrières des professionnels. Ces trois actants sont tous en rapport avec l'animal, car il est l'objet de leur travail et de leurs préoccupations, mais ils le sont également avec les institutions avec lesquelles ils interagissent pour fonctionner. Ces liens sont marqués par de légers traits noirs. Les traits orange vers les actants de la « triangulation » marquent l'intérêt que le traducteur a porté sur les trois actants et celui plus léger marque la commande institutionnelle qui lui a été passée.

II.2 Mise en perspective des buts et contraintes des actants

Notre cadre théorique a pu mettre en exergue la cohabitation millénaire qui existe entre l'homme et le cheval. Si le cheval est privé de son entière liberté par cette domestication, cette dernière assure la survie de son espèce dans les sociétés modernes. De cette manière, nous considérons que le but du cheval est de vivre auprès de l'homme pour sauvegarder son espèce. Mais dans un rapport où le cheval doit être utile pour continuer d'être élevé, il doit accepter de devenir un partenaire de travail et être en capacité de devenir un sportif ou un compagnon de loisir pour le plaisir humain.

Ce plaisir procuré par le cheval aux amateurs d'équitation ou aux amoureux de l'animal possède un pouvoir attractif qui amène certaines personnes à devenir professionnelles. Obligés de travailler pour vivre, ces professionnels sont dans une recherche d'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. Ils cherchent donc à travailler contre rémunération dans un environnement professionnel qu'ils affectionnent. Mais sous couvert de la passion pour l'animal, les courses ou le sport, un engagement important dans leur travail est attendu. Investis dans leurs missions pour les plus engagés, les professionnels montent en compétence au cours de leurs expériences et cherchent à faire valoir ce niveau et à être reconnus pour le travail réalisé. Car s'ils évoluent dans le domaine de la passion, leur activité professionnelle n'en reste pas moins un travail qui doit être reconnu comme tel pour apporter de la satisfaction (autant financière que physique et psychique). Sans cela, le risque est grand de « tuer la passion » et de voir les salariés compétents quitter les écuries et les haras.

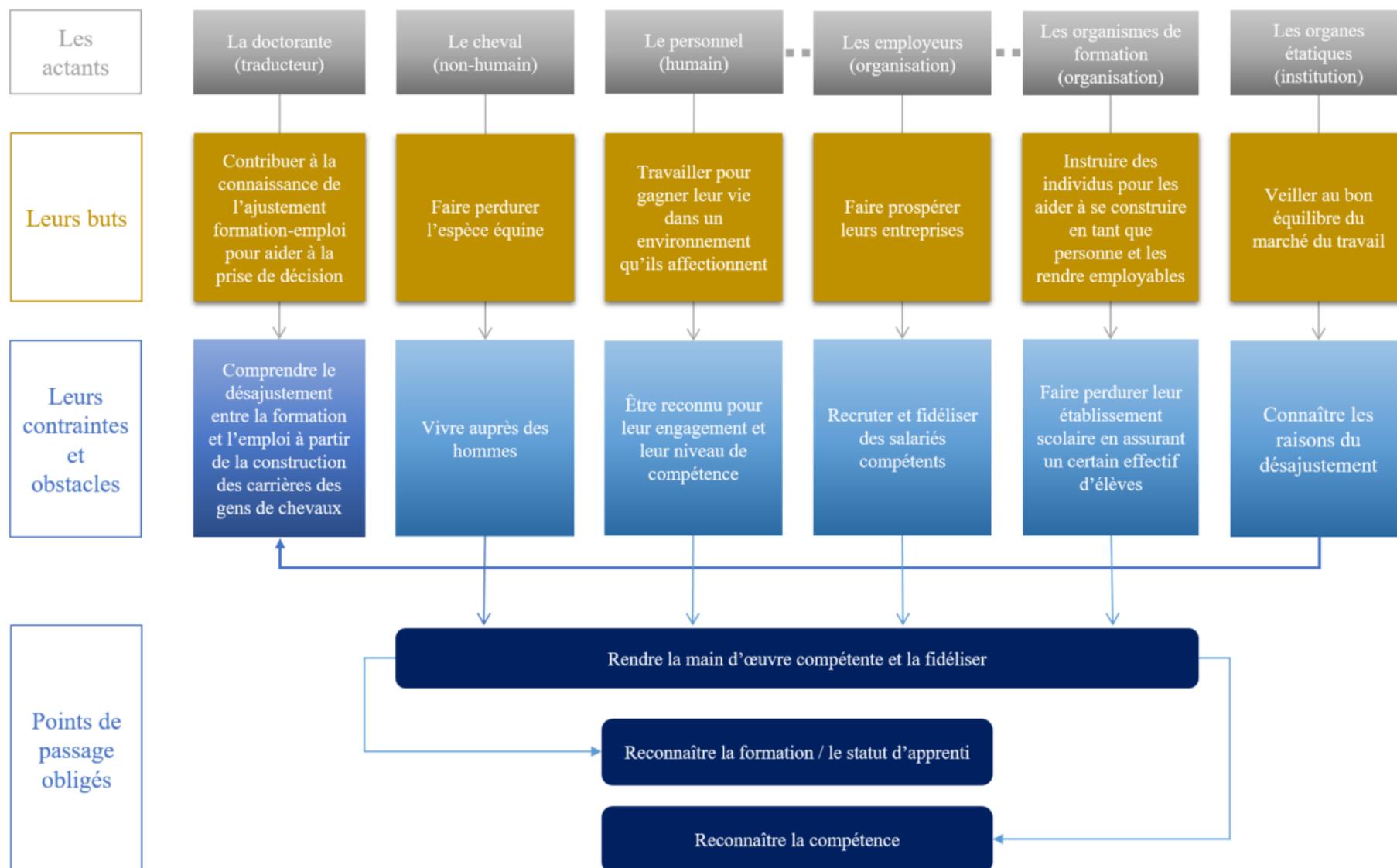
Ces écuries et ces haras emploient donc du personnel géré par des employeurs. Créatrice de richesse, l'entreprise constitue une unité organisationnelle de production de biens et de services jouissant d'une certaine autonomie de décision (INSEE). Marché économique à part entière, la filière équine se compose d'entreprises dont l'activité principale est de produire des chevaux (biens), des prestations de pension, d'enseignement et d'entraînement (services). Dans l'objectif de faire perdurer la production, le rôle des employeurs est donc de mettre en relation le cheval et les salariés. Si chacun trouve son intérêt dans l'entreprise (l'un parce qu'il est nourri et soigné contre du travail, l'autre parce qu'il reçoit un salaire contre du travail), l'employeur rencontre des difficultés au moment du recrutement de personnel et de sa fidélisation. L'employeur a donc besoin de salariés compétents pour faire prospérer son entreprise.

S'il est vrai que la compétence s'acquiert par l'expérience, il n'en demeure pas moins que l'apprentissage académique contribue à l'acquisition du savoir, un composant de la compétence. Le rôle de la formation peut ainsi se résumer en l'instruction des individus dans un objectif d'employabilité. Mais soumis aux mêmes contraintes économiques que les entreprises, les établissements de formation doivent pour perdurer accueillir un certain nombre d'élèves. Dans un contexte de perte d'attractivité pour les métiers du cheval, nous comprenons aisément que l'absence de candidats aux formations perturbe cet équilibre. Le niveau d'exigence est revu à la baisse et les sélections « des bons profils » disparaissent pour assurer la pérennité des établissements scolaires.

Sous contrôle de l'État, les formations font partie d'un système qui les met au service de l'emploi. Les organes étatiques jouent donc à leur niveau un rôle dans la régulation du marché du travail. Leur but est de s'assurer de son bon fonctionnement en écartant tout déséquilibre qui pourrait compromettre la productivité des entreprises ou engendrer un chômage de masse. Pour se rapprocher au maximum de l'équilibre parfait, les organes étatiques doivent actuellement veiller à ce que suffisamment d'individus soient formés pour occuper les postes vacants dans les entreprises équestres et hippiques. En tant que représentant de l'État pour la filière équine, l'IFCE s'est donc saisi de ce sujet en cherchant à connaître les raisons de ce désajustement pour actionner des leviers par la suite et ainsi proposer des changements.

En considérant que les chevaux ont besoin de professionnels suffisamment compétents pour être soignés, entraînés et donc valorisés en tant que produit marchand d'une entreprise qui crée de la richesse à partir de cela, l'absence de professionnels compétents met donc en péril l'ensemble de ce système. Pour inverser la tendance, il convient d'attirer et de former de nouvelles recrues, mais aussi de fidéliser le personnel compétent pour préserver la constitution des équipes. Rendre la main-d'œuvre compétente et la fidéliser apparaît être le point de passage obligé pour entrevoir une amélioration du contexte de travail dans lequel les professionnels font carrière. Pour y parvenir, cela demande de connaître les compétences attendues actuellement et pour demain afin d'y adapter la formation. Mais dans un contexte où la formation sous forme académique peine à être légitime et que la formation par l'expérience nécessite du temps que les employeurs ne proposent pas toujours, un second point de passage obligé montre la nécessité que la formation prenne sa place en étant reconnue par les professionnels des mondes du cheval.

Figure 55 : Schématisation des relations entre les actants des champs de l'emploi et de la formation dans les mondes du cheval



À ce stade de la recherche et de notre niveau de connaissance, je souhaite apporter quelques préconisations aux acteurs et aux décideurs de la filière équine pour les accompagner dans le changement social qu'ils vivent actuellement avec la pénurie de personnel qualifié. Cette partie à destination des instances équines s'appuie sur des éléments théoriques pour assoir le raisonnement qui découle de cette recherche.

Nos résultats ont pu montrer que la pénurie de personnel qualifié est, en partie, une conséquence d'un dérèglement plus ancien causé par le manque de reconnaissance à la fois de la formation académique, du statut d'apprenti et plus globalement de la compétence par les professionnels. Ne reconnaissant pas la formation spécialisée comme légitime pour « fabriquer » des professionnels compétents et sans laisser le temps d'apprendre aux jeunes professionnels, les entreprises de la filière participent à l'entretien de la pénurie. Si le niveau de compétence est considéré en baisse, c'est aussi un changement du rapport au travail auquel doivent faire face les chefs d'entreprise avec leur personnel. Ne pouvant influencer sur ce second aspect, mes préconisations portent essentiellement sur l'amélioration du niveau de compétence et de sa reconnaissance. En effet, nous avons pu constater que seule, la professionnalisation ne suffisait pas à faire évoluer les professionnels salariés dans leur carrière. Faisant face à un organigramme peu structuré, ils ne peuvent en effet se projeter vers une évolution fonctionnelle et salariale. Pour pallier le manque de perspective de carrière dans les entreprises, certains ambitionnent de créer leur propre structure. Mais en l'absence de capitaux économiques, ce projet de carrière est arrêté et provoque une certaine lassitude causant le départ de professionnels investis et expérimentés. C'est pourquoi nous proposons de repenser la cartographie des activités pour mieux déterminer les activités et envisager des évolutions en ciblant les compétences à acquérir. Ce premier travail ne saurait produire d'effets qu'à condition que les conventions collectives reconnaissent cette répartition et les accompagne de reconnaissance statutaire et salariale. Ce travail permettrait, en plus, d'aider le système académique à adapter son offre de formation. Mais pour parvenir à ce travail de redéfinition des métiers, il faut selon moi au préalable être en mesure de penser la filière équine autrement, c'est-à-dire non plus comme un agglomérat de secteurs d'activité, mais comme une branche unifiée à part entière. Je conçois qu'à ce stade cela ne soit que théorique et qu'une telle proposition ne peut se mettre en place qu'au terme de nombreuses années de travail en commun entre les acteurs des différents mondes. La pénurie de personnel qualifié qui touche l'ensemble des mondes du cheval peut être une raison louable pour entamer ce long travail. Ce travail est d'ailleurs déjà bien engagé au regard des projets réalisés par le Conseil de l'emploi et de la formation de la filière équine et de l'écriture d'une future convention collective nationale commune aux mondes équestres et hippiques.

Avant d'explicitier l'ensemble de ces préconisations, je souhaite rappeler en amont que cette étude n'est menée que sur un territoire restreint. L'analyse des CV a pu mettre en avant certaines particularités en fonction des départements normands. Nous supposons donc qu'à échelle nationale de fortes disparités pourraient être relevées au niveau des carrières. Si nous pensons les préconisations de manière générale, nous restons prudents quant aux effets qu'elles pourraient avoir sur d'autres territoires.

Cette précaution nous amène d'ailleurs à penser que la méthode employée par la thèse mériterait d'être déployée à l'ensemble des professionnels exerçant en France pour confirmer ou infirmer les modèles obtenus en Normandie. C'est aussi dans cette idée de complémentarité et de perfectionnement des modèles qu'il serait intéressant de poursuivre cette recherche en incluant les professionnels du « cheval utilitaire ». Fondée exclusivement sur les professionnels qui utilisent le cheval à des fins de divertissement (loisir ou sportif), j'émetts l'hypothèse que les carrières pourraient se construire différemment dans les mondes du « cheval utilitaire ». En continuant de recueillir des données sur des profils de professionnels plus variés, il serait ainsi possible de comparer de manière plus systématique les différents mondes du cheval sur la question des carrières. Cette critique avait d'ailleurs été faite au célèbre auteur des mondes de l'art, Howard Becker.

Enfin, notre revue de littérature nous a fait remarquer que la filière équine manquait à la fois de données longitudinales sur le parcours des travailleurs, mais aussi d'une estimation de besoin en main-d'œuvre (BMO). L'absence d'informations longitudinales sur les parcours empêche par exemple d'estimer avec précision le réel taux d'insertion des diplômés des formations équines, ni même le temps d'exercice et encore moins la nature de ces insertions. Alors que nous savons que les carrières débutent dès l'âge de 14-16 ans et se terminent en grande partie à 25 ans puis à 35 ans, réaliser un suivi des parcours sur 10 ans voire 20 ans donnerait une photographie détaillée de chaque modèle de carrière obtenu par cette recherche. Ce type d'information pourrait contribuer à améliorer le système de formation pour notamment mieux préparer les reconversions des élèves n'ayant suivi qu'un cursus scolaire en lien avec le cheval.

Alors que nombre d'actions se mettent en place pour aider les employeurs à recruter du personnel (tentative d'inscription sur la liste des métiers en tension, promotion des métiers et des formations, amélioration de l'image du travail en écurie, etc.), la filière n'est pas en mesure aujourd'hui d'estimer la quantité de postes vacants ni la part de création d'emplois dans les années à venir, sans compter l'absence totale d'information sur les demandeurs d'emploi. Pour continuer de produire des connaissances sur le thème des carrières et plus globalement sur le désajustement entre la formation et l'emploi dans la filière équine, je pense nécessaire que l'OMEFFE se saisisse de cette absence de données pour appréhender de manière plus objective et précise cette problématique.

I. Repenser la filière équine pour cartographier les compétences

Je ne prétends pas apporter la solution pour rénover la filière équine, mais pense utile de rappeler à ses acteurs ce qu'est théoriquement une filière. De cette manière, je mets en exergue le besoin pour la filière équine de se repenser pour aider à accompagner les professionnels qui en font partie. C'est bien dans cet objectif d'accompagner aux professionnels que je propose une redéfinition des activités et des formations liées au cheval.

I.1 Construire la filière équine à partir des étapes de transformation du cheval

Dans son rapport au 1^{er} ministre en 2018, le député européen Jean Arthuis présente la filière équine comme un ensemble composé « de quatre grands secteurs d'activité, courses hippiques, sports et loisirs, travail, viande chevaline, qui présente de fortes différences en termes de modèle économique et d'usages. Si le cheval en est le trait d'union, le panorama ressemble davantage à une pluralité de filières plutôt qu'à une filière unique structurée de manière cohérente » (Arthuis, 2018, p.12). Cet extrait du rapport prouve deux choses. La première est que la définition de la filière équine est mal délimitée et empêche une analyse globale de son fonctionnement. La seconde qu'il est possible de la définir par un élément : le cheval.

Repenser la filière équine nous apparaît être la clé de voûte, le point de passage obligé à entreprendre avant d'envisager tous les changements qui la concernent, notamment dans les champs de l'emploi et de la formation. La délimitation de segments dans une filière unie et clairement définie présenterait l'intérêt de déterminer les activités liées au cheval au sein d'un système structuré et cohérent.

Apparue en 1790 pour désigner une « succession de lieux, d'états, de degrés à franchir avant d'arriver à un résultat » (CNRTL), la filière devient en 1957 un concept à la suite des travaux de Goldberg et Davis. Ces auteurs établiront la base d'une définition qui évoluera au fil des décennies, pour asseoir l'idée qu'une filière représente une suite d'opérations transformant une matière première en un produit fini. C'est d'ailleurs cette définition que retient à ce jour l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) complété par l'idée de complémentarité des opérations, apportée par Yves Morvan (1991). D'abord définie par une approche technique (succession d'étapes), la filière s'étendra à une approche financière (relations économiques et valeur ajoutées au cours des opérations) et socio-économique (relation entre les acteurs intervenant au cours des opérations).

En 2006, Fontan propose de définir la filière comme « une succession d'opérations permettant de produire un bien en considérant l'ensemble des techniques et technologies nécessaires, les relations de complémentarité, le cheminement entre ces étapes, les résultats économiques, l'ensemble des acteurs ainsi que leurs stratégies et les relations (de complémentarité, de dépendance, de hiérarchie...) existant entre eux. En prenant en compte ces différents niveaux, elle forme alors un système. Celui-ci peut aussi être décomposé en sous-filières » (Fontan, 2006, p.3).

De cette définition, nous retenons quatre points pour définir ce qu'est la filière équine à notre sens : la succession d'opérations, l'existence de sous-filières, la relation entre les acteurs et le résultat économique.

1.1.a- La succession d'opérations rendue possible par le travail du cheval

L'absence du critère de « succession d'opérations » est le point de départ de ma réflexion d'un mauvais usage du concept de filière qui est trop souvent employé pour désigner les segments d'activité liés aux équidés. En effet, quiconque évoque la filière équine sous-entend une division de secteurs d'activité (les courses, le sport, le loisir, le travail, les structures transverses¹⁷⁶). Par cette vision de la filière équine, les approches technique et systémique sont occultées et les étapes de transformation de la matière absentes. Dans sa présentation des activités économiques de Normandie en 2015, le Centre de ressource emploi-formation (CREFOR) liste les filières les plus dynamiques de son territoire parmi lesquelles la filière équine est mentionnée. Le CREFOR la définit en premier lieu comme un regroupement de « plusieurs secteurs aux caractéristiques différentes » puis dans un deuxième lieu comme une filière « découpée en trois stades fondamentaux » : la production, la valorisation, l'utilisation (CREFOR, 2015, p. 35).

L'Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement (INRAE) sera le premier en 1975 à envisager la production, la transformation, la commercialisation et la consommation de produits agricoles sous forme de filière¹⁷⁷. En 2000, Fraval donne une définition complète de la filière agricole.

« Une filière agricole est centrée sur un produit agricole de base et sur tout ou partie de ses transformations successives. En analyse économique, une filière peut être considérée comme un mode de découpage du système productif privilégiant certaines relations d'interdépendance. (...) Elle permet de repérer des relations de linéarité, de complémentarité et de cheminement entre les différents stades de transformation » (Fraval, 2000, p.22).

En d'autres termes, le critère de base du concept de filière n'est pas respecté par la définition actuelle de ce qu'est la filière équine. Elle le serait si on la considérait autrement. Pour cela, il faut pouvoir transposer l'idée de transformer de la matière première en un produit fini à celui de passage du statut d'animal (matière première) à un agent de travail ou une denrée alimentaire (produit fini)¹⁷⁸.

¹⁷⁶ Description de la filière équine telle que l'IFCE la propose dans sa fiche équipédia « Structuration de la filière équine » rédigée par le Réseau REFErences-Réseau économique de la filière équine. Ce descriptif de la filière équine est celui habituellement repris dans les différents supports de communication et rapports d'activité.

¹⁷⁷ En 1976, un arrêté ministériel modifie l'expression de « cheval de trait » en « cheval lourd » pour sa masse musculaire à l'abattoir. Pour répondre aux nouveaux critères de qualité bouchère, les éleveurs de chevaux lourds doivent se conformer à la filière bovine. En parallèle, « des agronomes se sont mis au service de la construction économique et technique d'une filière cheval ». Ce projet se fait dans le cadre du Centre d'étude et de recherche sur l'économie et l'organisation des productions animales (CEREOPA).

¹⁷⁸ Au XVIII^e siècle, « la transformation physique du poulain d'herbage, au poil brut et dense, à la crinière et la queue touffues et libres, à une grande importance. Par le peigne, la brosse, les ciseaux et la guillotine (rogne-

Ainsi, la filière équine serait une filière constituée non pas de cinq secteurs, mais de quatre étapes : l'élevage, la première valorisation, l'utilisation et la fin de vie. Ces étapes sont en cohérence avec l'évolution biologique de l'animal et se succèdent dans le temps. Ces étapes ne peuvent donc pas se superposer, mais des liens de transition existent pour faire cheminer l'animal d'étape en étape.

Pour les animaux destinés à une carrière professionnelle¹⁷⁹, ce cheminement rend compte du travail réalisé avec l'animal, mais aussi par l'animal. Sans détailler le « travail animal » remis en cause depuis les années 1970, les mouvements de libération des animaux amènent de nouveaux sujets de recherche autour de l'éthique du travail des animaux domestiqués, dont font partie les chevaux. Le laboratoire Animal's Lab, animé par Jocelyne Porcher, est en avant-garde de cette thématique et propose, entre autres, de positionner l'animal selon le principe d'agentivité¹⁸⁰. Partant du constat que le travail est l'action « d'investir sa subjectivité, son intelligence, son affectivité dans une production de biens ou de services, alors les chevaux sont au travail » (Porcher, Nicod, 2017, P.84), les travaux de ce laboratoire contribuent de cette manière à alimenter cette idée que la filière équine puisse être pensée comme une succession d'étapes de transformation de l'animal en un travailleur.

Imaginer convertir un animal en un travailleur suppose donc de considérer le cheval non pas comme un objet dépourvu de sens, mais comme un coéquipier / un collègue en capacité d'apprendre un nouveau rôle. Une fois ce rôle reconsidéré, la filière équine peut se définir comme la succession des étapes opérantes dans lesquelles le cheval « apprend son métier¹⁸¹ » (Deneux, 2018) et travaille. En s'appuyant sur la notion de travail, éthologues et sociologues animés par la question du « travail animal » semblent s'accorder sur le principe que pour travailler, l'animal doit faire ce qui lui est demandé (travail prescrit) en respectant un certain nombre de consignes qui lui ont été apprises. L'apprentissage de ces consignes se fait de l'homme vers l'animal par un « conditionnement opérant¹⁸² ». Les règles imposées et pensées par l'homme vont ainsi transformer le cheval par son éducation au travail. Cette vision s'oppose à celle de Kant (1855, traduit par Berni, 2015) affirmant que seul l'homme peut être éduqué. Les animaux n'en ont pas besoin puisqu'ils répondent à leur instinct naturel dès la naissance. Il n'y a qu'à comparer un foal¹⁸³ qui cherche à se dresser sur ses membres quelques minutes après sa naissance pour prendre la fuite par anticipation du danger à un enfant criant pour recevoir de la nourriture ignorant le danger environnant. Malgré des millions d'années de domestication, le

queue), le nouveau propriétaire se rend intimement maître de l'animal neuf en le faisant passer de l'état brut à un état domesticité extrême » (Lizet, 2020, p.109).

¹⁷⁹ La carrière professionnelle s'oppose ici à la transformation du cheval comme denrée alimentaire (viande).

¹⁸⁰ Le principe d'agentivité met « l'accent sur la nature active et volontariste des acteurs humains ou sur leur aptitude à l'autodétermination. L'acteur n'est pas un sujet passif, cible des contraintes externes ou internes qui conditionneraient sa réponse » (Lacaze, 2013, p.49). Chez les sociologues interactionnistes, ce principe révèle que l'individu tient compte des différentes contraintes pour agir car elles délimitent son périmètre d'action.

¹⁸¹ Lors d'une communication aux Journées sciences et innovations équine de 2018, Vanina Deneux-Le Barth fait la démonstration qu'un cheval travaille et que l'éducation tient de « l'action d'élever un individu, de lui faire acquérir des habiletés et de développer des qualités morales. L'éducation est alors un processus de développement de l'intelligence, d'acquisition de savoir-faire et de définition du cadre d'un bien ou d'un mal. C'est donc le processus préalable au travail ».

¹⁸² Le conditionnement opérant est défini par Skinner comme une méthode d'apprentissage basée sur la récompense ou la punition.

¹⁸³ Cheval âgé entre 0 et 6 mois.

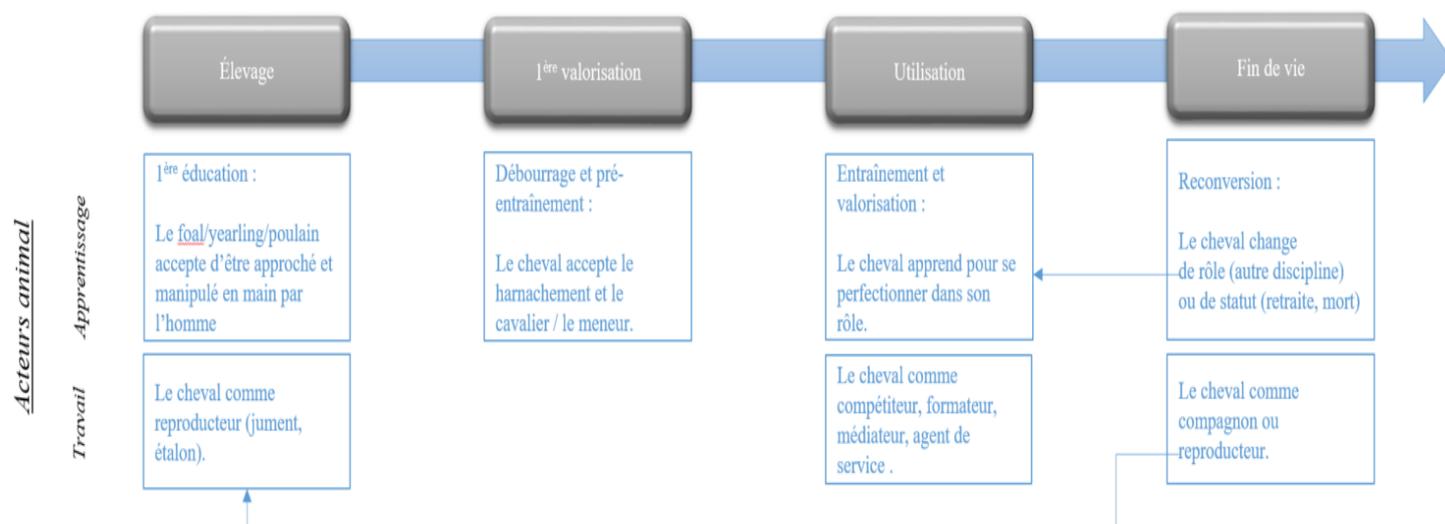
cheval conserve son instinct de fuite et peut sans l'aide humaine revenir à l'état sauvage et survivre à la seule condition toutefois que la nourriture et l'eau lui soient accessibles. L'histoire nous a montré que dans un environnement naturel propice, le cheval a moins besoin de l'homme que l'homme du cheval. C'est pourquoi en l'éduquant, l'homme modifie le comportement du cheval pour l'empêcher de revenir à son état sauvage. En coopérant au travail, en s'y investissant, le cheval développe une habileté et un nouveau savoir-faire.

Passant de l'état sauvage lorsqu'il est matière première au statut de « travailleur discipliné », le cheval s'adapte aux exigences humaines en subissant une transformation progressive selon quatre étapes. Ces étapes regroupent différentes opérations qui aboutissent les unes à la suite des autres à la construction du produit. Au cours des étapes, le produit se transforme et n'atteint sa forme finale que progressivement. Jean Parent appelle ces étapes des « stades ». Selon l'auteur, le stade peut être considéré comme « l'unité de base » d'une filière (Parent, 1979, p. 90). En fonction des filières, ces stades sont plus ou moins nombreux et peuvent être généraux (communs à d'autres filières) ou spécifiques (propres à une filière).

En nous inspirant de l'analyse du cycle de vie, l'élevage du cheval est la première étape. Ce stade est dit général, car les opérations sont communes aux autres élevages (saillie, mise bas, allaitement...). L'étape de l'élevage consiste donc à faire naître la matière première (le cheval ou le poney) et la faire grandir jusqu'à l'âge de deux ou trois ans¹⁸⁴. Mais cette étape comporte également un ensemble d'opérations spécifiques aux équidés, lequel contrairement aux autres animaux de rente ne peuvent être gérées en troupeau. Les équidés doivent apprendre à être manipulés individuellement et séparément du reste du groupe. Au-delà d'assurer sa croissance, les éleveurs de chevaux assurent donc les premiers apprentissages, la base de leur éducation : manipulation en main par l'homme sans résistance (acceptation du licol, marche en main, pansage, soins). À partir de l'âge de 3 ans (voire avant selon les disciplines et les chevaux), les équidés accèdent à la deuxième étape : celle de la 1^{ère} valorisation. Nommée ainsi, cette étape comprend le débouillage de l'animal et les fondements de son entraînement (le préentraînement). Durant cette phase, le cheval accepte le harnachement et le cavalier sur son dos et/ou la traction d'une voiture hippomobile. Après avoir acquis les bases de son éducation, le cheval rentre en formation et s'entraîne dans l'objectif de devenir un agent de travail, c'est l'étape de l'utilisation. C'est dans cette étape que le cheval exerce réellement son rôle en fonction de son potentiel et de sa destinée choisie par l'homme (cheval de compétition, d'enseignement, de balade, de médiation ou de service). Toujours dans l'image du cheval comme « matière », ce dernier doit être recyclé. La fin de vie est l'ultime étape, elle peut être synonyme de reconversion, de retraite et/ou de mort pour l'animal. Dans le cas de la reconversion, le cheval est réorienté vers un autre rôle. Les animaux non stérilisés, dotés d'un patrimoine génétique intéressant, continuent leur carrière vers un rôle de reproducteur. Les chevaux encore en capacité de travailler sont réorientés vers un rôle moins difficile physiquement (cheval de course vers un cheval de loisir par exemple). Dans ce cas, le cheval doit apprendre de nouvelles consignes pour s'adapter à de nouvelles attentes des humains.

¹⁸⁴ Lors de cette étape le cheval est appelé foal (de 0 à 6 mois), yearling (de 6 à 18 mois), poulain (de 18 mois à 3 ans).

Figure 56 : La filière équine vue sous le prisme d'une succession d'étapes de transformation du cheval



1.1.b- Existence de sous-filières par une juste analyse des métiers

Hormis le stade de l'élevage qui comporte des opérations communes aux autres types d'élevage, les autres étapes de la transformation du cheval en un travailleur se composent d'opérations spécifiques (débourrage, entraînement, compétition). Les opérations et les stades situés en aval de l'élevage présentent ainsi des similitudes entre les activités liées directement au cheval. Lorsque des stades se rejoignent, Jean Parent parle de liaison convergente entre des sous-filières. Autrement dit, les opérations reliées à ces stades tendent vers un même résultat. Prenons le stade de la première valorisation – le débourrage – pour illustrer ce propos.

Le débourrage se définit comme « un moment de rupture avec le milieu connu de l'élevage pour entrer dans une nouvelle vie » (Blondeau et al., 2019). Lors de ce stade, le cheval rompt avec « le monde de l'enfance », acquiert de nouveaux apprentissages et tisse de nouvelles relations avec l'humain (Porcher et Barreau, 2019). N'importe quel cheval dédié à une carrière professionnelle se voit suivre ces opérations et vivre ce changement qu'il soit destiné à la course, au sport, au loisir ou aux travaux de service. Les fondamentaux acquis lors du débourrage seront exploitables par d'autres segments si durant sa carrière le cheval est amené à exercer différents rôles auprès de l'humain. Nous sommes donc en présence d'opérations faites en parallèle, mais concourantes. Le stade du débourrage marque l'idée qu'une filière est une « structuration verticale des processus de production entre entreprises ou branches d'activités, le produit de l'un devant servir d'input à celui de l'autre » (Assogba, 2018, p.55).

Le concept de filière peut s'entendre largement, d'un point de vue macro (filière agricole / filière sport, tourisme, loisirs) ou plus finement à l'échelle du produit (filière équine). Analyser l'intérieur d'une filière amène à la décrire en segments, en secteur ou en branche « plus ou moins interchangeable » (Montfort, 1983, p.11). Ces différents concepts présentent un niveau d'analyse variable qu'il convient de choisir en fonction de leur pertinence économique, stratégique ou politique. Ils offrent la possibilité de « rassembler, agréger et parfois fédérer les

acteurs économiques » et sont « autant d'entrées utiles pour apprécier l'activité économique d'un territoire, son dynamisme, sa capacité à se structurer et à fédérer les acteurs économiques et donc sa capacité d'innovation et d'anticipation » (Dudouble, Christian, 2015, p. 3). Définir la filière équine autrement, à partir des étapes successives de transformation du cheval, n'empêche pas de la considérer dans son entièreté et de considérer les particularités de ses segments. Le point de vue micro-économique du concept de filière permet de considérer « l'ensemble d'entreprises appartenant à des branches variées, reliées entre-elles par des activités partagées qui permettent d'élaborer, par étapes successives, un produit final destiné au marché » (Dudouble, Christian, 2015, p. 7). Le concept de filière ne semble donc pas bénéficier d'une méthodologie de découpage de l'activité uniforme, laissant le champ libre à sa définition et donc à son interprétation et son analyse.

Pour cette raison, la filière équine est habituellement découpée en secteurs d'activité. Ici encore, selon les organisations et l'interprétation qu'on souhaite faire de la filière, le nombre de secteurs varie. Notre sujet de recherche traitant des champs de l'emploi et de la formation, nous nous appuyons sur le découpage fait par le service d'équi-ressources. Ce découpage est dans ce cas fait dans le but de répartir les métiers liés au cheval. Sur son site Internet, le service d'équi-ressources propose un découpage en six secteurs : les courses, le sport-loisir, le santé-soins-comportement, l'élevage, le cheval utilitaire et les métiers annexes. Pourtant, une répartition des métiers en lien avec le cheval par secteurs « peut parfois laisser penser à un cloisonnement des compétences » (Lourd, 2020, p. 13) et empêcher des passerelles entre eux. Les métiers dits transverses, tels que le palefrenier-soigneur, sont par cette répartition rendus invisibles à première vue et pourtant présents dans chacun des secteurs. Cette répartition est d'autant plus discutable qu'elle mélange secteur d'activité au sens d'un « rassemblement d'entreprises ayant la même activité principale » (Montfort, 1983, p.3) et famille de métier (santé-soins-comportement ; métiers annexes).

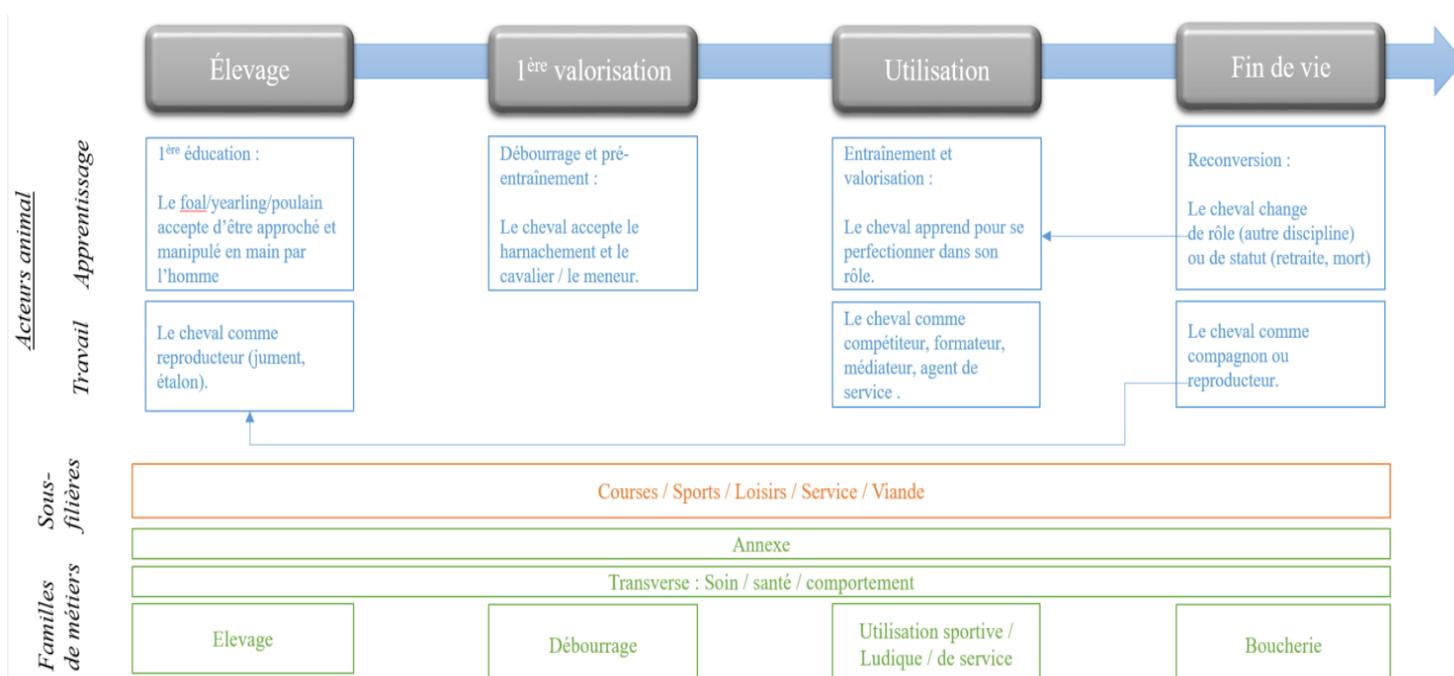
En considérant la famille de métier comme un moyen de regrouper des métiers proches par leurs compétences communes (Brunet, 2018, p. 64), une répartition fine des métiers en lien avec le cheval tendrait d'après ma réflexion vers six familles de métiers (annexe 43) :

- La famille des métiers annexes regroupe les métiers en lien indirect avec le cheval qui permettent le bon fonctionnement des entreprises et des organisations. Cette famille comprend par exemple les métiers d'assistant administratif, de journaliste, d'assureur, de constructeur d'infrastructures, de marchand d'aliments, de commercial de biens et services, d'organisateur de compétitions...
- La famille des métiers transverses se compose des métiers exercés en lien direct avec le cheval portant sur les soins, la santé ou le comportement. Ces métiers sont les indispensables qui veillent à la bonne santé physique et mentale des équidés. Cette famille est donc composée de trois sous-familles : la sous-famille des métiers du soin tel que le palefrenier-soigneur, la sous-famille des métiers de la santé tels que vétérinaire, maréchal-ferrant, technicien dentaire équin..., la famille des métiers du comportement tel qu'éthologue ou intervenant en équitation éthologique.

- La famille des métiers de l'élevage recense les métiers liés à la reproduction des animaux. Les métiers assurant cette mission sont : éleveur, responsable d'élevage, inséminateur, chef de centre, veilleur de nuit et assistant d'élevage.
- La famille des métiers du débouillage et du préentraînement est directement liée au cheval et assure les premiers apprentissages du cheval en tant que travailleur. Ceci est rendu possible par les cavaliers et les entraîneurs.
- La famille des métiers de l'utilisation est la plus riche, car elle est liée directement à l'usage que l'on fait du cheval. Ces usages peuvent être de trois ordres : sportif, de loisir ou de service. Pour chacune de ces sous-familles se situent divers métiers spécifiques. La sous-famille des métiers de l'utilisation liés au sport se compose ainsi de cavalier et d'entraîneur, tandis que la sous-famille des métiers de l'utilisation pour le loisir compte des enseignants d'équitation, des guides équestres. La sous-famille des métiers de l'utilisation du service, qui est moins appréhendée par cette recherche, concerne les métiers de cocher-meneur, de policier à cheval et d'équithérapeute.
- La famille des métiers de la boucherie est liée au cheval et intervient en fin de cycle lorsque l'animal perd ou à perdu la vie. Il s'agit des métiers de transporteur, d'abatteur, de boucher ou d'équarrisseur si le cheval n'est pas abattu pour la consommation.

Il convient donc de distinguer la famille de métiers des secteurs d'activité que sont les courses, les sports, les loisirs, les services et la viande. J'attire ici l'attention sur l'emploi volontaire du pluriel, car il existe en réalité plusieurs types de courses (trot, galop), de sports (saut d'obstacle, dressage, endurance...), de loisirs (randonnée, pony-game, spectacle...) et de services (traction, sécurité, médiation...).

Figure 57 : Succession des étapes complétée des secteurs et des familles de métiers



1.1.c- La relation entre les acteurs : les opérateurs humains liés directement aux équidés

Basé sur une réflexion de verticalité et de linéarité, le concept de filière va être remis en cause à la fin du XX^e siècle par « l'essor de la sous-traitance, des partenariats et des alliances, qui esquissent ensemble ce que l'on appelle la désintégration verticale » (Bidet-Mayer, Toubal, 2013). Cette organisation de la production privilégie la fragmentation des opérations et donc la spécialisation des entreprises et des acteurs. La filière reflète à son échelle la division du travail. La définition de la filière agricole proposée par Fraval en 2000 retient d'ailleurs cette idée d'interdépendance entre les acteurs au cours des étapes de transformation. Sa définition de la filière agricole marque le pas avec la définition plus générale qui était jusqu'alors faite de la filière. S'ajoute donc aux aspects techniques et économiques de la définition de filière celle du social. La transformation des produits semble finalement être le résultat d'actions complémentaires entre des acteurs en interactions, qui, pour exister, dépendent les uns des autres. La filière passe d'une logique de verticalité à une logique de complémentarité.

La filière équine est composée essentiellement de très petites, petites et moyennes entreprises qui fonctionnent encore pour beaucoup sous le signe de la polyvalence. À petite échelle, il existe toujours des entreprises équestres qui vont élever, débourrer, entraîner, valoriser et réformer leurs chevaux. Ces entreprises vont maîtriser l'intégralité de la chaîne de production pour une partie de leur effectif équin. Une autre partie de leur cheptel sera ponctuellement de passage dans leur entreprise à la demande d'acteurs extérieurs. À l'inverse, certaines entreprises se spécialisent. Cette dernière décennie a vu se développer des écuries spécialisées dans le débouillage et le préentraînement. Auparavant absorbée par les éleveurs ou les écuries d'entraînement, cette opération est considérée de plus en plus comme une spécialité. Le stade du débouillage montre un début de fragmentation du travail du cheval, initié par le secteur des courses hippiques et de plus en plus empruntée par le secteur des sports équestres, mais encore absente des segments loisirs et services.

En 1997, Noëlle Terpend précisera que « l'étude de filière permet de connaître d'une manière approfondie les tenants et les aboutissants de tout l'environnement d'un produit » (Terpend, 1997). Autrement dit, la filière est un concept permettant l'analyse d'un système dans son entièreté en considérant l'ensemble des facteurs pouvant influencer la transformation du produit. Dans son explication, Terpend indique, entre autres, que la filière met en évidence « les acteurs qui interviennent d'une manière directe ou indirecte dans le système ». Ces acteurs peuvent agir directement sur le produit lors des stades de transformation (éleveurs, cavalier, entraîneur, maréchal-ferrant...) ou indirectement (marchand d'aliments, constructeur d'infrastructure, journaliste...).

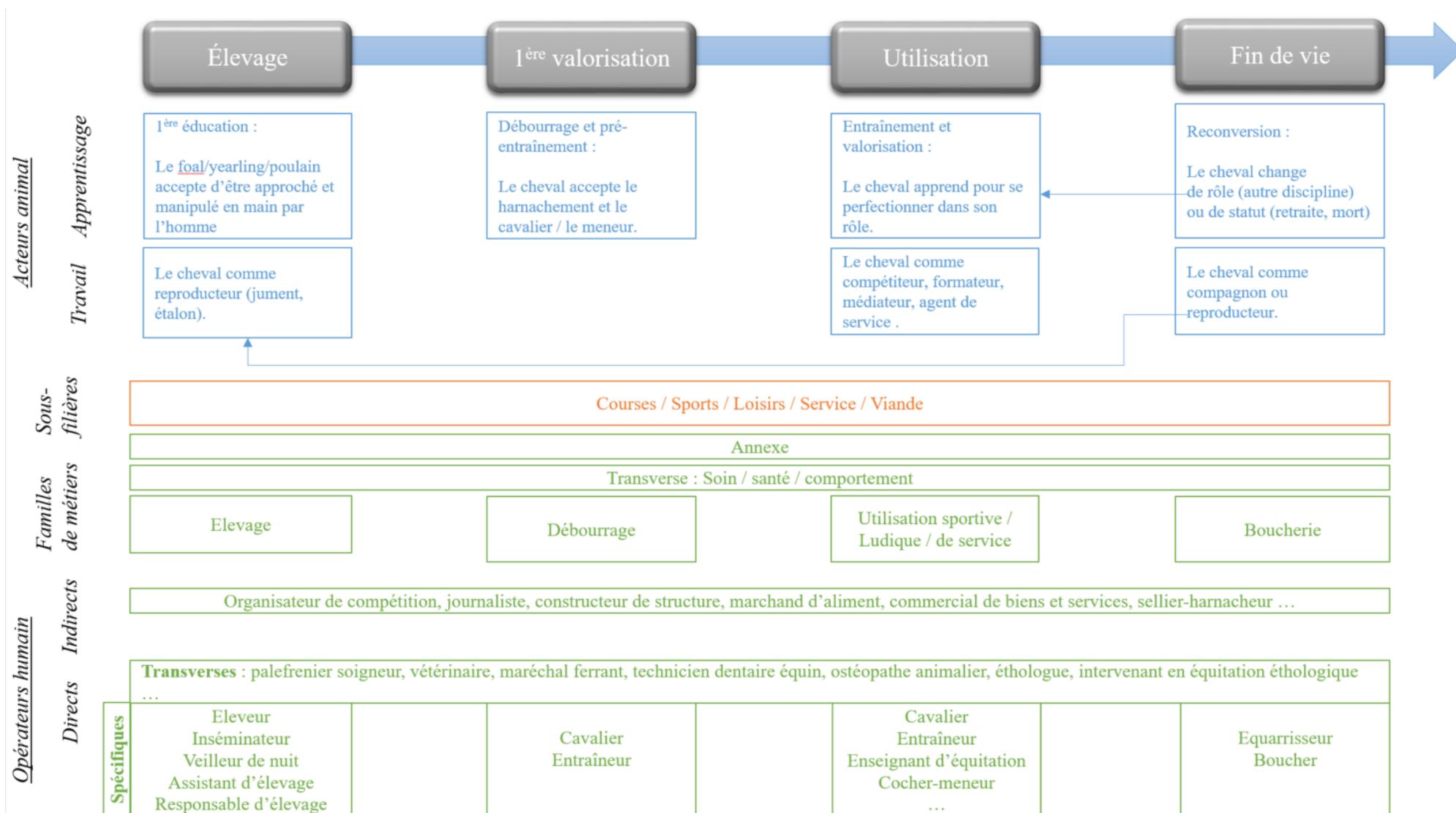
Ce chapitre a débuté par une définition possible de la filière équine à partir du travail fait par le cheval. Pour poursuivre notre réflexion, il convient maintenant de changer de point de vue en prenant celui du travail *avec* le cheval. Cette approche met en jeu les opérations réalisées par l'homme auprès des chevaux pour l'accompagner dans sa transformation, ce que j'appelle ici les opérateurs humains. Ces opérateurs peuvent être en lien direct ou indirect avec l'animal. Ceux qui sont en lien direct sont au contact de l'animal physiquement, le manipulent et vivent au quotidien dans son environnement. Ces opérateurs directs peuvent être transversaux (leur

métier s'exerce de la même manière dans l'ensemble des sous-filières et des stades de la filière) ou spécifiques (leur métier s'exerce dans une sous-filière ou uniquement à un stade de la filière). Ces métiers se sont constitués « au fil de l'histoire au gré des relations de vie et de travail entre les humains et les chevaux » (Deneux, 2018, p.62). Considérer l'ensemble des acteurs, c'est montrer les relations de coopération, mais aussi de coopération¹⁸⁵ entre eux. À l'instar des artistes équestres, récemment étudiés par Thérèse Perez-Roux et Éric Maleyrot, les cavaliers doivent, pour développer leur activité, être en mesure de construire un réseau constitué des membres de la famille, des clients, mais aussi d'autres cavaliers avec lesquels ils auront un intérêt à travailler ensemble, mais « paradoxalement, à d'autres moments, ces mêmes [cavaliers] artistes équestres se trouvent être des concurrents » (Perez-Roux, Maleyrot, 2021, p.14).

Le schéma présenté ci-dessous indique la famille de métier boucherie au stade de la fin de vie, car, si le cheval est reconverti, les acteurs seront ceux de l'utilisation. S'il est mis à la retraite, il ne fait plus partie de la chaîne de production et ne donne plus lieu à la pratique d'un métier par un opérateur humain.

¹⁸⁵ Le site Internet Emarketing.fr et le magazine Marketing définissent la coopération comme un « mot-valise d'origine anglo-saxonne réunissant les mots « coopération » (coopération) et « compétition » (concurrence). La coopération désigne donc une démarche qui vise à coopérer à plus ou moins long terme avec des acteurs de la concurrence ».

Figure 58 : Schéma de la filière équine considérant les opérateurs humains



I.1.d- Une économie à deux vitesses : « l'équitation est un sport de riche ou un métier de pauvre »

La notion de filière apparaît à la fin du XVIII^e siècle, au moment où la société française passe d'un système agraire et artisanal à un système industriel et commercial. Marshall, au XIX^e siècle s'intéressera au lien existant entre l'organisation du travail et la production industrielle par l'idée que « l'organisation aide la connaissance » et que « la connaissance est notre moyen de production le plus puissant » (Marshall, 1920, p. 115, cité par Barreiro, Ravix, 2008, p.70). De ce fait, Marshall considère l'organisation interne des entreprises avec des rendements croissants et l'organisation externe inter-entreprises avec une vision des rendements potentiels futurs. D'après Young, le rendement croissant des entreprises « dépend de la division de travail progressive, et les économies principales de la division du travail en ses formes modernes sont des économies obtenues par l'utilisation du travail par moyens indirects¹⁸⁶ » (He, Boissin, 2006, p.128). Adam Smith estime que l'agriculture, qui pour lui est le secteur le moins propice à la spécialisation individuelle, est, elle aussi, touchée par la division sociale du travail. Pour ces auteurs, c'est bien le développement manufacturier qui a suscité l'intensification des rendements agricoles à leur tour rendus possibles par la mécanisation progressive (le tracteur remplace le cheval, les petites exploitations polyvalentes disparaissent au profit d'exploitations spécialisées plus grandes). La révolution industrielle, par son organisation et ses exigences, a donc modifié la structure sociale dont l'agriculture et l'économie. C'est dès lors et sous l'œil de l'économie d'échelle que la production est pensée et les prix fixés. Avec ce fonctionnement, les coûts de production diminuent à hauteur que la production augmente. La baisse des coûts de production fait à son tour diminuer le prix de vente, plus de personnes peuvent donc accéder aux biens produits. L'économie se fonde sur le marché de l'offre et de la demande pour ajuster les prix.

C'est dans cette logique de production toujours plus intensive que la révolution industrielle amènera progressivement avec elle l'idée d'une société de consommation dès le XX^e siècle. Les entreprises vont par la publicité de leur produit créer chez les individus le désir de profiter de biens ou de services, dont ils ont ou non réellement besoin et dont ils ont ou non les moyens financiers raisonnables de les acquérir. Avec cette idée de consommation poussée à l'extrême, les biens et services sont rendus périssables, car remplaçables. En reprenant l'idée que le cheval est un acteur transversal, mais aussi un produit pensé et fabriqué par les hommes et pour l'homme, il n'échappe pas à cette logique de consommation et au principe de rendement. L'histoire révèle que, déjà à l'époque romaine, le cheval « ne vaut que ce qu'il peut travailler » (Lizet, 2020, p.46). Il est donc tout bonnement abandonné par les propriétaires à d'autres pour des tâches moins valorisantes lorsqu'il n'est plus en capacité d'honorer sa mission première. Ce phénomène s'illustre encore de nos jours au moment des réformes dues à la perte de ses capacités physiques (âge ou blessure). Les chevaux de courses sont réformés en chevaux de sport ou de loisir. Les chevaux de sport sont réformés en étant déclassés en compétition avec des cavaliers de plus faible niveau. Ce procédé laisse entrevoir une certaine hiérarchie entre les segments au titre que la réforme des chevaux dans le sens inverse ne fonctionne pas. Un cheval

¹⁸⁶ En 1928, Young désignera le processus de mécanisation du travail comme « processus de production indirecte »

de sport ne pourra pas devenir un cheval de course tout comme un cheval de loisir ne pourra devenir un cheval de sport (sauf exception de chevaux mal orientés au départ).

Les écuries sont des entreprises, elles ont à ce titre besoin de gagner de l'argent grâce à la production de biens (chevaux de compétition, poneys de loisir ...) ou de services (cours d'équitation, pension ...). Dans ce sens, les écuries sont des entreprises qui ont besoin de vendre leur produit à des clients qui peuvent être des amateurs pour leur plaisir personnel (dans ce cas, le cheval est un produit fini) ou des professionnels pour une valorisation supplémentaire (le cheval est dès lors un produit intermédiaire sur lequel une plus-value sera de nouveau faite).

Massifiée à la fin du XX^e siècle, l'équitation est aujourd'hui pratiquée par plus de 2,2 millions de Français¹⁸⁷. Nous préférons le terme de massification à celui de démocratisation qui laisse entendre que l'équitation est à la portée de tous et donc *a fortiori* de toutes les bourses. Nous souhaitons également apporter une précision de taille : la massification concerne l'équitation initiatique et occasionnelle pour le loisir, sans détention d'équidé. Si une partie des parents de la classe moyenne peuvent accorder une heure de leçon d'équitation à leurs enfants pour leur loisir, ils sont peu nombreux à pouvoir soutenir le rythme financier imposé par la pratique de l'équitation en compétition qui rapidement demandera un équipement coûteux, des frais de transport et d'hébergement, des engagements en concours, des séances de coaching puis l'achat d'un équidé et de l'ensemble des frais d'entretien qui lui incombe (vétérinaire, hébergement, nourriture, soin, ferrure). Cet exemple montre qu'il est illusoire de laisser croire en une démocratisation financière de l'équitation.

Cette question du financement nous intéresse dans la mesure où le centre équestre, et donc l'équitation initiatique, est à l'origine d'orientations professionnelles pour de nombreuses personnes. Pratiquée par une certaine élite sociale, l'équitation de bon niveau n'est alors accessible qu'aux plus riches et laisse de côté les pratiquants dans l'incapacité financière d'assouvir cette passion.

Dans ce contexte, certains individus choisiront d'interrompre l'équitation tandis que d'autres choisiront de se professionnaliser. Car en devenant professionnel, l'individu s'offre la possibilité de continuer à monter à cheval en contrepartie des contraintes qu'oblige le travail (intensité, ordres, résultats). Accepter de transformer sa passion en un travail est la seule solution possible pour un individu sans moyen financier suffisant de poursuivre cette activité sportive. En devant un travail, l'équitation quitte la sphère du loisir pour le professionnel. Donc, si l'orientation peut être passionnelle à première vue, elle s'apparente à une forme prolétarienne vu sous l'angle économique. Cette idée du sport accessible à et par une élite financière remet selon nous en cause l'orientation sous la seule justification de la passion, c'est aussi une nécessité pour continuer de l'assouvir.

La filière équine présente donc la particularité de réunir autour d'une même activité différentes catégories sociales. Plus le cheval est « de qualité » (performant), plus sa valeur financière sera élevée. En admettant qu'il faille détenir un fort capital financier pour acquérir et entretenir un

187 Source IFCE, 2018 : article equipedia Les chiffres sur les activités équestres

cheval, ce sont donc les plus aisés qui seront les propriétaires de ces animaux. Les moins aisés ne pouvant accéder à la propriété seront dépendants des propriétaires pour avoir l'usufruit de l'animal et ainsi assouvir leur passion qui sinon serait empêchée par manque d'argent.

1.2 Préconisation aux instances : une nouvelle définition de la filière équine

En m'appuyant sur la définition générale de filière, j'ai voulu montrer que la filière équine devait être repensée comme un système global composé de sous-filières. Dans l'intérêt de cesser les fragmentations entre les mondes du cheval, il nous apparaît plus opportun d'employer le terme de segment à celui de sous-filière qui tend à maintenir l'idée de séparation. Ainsi, cette filière peut être partitionnée en plusieurs segments sur le premier axe (courses, sport-loisir, travail) et en étapes de la production sur le second axe (élevage, 1^{ère} transformation, consommateur final). Ces deux axes sont indépendants et regroupent les acteurs soit par rapport à la typologie de leur production, soit par rapport à leur action dans la filière de l'amont (production) jusqu'à l'aval (le consommateur final).

Revoir la terminologie serait un pas vers la prise de conscience des relations entre acteurs de fonctions professionnelles transversales pour atténuer le clivage encore existant entre les segments. Ces mêmes clivages qui, je le suppose, participent au désajustement entre l'emploi et la formation. Nous pourrions dès lors parler de la filière équine comme un système cohérent et compréhensible. De ce système pourrait naître une logique de formation combinant des socles communs au travail avec le cheval avec des compétences spécifiques propres aux différents segments.

En pensant la filière équine comme la transformation d'une matière première en un produit fini, j'ai pu montrer que les étapes de l'élevage, de la première valorisation, de l'utilisation et de la fin de vie peuvent être appliquées à l'ensemble des secteurs, appelées ici segments. Par exemple, le segment courses se divise en deux types, le galop et le trot. Ces types de courses sont eux-mêmes divisés en disciplines, le plat, l'obstacle, le trot monté et le trot attelé. Pour chacune de ces disciplines, des chevaux de courses (dits les galopeurs et les trotteurs) sont élevés, débourrés, entraînés et valorisés sur les hippodromes puis reconvertis en chevaux de sports, de loisir, de compagnie ou abattus pour leur viande. De la même manière, le segment viande respecte lui aussi ces quatre étapes de transformation de l'animal¹⁸⁸. Bien qu'elle soit exclue de notre terrain de recherche, son exemple prouve la bonne adaptation d'une logique de filière à l'ensemble des activités liées aux équidés.

Par cette démonstration, je propose de définir la filière équine comme une suite d'étapes liées au cycle biologique de l'animal qui respectent ses temps d'apprentissage et de travail. Ces étapes successives considèrent dès lors son élevage, son débouillage, son utilisation et sa fin de vie. Ces étapes valent pour l'ensemble des segments que sont les courses, les sports, les loisirs,

¹⁸⁸ Ces étapes sont celles vécues par l'animal et non celle de la viande. La filière agricole détermine pour la sous filière viande quatre étapes : la production de la viande (élevage et abattage de l'animal), la transformation (du muscle à la viande), la valorisation (commerce et marché de la viande), la consommation (satisfaction des clients) notre approche conserve ses étapes mais par la transformation de l'animal : l'élevage, l'engraissement (la première valorisation), abattage et transformation en denrée alimentaire (valorisation), mort (fin de vie) (Oury, Hocquette, 2018).

les services et la viande dans lesquelles des opérateurs humains interdépendants interviennent directement ou indirectement à la transformation de l'animal en un travailleur ou en une denrée alimentaire. Les opérateurs professionnels sont à l'origine de la transformation du cheval avec la particularité d'être à la fois vendeur et utilisateur du produit.

Tirillée entre l'univers sportif et l'univers agricole, la filière équine a été la grande oubliée du développement agricole. À l'heure du bien-être animal, cette situation révèle un curieux paradoxe de la relation entre l'humain et l'animal. Conservatrice par ses croyances et individualisante par ses pratiques, la filière équine ne s'est pas modernisée. Elle conserve un modèle d'écurie à faibles effectifs où le rythme de vie des humains se fonde à celui des chevaux, d'autant qu'une attention particulière est portée à chaque individu. Ce modèle archaïque, incompris du monde agricole, semble aujourd'hui correspondre à la figure du « bon éleveur traditionnel » proche de ses animaux en contradiction avec l'éleveur industriel aujourd'hui déprécié pour son détachement aux animaux (Porcher, 2002).

1.3 Imaginer la filière équine autrement pour permettre la construction de carrière

La présentation théorique d'une redéfinition de la filière équine présentée précédemment est ici faite dans le but de permettre une meilleure organisation des tâches, des postes et des métiers afin de proposer un organigramme valorisant une progression de carrière. Pour organiser autrement les métiers du cheval, je propose de m'appuyer sur la notion de compétence.

Si cette notion nous apparaît familière, elle n'en reste pas moins floue, autant dans le discours social qu'en sciences humaines. À ce jour, l'usage multiple du mot compétence ne trouve toujours pas l'unanimité dans sa définition. Bien que des principes dominants soient retenus, aucune définition n'est en mesure de faire état de la manière dont la compétence est mobilisée et construite. Les mots compétence et compétition tirent leur étymologie du latin *competere* qui se traduit d'une part par la coïncidence (coïncider) et, d'autre part, par la concurrence (concourir). Le mot compétence signifie donc littéralement de faire correspondre aptitudes et réalisation d'actes. Sa définition la plus modérée résulte donc en « la capacité à accomplir un certain type d'actions » (Rey, 2009, p.104). C'est ainsi qu'initialement, la compétence renvoie à l'idée d'habileté et de capacité des juridictions (compétence territoriale). Mais les licenciements de masse et les départs à la retraite prématurés après les Trente Glorieuses révèlent aux entreprises les pertes en savoir et savoir-faire. Conditionnées aux règles de la qualification, les entreprises changent leurs méthodes dès la moitié des années 1980 et pensent la gestion de leurs ressources humaines par la compétence des individus à un poste ou une tâche. La compétence devient professionnelle. Omniprésente dans le champ professionnel, la notion s'étendra au domaine de la formation puis à celui de l'éducation. L'absence de définition généralisée de la compétence rend le dialogue entre formateurs, salariés et chefs d'entreprise difficile. Partant du constat qu'il n'y a pas de compétence sans savoir (Perrenoud), une définition trop restrictive des compétences à la simple mobilisation des savoirs en situation ne différencie pas suffisamment les savoirs généraux, des savoirs spécifiques et des savoirs composites. Pour mieux la cerner, la compétence doit être entendue au sens de « savoir-faire de haut niveau, qui exigent l'intégration de multiples ressources cognitives dans le traitement de situations complexes » (Perrenoud, 1995). La compétence, quand elle se veut globale, prend

ainsi une dimension systémique (Tardif, et al., 1995), car elle est plus que la somme de tous les savoirs. Ce qui lui vaut la capacité d'élucider des problèmes complexes par la mobilisation de ressources de différente nature (action, réflexion, intuition, suppositions, anticipation, etc.). Liée à une pratique complexe, la compétence permet la mise en place de stratégie par un ensemble de gestes, de postures et de paroles (Perrenoud, 1995), elle n'est donc pas uniquement professionnelle. Les amateurs peuvent aussi être compétents bien que les pratiques admettent une certaine forme professionnalisée, qui sont souvent liées à un métier (un amateur peut monter à cheval avec autant de précision qu'un écuyer).

À l'aube des années 2000, le Traité des sciences et des techniques de la formation consacre d'ailleurs un chapitre entier à la compétence qui « permet d'agir et/ou de résoudre des problèmes professionnels de manière satisfaisante dans un contexte particulier, en mobilisant diverses capacités de manière intégrée » (Enlart, 2017, p.275). Les champs de la formation et de l'éducation évoquent à leur niveau cinq approches de la compétence : savoir ; savoir-faire ; comportement et savoir-être ; cognition. La définition de la compétence par les sciences de l'éducation soulève la question de la transversalité des compétences, c'est-à-dire celles qui sont mobilisables dans plusieurs situations. En effet, la compétence se définissant comme l'adaptation des ressources à une situation précise, l'apparition des compétences transversales remet en cause la définition même de la compétence. L'idée de transversalité de la compétence reste toutefois au cœur des demandes politiques publiques qui ont besoin de préparer les actifs aux transitions professionnelles de plus en plus nombreuses pour qu'elles soient davantage choisies que subies. La difficulté réside toutefois dans la détermination des compétences transversales qui facilitent le passage d'un métier à un autre, notamment par les employeurs.

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel obligeant la rédaction des certifications en blocs de compétences montre la difficulté pour cette filière de s'organiser et proposer un schéma cohérent de l'offre de formation dans lequel l'individu pourrait construire sa carrière tout au long de la vie. Lors de la première réunion plénière du Conseil de l'emploi et de la formation de la filière équine, en septembre 2019, la Fédération française d'équitation a indiqué le besoin d'une harmonisation de présentation des formations en lien avec les compétences attendues par les professionnels pour proposer un schéma de formation davantage cohérent et lisible. Pour y parvenir, la FFE préconise au préalable d'établir une cartographie des compétences à l'échelle de la filière. Des travaux sont en cours actuellement, mais ne permettent pas au jour de l'écriture de la thèse de présenter distinctement les compétences spécifiques et transversales de chacun des métiers.

Cette cohérence est complexifiée par la division de la filière en de multiples secteurs d'activités liés les uns aux autres, mais également par cette dichotomie entre l'univers agricole et l'univers sportif dans laquelle se situent les professionnels du cheval. Je ne prétends pas ici délimiter avec précision les tâches, les postes et les fonctions des métiers de la filière équine d'autant que l'élaboration d'une telle classification n'est pas ici l'objectif. Elle est juste un préambule à l'hypothèse qu'une meilleure répartition entre les tâches, les postes et les fonctions faciliterait les bifurcations entre les mondes du cheval par une professionnalisation par compétence et non plus par métier.

Néanmoins, activité et métier ne sont pas des synonymes, car « si le métier équipe l'activité, en retour elle le modifie » (Clot, 2008, p.261). Pour le dire autrement, Strauss considère le métier comme un noyau central où les professionnels partagent une communauté de gestes, une formation adaptée et des outils. Mais ce noyau évolue avec le temps par des écarts et des ruptures de la pratique (Thomazet, Merini, 2019, p.106). Le métier s'établit à la fois sur le plan personnel, interpersonnel, impersonnel et transpersonnel. Liées, mais aussi en conflit, les dimensions du métier le distinguent du collectif du travail. Sur le plan institutionnel, que nous retenons tout particulièrement, le métier prend une dimension impersonnelle, il est « la conception du travail, sa prescription et l'organisation des tâches » (Ibid., p.29). En considérant le métier comme le prescripteur et l'organisateur des tâches, il nous est possible de démontrer les liens existants entre les métiers aux tâches similaires. Autrement dit, nous nous interrogeons sur ce qui différencie un cavalier d'entraînement, d'un cavalier soigneur ou d'un lad-driver à part leur secteur d'activité. Tous trois semblent effectuer les soins et assurer l'entraînement de chevaux en vue de leur performance sportive. Dans la mesure où la tâche définit ce qu'il faut faire et l'activité ce que l'on fait (Dejours, 2016, p.87), elle est une dimension trop restreinte pour rendre compte de l'organisation du travail. Cependant, l'activité sert de fenêtre à l'analyse des compétences, car agir « c'est recourir à des compétences incorporées au cours des socialisations primaires et secondaires » notamment dans la sphère du travail (Dujarier, 2016, p.105). Au cœur de l'intelligence du travail, la compétence s'apparente donc à un processus complexe par lequel on résout convenablement des problèmes sans avoir toutes les connaissances, tous les outils, toutes les informations, toutes les certitudes nécessaires » (Perrenoud, 2000, p.12).

La notion de métier reste toutefois un « analyseur utile pour l'étude des mutations contemporaines des mondes productifs » (Frégné, 2008, p.139). Dans le cadre de mes missions professionnelles, j'ai l'opportunité de pouvoir participer à la réflexion de la construction de la cartographie des compétences et à la définition des activités de travail liées avec les équidés. Au jour de l'écriture de cette thèse, je ne peux que présenter une réflexion en cours d'élaboration.

Actuellement abordées sous l'angle de la notion de métier, les activités de la filière équine peuvent aussi se définir à partir de différentes logiques de classement : par étape de la vie du cheval (métiers de la reproduction et de l'élevage ; métiers de la 1^{ère} valorisation, métiers liés à l'utilisation ; métiers de la fin de vie), par secteurs d'activité (métiers de l'élevage, métiers du sport, métiers du loisir, métiers des courses, métiers de la santé, du soin et du comportement, métiers utilitaires, métiers connexes), par famille (métiers de l'élevage, métiers de 1^{ère} valorisation, métiers de l'utilisation, métiers transverses, métiers connexes), par rapport au cheval (métiers en lien direct avec le cheval, métiers en lien indirect avec le cheval), par catégorie professionnelle (catégorie et échelon selon les conventions collectives), par capacité professionnelle (distinction métiers spécifiques, métiers polyvalents) et par production (chevaux de galop, chevaux de trot, chevaux de sport, chevaux de loisir, poney...). À ce caractère multidimensionnel du classement s'ajoute la plupart du temps une polyvalence fonctionnelle des professionnels rendant l'élaboration d'une classification homogène des métiers difficiles. Les répartitions, les grilles et nomenclatures existantes s'appuient, par souci

de simplicité, le plus souvent par secteur d'activité, par famille de métiers et domaine professionnel (exemple de Pôle emploi et du ROME), par catégorie professionnelle (exemple de la CPNE-EE et de la convention collective du personnel des centres équestres).

Sur son site internet, équi-ressources référence 44 métiers (en lien direct avec le cheval) répartis en six catégories : Sport-loisir (13) ; Courses (10) ; Élevage (7) ; Santé, soins, comportement (9) ; Cheval utilitaire (5). Selon moi, cette répartition contribue au cloisonnement des segments de la filière et de ce fait empêche de visualiser les passerelles existantes entre les métiers. De plus, cette répartition participe à l'illusion d'un nombre important de métiers possibles à exercer auprès des chevaux.

Au regard des définitions avancées par les sciences de gestion pour différencier le métier du poste, il semblerait que les compétences soient suffisamment proches dans certains cas pour envisager des regroupements. En repensant cette distinction de postes et de métiers, nous supposons qu'il serait plus facile de faire prendre conscience de l'unicité des activités et donc des compétences à acquérir. En travaillant à partir d'un vocabulaire commun et d'une répartition plus transversale entre les segments des mondes du cheval, la filière pourrait répondre aux nouvelles exigences de France Compétences qui cherche à « tenter de réduire la grande diversité des modes de construction » des certifications, en « traçant des pistes de simplification et d'harmonisation », en « mutualisant, si possible, les travaux d'ingénierie amont portant sur l'analyse du travail », et en rapprochant « les méthodes de construction des référentiels d'activités/emploi et leur découpage en sous-ensemble, au moins entre certifications poursuivant les mêmes finalités (...) et favoriser leurs complémentarités... » (Amat, 2017, p.68-69).

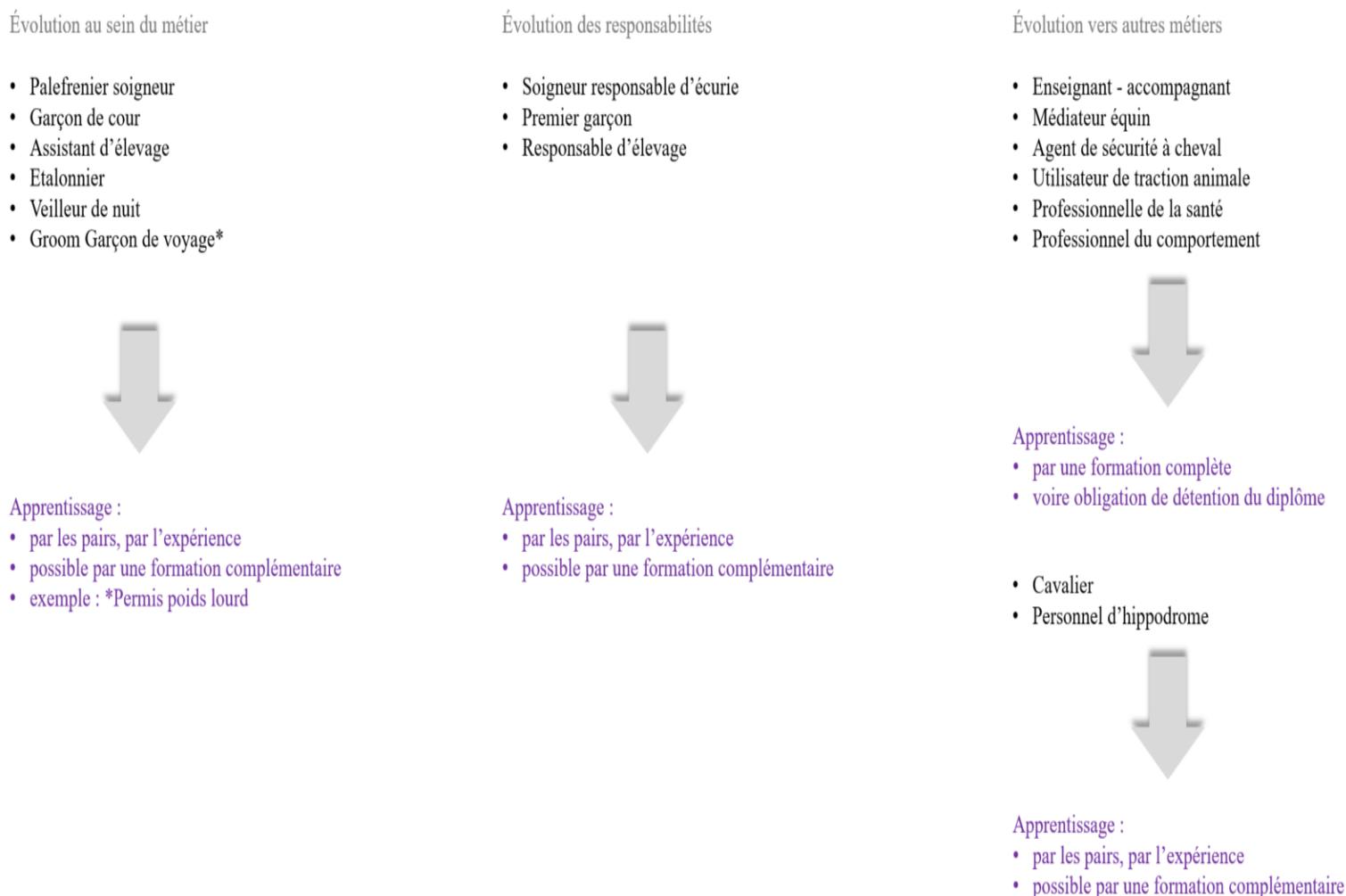
Sans prétention d'exhaustivité, le tableau présenté ci-dessous est le résultat d'une réflexion professionnelle, dont les étapes sont détaillées en annexe 41. Il a été construit à partir de la définition de la filière équine donnée auparavant puisque les étapes de la vie du cheval servent de support à la détermination des familles professionnelles. Cette solution nous apparaît comme la plus propice dans la mesure où les familles professionnelles regroupent les métiers en fonction de leurs activités principales (spécialités professionnelles) et non en fonction de l'activité principale du secteur. Au vu de la polyvalence des professionnels, il reste à ce stade à vérifier si cette nouvelle répartition abstraitement cohérente est perceptible sur le terrain et partagée par les acteurs de la filière.

Tableau 45 : Proposition de nouvelle répartition des métiers en lien direct avec le cheval

Postes	Métiers	Familles professionnelle / étapes de la filière	Secteurs
Palefrenier soigneur ; Garçon de cour Assistant(e) d'élevage; Étalonnier(e) ; Veilleur(se) de nuit Groom ; Garçon de voyage	Soigneur	Transverse Élevage Utilisation	Tous Élevage Sport ; Courses
Éleveur(se) ; Inséminateur(rice) ; Chef de centre ;	Professionnel de reproduction hautement qualifié	Élevage	Élevage
Cavalier(e) débouillage et préentraînement ; Cavalier jeunes chevaux Cavalier(e) d'entraînement ; Lad driver – lad jockey ; Driver – jockey Cavalier(e) soigneur ; Cavalier(e) de concours Cavalier(e) de spectacle	Cavalier	Première utilisation Utilisation Utilisation Utilisation	Courses ; Sport Courses Sport Loisir
Soigneur(se) responsable d'écurie ; Premier garçon ; Responsable d'élevage Assistant(e) d'entraîneur ; Entraîneur(se)	Responsable	Toutes Utilisation	Tous Courses
Animateur(rice) Soigneur(se) ; Guide équestre ; Enseignant(e) Coach ; Enseignant(e) responsable pédagogique (instructeur)	Enseignant - accompagnant	Utilisation Utilisation	Loisir Loisir ; Sport
Equicien ; équithérapeute; hippothérapeute ; équicoach	Médiateur équin	Utilisation	Cheval utilitaire
Garde équestre (écogarde) ; Garde républicain ; Policier(e) / gendarme à cheval	Agent de sécurité à cheval	Utilisation	Cheval utilitaire
Agriculteur(rice) débardeur ; Cocher-Meneur	Utilisateur de traction animale	Utilisation	Cheval utilitaire
Assistant(e) spécialisé(e) vétérinaire ; vétérinaire ; Ostéopathe animalier ; Technicien dentaire équin ; Maréchal-ferrant	Professionnel de la santé	Transverse	Tous
Intervenant(e) en équitation éthologique ; éthologue	Professionnel du comportement	Transverse	Tous
Tireur-pousseur	Personnel d'hippodrome	Utilisation	Courses

Étant donné que le métier regroupe des compétences similaires, un changement de poste ou d'emploi demande l'acquisition de compétences complémentaires. Notre proposition de répartition conceptuelle des métiers en lien direct avec le cheval permettrait une meilleure identification des mobilités pour mieux les anticiper, et donc les préparer (Cadet, Mahlaoui, 2020). Nous choisissons ici de présenter l'exemple de la mobilité d'un palefrenier-soigneur, pour illustrer ce propos.

Figure 59 : Exemple de mobilités clairement identifiées à partir de notre proposition de répartition des postes et des métiers



Une telle visualisation des mobilités laisse entrevoir un besoin de professionnalisation des individus en fonction des activités choisies. Ce qui corrobore avec l'autonomisation des carrières et donc l'individualisation des parcours de formation avancées par les réformes successives de la formation (Loi n°2014-288 portant sur la formation professionnelle et l'emploi ; Loi n°2018-771 portant sur la liberté de choisir son avenir professionnel). En cela, les notions de professionnalisation et de compétences ont un espace de rapprochement qui les met au service du marché du travail.

II. Envisager la formation autrement : renouer le lien grâce au cheval

Au titre d'un parcours universitaire inscrit en sciences de l'éducation et d'un parcours professionnel conçu autour de l'adéquation entre la formation et l'emploi, j'aspire pour cette ultime partie faire état d'une ambition de changement qui permettrait à la filière équine de répondre aux attentes de ses acteurs. Avant d'énoncer l'idée de concevoir la formation aux métiers du cheval sous forme de tronc commun agricole assorti de spécialités disciplinaires, je souhaite au préalable rappeler et apporter de nouveaux éléments de compréhension à ce besoin de changement. En m'inspirant de la méthode de la sociologie de la traduction, je tente d'expliquer les besoins propres aux entreprises et à la formation. Pour le premier, il s'agit de comprendre l'intérêt de fidéliser du personnel qualifié, pour le second, de comprendre ses limites à répondre aux exigences de qualification.

II.1 Le système productif : un besoin de fidéliser le personnel qualifié

À partir des années 1980, les organisations sportives ont opéré un changement de statut passant d'association Loi 1901 à celui de société commerciale. Cette transition suscite une cohésion entre des acteurs « aux logiques et compétences très diverses, plus ou moins éducatives ou lucratives ». (Dubois, 2020, p.52). La professionnalisation des activités sportives, notamment celles du tourisme sportif, a obligé les entreprises à mobiliser des compétences « relevant à la fois de l'encadrement sportif et de la gestion d'entreprise » (Ibid., p.53). Tirillés entre deux logiques dans l'univers sportif, les acteurs des mondes du cheval n'oublient pas leur engagement agricole pour le respect des conditions de vie du cheval (se référer au chapitre 3). Les travailleurs en lien avec le cheval évoluent dans un contexte de travail privilégié, car il est dit de passion. D'un point de vue extérieur, ce privilège s'explique par l'alliance entre le travail (dans son sens labeur) et le plaisir d'exercer une activité par goût et par choix, que beaucoup de travailleurs envient. Si le cadre paraît idéal, la passion (proche de la folie) n'en demeure pas moins un synonyme d'ardeur et de supplice (CNRTL). Le risque pour les travailleurs les plus passionnés (employeurs et salariés) réside dans une trop grande centralité du travail dans leur vie, au point de mêler vie privée et vie professionnelle (mariage entre gens de chevaux, présence des enfants dès le plus jeune âge sur les terrains de concours – hippodromes et dans les écuries).

Cet amour pour les chevaux, le sport, leur métier incitent parfois les employeurs à considérer leur écurie et leur personnel autrement que dans un contexte de travail (d'emploi). C'est pourtant bien dans un contexte de marché du travail que se positionnent le haras, les écuries et les centres équestres dans la mesure où les employeurs font référence à de la main-d'œuvre extérieure pour pourvoir les postes de travail vacants. Pour pourvoir ces postes, une certaine transparence et fluidité doivent être assurées et les qualifications transférables (Vinokur, 1995, p.170). Autrement dit, pour être considéré comme des marchés professionnels, le contenu des postes de travail doit être standardisé (la personne recrutée doit pouvoir entrer dans le collectif de travail sans être de nouveau formée) et les travailleurs qualifiés en nombre. À l'équilibre, les entreprises bénéficient de suffisamment de main-d'œuvre sans besoin de formation et peuvent licencier plus facilement les individus qui ne correspondent pas, tandis que les salariés peuvent bénéficier d'un pouvoir de mobilité, facilitée par « l'homogénéité de la formation et des conditions de travail » (Ibid., p.170)

Qu'il s'agisse de licenciements ou de mobilités, ces actions posent la question de la place que l'individu a dans le travail. Nous retenons à ce titre qu'être à sa place au travail « c'est, notamment, percevoir l'utilité de son travail et cerner sa situation professionnelle, mais c'est aussi être reconnu pour ce que l'on fait » (Denimal, 2020, p.63). Pour percevoir positivement son rôle au travail, la reconnaissance et le partage de valeurs semblent donc être les conditions *sine qua none* d'une fidélisation et d'une fidélité des travailleurs à leur entreprise et plus généralement à leur activité. De cette manière, les sentiments d'utilité, de créativité, d'autonomie, d'enrichissement, etc. pourraient éviter l'usure professionnelle à long terme. Le phénomène de *turn-over* trouve ainsi un contre-pied dans la fidélité des salariés.

Il serait toutefois imprudent de limiter la fidélité à la seule responsabilité des salariés. Dans ce sens, il convient de distinguer la fidélité, comme « conduites individuelles en situation professionnelle » de la fidélisation en tant que « dispositifs de management pour obtenir la fidélité des salariés » (Paillé, 2004, p.5). Par cette distinction, les employeurs endossent eux aussi leur part de responsabilité dans la durée d'exercice au sein de leur entreprise. La prise en compte de la fidélisation par les entreprises, surtout chez les PME, est un moyen pour elle d'optimiser les ressources humaines, car « il est moins coûteux de fidéliser un salarié que d'en recruter un autre et que, naturellement, un salarié, fidèlement établi, génère plus de productivité pour l'entreprise qu'une nouvelle recrue » (Boubakary, 2019, p.108-109). Bien que fondamentalement proche par le sens, la fidélisation et la fidélité ciblent des objectifs différents car si la fidélisation est faite dans un objectif de rentabilité chez les employeurs, la fidélité, en revanche, met en jeu l'affect du salarié envers l'entreprise pour laquelle il travaille par engagement, attachement et loyauté (Galois et Lacroux, 2012 ; Neveu et Thévenet, 2002). L'écart de perception de ces deux concepts, pourtant proches, invite à penser que la reconnaissance du travail ne peut être perçue de la même manière chez les salariés et chez les employeurs. Alors que les employeurs verront la reconnaissance comme une augmentation de salaire ou un versement de prime, le salarié ne verra pas son besoin de reconnaissance au travail exclusivement à travers un surplus de rémunérations (Denimal, 2020).

La fidélité, la reconnaissance et l'épanouissement au travail passent aussi par un environnement favorable au développement des salariés. Il convient pour cela « de leur laisser le choix de leur formation, mais aussi la liberté de construire leur propre perspective professionnelle » (Gadea, Perez, 2017, p.95). L'instabilité du marché du travail et la crainte du chômage ont modifié les premiers objectifs de la formation continue alors promotrice d'ascension sociale ou du plaisir d'apprendre en une réalité moins utopiste que celle de la préservation de son emploi et plus largement de son employabilité. Si la formation a au début été soutenue par l'entreprise, car utile à sa compétitivité et sa performance, la formation incombe aujourd'hui au salarié assumant son propre parcours professionnel.

II.2 Le système éducatif : changement de paradigme pour une adaptation à la production et à la massification

Les acteurs du système éducatif peuvent être regroupés en quatre catégories (Pennaforte, 2015, p.179). L'État, d'abord, intervient pour faciliter l'accès à l'emploi en créant des dispositifs (l'alternance, « 1 jeune, 1 solution », etc.) et des lois (celle du 5 septembre 2018 inscrit la montée en compétences des salariés et la sécurisation des parcours professionnels comme enjeu central) (Béraud, 2019). Les entreprises (les organisations) quant à elles recherchent la performance et souhaitent un retour sur investissement de la formation en conservant les salariés compétents. Quand la formation est vue comme un investissement sur l'avenir, elle s'apparente donc à la production de capital humain, alors que si elle est entendue comme assurance face à l'employabilité, la formation tient le rôle de filtre à l'entrée du marché du travail. Les individus, en tant que responsables de leur parcours, visent à développer leurs compétences pour atteindre des objectifs professionnels et rester employables. Les spécialistes, enfin, apportent leur expertise sur les modalités et les contenus de formation. Selon les acteurs, les enjeux de la formation ne sont donc pas les mêmes. Ainsi, les organisations attendent de la formation une adaptation à la culture de l'entreprise, au métier/poste, un accompagnement des changements, une intégration des nouveaux collaborateurs, un accompagnement des mobilités, une augmentation de la performance et une anticipation des besoins en compétences. Tandis que chez les salariés, la formation se révèle être un développeur des compétences et des connaissances, des comportements, une aide à l'intégration et au développement du parcours professionnel. Sous le contrôle étatique, la formation occupe donc une place intermédiaire entre les employeurs et les salariés pour qui elle doit satisfaire des attentes respectives parfois contradictoires. Transformée au gré du système économique et de production, la formation demeure toutefois l'héritière de l'éducation et prône encore une mission de formation globale des personnes (Sanselme, 2000).

Souvent considéré à la fois comme cause et comme solution aux problèmes de l'emploi, le système éducatif ne peut agir seul dans le domaine de la formation professionnelle. La formation doit être concomitante avec l'apprentissage sur le tas fourni par les entreprises en recherche d'opérationnalité immédiate (Vinokur, 1995, p.171). Face aux transformations, l'apprentissage traditionnel et informel en entreprise ne suffit pas. Pour éviter que la main-d'œuvre qualifiée s'épuise, les entreprises produisent autant qu'elles consomment de la qualification (Ibid., p.169). En période de changement, la connaissance, l'apprentissage de techniques et des méthodes nouvelles peuvent être des facteurs de résistance (Soparnot, 2013, p.29). Le système éducatif agit donc comme un maillon régulateur en assurant le relai de la transmission du savoir (Bargues, Landivar, 2016).

Les rapports entre le système productif et le système éducatif ne sont toutefois pas uniformes. Parmi les quatre formes institutionnelles établies par Anne Vinokur, la régulation par l'amont (ou le rationnement domestique) retient notre attention par sa présence dans les modes de production communautaires ou familiaux, auxquels nous associons l'emploi dans les écuries. Sous cette forme, la transmission se fait de manière informelle et sur le tas, « le rationnement de l'accès aux moyens de production et aux connaissances nécessaires à leur mise en œuvre procède de l'appartenance au groupe parenté » (Vinokur, 1995, p.166). Bien que gratuite, la

formation sur le tas n'en demeure pas moins accessible à tous ; il faut en effet pouvoir accéder à l'activité pour pouvoir en bénéficier (Smith, 1991). À ce titre, l'instauration des Maisons familiales et rurales (MFR) en 1937 n'était pas pensée comme dispositif pédagogique, mais comme un outil garantissant aux parents agriculteurs le maintien des enfants dans l'exploitation en tant que main-d'œuvre » (Benet-Rivière, 2020, p.50). L'ambition était d'organiser le monde agricole en instruisant les futurs agriculteurs tout en laissant les familles exercer leurs fonctions éducatives. Tout en contribuant à l'évolution du milieu rural, la mise en place des MFR prépare les jeunes à l'insertion dans la société. Originellement, le mouvement des MFR fonde sa pensée sur la démocratie sociale par l'éducation pour permettre aux enfants d'agriculteurs de continuer leurs études sans quitter la campagne. En pensant la démocratisation sous forme de massification, notre société cherche à atteindre l'égalité des chances et l'égalité des résultats, alors qu'elles s'opposent quand on cherche à atteindre les deux en même temps (Dubet, 2010, p.22).

Du temps de « l'école sanctuaire », seuls les élèves les plus dotés socialement et cognitivement étaient disposés à croire l'enseignement (religieux et général), excluant les élèves qui n'acceptaient pas les règles scolaires, trop éloignées de leur univers social. Ces derniers sont alors écartés des programmes scolaires généraux et théoriques, on leur réserve la transmission des savoirs les plus utiles. Les différents mouvements de massification scolaire, dont celle de 1945 à 1980 (Charle, Verger, 2012) ont poussé une partie des élèves en échec dans l'enseignement général vers la formation professionnelle (Beaud, 2002). Le changement de perception du rôle de l'école et de la formation pendant ses mouvements a laissé entrevoir le système éducatif agricole comme facilitateur du raccrochage scolaire (Aït-Ali, Fernandes, Tali, 2014). Ce qui a incité les MFR à se positionner comme des leviers dans la lutte contre le « décrochage scolaire » » (Bénet-Rivière, 2020, p.49). Dès la fin de la Seconde Guerre mondiale, l'âge des élèves encore en formation croît, et laisse entrer avec lui les tensions dues à l'adolescence, mais aussi le chômage et tout autre problème social auxquels l'école n'était pas confrontée du temps des élèves « héritiers » en accord avec les règles scolaires (Dubet, 2002, 2010)

La formation en MFR prend ainsi une dimension sociale pour « exercer une transformation morale des individus au travers de la découverte de certaines règles de vie collective » (Bénet-Rivière, 2020, p.52), par le biais de l'internat, de stage, de discussion et d'ateliers participatifs. Ces méthodes proposent une alternative au format de l'éducation nationale qui ne convient pas aux plus exclus socialement. Elle semble donc moins remplir sa fonction de créatrice de compétences pour la sphère productive. Ayant parfois créé des liens fusionnels avec les animaux pour se protéger, certains élèves vivent les stages en entreprise comme une occasion d'interagir avec des êtres humains. Les moniteurs s'en servent dans ce cas davantage comme une réinsertion sociale que comme une professionnalisation (Ibid., p.53). Cette situation amène les élèves à s'identifier en priorité aux adultes rencontrés dans les entreprises qu'aux moniteurs de l'école, sauf si ces derniers sont des professionnels (Ibid., p.61). Ce rapport peut entraîner à terme une délégitimité des moniteurs, professeurs qui ne sont plus écoutés.

Les objectifs de la formation dans la filière équine ne se limitent donc pas à l'apprentissage des métiers autour du cheval. Un rôle de plus en plus social apparaît où le cheval est utilisé comme tremplin pour retrouver le goût des études ou encore l'envie de s'épanouir dans une activité professionnelle. À ce titre, Michel Péqueux, ancien proviseur d'un lycée agricole, constate que

« Les filles sont de plus en plus nombreuses, car les chevaux les intéressent de plus en plus ; ce sont des animaux qui recherchent l'affection et, comme le chien, en donnent aussi beaucoup. Le rôle social de cette filière n'est plus à démontrer ; la plupart des élèves une fois le Bac Pro en poche, continuent leurs études, pas forcément dans le domaine du cheval. Ce diplôme a parfois aidé des adolescents, à un moment de leur vie où ils ont connu des problèmes sociaux, économiques ou familiaux. La passion des chevaux leur a permis d'arriver au bac et de poursuivre des études » (Richon, 2002, p.206).

Pour cette raison, les formations en lien avec le cheval se sont développées et organisées ces vingt dernières années, dans un double objectif de réinsertion sociale et de professionnalisation des gens de chevaux.

À première vue en opposition, la combinaison de ces objectifs donne une image peu valorisante de la formation agricole, équine, d'autant que les métiers qui y sont associés sont des métiers manuels d'extérieur et donc historiquement dédiés aux élèves les moins doués. Les formateurs et moniteurs eux-mêmes, connaissant les dessous du dispositif des MFR, avouent ne pas vouloir intégrer leurs propres enfants dans ce type d'établissement et leur préféreraient un cursus général et supérieur (Bénet-Rivière, 2020, p.61). La passion du cheval reste toutefois une motivation qui peut inciter à passer outre l'image devenue négative des formations professionnelles et poursuivre son objectif professionnel.

II.3 Préconisation aux instances : création d'un tronc commun « Homme de cheval »

En cherchant à mettre en exergue des controverses entre les professionnels et les formateurs, nous avons pu remarquer un certain nombre de convergences entre ces acteurs. Si leur méthode et leurs objectifs varient, ils s'accordent sur l'idée que le niveau de compétence a baissé et qu'il manque aujourd'hui aux jeunes formés (non issus des mondes du cheval) un certain « sens paysan ». Nous soulevons à ce titre qu'il serait intéressant dans une poursuite d'étude d'inclure le témoignage de parents et d'élèves en formation spécifique qui ne sont pas issus des mondes du cheval pour écouter leurs attentes et leurs contraintes. Comme nous avons pu le voir, les professionnels regrettent que les formés ne disposent pas suffisamment de connaissance et de savoir-faire de base. Sans ces bases solides, il devient difficile d'engager un perfectionnement de l'enseignement du professionnel pour en faire un spécialiste. Avec la disparition du cheval et plus globalement du rapport à la nature dans les sociétés modernes, cet apprentissage quasi inné parce qu'appris dès l'enfance disparaît et doit être réintégré sous la forme d'enseignement par l'école. C'est pourquoi nous pensons indispensable avant d'entreprendre tout apprentissage avec le cheval de replacer l'élève dans le contexte professionnel dans lequel il évoluera, celui du monde agricole.

Parmi les enseignements agricoles, pourrait être enseigné l'entretien des espaces verts, notamment les prairies ; les réparations de type plomberie, soudure, menuiserie ; la conduite des engins agricoles. En fonction du niveau scolaire, les rudiments de la gestion d'une entreprise pourraient être envisagés à ce moment. Car au même titre que n'importe quelle entreprise, les entreprises agricoles et équines nécessitent des connaissances autour de la gestion (budget, personnel, stock) et de management (répartition des tâches, entretien d'évaluation). Ces connaissances transversales seraient de plus une aide à la reconversion en cas d'interruption de carrière dans la filière équine. À ce tout premier niveau d'apprentissage basique du travail dans les exploitations agricoles s'ajoute un enseignement dédié uniquement au cheval, en tant qu'animal. Les élèves seraient sensibilisés à l'observation et à la compréhension du comportement des équidés ; apprendraient leur morphologie ; apprendraient également à les soigner pour répondre à leurs besoins physiologiques en fonction de leur type d'habitat ; et enfin serait en mesure de connaître les « gestes de premiers secours » pour savoir agir face à une situation d'accident où le cheval est blessé. Pour consolider ce premier niveau d'apprentissage agricole et équin, les élèves seraient amenés à réaliser les exercices dans différents lieux pour contribuer à leur connaissance de la filière. C'est en découvrant l'ensemble des segments de la filière équine qu'ils seraient, par la suite, en mesure de s'orienter vers une spécialisation qui leur correspond le plus. Tout en sachant qu'avec l'acquisition d'un tronc commun, reconnu de tous les professionnels quelle que soit leur discipline, il serait par la suite possible de se spécialiser dans d'autres segments en n'apprenant que la partie spécifique manquante, la base étant déjà acquise et surtout reconnue comme acquise. Ce nouveau schéma de formation composé de blocs communs présente aussi l'avantage d'accompagner également la professionnalisation des élèves qui ne poursuivraient pas leur carrière auprès des chevaux ou qui n'y feraient qu'une courte expérience. La nouvelle démarche d'attractivité employée par l'armée s'est déjà saisie de ce type de carrière. L'armée considère en effet que les carrières militaires longues existent de moins en moins et que leur univers sert aujourd'hui de tremplin grâce à la richesse des formations qui sont proposées (Albert, 2010). Au regard de l'évolution des spots publicitaires de l'armée, nous observons le changement de stratégie d'attractivité. Il ne s'agit plus de séduire les nouvelles recrues par l'engagement patriotique, ni sur la sécurité de l'emploi, mais sur la diversité des métiers et de l'apprentissage qui est fait. C'est sur cette nouvelle logique que le schéma proposé ici pourrait attirer de nouveaux travailleurs. Il convient de prouver la richesse des formations, la diversité des postes et les bonnes valeurs qui sont inculquées dans les entreprises. Certes, les carrières auprès des chevaux seraient toujours aussi courtes, mais elles seraient existantes et reconnues. Il ne convient plus de vendre le rêve équestre ou hippique. En faussant l'image des métiers et du travail dans les écuries au moment de l'orientation, la filière équine participe à la désillusion qui crée les départs en nombre et surtout contribue aux préjugés qu'elle doit aujourd'hui combattre pour attirer de nouveaux travailleurs.

À la suite de cet enseignement agricole et équin, les élèves qui aspirent à travailler dans les segments courses, sports ou loisirs seraient amenés à suivre un deuxième enseignement commun à ces trois segments qui porterait sur l'apprentissage des techniques équestres de base. Car, quelle que soit la discipline, un certain niveau technique est commun à tous les chevaux : savoir monter dessus, savoir accompagner le mouvement des allures, savoir le diriger, etc.

Comme au premier niveau, les exercices seraient appliqués dans des entreprises différentes pour à la fois permettre aux élèves d'observer différentes méthodes pour s'en inspirer et aussi affiner leurs connaissances de la filière et confirmer leur choix de spécialisation. Il n'est ici pas question de diminuer le vivier de futurs professionnels d'un segment au profit d'un autre, mais de proposer un maximum de connaissance à des élèves adolescents qui se construisent professionnellement, mais aussi personnellement et pour qui le choix n'est pas toujours très défini faute de connaissance des univers qui peuvent exister autour d'eux. C'est donc dans un but d'amélioration des orientations que ce processus pourrait aider. Nous pensons qu'avec une orientation plus choisie en « connaissance de cause », l'engagement pour la formation et pour le métier serait plus fort. Nous avons d'ailleurs à ce titre pu observer qu'en fonction des métiers exercés les raisons de l'orientation varient. Ce système ne ferait que conforter les aspirations personnelles.

À ces phases communes, agricole, puis équine, puis équestre, les jeunes en formation entament une phase de spécialisation en fonction de la discipline choisie. Dans le souci d'apporter un niveau d'instruction équitable et égalitaire (Mazereau, 2012, p.31) à tous les élèves, à la fois pour assurer la progression des moins avertis, mais aussi pour continuer de faire progresser les plus aguerris, il conviendrait de mettre à disposition des élèves deux niveaux de formation au sein du même niveau scolaire ; autrement dit, un niveau bac qui serait subdivisé en niveau pour « débutant » et niveau « intermédiaire ». Ainsi les plus aguerris qui avouent avoir quitté le système par ennui pourraient poursuivre leur scolarité grâce à un enseignement plus intéressant pour eux, sans imposer une marche trop haute pour les moins intégrés. Ce type de disposition demanderait donc d'individualiser les parcours de formation en tenant compte des compétences, acquises par ailleurs, de chaque personne. De cette manière, la formation s'inscrirait davantage dans la construction de leur carrière et serait moins perçue comme une étape plus ou moins facilitatrice au parcours professionnel. En individualisant, la formation se « centre non seulement sur la personne dans son activité professionnelle, mais également sur le devenir de cette personne dans son activité » (Hatano-Chalvidan, 2012, p.86).

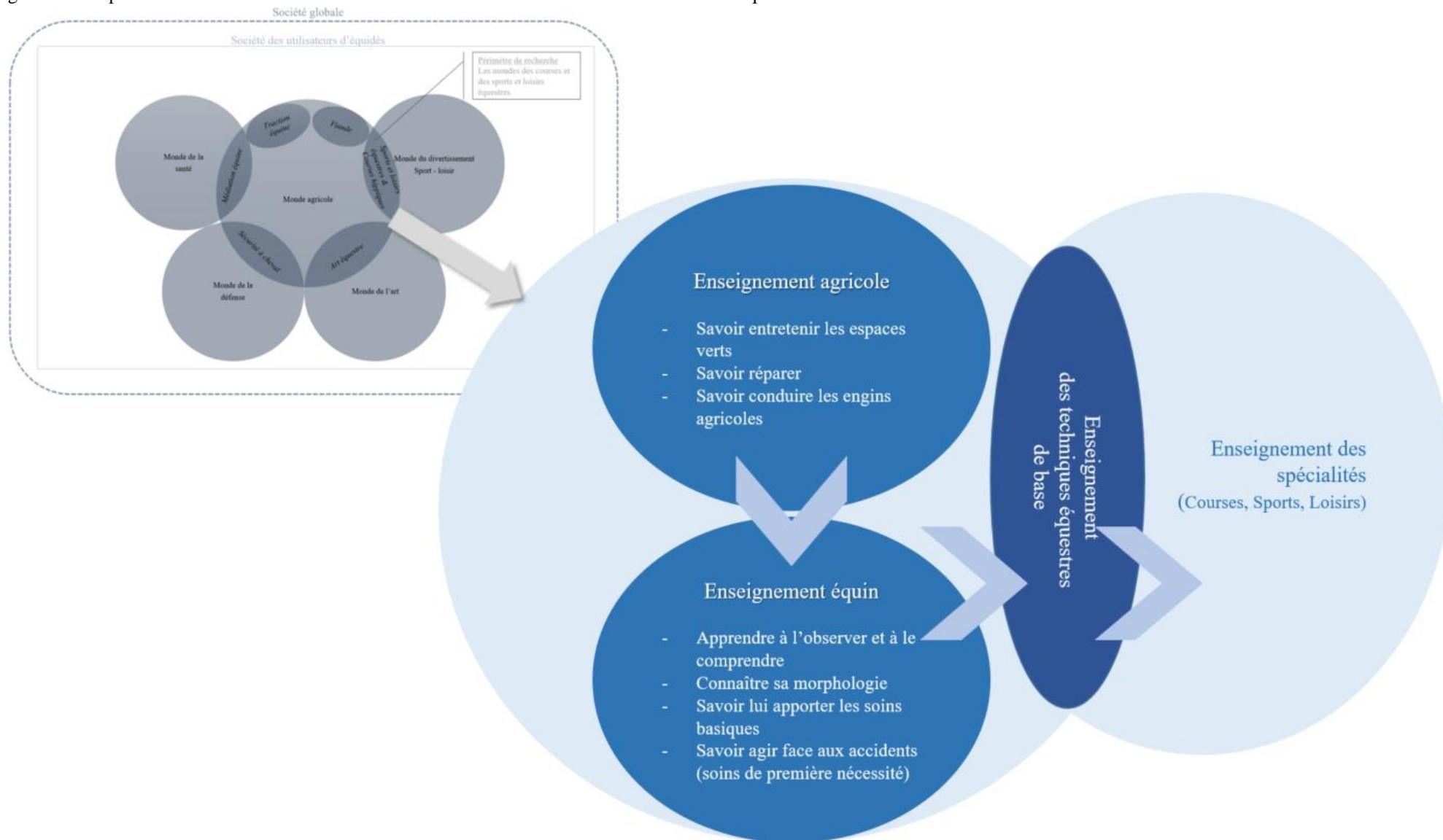
À ce titre, les entretiens témoignent d'une certaine dualité entre les types d'établissements. Ainsi, les MFR sont souvent citées comme des écoles permettant davantage la réinsertion sociale des élèves qu'une véritable professionnalisation aux métiers en lien avec les chevaux. Tandis que les structures, plus détachées de la formation initiale, telles que l'IFCE sont considérées plus légitimes pour former grâce au professionnalisme des formateurs (eux-mêmes professionnels et sportifs reconnus), à la qualité des infrastructures et de la cavalerie. Si nous savons les importants besoins financiers qu'impliquent ce type d'établissement, nous savons aussi qu'ils sont la clé pour aller vers la reconnaissance de la formation par les gens de chevaux. Alors que de nombreux chefs d'entreprises équines se projettent dans la formation pour pallier la pénurie de personnel qualifié, il serait intéressant d'utiliser cette volonté pour imaginer la formation aux métiers du cheval autrement. Il serait alors question d'ingénierie de professionnalisation qui se situe dans une logique de perfectionnement et de développement des compétences et non plus sur de l'ingénierie de formation fondée sur une logique d'insertion et d'adaptation professionnelles (Fernagu Oudet, 2006). Ce changement se rapprocherait du schéma de formation Allemand qui envisage la voie de l'alternance non pas comme une

répartition entre l'école et l'entreprise, mais comme une insertion de l'école dans l'entreprise. Dans un univers où le personnel est peu qualifié, les formations de types scolaires sont reconnues inadaptées à l'enseignement de nouvelles pratiques (Ibid.), ce qui implique de penser la professionnalisation par l'organisation apprenante.

Bien que consciente de toutes les difficultés, sociales, politiques, mais aussi économiques que de tels changements demanderaient, je souhaite avec cette proposition tenter de faire comprendre l'enjeu qu'ont les acteurs à se rencontrer pour répondre à deux phénomènes majeurs qui pourraient mettre en péril la survie de la filière équine : la montée des mouvements animalistes et la pénurie de personnel qualifié. Ces deux crises sociétales trouvent leur solution dans une meilleure adaptation de la formation. En réintégrant le cheval et donc le monde agricole au cœur de la formation, c'est rendre les professionnels plus compétents pour le considérer à la fois comme partenaire de travail au gré des spécialisations, mais aussi comme animal.

Au stade d'ébauche, le schéma suivant (figure n°60) se veut d'être une piste de travail. Je ne prétends pas avoir appréhendé les détails nécessitant sa mise en œuvre. Cela nécessiterait un travail commun entre les acteurs de la filière, notamment entre les certificateurs et décideurs. Je pense que ce type de réflexion pourrait répondre à l'ambition de France Compétences de réduire la grande diversité des modes de construction des certifications en mutualisant en amont les travaux d'ingénierie à partir de l'analyse des activités (Amat, 2017).

Figure 60 : Proposition d'un nouveau schéma de formation aux activités liées au travail avec les équidés



Résumé de la quatrième partie

Au commencement de cette recherche, la notion de carrière était principalement appréhendée du point de vue des sciences de gestion. L'objectif initial était donc de dresser une typologie de carrière en repérant les évolutions professionnelles (ascendante, descendante, stable) pour estimer la part du désajustement entre la formation suivie et les emplois occupés. Mais les premiers résultats ne le permettant pas, la notion de carrière a été entrevue d'un point de vue plus sociologique. Cette approche a permis de comprendre qu'il existait effectivement une idée de carrière au sein des mondes équestres et hippiques, mais qu'elle ne pouvait s'entendre au sens d'évolution fonctionnelle et salariale. En recherchant des explications théoriques à nos résultats de terrain, nous avons pu mettre en place une modélisation de carrière non pas à partir d'indices statistiques tels que les statuts, les postes occupés, etc., mais à partir de critères sociaux. C'est ainsi qu'est apparue une certaine inégalité des mobilités professionnelles et sociales entre les personnes détenant des capitaux symboliques et celles qui n'en détiennent pas.

Plus tard lors de nos entretiens, nous comprenons qu'il nous a été impossible de dresser une typologie de carrière au sens GRH, pour la raison que les entreprises hippiques et équestres ne s'ancrent pas dans un système de carrière au sens de Wils et Guérin. Autrement dit, les employeurs ne sont pas dans une logique d'offre de carrière pour trouver un accord avec l'aspiration des salariés. La passion du cheval semblant prendre le pas sur tout le reste, ces entreprises ne proposent pas d'organigrammes ni de valorisation des postes occupés ou de l'expérience. La reconnaissance des compétences et de l'investissement se trouvent ailleurs. Les salariés semblent d'ailleurs peu ennuyés par ce manque de perspectives dans la mesure où eux-mêmes ne considèrent pas faire carrière. Se stabiliser dans l'emploi auprès des chevaux apparaît comme prioritaire jusqu'au moment où « les œillères se baissent » et que le « plafond de verre » est atteint.

C'est en dressant le « modèle hiérarchique » des carrières (figure n°53) que nous comprenons que le désajustement entre la formation et l'emploi ne peut s'expliquer qu'au regard d'un niveau de compétence en baisse. C'est aussi toute une manière d'être au travail et de percevoir la formation qui perturbe cet équilibre. En formant des jeunes peu socialisés avec les mondes du cheval, les établissements spécifiques, critiqués par les professionnels, n'ont d'autre choix que de devoir s'adapter au niveau de ces élèves à qui il faut tout apprendre. Les élèves les plus aguerris quittent le système pour s'insérer directement sur le marché du travail pour continuer d'apprendre en entreprise tandis que les formés peinent à se faire une place tant la sélection opérée par les professionnels est difficile.

C'est donc en regardant tout le système de la filière équine qu'il a été possible de comprendre que pour endiguer la pénurie de personnel qualifié, les professionnels se devaient de reconnaître la formation et notamment le statut d'apprenti dans son entièreté. Mais tel qu'il fonctionne aujourd'hui, le système éducatif dans les mondes du cheval ne correspond pas aux aspirations des nouvelles générations de travailleurs ni aux besoins des entreprises. Pour changer cela, c'est toute la filière qui doit se mobiliser en commençant par se redéfinir comme une entité à part entière. C'est à partir de cette base commune que les métiers et leur apprentissage pourront prendre un sens plus proche des attentes actuelles en termes de formation et d'emploi.

Conclusion générale

Investie durant près de cinq années dans le sujet de cette recherche, ma plus grande satisfaction est aujourd'hui de prétendre à une meilleure lecture des interactions entre acteurs de l'emploi et de la formation dans les mondes équestres et hippiques. En explorant de l'intérieur cet univers auquel j'appartiens aussi à ma manière, j'ai pu par cette thèse prendre une certaine distance pour parvenir à expliquer les maux de ces travailleurs et travailleuses méconnus. Les apports de ce travail ne relèvent évidemment pas de la découverte, mais ayant eu à cœur de démêler puis d'expliquer au mieux le phénomène du désajustement entre la formation et l'emploi à travers les carrières, j'éprouve le sentiment de pouvoir apporter des éléments susceptibles de faire évoluer les représentations au sein de cette filière.

Les premiers mots que j'ai écrits ont été ceux du chapitre 2 portant sur la notion de mondes sociaux et plus particulièrement ceux du cheval. Il me semblait important que les lecteurs puissent saisir toute la singularité de cet univers si passionnant. Ce sont des mondes anciens qui racontent l'histoire de notre civilisation. Les métiers sont ancestraux et traversent les siècles grâce à la conservation de gestes et de savoir-faire presque gravés dans le marbre. C'est certainement ce à quoi Yves Clot (2008) fait référence lorsqu'il évoque la dimension transpersonnelle du métier. Mais le rapport à l'animal et au travail évolue. Moins dépendants de la force motrice du cheval, les hommes rompent le lien instrumental avec cet animal au fil des siècles. Seule une partie d'individus continuent d'établir un lien dès leur enfance avec le cheval souvent parce que leur famille y est attachée. Pour les individus non-affiliés, l'apprentissage auprès du cheval ne se fait plus progressivement au cours de la vie quotidienne, mais sur des temps réduits de formation spécifique. Il existe donc des structures sociales différenciées entre acteurs de mêmes mondes. Les nouvelles générations de travailleurs pour la plupart issues de la massification de l'équitation dans les années 1960 sont en proie à des critiques de la part de certains employeurs en raison d'un rapport déphasé avec les réalités du terrain et pour leur manque de connaissance et de motivation au travail. Si ces critiques traversent de manière globale les mondes de la formation et du travail, elles prennent un relief particulier dans la filière équine. Plus que la professionnalisation, c'est aussi la socialisation des travailleurs qui est remise en cause. Considérant que ce sont des métiers passion, les professionnels les plus ancrés dans les mondes du cheval ne distinguent pas leur vie professionnelle de leur vie personnelle. Ils rentrent alors en conflit avec une catégorie de travailleurs qui entrevoit davantage le travail auprès du cheval comme un emploi plutôt que comme un mode de vie.

Mais si le niveau d'engagement varie, l'attrance pour le cheval reste le point commun initial aux orientations professionnelles. En s'orientant vers un métier par amour pour l'animal ou pour une activité liée à lui, la plupart des professionnels du cheval n'envisagent pas la réussite de leur carrière sous l'angle d'une ascension salariale et fonctionnelle, mais se satisfont de vivre leur passion. Faire carrière n'a d'ailleurs que peu de signification pour la plupart d'entre eux. Le manque de perspectives évolutives est d'autant plus accepté que la division du travail dans les plus petites entreprises équestres et hippiques ne permet pas de dissocier clairement les activités. Si quelques évolutions de poste peuvent être envisagées en cours de carrière, c'est par

l'élévation du niveau de responsabilité et de l'augmentation de la valeur des chevaux confiés que la reconnaissance s'opère. Mais si faire carrière au sens commun du terme n'apparaît pas comme un but en soi pour les professionnels du cheval, cette thèse révèle néanmoins que l'absence d'évolution peut-être une raison explicative des bifurcations constatées au sein du personnel qualifié.

Les informations issues des matériaux recueillis m'ont amenée à rechercher dans la littérature ancienne des clés pour saisir les relations qui se jouaient sur le marché du travail des mondes du cheval. C'est en m'appuyant, entre autres, sur le modèle des corporations que j'ai pu comprendre que les métiers du cheval étaient considérés comme exigeants, car ils sont pour la plupart exercés dans leur totalité. Au-delà des tâches à accomplir, il y a tout un procédé à acquérir. Ce constat m'a, par la suite, amenée à m'intéresser aux travaux de Karl Marx (1971) qui montrent la persistance d'une forme ancienne d'activité en marge de la production intensive induite par l'industrialisation de certaines filières. La filière équine s'apparente sous cet angle à une survivance du modèle précapitaliste qui pourrait expliquer la résistance à la transmission des savoirs par le système éducatif relié lui aussi à l'évolution du système économique (Tanguy, 1996). Les mondes du cheval peuvent être considérés à la fois comme relevant d'un modèle précapitaliste dans le rapport au savoir et à la pratique des métiers, mais pourtant capitaliste au regard de la consommation d'équitation et de courses hippiques et de la spéculation faite sur les chevaux-athlètes. Concernant le rapport au savoir, ce dernier est dominé par une forme orale de transmission fondée sur le « voir faire », en l'absence de reconnaissance de la formalisation scientifique des savoirs.

Si la sociologie interactionniste a permis de prendre en compte les représentations des différents protagonistes, c'est bien la sociologie structuraliste qui a permis de comprendre les mobilités professionnelles, mais surtout sociales au sein des mondes du cheval. En pratique, cela se concrétise par une modélisation hiérarchique des carrières en fonction de la détention des capitaux sociaux. Sans doute la sur-représentation des sous-champs des sports équestres et des courses dans les entretiens, explique-t-elle en partie le poids de cette vision. Cela confirme en tout état de cause la centralité du rapport élitiste qui dans le même temps disqualifie le sous-champ des loisirs et donc la massification de la pratique. Cette thèse permet d'apporter un élément de compréhension au rapport entre la formation et l'emploi, en considérant qu'au-delà des statistiques, le rapport à la formation entretenu par les professionnels peut lui aussi expliquer le sentiment de désajustement.

La recherche doctorale présentée ici s'est donné pour tâche dans le cas des mondes du cheval d'appréhender la question de l'adéquation entre la formation et l'emploi et de la construction des carrières.

Lorsque j'ai intégré, le service d'équi-ressources, la tendance était de communiquer sur les « 100 métiers du cheval », dix ans plus tard, cette tendance est au #lechevalrecrute. Au terme de cette recherche, ces diffusions d'information s'avèrent importunes dans la mesure où elles masquent une réalité moins idyllique. En premier lieu, l'observation des carrières a révélé la prédominance de la polyvalence chez les professionnels du cheval qui contrarie une division rationnelle du travail du fait de la porosité des activités. En second lieu, cette recherche a permis d'entrevoir le manque de personnel qualifié non pas comme un problème d'adéquation entre la formation et l'emploi, mais comme la conséquence d'une difficile sélection des travailleurs. Les travaux de Marie Duru-Bellat (2006) et de Marie Buscatto (2008, 2015) ont été en ce sens révélateurs pour cette recherche, car ils m'ont permis d'intégrer l'effet « inégalités des chances » dans la construction des carrières des professionnels du cheval (annexe 42). S'intéresser à l'ensemble des étapes successives du parcours des individus est ainsi apparu comme objet de recherche idoine pour mettre en lumière le chemin à parcourir pour devenir et demeurer un professionnel du cheval.

I. Pourquoi choisit-on de travailler auprès des chevaux ?

Le dénominateur commun à tous les professionnels des écuries et des haras reste indéniablement l'amour, ou du moins l'attraction, pour le cheval. Mais en fonction des profils et des projets, d'autres raisons peuvent expliquer l'orientation vers les métiers liés au cheval. Si certains choisissent de s'orienter par objectif sportif, d'autres en revanche le feront par envie de prendre soin. Dits métiers de passion, les métiers liés au cheval sont donc à première vue exercés par des individus qui ont fait le choix de s'orienter vers cette voie. Le plus souvent, ce choix se fait jeune, au moment de l'adolescence. Mais si travailler auprès des chevaux est le plus souvent un choix avéré, l'orientation peut aussi être « subie ». Cette situation apparaît le plus souvent chez les jeunes en difficulté scolaire résidant en zone rurale qui affirment « bien aimer » les chevaux et qui sont inscrits en formation agricole pour être au contact des animaux. Mais dans un domaine où la détermination est de rigueur, le seul fait d'aimer les animaux ne semble pas suffisant pour gravir les échelons. Le manque de détermination ne doit pas être ici confondu avec le manque d'ambition ou de projet professionnel. En effet, peu de jeunes en début de carrière ont une idée précise de leur parcours professionnel. Le cas échéant, les échecs rencontrés sur le parcours peuvent être la source d'interruption de carrière. Le rêve professionnel est déchu. Chez les amateurs confirmés ou chez les enfants de professionnels, l'orientation s'inscrit dans une certaine continuité. Travailler auprès des chevaux est la « suite logique » d'une socialisation à cet univers depuis leur jeune enfance.

II. Comment apprend-on à travailler auprès des chevaux ?

La plupart des métiers liés au cheval présentent la particularité de pouvoir s'exercer sans formation spécifique. Seuls les métiers de la santé et de l'encadrement du public sont concernés par une obligation de détention de diplôme reconnu par l'État. De ce fait, et souvent par manque de reconnaissance du système éducatif, peu d'employeurs exigent un niveau d'étude. Toutefois, nos données établissent qu'il y a autant de professionnels qui ont suivi une formation liée au cheval que de professionnels sans formation spécifique. Les savoirs et savoir-faire pouvant s'acquérir par d'autres biais que l'école, certains professionnels ont estimé ne pas avoir besoin d'un enseignement académique spécifique. C'est le plus souvent le cas chez les enfants de professionnels ou chez les amateurs « éclairés » qui ont par leur pratique en centre équestre ou en écuries privées pu acquérir les fondamentaux indispensables à l'exercice professionnel. Chez les moins initiés, l'apprentissage semble davantage se faire au travers d'établissements spécifiques. Ces établissements ont alors la double mission d'enseigner le savoir, mais aussi de sociabiliser à l'univers professionnel.

Les activités liées au cheval demandent de mobiliser l'ensemble des sens, il ne s'agit pas seulement de savoir, il s'agit aussi de sentir et de ressentir les émotions. C'est donc en apprenant auprès des chevaux que se façonnent ces professionnels. L'enseignement par la pratique et l'expérience, matérialisé par la voie de l'apprentissage, semble pour cette raison être la voie royale d'un apprentissage réussi et reconnu.

III. Comment s'insère-t-on sur le marché du travail auprès des chevaux ?

Dans le cas des enfants de professionnels détenant des infrastructures et une cavalerie, l'insertion se fait dans une certaine logique de succession. Tels des héritiers, ils recevront leur éducation équestre ou hippique au sein de la structure familiale avant d'être aiguillés par leurs parents chez des professionnels reconnus. L'insertion en tant que professionnel se fait donc progressivement, car elle est réalisée grâce au réseau des parents. Déjà acculturé à l'univers professionnel, l'insertion de ce type de travailleur est facilitée, mais sera sujette à une certaine pression selon la renommée des parents. L'entrée sur le marché du travail n'est toutefois pas exclusivement réservée aux seuls détenteurs des capitaux symboliques. L'insertion des moins pourvus de culture, de réseau et d'argent se fait sous des conditions différentes. Moins conseillé dans la recherche de leur premier emploi, c'est bien souvent suite à des candidatures que ce type de travailleur s'insérera sur le marché du travail. Ceux ayant suivi une formation spécifique par alternance profiteront de leur réseau en cours de construction pour trouver une entreprise s'ils ne souhaitent / ou ne peuvent rester chez leur maître d'apprentissage ou de stage. Dans ce cas de figure, les premières expériences en entreprise sont souvent déterminantes pour la suite de la carrière. Ceux ne parvenant pas à trouver le type de structure propice à leur développement professionnel quittent la filière équine par déception. À l'inverse, une fois insérés dans une entreprise qui correspond à leurs attentes, certains travailleurs s'estiment chanceux d'avoir rencontré leur mentor qui leur servira de guide tout au long de la construction de leur carrière.

Mais l'insertion dans les mondes équestres et hippiques ne se limite pas à ces deux opposés. Attirant de plus en plus de riches amateurs, certains d'entre eux éprouvent l'envie de devenir professionnel. Rarement salariés, les plus fortunés possèdent leur cavalerie voire leur propre infrastructure. Leur insertion se fait donc directement en tant que chef d'entreprise malgré une relative absence de capitaux sociaux et culturels.

IV. Quelles évolutions professionnelles constate-t-on sur ce marché ?

Au regard des données issues de nos matériaux, il semblerait que les professionnels changent peu de métier au cours de leur carrière. S'il existe quelques évolutions de poste, les témoignages font comprendre que les responsabilités ne sont pas toujours formalisées. En confiant des chevaux de valeur ou en laissant plus d'autonomie ou encore en chargeant un salarié de l'encadrement du reste de l'équipe, ces fonctions ne sont pas toujours valorisées en termes de salaire et n'apparaissent pas toujours sur les contrats. C'est donc davantage un cumul d'activités qu'un changement de poste qui s'opère. L'évolution de carrière ne s'entend donc pas au sens commun, c'est-à-dire une progression des échelons, mais sous la forme de reconnaissance par les pairs et une satisfaction à pouvoir travailler auprès de chevaux performants dans des structures de qualité. La réussite de carrière tiendrait donc davantage dans la stabilité de l'emploi auprès des chevaux que dans la recherche d'évolution à proprement parler. Mais cela ne signifie pas une absence totale de progression de poste au sein de la filière équine. Les écuries les plus structurées proposent davantage un organigramme clairement identifié où chaque salarié a sa place et est à sa place.

Toutefois, nous avons pu observer que le manque d'évolution pouvait être source de départ lorsque les individus estiment avoir atteint le sommet de leur carrière. Confrontés à un plafond de verre, les plus investis cherchent à le percer en s'installant et en devenant chef d'entreprise. Mais ce type d'installation nécessitant beaucoup de moyens financiers, une grande majorité d'entre eux interrompt leur carrière à ce stade.

Vue sous le prisme des carrières, une certaine transversalité entre les mondes du cheval semble possible. Cette ouverture s'avère d'autant plus possible du fait de la pénurie de personnel qualifié. Une partie de notre échantillon affirme avoir navigué d'un secteur à un autre que ce soit par choix ou par obligation. Lorsqu'il s'agit d'une obligation, elle est souvent d'ordre financier ou par perte de capacité physique. Le plus souvent les professionnels des sports et des loisirs équestres bifurquent vers les mondes des courses pour travailler moins et gagner davantage d'argent. Mais quand l'obligation de changement se fait pour préserver le corps, bien souvent, les professionnels de la valorisation s'orientent vers le domaine de l'élevage. Ce type de bifurcation est un moyen de se maintenir en emploi dans la filière équine. Mais parfois le changement de secteur se fait par choix, ou du moins par opportunité. Ce sont souvent des professionnels qui sont curieux et qui aiment le cheval plus que l'activité sportive faite avec lui. Changer de secteur est pour eux un moyen d'apprendre davantage. Mais cette montée en compétence ne sera, là encore, pas synonyme de progression de carrière puisque les expériences sont rarement valorisées par les futurs employeurs.

V. Quels sont les changements d'orientation observés ?

Réputés difficiles, voire pénibles, les métiers liés au cheval entraînent bien souvent un vieillissement prématuré du corps. Lorsque le physique et le mental ne permettent plus d'exercer leur métier de prédilection, les professionnels envisagent soit d'interrompre définitivement leur carrière auprès des chevaux, soit de se reconvertir vers des postes moins exigeants. Lorsqu'ils se réorientent vers une autre branche, ils gardent le statut de salarié ou au contraire choisissent de créer leur entreprise, s'ils n'ont pu le faire dans la filière faute d'argent.

Les anciens professionnels du cheval se réorientent le plus souvent vers des postes à faible qualification. Peu enclins à la formation, ils évitent en majorité de devoir se former pour se reconvertir. Convaincus par leur débrouillardise et leur force de travail, ils s'orientent en osant pousser les portes des entreprises. Ce sont dans les secteurs de la restauration et de l'hôtellerie ; de la grande distribution ; de l'industrie en encore du bâtiment que les reconversions semblent se faire le plus.

En tant que passionnés, s'ils le peuvent, ils cherchent à garder un pied dans la filière en endossant des postes de commerciaux ou de secrétaires, par exemple. S'ils ne sont plus professionnels, les gens de chevaux tendent à garder un œil dans leur monde de prédilection voire continuent de pratiquer ou possèdent des chevaux pour leur plaisir personnel. La rupture avec les mondes du cheval semble donc difficile pour les plus investis qui ont eu un engagement fort durant toute leur carrière. À l'inverse, d'autres seront « écœurés » et ne voudront plus entendre parler de cet univers dans lequel ils n'ont pas trouvé leur place.

VI. Le besoin de capitaux symboliques pour faire carrière

Appréhender les carrières des professionnels du cheval demande à sortir quelque peu de la sociologie des professions, car, comme les militaires, les agriculteurs ou encore les sportifs, être un homme ou une femme de cheval n'est pas seulement une profession. C'est aussi et surtout un état, c'est-à-dire une manière d'être et de vivre plus qu'une activité professionnelle. En ce sens, la satisfaction de la carrière et la manière de la construire ne trouvent pas les mêmes explications que pour des carrières *lambda*. À ce titre, il s'avère plus difficile de penser les questions de rapport emploi/formation à travers les instruments conçus par et pour d'autres domaines. Les mesures prises pour améliorer les conditions de travail, d'emploi, de gestion de carrière et de formation doivent davantage s'appuyer sur des travaux de recherche propres à cette filière pour prendre les précautions que réclament ses particularités.

Les travaux de Vèrène Chevalier et de Fanny Le Mancq ont certainement été les premiers à s'intéresser à la notion de carrière dans les mondes des sports et des loisirs équestres. Servant de référence, ils font le double constat qu'appartenir à une famille liée au cheval facilite la construction des carrières et que les désenchantements sont une source importante des départs. Vingt ans après ces premiers résultats, je dresse un constat identique en l'élargissant aux mondes des courses. En introduisant une lecture en termes de capitaux symboliques, je montre que les carrières professionnelles sont conditionnées, ne laissant qu'une marge de manœuvre limitée à l'individu dans sa progression. S'il n'est pas impossible de faire carrière dans les

mondes du cheval, le chemin s'avère toutefois plus sinueux pour ceux qui ne disposent pas des prérequis. Ce sont pourtant ces personnes que les écuries embauchent en plus grand nombre. Cette thèse a également permis de montrer que le désenchantement pouvait s'observer à tous les niveaux de la carrière, y compris quand elle atteint son sommet.

L'une des premières questions que je me suis posée en débutant ce travail de recherche était de savoir ce qui différenciait les « carrières courtes » des « carrières longues ». Les travaux de Vèrène Chevalier concluent que la différence tient dans la capacité à concilier vie professionnelle intensément vécue et vie personnelle. Là encore, mes résultats confirment et ajoutent que la longévité des carrières tient aussi des rencontres ou pour le dire autrement du réseau. Le réseau social est une piste qui reste trop peu explorée à mon sens. Pourtant, au regard des témoignages, je constate que c'est à partir de lui que s'ouvrent ou se ferment les possibles. Faire carrière dans les mondes du cheval, ça ne veut pas seulement dire s'insérer et évoluer professionnellement, c'est aussi pénétrer dans un monde singulier avec ses propres règles et exigences. Privilégier sa vie professionnelle à sa vie sociale n'est pas la condition d'une carrière longue, c'est la condition pour se faire accepter dans un réseau qui peut permettre de faire carrière. En rapprochant ces résultats de ceux de Marie Buscatto (2008), je ne peux donc que confirmer l'existence de mécanismes de ségrégation professionnelle qui se fondent dans les mondes du cheval non pas sur le genre, mais sur la position sociale.

En 1996, Vèrène Chevalier distinguait la masse des pratiquants, jeunes et novices, des « équitants virtuoses ». Aujourd'hui, cette distinction se retrouve, mais avec la nuance que la pédagogie de la réussite mise en place par les centres équestres a rendu l'accès aux carrières professionnelles possibles non plus uniquement aux équitants confirmés de centre équestre, mais à toute la masse des pratiquants. Ce changement a eu pour effet de faire ressentir une baisse du niveau de compétence sur le marché du travail. Les établissements de formation confrontés à la massification des orientations ne peuvent plus faire office de sélectionneurs des professionnels en devenir, ce rôle revient désormais aux employeurs. Cette situation les amène à penser que la formation, y compris celle en centre équestre, ne convient pas à leurs besoins, ce qui crée de la tension entre la formation et l'emploi. Mais à l'heure où le personnel, qualifié ou non, devient rare, les employeurs revoient à leur tour leurs exigences pour tenter de s'adapter, eux aussi, aux changements en cours.

VII. Des carrières modélisées sous forme pyramidale et en « dents de scie »

L'apport le plus important de cette thèse réside dans la modélisation des carrières sous une forme pyramidale établissant le besoin de capitaux symboliques pour parvenir à gravir les échelons. Ce résultat vient ainsi remettre en cause les valeurs des sociétés démocratiques qui fondent leur modèle sur l'égalité des chances et le mérite (Gonthier, 2007). S'il est possible de vivre une ascension sociale grâce à un travail méritant, la mobilité vient à être freinée en bout de course par un plafond de verre. En effet, la carrière peut stagner par les limites structurelles (perspective restreinte de mobilité verticale, voire horizontale), par lassitude envers l'activité (la personne connaît trop bien son travail et commence à s'y ennuyer) ou encore par la stagnation salariale. Pour les carrières dans les mondes équestres et hippiques, le plafonnement semble également se concrétiser par le manque de moyens financiers nécessaires pour détenir

les outils de travail : la cavalerie et les infrastructures. Sans moyen financier suffisant, certains professionnels ne disposent pas des outils pour se réaliser dans leur carrière.

Parmi les professionnels interrompant leur carrière, parce que confrontés à ces plafonds se situent les professionnels investis qui ont débuté leur carrière comme des « non-disposés sans capitaux » et qui grâce à leur engagement au travail ont pu atteindre le statut de « disposés entrepreneurs ». On peut dire que dans les mondes équestres la socialisation participe à la reproduction sociale sans toutefois empêcher le changement de catégorie sociale, mais que cette dernière ne peut se faire que sur plusieurs générations. Ce résultat donne à voir des déceptions pour ceux qui sont rappelés à leur position sociale et à un sentiment de faible mobilité pour les héritiers qui ont moins de marches à gravir que leurs prédécesseurs voire un sentiment de régression s'ils pensent faire moins bien qu'eux.

Au regard des exigences des employeurs, le profil des « disposés entrepreneurs » s'apparente à la « perle rare » que tous recherchent : compétents, investis et motivés. Mais pour attirer et conserver ces profils encore faut-il que les conditions d'emploi et de travail soient à la hauteur de leur travail et de leur sacrifice. Par ces quelques mots de conclusion, j'aimerais faire comprendre que le *turn over*, marqueur du malaise sur le marché du travail des mondes du cheval, provient donc en partie d'une mauvaise gestion de carrière des professionnels « non-disposés » qui constituent pourtant le vivier de personnel indispensable au bon fonctionnement des écuries et haras, mais qu'il faut savoir socialiser, former et fidéliser.

En cherchant à modéliser les carrières, le cas des cavaliers a révélé des parcours en « dents de scie ». Les cavaliers professionnels sont rarement propriétaires des chevaux qu'ils valorisent. Ils ne détiennent donc pas leur outil de travail qui est pourtant la condition *sine qua non* de leur réussite sportive. La vente des chevaux est donc un élément extérieur qui s'ajoute à celui de l'imprévisibilité de travailler avec un animal qui est soumis aux mêmes lois de la nature que l'humain (blessure, peur, manque de motivation, etc.). Ce constat symbolise à mon sens (et explique) ce difficile positionnement de la filière équine entre monde agricole et sportif.

Sous le signe du désajustement entre la formation et l'emploi

Originellement polyvalents et formés sur le tas, les travailleurs de la filière équine continuent d'essayer cet héritage et doivent être en capacité de savoir tout faire, et ce, quel que soit leur rôle. Difficile alors d'envisager des évolutions de carrière quand les activités ne sont pas elles-mêmes valorisées les unes par rapport aux autres. Il n'en demeure pas moins que les activités d'entretien et de soin sont le plus souvent déléguées aux moins dotés financièrement ou cognitivement. Le système éducatif s'est adapté et joue lui aussi sur la démultiplication des métiers pour proposer des formations professionnelles adaptées à chacun d'eux. Le nombre de certifications (70) et d'établissements de formation (plus de 350) marque en cela une certaine forme de professionnalisation en réponse aux besoins du marché du travail. Pourtant, la part des offres d'emploi annulées « faute de candidats adéquats » sur la plateforme d'équivalences montre une tension entre le système éducatif et le marché du travail. En 2019, 14% des offres sont annulées faute de profils correspondant aux attentes des employeurs (18% en Normandie) contre 8% en 2017 (10% en Normandie) (OMEFFE, 2020a, 2020b).

L'augmentation de la part d'offres d'emploi annulées est révélatrice d'une tension entre la professionnalité subjective et la professionnalité attendue qui pose la question de l'employabilité des formés et de l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins exprimés du marché du travail.

Bien que l'adéquation entre la formation et l'emploi soit avancée pour répondre à tous les maux du marché du travail, les problèmes posés s'inscrivent dans une réalité plus vaste qui comprend « les entreprises et leur organisation au travail, leurs politiques de recrutement, de gestion du personnel, les systèmes techniques, l'emploi » (Tanguy, 2008, p.26). Quand il est à l'équilibre, le lien entre la formation reçue et le métier exercé n'est plus la règle qu'il faut vérifier, mais la « complexité des appariements possibles » (Béduwé, Espinasse, Vincens, 2005, p181). Car les nombreuses études sectorielles menées, entre autres par le Céreq, montrent que l'inadéquation entre la formation et l'emploi est plutôt la règle et qu'elle varie en fonction des critères observés. Pour cause, le système éducatif, marché à part entière, produit lui aussi en fonction des signaux de son marché et apparaît comme indifférent ou extérieur au système de l'emploi (Vinokur, 1995, p.165).

Quand il existe une adéquation entre la formation et l'emploi, il n'en reste pas moins que certains métiers, plus à risque ou plus fatigants, ne s'exercent pas tout au long d'une carrière. Cette situation n'échappe pas au système éducatif qui envisage la formation des individus sur un plus long terme que les entreprises employeuses de main-d'œuvre. C'est pourquoi les écoles spécialisées s'attachent à ce dont leurs élèves obtiennent au moins un diplôme. En leur assurant un niveau scolaire, ils leur assurent un minimum de chance à la sortie de cet univers spécifique, parce qu'ils connaissent la valeur du diplôme dans les autres branches économiques. Par souci « d'offrir aux candidats un véritable diplôme susceptible d'être valorisé en dehors des espaces auxquels se destinent ces formations, illustre combien la position marginale occupée par ces établissements et leurs formateurs dans le champ scolaire ne les « soustrait pas fondamentalement au champ de l'éducation auxquels ils sont rattachés par nature » (Bertrand, Coton, Nouiri-Mangold, 2016, p.95). Ce travail doctoral a ainsi permis de mettre en exergue que le sentiment d'inadéquation entre la formation et l'emploi peut également s'expliquer par l'écart entre des entreprises qui attendent de la formation qu'elle produise de la main-d'œuvre qualifiée reconnaissable grâce à l'obtention des diplômes (théorie du filtre) alors que le système éducatif spécialisé s'attache à préparer plus largement les individus à leur insertion, mais aussi à leur développement au sein du monde du travail (théorie du capital humain) quels que soient les secteurs d'activité.

Dans ce contexte, le rôle des actants peut être perturbé voire perdre en légitimité. La sociologie de la traduction mobilise en cela des principes judicieux telle que la symétrie des acteurs, la libre association entre eux et la considération des actants non-humains. Ce dernier point est d'autant plus intéressant dans notre recherche que le cheval n'est pas seulement perçu comme un objet de consommation, mais aussi comme un « objet actif » participant à la finalité du monde dans lequel il est partie prenante. La sociologie de traduction a, d'autant plus éclairé cette recherche que depuis les années 2000, sa méthode apparaît propice à l'analyse simultanée des enjeux sociaux et des savoirs scientifiques (Callon, 2006 ; Latour, 2010 ; Chateauraynaud,

2011). La tentative de traduction proposée dans cette thèse a constitué pour moi un moyen efficace de visualisation des rapports et des points de blocage entre les actants des champs de l'emploi et de la formation des mondes du cheval. Cet affichage apparaît d'autant plus utile que, face aux changements, les mondes dotés d'une forte culture professionnelle semblent être plus réfractaires. On constate une peur identitaire générée par l'obligation de nouveaux apprentissages qui remettent en cause les connaissances et les pratiques transmises depuis plusieurs générations. Les connaissances sont elles aussi soumises à l'évolution sociale, elles sont donc mises à l'épreuve. Si d'ordinaire les corrections sont minimales, elles peuvent aussi enclencher une incompréhension entre les membres d'une même communauté qui ne parviennent pas à une adaptation réciproque (Cefaï, 2015, p.38). Sur ce point, ce travail doctoral a pu montrer que le sentiment de désajustement entre la formation et l'emploi pouvait aussi s'expliquer par un conflit d'objectif entre deux systèmes interdépendants. Alors qu'au regard des indicateurs, le lien entre la formation et l'emploi semble s'établir dans les mondes du cheval, le désajustement entre ces entités s'explique davantage par le rapport à l'éducation et au savoir scientifique. La baisse du niveau de compétence ressentie par les professionnels semble pouvoir s'expliquer par la recherche de synchronisation de la socialisation primaire (par la famille) et de la socialisation secondaire (par la formation).

Les propositions et les perspectives de recherche

Grâce aux connaissances acquises lors de cette recherche, je me permets de formuler trois propositions imbriquées. Ces propositions sont à considérer comme des étapes préalables à l'amélioration du rapport entre le système éducatif et le système productif des mondes du cheval et à la gestion des carrières.

Constatant, d'une part, que le niveau de formation des jeunes professionnels suivant une formation spécifique était inférieur au niveau d'exigence des employeurs et, d'autre part, que le manque d'évolution provoquait le départ de professionnels qualifiés et expérimentés, il est apparu un besoin de modifier le schéma des formations et de repenser la cartographie des activités professionnelles.

Le schéma de formation que je propose pourrait être imagé sous la forme d'une fleur. Cette fleur serait composée d'une tige contenant l'enseignement agricole (entretien d'une exploitation, conduite d'engins, gestion administrative et RH), d'une partie centrale regroupant les savoirs propres au cheval (soins, hippologie) et de pétales comportant pour chacune d'elle l'enseignement spécifique à une discipline (pratiques équestres, pratiques hippiques, etc.). En formalisant la formation de cette manière, les apprenants bénéficieraient d'un apprentissage commun reconnu par l'ensemble des segments de la filière (y compris les autres filières agricoles) tout en découvrant l'intégralité de l'univers du cheval pour affiner leur choix d'orientation. Cette volonté d'introduire de l'enseignement agricole au départ de toutes formations équestres ou hippiques serait un moyen de faire prendre conscience dès le début de carrière de la réalité du travail. Je pense que cette base commune agricole et équine pourrait d'autant plus faciliter les bifurcations intra filière puisque seuls des modules de formation spécifique seraient à acquérir pour envisager une évolution de carrière. La filière équine apparaît aujourd'hui comme trop fermée dans le sens où les métiers y sont très spécifiques. En

intégrant davantage d'enseignement agricole et sportif dans les formations sous forme de tronc commun avec des apprenants d'autres horizons, cela permettrait aux futurs professionnels du cheval de se rendre compte des compétences transversales acquises et mobilisables lors de leur reconversion.

Mais penser un tel schéma nécessite en amont de repenser la cartographie des activités liées au travail avec les équidés. À ce jour, les métiers sont décrits à partir des secteurs d'activité dans lesquels ils se situent. Seuls les métiers de la santé et du soin échappent à cette répartition. En cloisonnant les métiers par secteur d'activité et en créant des certifications en fonction de cette même répartition, les passerelles entre segments de la filière apparaissent moins visibles. En considérant que des tâches sont communes à plusieurs métiers, il deviendrait possible de rédiger des blocs de compétences communs, ce qui pour les professionnels permettrait plus facilement les transitions entre les secteurs d'activité si besoin en est.

Ces propositions ne s'avèrent toutefois envisageables qu'à condition de penser la filière équine autrement. Définie aujourd'hui comme un agglomérat de secteurs d'activité plus ou moins en interaction, elle perd sa valeur d'unité. Ce constat, je le partage avec d'autres chercheurs en sociologie ou en histoire qui parlent eux aussi plus volontiers de mondes que de filière. Pour dépasser cette situation, je propose de définir la filière équine comme une suite d'étapes liées au cycle biologique de l'animal qui respectent ses temps d'apprentissage et de travail. Ces étapes successives considèrent dès lors son élevage, son débouillage, son utilisation et sa fin de vie. Ces étapes valent pour l'ensemble des segments que sont les courses, les sports, les loisirs, les services et la viande dans lesquelles des opérateurs humains interdépendants interviennent directement ou indirectement à la transformation de l'animal en un travailleur ou en une denrée alimentaire. Les opérateurs professionnels sont à l'origine de la transformation du cheval avec la particularité d'être à la fois vendeur du produit et utilisateur de ce même produit puisque le cheval est à considérer comme un « objet actif ».

Alors qu'il est apparu que la gestion des carrières était quasi inexistante chez la plupart des professionnels en lien avec le cheval, proposer des améliorations à ce sujet me semble trop précoce. C'est pourquoi je tente par ce travail de sensibiliser au besoin d'un changement plus profond en amont. À l'heure de l'écriture des certifications sous forme de blocs de compétences et de convention collective commune, la filière équine subit son retard de professionnalisation et d'unification causé en partie par son positionnement au carrefour des mondes agricole et sportif. Bien que rattachée au monde agricole de par l'utilisation du cheval considéré comme animal de rente, la filière équine n'a pas connu la même politique de développement que les autres filières agricoles dans les années 1970. Les entreprises sont le plus souvent de petite taille et les connaissances davantage acquises par la transmission pratique que par l'enseignement de savoirs scientifiques. À cela, s'ajoute une appartenance au monde sportif qui se caractérise par la précarité de l'emploi et les limites de carrière professionnelle, puisque contraint par un rapport amateur-professionnel ambigu (Falcoz, Walter, 2009, p.49). En tant que doctorante en sciences de l'éducation et de la formation, la notion d'appartenance ou de résistance au monde m'intéresse dans la mesure où elle peut expliquer un dysfonctionnement de transposition didactique (Perrenoud, 1998, p.504). La notion de monde peut aussi expliquer un

dysfonctionnement de transposition culturelle que je n'aurais ni le temps, ni les moyens de considérer, mais que je sais important, car il est lui aussi source de tension dans la volonté de transversalisation de la formation des professionnels du cheval.

Mais pour compléter ces propos, je pense qu'il serait judicieux de considérer les autres mondes du cheval et leurs professionnels (monde des arts équestres, de la médiation équine, de la sécurité, etc.). Car c'est en ayant une vision de l'ensemble de la filière et de ses acteurs qu'il sera possible de créer un nouveau schéma de formation articulé. De plus, considérer les autres mondes du cheval dans une poursuite d'étude permettrait d'étayer les modèles de carrières. Dans cette perspective, il convient également d'étendre cette étude à l'ensemble du territoire français et de tenir compte du développement du statut d'indépendant. De plus en plus recherché par les gérants des entreprises équestres et hippiques, ce statut marque un changement du rapport au travail et à l'entreprise.

Au cours de cette thèse, j'ai souvent fait le rapprochement entre la pénurie de personnel qualifié et la montée des mouvements animalistes, en les considérant tous deux comme des phénomènes sociétaux pouvant mettre en péril la survie de la filière équine. S'il n'est pas de mon ressort de traiter du bien-être du cheval au travail, je pense qu'un changement de pratique doit être envisagé. En effet, les mouvements animalistes sont le signe que le système ne convient plus aux aspirations de la société. C'est en effet le rapport au travail, qu'il soit humain ou animal, qui doit être réinterrogé. À mon niveau, je ne peux que considérer qu'en permettant aux professionnels d'être toujours plus compétents, le destin des chevaux dans les écuries ne peut être que meilleur. C'est pourquoi je préconise dans une perspective de poursuite d'étude employant la sociologie de la traduction de considérer certes les acteurs directement liés au cheval, mais également ceux qui pensent l'utilisation des chevaux différemment (Bargues, Landivar, 2016, p.32).

Au terme de ce travail, je pose le simple constat que la singularité de l'univers de travail dans les mondes du cheval semble faire que malgré la professionnalisation des activités, tout le monde ne peut prétendre au titre « d'Homme de cheval ». Mais dans un contexte de pénurie de personnel qualifié qui se fait de plus en plus oppressant, une prise de conscience des abus de la sélection est en cours. Prendre le temps de former et de socialiser pour penser les carrières des professionnels du cheval permettrait ainsi de se projeter dans une filière équine réflexive et responsable.

&&&&&

Bibliographie

Bibliographie académique

I. Articles de revue, ouvrages et chapitres d'ouvrage

- Abbott, A. (2009). 11. À propos du concept de Turning Point. Dans : Michel Grossetti (éd), *Bifurcations: Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement* (pp. 187-211). Paris, France : La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.bessi.2009.01.0187>
- Adelman, M. (2021). Un peu de Brésil à Newmarket : notes sur la circulation internationale des travailleurs de la filière équine. *Brésil(s)*, en ligne, n°19 | 2021. <https://doi.org/10.4000/bresils.9804>
- Aït-Ali, C., Fernandes, S. et Tali, F. (2014). L'enseignement agricole comme promesse d'une « nouvelle » trajectoire scolaire. In J-F. Marcel (éd), *Lycées agricoles en changement: Regards pluriels* (pp. 25-42). Dijon cedex, France : Éducagri éditions. <https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/edagri.marce.2014.01.0025>
- Akrich, M., Callon, M., et Latour, B. (Eds.) (2006). *Sociologie de la traduction : Textes fondateurs*. Paris, France : Presses des Mines.
- Albert, A. (2010). Les officiers de carrière face à la professionnalisation des armées. In V. Boussard, D. Demazière, P. Milburn, *Injonction au professionnalisme : analyse d'une dynamique plurielle* (pp.145-156). Rennes, France : Presses universitaires de Rennes (PUR).
- Amat, F. (2017). Les blocs de compétences dans le système français de certification professionnelle : un état des lieux. *Céreq échanges*, n°2, pp. 65-69.
- Amossé, T. et Gollac, M (2008). Intensité du travail et mobilité professionnelle. *Travail et Emploi*, en ligne, 113 | janvier-avril 2008, g/2307, pp.59-73. <https://doi.org/10.4000/travailemploi.2307>
- Arrow, K.J. (1973). Higher education as a filter. *Journal of public Economies*, n°2, p. 193-216.
- Barbier, J-M. (2008). Les rapports entre recherche, action et formation : distinctions et articulations. *Éducation permanente*, n°177/2008-4, pp. 49-66.
- Bardin, L. (2014). L'analyse de contenu et de la forme des communications. In S. Moscovici & F. Buschini, *Les méthodes en sciences humaines* (pp. 243-270). Paris, France : Presses Universitaires de France.
- Bargues, E. et Landivar, D. (2016). Les organismes de formation comme relais des savoirs officiels et scientifiques liés à la transition écologique. *Formation emploi*, en ligne, 135 Juillet-Septembre 2016. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.4782>
- Barreiro, E. et Ravix, J. (2008). Innovation, connaissance et organisation de l'industrie : le paradoxe de l'entrepreneur. *Innovations*, 27, pp.69-85. <https://doi.org/10.3917/inno.027.0069>

- Baudelot, C. et Gollac, M. (2002). *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*. Paris, France : Fayard.
- Beaud, S. (2002). «80 % au bac », ... et après? Les enfants de la démocratisation scolaire. *Population*, 57^e année, n°6, pp. 923-927.
www.persee.fr/doc/pop_0032-4663_2002_num_57_6_7378
- Becker, H. (2002). *Les ficelles du métier: Comment conduire sa recherche en sciences sociales*. Paris, France : La Découverte.
- Becker, H.S., Pessin, A. (2006). Dialogue sur les notions de Monde et de Champ. *Sociologie de l'Art*, PS8, pp.163-180.
<https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/soart.008.0163>
- Becker, H. & Allemand, S. (2009). Les interactions, trame de la vie sociale. In X. Molénat (éd), *La sociologie* (pp. 85-92). Auxerre, France : Éditions Sciences Humaines.
<https://doi.org/10.3917/sh.molen.2009.01.0085>
- Becker, H.S. (2010). *Les mondes de l'art*. Paris, France : Flammarion.
- Béduwé, C., Fourcade, B. et Giret, -F. (2009). De l'influence du parcours de formation sur l'insertion : le cas des diplômés scientifiques. *Formation emploi*, en ligne, 106 | avril-juin 2009. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.1886>
- Béduwé, C. et Mora, V. (2017). De la professionnalité des étudiants à leur employabilité, n'y a-t-il qu'un pas ? *Formation emploi*, 138 | 2017, pp.59-77.
- Benet Rivière, J. (2020). Les maisons familiales rurales, un lieu de remédiation scolaire. *Formation emploi*, 151, pp.45-64.
<https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.4000/formationemploi.8412>
- Benghozi, P-J. (1990). Becker Howard S. - Les mondes de l'art. *Revue française de sociologie*, 31-1, pp. 133-139.
- Beraud, D. (2019). Dis-moi quel poste tu occupes, je te dirai quelle formation tu suis. *Céreq Bref*, Centre d'études et de recherches sur les qualifications, 2019, n°384, 4 p.
- Béret, P. et Dupray, A. (1998). La formation professionnelle continue : de l'accumulation de compétences à la validation de la performance. *Formation Emploi*, n°63, Formation et entreprise. pp. 61-80. <https://doi.org/10.3406/forem.1998.2309>
- Berger, P. et Luckman, T. (2006). *La construction sociale de la réalité*. Paris, France : Armand Colin.
- Bernard, A. (2015). Dossier 13. La gestion des carrières. In C-H. Besseyre des Horts (Ed), *RH au quotidien: 100 fiches* (pp. 428-495). Paris, France : Dunod.
<https://doi.org/10.3917/dunod.besse.2015.01.0428>
- Bernardeau Moreau, D. (2003). La professionnalisation dans les organisations associatives. Le cas des dirigeants bénévoles de la fédération française d'équitation. *Gérer et Comprendre. Annales des Mines*, Les Annales des Mines, pp.55-74.

- Berton, F. (2000). Acquérir un diplôme professionnel en cours de vie active : modèle social dépassé ou nouvel outil de gestion de la mobilité sur le marché du travail. *L'orientation scolaire et professionnelle*, en ligne, 29/2 | 2000. <https://doi.org/10.4000/osp.5945>
- Berton, F. (2013). Démissions et licenciements face aux changements dans les entreprises. *Travail et Emploi*, en ligne, 136 | octobre-décembre 2013, pp.49-68. <https://doi.org/10.4000/travailemploi.6142>
- Bertrand, J (2009). Entre "passion" et incertitude : la socialisation au métier de footballeur professionnel. *Sociologie du travail*, en ligne, Vol. 51 - n° 3 | Juillet-Septembre. <https://doi.org/10.4000/sdt.16786>
- Bertrand, J., Coton, C. et Nouri-Mangold, S. (2016). Des écoles d'excellence en dehors de l'École: Formation au Métier et classements scolaires. *Sociétés contemporaines*, 102, pp.75-102. <https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/soco.102.0075>
- Bidet, A. (2010). Qu'est-ce que le vrai boulot ? Le cas d'un groupe de techniciens. *Sociétés contemporaines*, 78, pp.115-135. <https://doi.org/10.3917/soco.078.0115>
- Bidet, A. (2011). *L'engagement dans le travail : Qu'est-ce-que le vrai boulot ?* Paris, France : Presses universitaires de France.
- Bidet, A. et Vatin, F. (2016). Travailler c'est produire : activité, valeur et ordre social. In M-A Dujarier, C. Gaudart et P. Lénéel, *L'activité en théories : regards croisés sur le travail* (pp.13-33). Toulouse, France : Octarès édition.
- Bidet-Mayer, T. et Toubal, L. (2013). *À quoi servent les filières ?* Paris, France : Presses des Mines.
- Bieganski, E., Bousquet, S., Danrez, J., Pharo, P., Simula, P. et Schaff, J-P. (1982). Les salariés agricoles. Paris, France : La documentation française.
- Bierly , P. E., Kessler, E. H., et Christensen, E. W. (2000). Organizational learning, knowledge and wisdom. *Journal of organizational change management*, n°13(6), pp.595-618.
- Bigi, M., Cousin, O., Méda, D., Sibaud, L. et Wieworka, M. (2015). Travailler au XXI^{ème} siècle : des salariés en quête de reconnaissance. Paris, France : éditions Robert Laffont.
- Blanchet, P. (2012). *La linguistique de terrain, méthode et théorie: une approche ethno sociolinguistique de la complexité*. Rennes, France : Presses Universitaires de Rennes.
- Blanchet, A., Ghiglione, R., Massonnat, J. et Trognon, A. (2013). *Les techniques d'enquête en sciences sociales*. Paris, France : Dunod.
- Blanchet, A., Gotman, A. (2015). *L'entretien*. Malakoff, France : Armand Colin.
- Bonnabesse, M., Le Capitaine, B. et Mony, M. (2013). Chapitre 6. En réseau, pour sortir de l'entre-soi et penser la diversité. In P. Hirlet (Eds), *Travail social sans frontières : innovation et adaptation* (pp. 113-130). Rennes, France: Presses de l'EHESP.

- Borzeix, A. (2016). Ce que l'activité nous fait. In M-A Dujarier, C. Gaudart et P. Lénéel, *L'activité en théories : regards croisés sur le travail* (pp.35-50). Toulouse, France : Octarès édition.
- Botton, C. et Edelbloude, J. (2020). La filière équine, une filière agricole qui se diversifie pour résister à la crise. *Économie rurale*, 374, pp.9-15.
<https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.4000/economierurale.8186>
- Botton, C., Edelbloude, J. et Darras-Barquissau, N. (2020). Les courses hippiques à l'épreuve d'un mouvement social : contribution de la médiation à la structuration de revendications collectives. *Économie rurale*, 374, pp.53-69.
<https://doi.org/10.4000/economierurale.8268>
- Boubakary, B. (2019). Socialisation organisationnelle et fidélisation des salariés : une analyse à l'épreuve des faits dans les PME camerounaises. *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, XXV, pp.105-126.
<https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/rips1.062.0105>
- Boudon, R. (1979). *La Logique du social*. Paris : France : Hachette.
- Boudon, R. (1986). *L'Idéologie ou l'origine des idées reçues*. Paris : France : Fayard.
- Boudon, R. (1977). *Effets pervers et ordre social*. Paris : France : Presses universitaires de France.
- Bourdieu, P. (1976). Le champ scientifique. *Actes de la recherche en sciences sociales*. Vol. 2, n°2-3, La production de l'idéologie dominante. pp. 88-104.
<https://doi.org/10.3406/arss.1976.3454>
- Bourdieu, P. (1986). Habitus, code et codification. *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 64, De quel droit ?, pp. 40-44. <https://doi.org/10.3406/arss.1986.2335>
- Bourdieu, P. (1987). *Choses dites*. Paris, France : Editions de Minuit.
- Bourdieu, P. (2006). 1. Le capital social. Notes provisoires. In A. Bevort (Eds), *Le capital social: Performance, équité et réciprocité* (pp. 29-34). Paris, France : La Découverte.
<https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/dec.bevor.2006.01.0029>
- Bourdon, S. Longo, M-E. et Charbonneau, J. (2016). Les figures de réussite, des clés pour appréhender les bifurcations scolaires et professionnelles. *Formation emploi*, 134 | 2016, pp. 27-45.
- Bourdoncle, R. (2000). Professionnalisation, formes et dispositifs. *Recherche & Formation*, N°35, pp. 117-132. <https://doi.org/10.3406/refor.2000.1674>
- Bourgeois, É. (2013). Engagement en formation. Dans : Anne Jorro (éd), *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation* (pp. 95-99). Louvain-la-Neuve, Belgique : De Boeck Supérieur.
<https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/dbu.devel.2013.02.0095>

- Bousalham, Y. (2013). Habermas et la culture organisationnelle : une lecture du champ en termes d'approches inspirées des intérêts de connaissance. In T. Heller, R. Huët & B. Vidaillet, (Eds.), *Communication et organisation : perspectives critiques*. Villeneuve d'Ascq, France : Presses universitaires du Septentrion.
<https://doi.org/10.4000/books.septentrion.7452>
- Boussard, V., Demazière, D. et Milburn, P. (dir.) (2010). *L'injonction au professionnalisme. Analyses d'une dynamique plurielle*. Rennes, France : Presses universitaires de Rennes.
- Brännback, M., Carsrud, A. L., Elfving, J., et Krueger, N. (2006). Sex, (Drugs), and Entrepreneurial Passion ? : An Exploratory Study. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 6^e édition, Vol. 26.
- Brucy, G., Maillard, F. et Moreau, G (dir.). (2013). *Le CAP. Un diplôme du peuple (1911-2011)*., Rennes, France : Presses universitaires de Rennes.
- Brun, P. (2001). *Le cheval, symbole de pouvoirs dans l'Europe préhistorique: exposition du 31 mars au 12 novembre 2001*. Nemours, France : Musée de préhistoire d'Île-de-France.
- Bruyère, M. et Lemistre, P. (2010). La formation professionnelle des jeunes : quelle valorisation de la spécialité ?. *Revue d'économie politique*, 120, pp.539-561.
<https://doi.org/10.3917/redp.203.0539>
- Buscatto, M. (2008). Tenter, rentrer, rester : les trois défis des femmes instrumentistes de jazz. *Travail, genre et sociétés*, 19, pp.87-108.
<https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/tgs.019.0087>
- Buscatto, M. (2015). Aux fondements du travail artistique. Vocation, passion ou travail ordinaire ?. In N. Le Roux (éd.), *Le travail passionné: L'engagement artistique, sportif ou politique* (pp. 29-56). Toulouse, France : Érès.
<https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/eres.lorio.2015.01.0029>
- Cadet, J-P. et Malhlaoui, S. (2020). Penser les parcours professionnels à l'échelle d'une filière métiers : Le pari d'un acteur intersectoriel de la relation client. *Céreq, Bref*, n°390, 4.
- Cadin, L., Guérin, F., Pigeyre, F. et Pralong, J. (2012). *GRH Gestion des ressources humaines : Pratiques et éléments de théorie*. Paris, France : Livres en Or, Dunod.
- Callon, M. (1986). Éléments pour une sociologie de la traduction : La domestication des coquilles Saint-Jacques et des marins-pêcheurs dans la baie de Saint-Brieuc. *L'Année Sociologique (1940/1948-)*, 36, pp.169–208. <http://www.jstor.org/stable/27889913>
- Callon, M. et Latour B. (1981). Unscrewing the Big Leviathan: how actors macrostructure reality and how sociologists help them to do so », in K. D. Knorr-Cetina and A. V. Cicourel (Eds.), *Advances in Social Theory and Methodology: Toward an Integration of Micro- and Macro-Sociologies* (pp.277-303). Boston, United states : Routledge library editions : social theory.
- Callon, M. (2006). Sociologie de l'acteur réseau. In M. Akrich, M. Callon, et B. Latour (Eds.), *Sociologie de la traduction : Textes fondateurs* (pp. 267-276). Paris, France : Presses des Mines.

- Candau, J., Rémy, J. (2009). Sociabilités rurales. *Études rurales*, en ligne, 183 | 2009, pp.83-100. <https://doi.org/10.4000/etudesrurales.8938>
- Cardon, M. S., Wincent, J., Singh, J., et Drnovsek, M. (2009). The nature and experience of entrepreneurial passion. *Academy of management Review*, n°34(3), pp. 511-532.
- Carnus, M. & Mias, C. (2013). Réflexivité. Dans : Anne Jorro (éd), *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation* (pp. 269-272). Louvain-la-Neuve, Belgique : De Boeck Supérieur.
<https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/dbu.devel.2013.02.0269>
- Caron, L. (2020). Maintenir en emploi ou se maintenir en emploi : des tiraillements entre régulations dans l'activité et organisation formelle. *La revue des conditions de travail*, ANACT, n°11, pp. 71-78.
- Carré, P. Mayen, P. (2019). *Kurt Lewin et l'accompagnement du changement : Psychologies pour la formation*. Paris, France : Dunod.
- Cefaï, D. (2015). Mondes sociaux : Enquête sur un héritage de l'écologie humaine à Chicago. *SociologieS*, en ligne, <https://doi.org/10.4000/sociologies.4921>.
- Cerdin, J. (2004). Les carrières dans un contexte global. *Management & Avenir*, n°1, pp.155-175. <https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/mav.001.0155>
- Cerdin, J-L. (2015). *La cogestion des carrières*. Paris, France : Editions EMS management et société.
- Cerf, M., Lenoir, D. (1987). *Le développement agricole en France*. Paris, France : Presses universitaires de France.
- Charle, C et Verger, J. (2012). Chapitre VII – La première massification, de 1945 au début des années 1980. In C. Charle et J. Verger (Dir), *Histoire des universités: XII^e-XXI^e siècle* (pp. 141-200). Paris cedex 14, France : Presses Universitaires de France.
- Chevalier, V. (1996). Une population des pratiquants sportifs et leurs parcours : les cavaliers titulaires d'une licence. *Population*, en ligne, 3, pp.573-608.
https://www.persee.fr/doc/pop_0032-4663_1996_num_51_3_6073
- Chevalier, V. (1998). Pratiques culturelles et carrières d'amateurs : le cas des parcours de cavaliers dans les clubs d'équitation. *Sociétés contemporaines* N°29, pp. 27-41.
<https://doi.org/10.3406/socco.1998.1840>
- Chevalier, V. et Dussart, B. (2002). De l'amateur au professionnel : le cas des pratiquants de l'équitation. *L'Année sociologique*, 52, pp.459-476.
<https://doi.org/10.3917/anso.022.0459>
- Chevalier, V. (2004). Trajectoires d'insertion dans les métiers du cheval. *Equ'Idée – Haras Nationaux*, n°50, pp. 45-47.
- Chevalier, V. et Fleuriet, S. (2008). Travail bénévole et marché du travail sportif. *Les Mondes du travail*, CEFRESS : Splendeurs et misères du travail associatif, n°5, pp.67-79.

- Chevalier, V. et Le Mancq, F. (2010). Bénévoles, amateurs et travailleurs : le monde des activités équestres. In J. Michel et S. Fleuriel (eds), *Excellences sportives : Économie d'un capital spécifique* (22p.). Bellecombe-en-Bauges, France : Édition du Croquant.
- Chevalier, V. et Le Mancq, F. (2013). L'invisibilisation du corps des cavaliers. *Sociologie*, 4, pp.183-200. <https://doi.org/10.3917/socio.042.0183>
- Chrétien, A., Métral, J-F. et Olry, P. (2020). Voir ce qui ne se voit pas : Regarder, voir, savoir en fromagerie. *Revue d'anthropologie des connaissances*, en ligne, 14-3 | 2020. <https://doi.org/10.4000/rac.10523>
- Clot, Y. (1995). *Le travail sans l'homme ? Pour une psychologie des milieux de travail et de vie*. Paris, France : La Découverte.
- Clot, Y. (2008). *Travail et pouvoir d'agir*. Paris, France : Presses universitaires de France.
- Clot, Y. (2016). Activité, affect : sources et ressources du rapport social. In M-A Dujarier, C. Gaudart et P. Lénéel, *L'activité en théories : regards croisés sur le travail* (pp.51-80). Toulouse, France : Octarès édition.
- Cohen-Scali, V. (2013). L'insertion professionnelle. In A. Jorro (éd), *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation* (pp. 177-180). Louvain-la-Neuve, Belgique : De Boeck Supérieur. <https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/dbu.devel.2013.02.0177>
- Combessie, J. (2007). II. L'entretien semi-directif. In J-C. Combessie (Eds), *La méthode en sociologie* (pp. 24-32). Paris, France: La Découverte.
- Corneloup, J. (2002). *Les théories sociologiques de la pratique sportive*. Paris cedex 14: Presses Universitaires de France.
- Côté, J.F. (2015). Du pragmatisme de George Herbert Mead à la sociologie de Chicago : les prolongements d'une vision kaléidoscopique de la société. *SociologieS*, en ligne, <https://doi.org/10.4000/sociologies.4926>.
- Crozier, M. et Dortier, J. (2009). Jeux des acteurs et dynamique du changement. In X. Molénat (éd), *La sociologie* (pp. 163-169). Auxerre, France : Éditions Sciences Humaines. <https://doi.org/10.3917/sh.molen.2009.01.0163>
- Danvers, F. (2013). Orientation professionnelle. In A. Jorro (éd), *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation* (pp. 193-196). Louvain-la-Neuve, Belgique : De Boeck Supérieur. <https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/dbu.devel.2013.02.0193>
- Darmon, M. (2008). La notion de carrière : un instrument interactionniste d'objectivation. *Politix*, 82(2), pp. 149-167. <https://doi.org/10.3917/pox.082.0149>
- De Blomac, N. (1994). Le cheval dans les périodiques de la Bibliothèque nationale de France. *Revue de la Bibliothèque nationale de France*, n°4, pp.49-51.
- De Gaulejac, V. (2011). *Travail, les raisons de la colère*. Paris, France : Seuil.

- Dejours, C. (1993). *Travail, usure mentale*. Paris, France : Bayard.
- Dejours, C. (2016). La référence à l'activité en psychodynamique du travail. In M-A., Dujarier, C. Gaudart, A. Gillet et Lénéel, P., *L'activité en théories : Regards croisés sur le travail* (pp.81-95). Toulouse, France : Octarès Editions.
- De Ketele, J. (2013). Introduction - L'engagement professionnel : tentatives de clarification conceptuelle. In A. Jorro (éd.), *L'engagement professionnel en éducation et formation* (pp. 7-22). Louvain-la-Neuve, Belgique : De Boeck Supérieur.
<https://doi.org/10.3917/dbu.jorro.2013.01.0007>
- Delbos, G. (1983). Savoir du sel, sel du savoir. *Terrain*, en ligne, 1 | octobre 1983.
<https://doi.org/10.4000/terrain.2781>
- Delbos, P. et Jorion, G. (1995). *La transmission des savoirs*. Paris, France : Édition de la Maison des Sciences de l'Homme.
- Delgoulet, C., Gaudart, C., Molinié, A-F., Volkoff, S., Cabon, P., Reboul, L., Cuvelier, L. et Toupin, C. (2020). Des fragilités individuelles aux processus de fragilisation au travail. *La revue des conditions de travail, ANACT*, n°11, pp. 29-42.
- Demazière, D. (2010). Les facteurs et les évolutions postales. In V. Boussard, D. Demazière, P. Milburn, *Injonction au professionnalisme : analyse d'une dynamique plurielle* (pp.51-61). Rennes, France : Presses universitaires de Rennes (PUR).
- Demazière, D., Ohl, F. et Le Noé, O. (2015). La performance sportive comme travail. *Sociologie du travail, en ligne*, Vol. 57 - n° 4 | Octobre-Décembre 2015.
<https://doi.org/10.4000/sdt.1189>
- De Montmollin, M. (1984). *L'intelligence de la tâche : éléments d'ergonomie cognitive*. Berne, Suisse : Peter Lang.
- Denave, S. (2006). Les conditions individuelles et collectives des ruptures professionnelles. *Cahiers internationaux de sociologie*, n°120, pp. 85-110.
<https://doi.org/10.3917/cis.120.0085>
- Denimal, P. (2020). Être à sa place au travail. *La revue des conditions de travail, ANACT*, n°11, pp.61-70.
- De Romainville (M), Frenay, M., Noël, B. et Parmentier, P. (1998). *L'étudiant - apprenant : Grilles de lecture pour l'enseignant universitaire*. Louvain-la-Neuve : Belgique : De Boeck.
- De Singly, F. (2016). *Le questionnaire*. 4^e édition. Paris, France : Armand Colin
- Desnoyers, M., Chevalier, V., Le Mancq, F. et Lebeaux, M-O. (2010). Les frontières de statut entre amateurs et professionnels. *Equ'idée*, n°70, pp. 27-28.
- Devereux, G. (1980). *De l'angoisse à la méthode*. Paris, France : Flammarion.
- Dewey, J. (1975). *Démocratie et éducation : Introduction à la philosophie de l'éducation*. Paris, France : Armand Colin.

- Digard, J. (2009). Éditorial. Qu'ont à voir les sciences sociales avec le cheval ?. *Le Mouvement Social*, n°229, pp. 3-11.
<https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/lms.229.0003>
- Digard, J. (2019). L'entrée des animaux au Code civil. *Commentaire*, 166, pp.371-378.
<https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/comm.166.0371>
- Djabi, M. et Shimada, S. (2015). Les différentes facettes de la catégorisation générationnelle au travail. *La revue des conditions de travail*, ANACT, n°2, pp.53-61.
- Dronne, A. (2015). La transmission des savoir-faire dans les métiers d'art. *La revue des conditions de travail*, ANACT, n°2, pp. 18-26.
- Droz, Y. (1998). P. Bourdieu : Méditations pascaliennes. *L'Homme*, tome 38 n°147, Alliance, rites et mythes. pp. 252-254.
- Dubar, C. (1998). Trajectoires sociales et formes identitaires. Clarifications conceptuelles et méthodologiques. *Sociétés contemporaines* N°29, pp. 73-85.
<https://doi.org/10.3406/socco.1998.1842>
- Dubar, C. (2007). L'insertion. In J. Guichard et M. Huteau, Orientation et insertion professionnelle : 75 concepts clés (pp.254-263). Malakoff, France : Dunod.
- Dubar, C. (2015). *La socialisation: Construction des identités sociales et professionnelles*. Paris, France : Armand Colin.
- Dubar, C. et Nicourd, S. (2017). III / Expliquer les trajectoires sociales. In C. Dubar (éd.), *Les biographies en sociologie* (pp. 29-42). Paris, France : La Découverte.
- Dubet, F. (1994). *Sociologie de l'expérience*. Paris, France : Seuil.
- Dubet, F. (2002). *Le déclin de l'institution*. Paris, France : Seuil.
- Dubois, F. & Terral, P. (2014). La création d'entreprise dans le secteur du tourisme sportif: Les dimensions subjective et objective des transitions professionnelles. *Sociologies pratiques*, n°28, pp. 53-62.
<https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/sopr.028.0053>
- Dubois, F. (2020). Le développement des compétences des dirigeants d'entreprise de tourisme sportif : le rôle des objets techniques et du processus de genèse instrumentale. *Savoirs*, 52, pp.51-68. <https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/savo.052.0051>
- Dufour, A., Bernard, C. et Angelucci, M-A (2003). Reconstruction des identités professionnelles autour de la multi-fonctionnalité de l'agriculture. L'exemple des Coteaux du Lyonnais. *Ruralia*, en ligne, 12/13 | 2003.
<http://journals.openedition.org/ruralia/334>
- Dujarier, M-A. (2006). Chapitre 2. Travail et organisation : quelques définitions. In M. Dujarier, *L'idéal au travail* (pp. 43-54). Paris cedex 14, France : Presses Universitaires de France.

- Dujarier, M-A. (2016). Apport d'une sociologie de l'activité pour comprendre le travail. In M-À Dujarier, C. Gaudart et P. Lénéel, *L'activité en théories : regards croisés sur le travail* (pp.97-130). Toulouse, France : Octarès édition.
- Dujarier, M-A., Gaudart, C. et Lénéel, P. (2016). *L'activité en théories: regards croisés sur le travail*. Toulouse, France : Octarès éditions.
- Dujarier, M-A. (2018). « Qu'est-ce qui m'arrive au travail ? » Actualité de la recherche-action clinique. In Y. Clot, D. Lhuilier, *Agir en clinique du travail* (pp. 83-93). Toulouse, France : Érès. <https://doi.org/10.3917/eres.lhuil.2010.01.0185>
- Dumartin, S. (1997). Formation-emploi : quelle adéquation ? *Economie et statistique*, n°303, pp. 59-80. <https://doi.org/10.3406/estat.1997.2547>
- Dumora, B. (2010). Le conseil constructiviste auprès d'adolescents : sa pertinence et ses limites. *L'orientation scolaire et professionnelle*, en ligne, n°39/1 | 2010. <https://doi.org/10.4000/osp.2489>
- Dupuy, R. & Le Blanc, A. (2001). Enjeux axiologiques et activités de personnalisation dans les transitions professionnelles. *Connexions*, n°76, pp. 61-79. <https://doi.org/10.3917/cnx.076.0061>
- Duru-Bellat, M. et Kiefferb, A. (2006). Les deux faces – objective/subjective – de la mobilité sociale. *Sociologie du travail*, en ligne, Vol. 48 - n° 4 | Octobre-Décembre 2006, pp.455-473. <https://doi.org/10.4000/sdt.25004>
- Erbs, L. (2015). Gratter toujours un peu plus. La revue des conditions de travail, ANACT, n°2, pp.27-33.
- Falcoz, M. et Walter, E. (2009). L'emploi dans le sport associatif et fédéral: Un état de la question. *Staps*, n°83, pp.43-54. <https://doi.org/10.3917/sta.083.0043>
- Favret-Saada, J. (1977). *Les mots, la mort, les sorts*. Paris, France : Gallimard.
- Fernagu Oudet, S. (2006). *Organisation du travail et développement des compétences : construire la professionnalisation*. Paris, France : L'Harmattan.
- Ferret, C. (2009). *Une civilisation du cheval : les usages de l'équidé, de la steppe à la taïga*. Paris, France : Belin.
- Fleuriel, S. (2013). Introduction. Le sport de haut niveau comme questions de sociologie. In S. Fleuriel, *Le sport de haut niveau en France: Sociologie d'une catégorie de pensée* (pp. 7-10). Fontaine, France: Presses universitaires de Grenoble.
- Foucault, M. (1994). *Dits et écrits*, t. 2 : 1976-1988. Paris, France : Gallimard.
- Fournier, G., Gauthier, C., Perron, F., Masdonati, J., Zimmermann, H. et Lachance, L. (2017). Processus de reconversion professionnelle de travailleur.euse.s inscrit.e.s dans des parcours professionnels marqués par la mobilité : entre le deuil du métier et le désir de réinvestir sa vie autrement. *L'orientation scolaire et professionnelle*, en ligne, 46/3 | 2017. <https://doi.org/10.4000/osp.5465>

- Franchini, M. (2001). Comment la femme vient au cheval. In J-L. Gouraud, *Eros et hippos* (pp.43-50). Arles, France : Actes Sud.
- Fraval, P. (2000). Éléments pour l'analyse économique des filières agricoles en Afrique subsaharienne : Synthèse. [Economic analysis of agriculture in Subsaharan Africa] Paris, France : ministère des affaires étrangères.
- Frétygné, C. (2008). Le métier : un analyseur des transformations des mondes du travail. *Recherche et formation*, 57 | 2008, pp.129-139.
- Freysenet, M. (1977). *La division capitaliste du travail*. Paris, France : Savelli.
- Gadéa, C. et Perez, C. (2017). Chapitre 3. Sociologie de la formation post-scolaire. In P. Carré et P. Caspar (Dir), *Traité des sciences et des techniques de la Formation: 4^e édition* (pp. 87-102). Paris, France : Dunod.
- Gaigné, C. (2000). Appariement et stabilité de la relation d'emploi dans les espaces ruraux. *Revue d'économie régionale et urbaine*, Armand Colin, pp.821-840.
- Galland, B. (1993). *Les sources de l'histoire du cheval : dans les archives publiques françaises*. Paris, France : Archives Nationales.
- Galois, I. et Lacroux, A. (2012). Regards croisés sur la fidélisation des salariés intérimaires. *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 2,1, pp.50-65. <https://doi.org/10.3917/rimhe.002.0050>
- Gamel, C. (2000). Le diplôme, un "signal" en voie de dépréciation? : Le modèle de Spence réexaminé. *Revue d'Economie Politique*, Dalloz, 110 (1), pp.53-84.
- Garant, M. (2013). Apprentissage organisationnel. In A. Jorro (éd), *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation* (pp. 33-36). Louvain-la-Neuve, Belgique: De Boeck Supérieur. <https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/dbu.devel.2013.02.0033>
- Garcia, S. (1994). Procédure d'apprentissage et défections des pratiquants dans le monde équestre. In D. Roche (Dir), *De Pégase à Jappeloup : Cheval et société*, Festival d'histoire de Montbrison (pp. 139-146). Montbrison, France : Ville de Montbrison
- Garner, H., Méda, D., Sénik, C. (2006). La place du travail dans les identités. *Economie et statistique : Histoires de vie*, n°393-394, pp. 21-40. <https://doi.org/10.3406/estat.2006.7140>
- Garnier, C. (2020). Intégrer la bonne Écurie ou comment devient-on associé d'audit ? Le fonctionnement des réseaux informels de promotion dans les cabinets Big 4 en France. *Comptabilité Contrôle Audit*, 26, pp.7-44. <https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/cca.262.0007>
- Garreau, L. (2012). La méthode enracinée: Une méthodologie permettant de proposer des cadres conceptuels depuis des données empiriques ou comment accéder à l'opérationnalisation d'un concept complexe au travers de la théorie enracinée ?. *Revue internationale de psychosociologie*, vol. XVIII (44), pp. 89-115. <https://doi.org/10.3917/rips.044.0089>

- Gaudart, C. et Ledoux, É. (2013). Parcours de travail et développement. In P. Falzon (éd), *Ergonomie constructive* (pp. 117-130). Paris cedex 14, France : Presses Universitaires de France. <https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/puf.falzo.2013.01.0117>
- Gautié, J. et Gurgand, M. (2005). Retour sur la relation formation-emploi. *Economie et statistique*, n°388-389, Bilan Formation-Emploi (II) : Formation et qualité des emplois occupés, pp. 3-13. <https://doi.org/10.3406/estat.2005.7167>
- Germe, J-F. (2001). Au-delà des marchés internes : quelles mobilités, quelles trajectoires ? *Formation Emploi* n°.76, Numéro spécial : 30 ans d'analyses des relations entre travail, emploi et formation. pp. 129-145. <https://doi.org/10.3406/forem.2001.2456>
- Ghiglione, R. et Matalon, B. (1978). *Les enquêtes sociologiques : théories et pratique*. Paris, France : Armand Colin – collection U.
- Gilles, M. et Rousseau, T. (2020). Travail, parcours et prévention de l'usure professionnelle. *La revue des conditions de travail*, ANACT, n°11, pp. 6-12.
- Gilles, M. (2020). Prévenir l'usure professionnelle pour relever le défi du vieillissement au travail : l'expérience du réseau de l'ANACT. *La revue des conditions de travail*, ANACT, n°11, pp. 15-28.
- Giret, J-F. et Lemistre, P. (2004). Le déclassement à l'embauche des jeunes : vers un changement de la valeur des diplômes ?. *Brussels Economic Review*, Editions du DULBEA, 47 (3), pp.483-503.
- Giret, J-F. (2018). Professionnalisation et employabilité : une complémentarité nécessaire ?. In C. Béduwé, C. Soldano et Croity-Belz, *La professionnalisation peut-elle ignorer l'employabilité ? Applications à l'enseignement supérieur et à la formation tout au long de la vie*. Séminaire du réseau Évaluation-Formation-Emploi (EFE), Centre Associé Régional du Céreq de Toulouse, (pp.127-130), Toulouse, France : Céreq échanges.
- Godelier, É. (2007). Pyramide des âges et gestion des ressources humaines. *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 95, pp.127-142. <https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/ving.095.0127>
- Goffman, E. (1968). *Asiles: Études sur la condition sociale des malades mentaux et autres reclus*. Paris, France : Éditions de Minuit.
- Gonthier, F. (2007). L'égalité méritocratique des chances : entre abstraction démocratique et réalisme sociologique. *L'Année sociologique*, n°57, pp. 151-176. <https://doi.org/10.3917/anso.071.0151>
- Gosselin, A. (1994). La notion de problématique en sciences sociales. *Communication. Information Médias Théories*, volume 15 n°2, pp. 118-143. <https://doi.org/10.3406/comin.1994.1689>
- Gouraud, J-L. (1997). *Buffon : la plus noble conquête*. Lausanne : Suisse : Favre
- Granjou, C., Mauz, I. et Cosson, A. (2010). Les travailleurs de la nature : une professionnalisation en tension. *SociologieS*, en ligne, Théories et recherches. <https://doi.org/10.4000/sociologies.3296>

- Grasser, B. et Rose, J. (2000). L'expérience professionnelle, son acquisition et ses liens à la formation. *Formation Emploi*, n°71, Expérience et formation, pp. 5-19.
- Grawitz, M. (2001). *Méthodes des sciences sociales*. Paris, France : Dalloz.
- Grossetti, M., Bes M-P. (2003). Dynamiques des réseaux et des cercles : encastrements et découplages. *Revue d'économie industrielle*, vol. 103, 3, la morphogénèse des réseaux, sous la direction de Patrick Cohendet, Alan Kirman et Jean-Benoît Zimmermann, pp. 43-58.
- Guichard, J. (2007). L'orientation professionnelle. In J. Guichard et M. Huteau, Orientation et insertion professionnelle : 75 concepts clés (pp. 305-315). Malakoff, France : Dunod.
- Guichard, J. (2007). Vieillesse. In J. Guichard et M. Huteau, Orientation et insertion professionnelle : 75 concepts clés (pp. 449-454). Malakoff, France : Dunod.
- Guichard, J. (2012). M. Savickas : Career Counseling. *L'orientation scolaire et professionnelle*, en ligne, 41/2 | 2012. <https://doi.org/10.4000/osp.4005>
- Hamel, J. (2006). Décrire, comprendre et expliquer. *SociologieS*, Théories et recherches, pp. 1-12.
- Hammou, K. (2012). Les Mondes de l'art comme activité collective. In P-J. Benghozi, et T. Paris, *Howard Becker et les mondes de l'art*. Colloque de Cerisy (pp. 195-205). Cerisy, France : Ecole Polytechnique Eds.
- Hannerz, U. (1983). *Éexplorer la ville: éléments d'anthropologie urbaine* (traduit par I. Joseph). Paris, France : Les éditions de minuit.
- Harff, Y., Lamarche, H. (1998). Le travail en agriculture : nouvelles demandes, nouveaux enjeux. *Économie rurale*. N°244, pp. 3-11. <https://doi.org/10.3406/ecoru.1998.4995>
- Hatano-Chalvidan, M. (2012). L'individualisation des parcours de formation dans le champ du travail social : entre tensions et ambivalences. *Formation emploi*, en ligne, 119 | juillet-septembre 2012. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.3722>
- He, Y. et Boissin, O. (2006). Spécialisation individuelle et division sociale du travail : Une lecture dynamique d'A. Smith, A. Marshall et A. Young. *Cahiers d'économie Politique*, 50, pp.123-135. <https://doi.org/10.3917/cep.050.0123>
- Hennequin, E. (2013). Quel succès de carrière possible pour les ouvriers ?. In F. Dany, L. Pihel et A. Roger, *La gestion des carrières – populations et contextes* (pp.93-111). Paris, France : Association francophone de gestion des ressources humaines (AGRH).
- Hong, E., Whiston, S. C., & Milgram, R. M. (1993). Leisure Activities in Career Guidance for Gifted and Talented Adolescents: A Validation Study of the Tel-Aviv Activities Inventory. *Gifted Child Quarterly*, n°37(2), pp. 65–68. <https://doi.org/10.1177/001698629303700203>

- Honoré, L. (2013). Carrière de métier et carrière d'employabilité : les modèles de carrières dans le contexte de la marine marchande. In F. Dany, L. Pihel et A. Roger, *La gestion des carrières – populations et contextes* (pp.129-152). Paris, France : Association francophone de gestion des ressources humaines (AGRH).
- Hughes, E. (1996a). Le drame social du travail. *Actes de la recherche en sciences sociales*. Vol. 115, Les nouvelles formes de domination dans le travail (2), pp. 94-99.
<https://doi.org/10.3406/arss.1996.3207>
- Hughes, E. (1996b). *Le regard sociologique : essais choisis*. Paris, France : EHESS.
- Huteau, M. (2007a). L'échec scolaire. In J. Guichard et M. Huteau, *Orientation et insertion professionnelle : 75 concepts clés* (pp.151-156). Malakoff, France : Dunod.
- Huteau, M. (2007b). Intérêts professionnels. In J. Guichard et M. Huteau, *Orientation et insertion professionnelle : 75 concepts clés* (pp.268-275). Malakoff, France : Dunod.
- Huteau, M. (2007c). Maturité vocationnelle. In J. Guichard et M. Huteau, *Orientation et insertion professionnelle : 75 concepts clés* (pp.284-287). Malakoff, France : Dunod.
- Huteau, M. (2007d). L'orientation scolaire. In J. Guichard et M. Huteau, *Orientation et insertion professionnelle : 75 concepts clés* (pp.316-323). Malakoff, France : Dunod.
- Huteau, M. (2007e). La satisfaction au travail. In J. Guichard et M. Huteau, *Orientation et insertion professionnelle : 75 concepts clés* (pp.394-396). Malakoff, France : Dunod.
- James, W. (2007). *Philosophie de l'expérience : un univers pluraliste*. Paris, France : Les empêcheurs de tourner en rond.
- Janne, H. (2009). Introduction à la Sociologie Générale. *SociologieS, Découvertes/Redécouvertes*, pp. 1-33.
- Joannet, H. (2015). *Le cheval : de la suprématie au déclin*. Saint Avertin, France : Editions Sutton.
- Joly, N. (2004). Écrire l'événement : le travail agricole mis en mémoire. *Sociologie du travail*, Vol. 46 - n° 4 | 2004, pp. 511-527.
- Jorro, A. (2013). Développement professionnel. In A. Jorro (éd), *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation* (pp. 75-79). Louvain-la-Neuve, Belgique : De Boeck Supérieur.
<https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/dbu.devel.2013.02.0075>
- Jorro, A. et Houot, I. (2013). Reconnaissance professionnelle. In A. Jorro (éd), *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation* (pp. 253-257). Louvain-la-Neuve, Belgique : De Boeck Supérieur.
<https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/dbu.devel.2013.02.0253>
- Joseph, I. (2009). *Erving Goffman et la microsociologie*. Paris cedex 14, France : Presses Universitaires de France.

- Jourdain, A., et Naulin, S. (2011). Héritage et transmission dans la sociologie de Pierre Bourdieu. *Idées économiques et sociales*, 166, pp.6-14.
<https://doi.org/10.3917/idee.166.0006>
- Jourdain, A. (2014). Les reconversions professionnelles dans l'artisanat d'art: Du désengagement au réengagement. *Sociologies pratiques*, n°28, pp. 21-30.
<https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/sopr.028.0021>
- Julhe, S. et Honta, M. (2015). Expression et maintien de la passion au travail chez les agents du ministère des Sports. Une approche par les capacités. In N. Le Roux (éd.), *Le travail passionné: L'engagement artistique, sportif ou politique* (pp. 153-182). Toulouse, France : Érès.
<https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/eres.lorio.2015.01.0153>
- Kant, E (1855). *Doctrine de la vertu* (Berni, J., Trad., édition 2015). Caroline du Sud, États-Unis : CreateSpace Independent Publishing Platform.
- Kaddouri, M. et Hinault, A. (2014). Dynamiques identitaires et singularisation des parcours dans les transitions socioprofessionnelles. *Sociologies pratiques*, 28, pp. 15-18.
<https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/sopr.028.0015>
- Katanbwe, J., Gesnest, K., Porco, B. (2014). Approches méthodologiques et objets d'induction organisationnels : la pertinence d'une stratégie de recherche multiétagée. *Approches inductives*, Université du Québec à Trois-Rivières, pp. 239-268.
- Lacaze, L. (2013). L'interactionnisme symbolique de Blumer revisité. *Sociétés*, 121, pp.41-52.
<https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/soc.121.0041>
- Lagabrielle, C. (2016). Carrière et trajectoire professionnelle. In G. Valléry (éd), *Psychologie du Travail et des Organisations: 110 notions clés* (pp. 70-73). Paris, France : Dunod.
<https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/dunod.valle.2016.01.0070>
- Lagier, R. (2003). *Il y a un siècle... le cheval*. Rennes, France : Edition Ouest France.
- Lagoutte, J. (1988). L'usage des sciences dans les milieux équestres français. In J-P. Digard, *Des chevaux et des hommes : équitation et société* (pp.143-152). Paris, France : FAVRE.
- Lahire, B. (1998). *L'homme pluriel : les ressorts de l'action*. Paris, France : Nathan.
- Lahire, B. (2012). *Monde pluriel : penser l'unité des sciences sociales*. Paris, France : Seuil.
- Lainé, F. (2010). La mobilité professionnelle : facteurs structurels et spécificités de l'Île-de-France. *Economie et statistique*, n°431-432, pp. 37-56.
<https://doi.org/10.3406/estat.2010.8073>
- Lamoure, J. (1988). L'introuvable relation formation-emploi : Un état des recherches en France, sous la direction de Lucie Tanguy. *Revue française de pédagogie*, volume 82, pp. 113-117.

- Lantheaume, F. (2013). Souffrances professionnelles. In A. Jorro éd., *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation* (pp. 301-304). Louvain-la-Neuve, Belgique : De Boeck Supérieur.
<https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/dbu.devel.2013.02.0301>
- Laot, F. (2000). Le rapport à l'École en formation d'adultes dans les années 60 : l'exemple du CUCES-INFA de Nancy. *Recherche & Formation*, n°35, Formes et dispositifs de la professionnalisation, sous la direction de Marguerite Altet et Raymond Bourdoncle, pp. 195-208. <https://doi.org/10.3406/refor.2000.1681>
- Lapassade, G. (1971). L'analyse institutionnelle. *L'homme et la société*, n°19, pp. 185-192.
- Lassave, P. (2006). Sociologie de la traduction : L'exemple de la « Bible des écrivains ». *Cahiers internationaux de sociologie*, 120(1), pp.133-154.
<https://doi.org/10.3917/cis.120.0133>
- Latour, B. (2018). Esquisse d'un Parlement des choses. *Écologie & politique*, 56, pp.47-64.
<https://doi.org/10.3917/ecopo1.056.0047>
- Latreille, G. (1971). Métier et profession : réflexions sur quelques nomenclatures et classements. *Sociologie du travail*, 13^e année n°4, pp. 386-398.
<https://doi.org/10.3406/sotra.1971.1851>
- Laval, C. (2004). *L'école n'est pas une entreprise néolibéralisme à l'assaut de l'enseignement public*. Paris, France : La Découverte.
- Lavigne, C. (2007). À qui appartient l'objet de recherche ? Penser l'implication du chercheur dans son objet : le handicap (surdité). *Nouvelle revue de psychosociologie*, n°4, pp. 23-39. <https://doi.org/10.3917/nrp.004.0023>
- Laville A., Gaudart C., Puyeo V. (2004). Vieillesse et travail. In E. Brangier, A. Lancry, C. Louche ( d), *Les Dimensions humaines du travail. Théories et pratiques de la psychologie du travail et des organisations* (p.559-589). Nancy, France : Presses universitaires de Nancy.
- Lazega, E. (2015). Mobilités, turnover relationnel et coûts de synchronisation: Comprendre l'action collective par ses infrastructures relationnelles dynamiques et multi-niveaux. *L'Année sociologique*, 65, pp.391-424.
<https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/anso.152.0391>
- Lazarsfeld, P. (1970). *Philosophie des sciences sociales*. Paris, France : Gallimard.
- Lazarsfeld, P. (1971). *Qu'est-ce que la sociologie ?*. Paris, France : Gallimard.
- Lebaron, F. (2006). *L'enquête quantitative en sciences sociales*. Paris, France : Dunod.
- Lebas, F. (2018). *L'arnaque de l'étymologie du mot travail*. N 1, pp. 123-127.
- Le Boterf, G. (1994). *De la compétence : essai sur un attracteur étrange*. Paris, France :  ditions d'organisations.

- Le Boterf, G. (1997). *De la compétence à la navigation professionnelle*. Paris, France : Éditions d'organisation.
- Le Boterf, G. (2013). *Construire les compétences individuelles et collectives: le modèle, agir avec compétence en situation les réponses à plus de 100 questions*. (6^e édition). Paris, France : Eyrolles.
- Le Breton, D. (2012a). 2. Les grands axes théoriques de l'interactionnisme. In D. Le Breton, *L'interactionnisme symbolique* (pp. 45-98). Paris cedex 14, France : Presses Universitaires de France.
- Le Breton, D. (2012b). *L'interactionnisme symbolique*. Paris cedex 14, France: Presses Universitaires de France.
- Lechaux, P. (2016). L'alternance en formation : le travail silencieux de l'activité de reliance des « alternants » dans le cadre d'un dispositif de formation mobilisateur. *Phronesis*, 5, pp.38-49. <https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/>
- Lefevre, G. (2013). Compétence professionnelle. In A. Jorro (éd), *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation* (pp. 65-69). Louvain-la-Neuve, Belgique : De Boeck Supérieur.
[https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/dbu.devel.2013.02.0065"](https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/dbu.devel.2013.02.0065)
- Le Mancq, F. (2007). Des carrières semées d'obstacles : l'exemple des cavalier-e-s de haut niveau. *Sociétés contemporaines*, 66, pp.127-150.
<https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/soco.066.0127>
- Lemistre, P. (2003). Dévalorisation des diplômes et accès au premier emploi. *Revue d'économie politique*, 113, pp.37-58. <https://doi.org/10.3917/redp.131.0037>
- Lemistre, P. (2010). *La formation initiale : une valeur sûre pour les jeunes ? : Une analyse des insertions et des valeurs de la formation*. Toulouse, France : Université Toulouse Capitole.
- Lemistre, P. et Bruyère, M. (2009). Spécialités de formation et d'emploi : comprendre l'absence de correspondance. *Net.Doc*, Céreq, n° 52, 23 p.
- Le Roux, N., Loriol, M. (2015). *Le travail passionné: L'engagement artistique, sportif ou politique*. Toulouse, France: ERES.
- Lessard, C. (2000). Évolution du métier d'enseignant et nouvelle régulation de l'éducation. *Recherche & Formation*, n°35, pp. 91-116. <https://doi.org/10.3406/refor.2000.1672>
- Lhuilier, D. (2018). Développement de la clinique du travail. In Y. Clot, D. Lhuilier, *Agir en clinique du travail* (pp. 205-223). Toulouse, France : Érès.
[https://doi.org/10.3917/eres.lhuil.2010.01.0185"](https://doi.org/10.3917/eres.lhuil.2010.01.0185)
- Lhuilier, D. (2020a). *Cliniques du travail*. Toulouse, France: ERES
- Lhuilier, D. (2020b). Usure professionnelle : dépasser les approches individuelles, reconnaître l'importance des parcours. *La revue des conditions de travail, ANACT*, n°11, pp. 110-116.

- Lizet, B. (2020). *Le cheval dans la vie quotidienne. Techniques et représentations du cheval de travail dans l'Europe industrielle*. Paris, France : CNRS Éditions.
- Longchamp, P. (2015). L'importance de la trajectoire sociale pour l'étude des classes populaires. *Lien social et Politiques*, (74), pp.77–92. <https://doi.org/10.7202/1034065ar>
- Loriol, M. (2015). Les diplomates et l'expression obligatoire de la passion au travail. In N. Le Roux (éd), *Le travail passionné: L'engagement artistique, sportif ou politique* (pp. 215-244). Toulouse, France : Érès.
[https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/eres.lorio.2015.01.0215"](https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/eres.lorio.2015.01.0215)
- Loriol, M. et Le Roux, N. (2015). Introduction: Les ambivalences de la passion au travail. In N. Le Roux (éd), *Le travail passionné: L'engagement artistique, sportif ou politique* (pp. 7-28). Toulouse, France : Érès.
[https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/eres.lorio.2015.01.0007"](https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/eres.lorio.2015.01.0007)
- Lourd, C. (2017). *Reconversion professionnelle volontaire équine : processus de décision*. Saarbücken, Allemagne : Éditions universitaires européennes.
- Lourd, C. et Philippe, X. (2019). Les mondes de la passion au travail, par-delà « raisons et sentiments ». Le cas de la filière équine. *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, XXV, pp.41-62.
<https://doi.org/10.3917/rips1.060.0041>
- Lussault, M. (2014). Bulles de golf. *Tous urbains*, n°6, pp. 48-51.
<https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/tu.006.0048>
- Mainhagu, S. et Castéran, H. (2016). L'identification au contenu du travail comme déterminant du souhait de rester dans un emploi. *Relations industrielles / Industrial Relations*, n°71(3), pp. 544–567. <https://doi.org/10.7202/1037664ar>
- Mainhagu, S., Grima, F. & Defiebre-Muller, R. (2018). La stabilité professionnelle malgré les normes de mobilité. L'identification au travail source de dépendance et de libre choix. *M@n@gement*, n°21, pp. 994-1031.
<https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/mana.213.0994>
- Marx, K. et Dangeville, R. (Trad.) (1971). *Un chapitre inédit du Capital*. Paris, France : Union Générale d'Éditions.
- Marx, K. (1972). *Manuscrits de 1844 Economie politique et philosophie : Présentation, traduction et notes d'Émile Bottigelli*. Paris, France : Les Éditions sociales.
- Masson, P., Suteau, M. (2010). Réinterroger la relation entre école et mobilité sociale. Le cas des enfants d'agriculteurs et d'ouvriers dans l'Ouest. *Sociologie du travail, en ligne*, Vol. 52 - n° 1 | Janvier-Mars. <https://doi.org/10.4000/sdt.12202>
- Maubant, P. et Roger, L. (2012). Les métiers de l'éducation et de la formation : une professionnalisation en tensions. *Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur, en ligne*, 28(1) | 2012. <https://doi.org/10.4000/ripes.593>

- Maurines, B. (1997). Anthropologie de l'échange social. Apprentissages professionnels et dynamiques des relations au travail. *Formation Emploi*, n°.60, pp. 3-16.
<https://doi.org/10.3406/forem.1997.2247>
- Mayen, P. (2013). Expérience professionnelle. In A. Jorro (éd), *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation* (pp. 121-125). Louvain-la-Neuve, Belgique : De Boeck Supérieur.
<https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/dbu.devel.2013.02.0121>
- Mazereau, P. (2012). La République, l'école et les élèves en difficulté ou handicapés : une histoire française. *Le français aujourd'hui*, n°177, pp. 29-37.
<https://doi.org/10.3917/lfa.177.0029>
- Méda, D. (2015). *Que sais-je ? Le travail*, 5e édition. Paris, France : PUF.
- Mègemont, J. et Baubion-Broye, A. (2001). Dynamiques identitaires et représentations de soi dans une phase de transition professionnelle et personnelle. *Connexions*, n°76, pp.15-28. <https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/cnx.076.0015>
- Mias, C. (2013). Implication professionnelle. In A. Jorro (éd), *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation* (pp. 161-164). Louvain-la-Neuve, Belgique : De Boeck Supérieur.
<https://doi.org/10.3917/dbu.devel.2013.02.0161>
- Morvan, Y. (1991). *Fondements d'économie industrielle*, 2^e édition. Paris, France : Economica - Collection gestion.
- Mouret, S. (2005). Travailler en élevage industriel de porcs : « On s'y fait, de toute façon c'est comme ça. ». *Travailler*, 14, pp.21-46. <https://doi.org/10.3917/trav.014.0021>
- Négroni, C. (2007). *Reconversion professionnelle volontaire*. Paris, France : Armand Colin.
- Neveu, J-P. et Thevenet, M. (2002). *L'implication au travail*. Paris, France : Vuibert.
- Nier, O., Chantelat, P. et Camy, J. (2003). Les stratégies identitaires des clubs de rugby de l'élite européenne face à la professionnalisation (1987-1997). *Movement & Sport Sciences*, n° 50(3), pp. 103-125. <https://doi.org/10.3917/sm.050.0103>
- Nils, F., Rimé, B. (2014). L'interview. In M. Moscovici et F. Buschini (Eds), *Les méthodes des sciences humaines* (pp. 165-185). Paris, France : Presses Universitaires de France.
- Nouiri-Mangold, S. (2019). À cheval sur le poids. Ethnographie d'un bricolage corporel à visée professionnelle : le cas des jockeys de galop. *Anthropologie & Santé*, en ligne, 18 | 2019. <https://doi.org/10.4000/anthropologiesante.5002>
- Nyhan, B. (2002). Le développement des ressources humaines en Europe ... à la croisée des chemins. CEDEFOP, *Revue européenne de la formation professionnelle*, n°26, pp.27-40.
- Olry, P. et Cuvillier, B. (2007). Apprendre en situation : le cas des dispositifs apprentis/maîtres d'apprentissage. *Arcueil : Éducation permanente*, L'alternance, pour des apprentissages situés (1), pp. 45-60.

- Orange, S. (2010). Le choix du BTS: Entre construction et encadrement des aspirations des bacheliers d'origine populaire. *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°183, pp. 32-47. <https://doi.org/10.3917/arss.183.0032>
- Osty, F. (2010). *Le désir de métier : Engagement, identité et reconnaissance au travail*. Rennes, France : Presses universitaires de rennes (PUR).
- Osty, F. (2018). La reconnaissance, un impensé organisationnel. In Y. Clot, D. Lhuilier, *Agir en clinique du travail* (pp. 265-278). Toulouse, France : Érès. <https://doi.org/10.3917/eres.lhuil.2010.01.0185>
- Oughabi, M. (2015). Ne vivre que de son activité de plasticien : une condition exclusive pour affirmer sa passion au travail ? In N. Le Roux (éd), *Le travail passionné: L'engagement artistique, sportif ou politique* (pp. 57-88). Toulouse, France : Érès. <https://doi.org/10.3917/eres.lorio.2015.01.0057>
- Oury, M. et Hocquette, J-F. (2018). *La chaîne de la viande bovine: production, transformation, valorisation et consommation*. Paris, France : Lavoisier-Tec & doc.
- Paille, P. (2004). *La fidélisation des ressources humaines*. Paris, France : Economica.
- Palazzeschi, Y. (2017). Chapitre 1. Histoire de la formation post-scolaire. In P. Carré & P. Caspar (Dir), *Traité des sciences et des techniques de la Formation: 4^e édition* (pp. 51-68). Paris, France : Dunod.
- Parent, J. Filières de produit, stades de production et branches d'activité. *Revue d'économie industrielle*, vol. 7, 1er trimestre, pp. 89-91. <https://doi.org/10.3406/rei.1979.2866>
- Pasquier, D. (1983). Carrières de femmes : l'art et la manière. *Sociologie du travail*, 25^e année n°4, Octobre-décembre. Les professions artistiques, pp. 418-431. <https://doi.org/10.3406/sotra.1983.1946>
- Passeron, J-C. (1989). Biographies, flux, trajectoires. *Enquête*, en ligne, 5 | 1989. <https://doi.org/10.4000/enquete.77>
- Paugam, S. (2018). *Les 100mots de la sociologie*. Paris, France : Que sais-je ?.
- Pennaforte, A. (2015). Chapitre 8 – Développer la formation. In M. Thévenet, C. Dejoux, E. Marbot et E. Normand, *Fonctions RH – Politiques, métiers et outils des ressources humaines*, 4^e édition (pp.177-199). Paris, France : Pearson.
- Perez, S. (2009). Cognition et formation en sport de performance : de nouveaux cadres de pensée pour comprendre l'activité et la formation des cadres du sport de haut niveau ?. *Intellectica. Revue de l'Association pour la Recherche Cognitive*, n°52, 2009/2. Sport de haute performance et cognition, pp. 119-137. <https://doi.org/10.3406/intel.2009.1201>
- Perez-Roux, M. (2013). Transition professionnelle. In A. Jorro (éd), *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation* (pp. 325-328). Louvain-la-Neuve, Belgique : De Boeck Supérieur. <https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/dbu.devel.2013.02.0325>

- Perez-Roux, T. (2014). Dynamiques identitaires d'acteurs de l'éducation en période de transition: Entre projet institutionnel, (re)définition et appropriation d'une nouvelle mission. *Sociologies pratiques*, n°28, pp. 41-52.
<https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/sopr.028.0041>
- Perez-Roux, T. (2021). Transitions professionnelles contraintes et brouillages identitaires au sein d'une filière en restructuration : le cas des formateurs en attelage. *Phronesis*, vol 10 (4), 84-107, pp. 84-107. <https://doi.org/10.7202/1083979ar>
- Perez-Roux, T. et Maleyrot, É. (2021). Les artistes équestres en France : un monde composite en voie de professionnalisation ? *La Recherche en Éducation*, Association Francophone Internationale de Recherche Scientifique en Éducation, 22, pp. 1-17.
- Perrenoud, P. (1995). Des savoirs aux compétences : de quoi parle-t-on en parlant de compétences ? *Pédagogie collégiale* (Québec), Vol. 9, n°1, pp. 20-24.
- Perrenoud, P. (1998). La transposition didactique à partir de pratiques : des savoirs aux compétences. *Revue des sciences de l'éducation* (Montréal), Vol. XXIV, n°3, pp. 487-514.
- Perrenoud, P. (2000). Mobiliser ses acquis : où et quand cela s'apprend-il en formation initiale ? De qui est-ce l'affaire ? *Recherche & Formation*, n°35, Formes et dispositifs de la professionnalisation, sous la direction de Marguerite Altet et Raymond Bourdoncle, pp. 9-23. <https://doi.org/10.3406/refor.2000.1667>
- Perrin-Joly, C., Kushtanina, V. (2018). La composition biographique. Quels effets des choix conceptuels pour saisir les temporalités ? *Recherches sociologiques et anthropologiques*, en ligne, 49-2 | 2018. <https://doi.org/10.4000/rsa.2963>
- Perrot, S. (2008). Évolution du niveau de socialisation organisationnelle selon l'ancienneté : une analyse des premiers mois dans l'entreprise. *M@n@gement*, n°11, pp.231-258.
<https://doi.org/10.3917/mana.113.0231>
- Petit, R. (2012). Le développement du couple attractivité-fidélisation des organisations auprès des jeunes entrants sur le marché du travail : Eléments de réponse aux problématiques générationnelles. *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 4,1, pp. 3-26. <https://doi.org/10.3917/rimhe.004.0003>
- Pharo, P., Schaff, J-P. et Simula, P. (1981). *Les agents du développement agricole*. Paris, France : La documentation française.
- Philogène, G. et Moscovici, G. (2003). Enquêtes et sondages. In S. Moscovici & F. Buschini, *Les méthodes en sciences humaines* (pp. 39-58). Paris, France : Presses Universitaires de France.
- Pihel, L. (2017). Les atouts d'une compréhension fondée sur le travail réel et les attentes des salariés Les « carrières immobiles » : un *challenge* pour le management !. *Annales des Mines - Gérer et comprendre*, n°129, pp. 21-32.
<https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/geco1.129.0021>

- Podevin, G. et Delanoë, A. (2018). Carrières des officiers du transport maritime : l'« effet mer » est de courte durée. *Céreq Bref*, n° 368, 4 p.
- Ponthieux, S. (2006). III. Bourdieu : le « capital social ». In S. Ponthieux (Eds), *Le capital social* (pp. 33-42). Paris, France : La Découverte.
- Porcher, J. (2002). *Éleveurs et animaux, réinventer le lien*. Paris, France : Presses universitaires de France.
- Porcher, J. et Nicod, S. (2017). Les chevaux au laboratoire, entre conditionnement et travail. *Écologie & politique*, 54, pp.79-86. <https://doi.org/10.3917/ecopo1.054.0079>
- Porcher, J. et Barrau, S. (2019). Le débouillage des jeunes chevaux. Un terrain inattendu pour la psychodynamique du travail ? *Travailler*, 41, pp.153-169. <https://doi.org/10.3917/trav.041.0153>
- Poussou-Plesse, M. (2009). 15. Le turning point sous le regard du point final. Retour sur un usage canonique de la notion de carrière en sociologie. In M. Grossetti (éd.), *Bifurcations: Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement* (pp. 254-270). Paris, France : La Découverte. <https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/dec.bessi.2009.01.0254>
- Pralong, J. (2011). Vygostki, la carriéologie profane et le succès de carrière. *Management & Avenir*, 42, pp.89-110. <https://doi.org/10.3917/mav.042.0089>
- Ravon, B. (2013). Usure professionnelle. In A. Jorro (éd), *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation* (pp. 341-344). Louvain-la-Neuve, Belgique : De Boeck Supérieur. <https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/dbu.devel.2013.02.0341>
- Reboul, C. (1981) L'apprentissage familial des métiers de l'agriculture. *Actes de la recherche en sciences sociales*. Vol. 39, septembre 1981. Grandes et petites écoles. pp. 113-120. <https://doi.org/10.3406/arss.1981.2127>
- Régnier, P., Deneux-Le Barh, V. (2020). Équitation et violence(s) du Moyen Âge au XXI^e siècle : évolution et situation des pratiques équestres en France du point de vue du processus de civilisation. *Staps*, 128, pp.81-96. <https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/sta.128.0081>
- Reskin, B. F. (1988). Bringing the men back. Sex Differentiation and the Devaluation of Women's Work. *Gender & Society*, 2(1), pp.58-81. <https://doi.org/10.1177/089124388002001005>
- Reuter, Y., Cohen-Azria, C., Daunay, B., Delcambre, I. et Lahanier-Reuter, D. (2013). Forme scolaire. In Y. Reuter, C. Cohen-Azria, B. Daunay, I. Delcambre & D. Lahanier-Reuter (Dir), *Dictionnaire des concepts fondamentaux des didactiques* (pp. 107-111). Louvain-la-Neuve, Belgique : De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.reute.2013.01.0107>
- Rey, B. (2009). « Compétence » et « compétence professionnelle ». *Recherche et formation*, 60 | 2009, pp.103-116.

- Rhéaume, J. (2018). La démarche clinique du travail, en psychosociologie et sociologie clinique du travail. In Y. Clot, D. Lhuilier, *Agir en clinique du travail* (pp. 169-183). Toulouse, France : Érès. <https://doi.org/10.3917/eres.lhuil.2010.01.0185>
- Richon, B. (2002). *Des chevaux, des hommes, des métiers : 200 portraits*. Paris, France : Herscher.
- Robin, P. (2016). Le parcours de vie, un concept polysémique ?. *Les Cahiers Dynamiques*, 67, pp.33-41. <https://doi.org/10.3917/lcd.067.0033>
- Rochat, S. et Bodoira, X. (2016). Concilier loisirs et carrière : modèle et outils pour intervenir auprès des jeunes artistes et sportif.ve. s. *L'orientation scolaire et professionnelle*, en ligne, 45/4 | 2016. <https://doi.org/10.4000/osp.5279>
- Roche, D. (2008). *La culture équestre de l'Occident XVIe-XIXe siècle : l'ombre du cheval*. Tome premier : Le cheval moteur. Paris : France : Fayard.
- Roche, D. (2009). Histoire sociale de la culture équestre: Entretien avec Daniel Roche. *Sociétés & Représentations*, 28, pp.239-252. <https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/sr.028.0239>
- Roche, D. (2010). Les chevaux au 18e siècle: Économie, utilité, distinction. *Dix-huitième siècle*, n°42, pp. 232-246. <https://doi.org/10.3917/dhs.042.0232>
- Roelens, N. (1989). La quête, l'épreuve et l'œuvre : la constitution du penser et de l'agir à travers l'expérience. *Éducation permanente*, n°100/101, pp.67-77.
- Roquet, P. (2007). La diversité des processus de professionnalisation : une question de temporalité. *Carriérologie*, Université du Québec à Montréal, pp. 190-213.
- Romelaer, P. (2005). Chapitre 4. L'entretien de recherche. In P. Roussel et F. Wacheux (Dir), *Management des ressources humaines: Méthodes de recherche en sciences humaines et sociales* (pp. 101-137). Louvain-la-Neuve, Belgique: De Boeck Supérieur.
- Russel, A.J. (2000). *Méthodes de recherche en sciences humaines* ; traduction et adaptation de la deuxième édition américaine par Burnay, N., Servais, O. & Vandendorpe, F. Bruxelles : Belgique : De Boeck Université.
- Sainsaulieu, R. (1984). *L'identité au travail*. Paris, France : Presses de la Fondation des Sciences Politiques.
- Sainsaulieu, R. (2014). *L'identité au travail : les effets culturels de l'organisation*. 4^e édition augmentée d'une préface de Norbert Alter. France : Presses de la fondation nationale des sciences politiques.
- Salmona, M. (2018). Une pensée de l'action avec la nature et le vivant : la Mètis et Jean-Pierre Vernant. In Y. Clot, D. Lhuilier, *Agir en clinique du travail* (pp. 185-202). Toulouse, France : Érès.
- Samurçay, R. et Pastré, P. (1995). La conceptualisation des situations de travail dans la formation des compétences. *Éducation permanente*, n°123.

- Sanselme F. (2000), *Les maisons familiales rurales. L'ordre symbolique d'une institution scolaire*. Rennes, France : Presses universitaires de Rennes, coll. « Le sens social ».
- Santelli, E. (2019). L'analyse des parcours. Saisir la multidimensionalité du social pour penser l'action sociale. *Sociologie*, 10, pp.153-171.
<https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/socio.102.0153>
- Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken : Etats-Unis : John Wiley & Sons.
- Shibutani, T. (1955). Reference Groups as Perspectives. *American Journal of Sociology*, n° 60, pp. 522-529.
- Slimani, H. (2014). L'économie de la passion: Formation professionnelle et *turn-over* des moniteurs(trices) équestres sous conditions sociales et affectives. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 205, pp.20-41.
<https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/arss.205.0020>
- Smith, A. (1991). *La richesse des nations*. Paris, France : Flammarion.
- Solau, G. (2007). L'alternance. In J. Guichard et M. Huteau, *Orientation et insertion professionnelle : 75 concepts clés* (pp.30-40). Malakoff, France : Dunod.
- Soparnot, R. (2013). Les effets des stratégies de changement organisationnel sur la résistance des individus. *Recherches en Sciences de Gestion*, 97, pp.23-43.
<https://doi.org/10.3917/resg.097.0023>
- Sotteau-Léomant, N. (2007). Précarisation sociale et itinéraires de vie : interactions des champs sociaux et événements critiques. *Relief*, n°22, pp.49-58.
- Tanguy, L. (2008). La recherche de liens entre la formation et l'emploi : une institution et sa revue – Un point de vue. *Formation emploi*, 101 | 2008, pp.23-40.
- Tardif, J., Désilets, M., Paradis, F. et Lachiver, G. (1995). Le développement des compétences, cadre conceptuel pour l'enseignement. *Enseigner au collégial*, Montréal, Association québécoise de pédagogie collégiale, Vol.6, n°2, pp.14-19.
- Tchernia, J-F. (2015). Des effets générationnels sur l'engagement au travail ? *La revue des conditions de travail*, ANACT, n°2, pp 84-89.
- Thiétart, R-A. (2014). *Méthodes de recherche en management*. Paris, France : Dunod.
- Thomazet, S. et Merini, C. (2019). Vers une société inclusive : des liens nécessaires entre formation, pratique et recherche. *La nouvelle revue - Éducation et société inclusives*, 85, pp.103-120. <https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/nresi.085.0103>
- Thurler, M. et Progin, L. (2013). Culture professionnelle, culture organisationnelle. In A. Jorro (éd), *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation* (pp. 71-74). Louvain-la-Neuve, Belgique: De Boeck Supérieur.
<https://doi.org/10.3917/dbu.devel.2013.02.0071>

- Tiberghien, V. (2006). L'engagement en formation de base de publics adultes de faible niveau de scolarisation. *Savoirs*, n°11, pp. 87-106.
<https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/savo.011.0087>
- Tinel, B. (2006). Karl Marx: l'organisation et l'exploitation du travail. In J. Allouche, *Encyclopédie des ressources humaines (2e édition)*, Vuibert, pp.1557-1564.
- Tissot, S. (2014). Entre soi et les autres. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 204, pp.4-9. <https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/arss.204.0004>
- Tomàs, J-L. (2018). Le collectif dans le geste professionnel : un cadre d'analyse pour une clinique du travail. In Y. Clot, D. Lhuillier, *Agir en clinique du travail* (pp. 279-294). Toulouse, France : Érès.
- Tourmen, C. (2007). Activité, tâche, poste, métier, profession : quelques pistes de clarification et de réflexion. *Santé Publique*, 19, pp.15-20. <https://doi.org/10.3917/spub.070.0015>
- Tourre-Malen, C. (2001). Comment l'équitation vient aux femmes. In J-L. Gouraud, *Eros et hippos* (pp.17-42). Arles, France : Actes Sud.
- Tourre-Malen, C. (2009). Évolution des activités équestres et changement social en France à partir des années 1960. *Le Mouvement Social*, 229(4), pp.41-59.
<https://doi.org/10.3917/lms.229.0041>
- Trespéuch, M. (2019). 10. Le marché des jeux d'argent : une concurrence sous contrôle. *Regards croisés sur l'économie*, 25, pp.115-125.
<https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/rce.025.0115>
- Triby, E. (2009). Preuves et épreuves. In J-P. Boutinet (éd.), *L'ABC de la VAE* (pp. 179-180). Toulouse, France : Érès.
- Tripier, P. (1998). De la théologie protestante à la sociologie du travail : archéologie des travaux de Hughes et de la « seconde école de Chicago ». *Travail et emploi* n°75 02/1998, pp.33-48.
- Tripier, P. (2008). George Herbert Mead, L'Esprit, le soi et la société, (édition originale, 1934) traduction et introduction de Daniel Cefaï et Louis Quéré. *Sociologie du travail*, en ligne, Vol. 50 - n° 1 | Janvier-Mars 2008. <https://doi.org/10.4000/sdt.18700>
- Trottier, C. (2005). L'analyse des relations entre le système éducatif et le monde du travail en sociologie de l'éducation : vers une recomposition du champ d'études ?. *Éducation et sociétés*, n°16, pp.77-97.
<https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/es.016.0077>
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G., Koestner, R., Ratelle, C., Leonard, M., Gagne, M., et Marsolais, J. (2003). Les passions de l'âme : On Obsessive and Harmonious Passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, n°85, pp. 756-767.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>
- Vernant, J.-P. (1965). *Mythe et pensée chez les Grecs*. Paris, France : Maspero.

- Verpraet, G. (2012). Bernard Lahire, Monde pluriel, penser l'unité des sciences sociales. *Terrains/Théories*, 4, en ligne. <https://doi.org/10.4000/teth.739>
- Veyrunes, P. (2013). Transmission professionnelle. In A. Jorro (éd), *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation* (pp. 329-332). Louvain-la-Neuve, Belgique : De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.devel.2013.02.0329>
- Vial, J. (1978). Mialaret (Gaston) : Les Sciences de l'éducation. *Revue française de pédagogie*, volume 42, pp. 81-84.
- Vial, C., Gouguet, J. (2014). Chapitre 10. L'équitation de loisir comme levier de développement économique et social des territoires ruraux. In P. Jeanneaux éd., *Repenser l'économie rurale* (pp. 155-167). Versailles, France: Éditions Quæ. <https://doi-org.ezproxy.normandie-univ.fr/10.3917/quae.jean.2014.01.0155>
- Vinokur, A. (1995). Réflexions sur l'économie du diplôme. *Formation Emploi*, n°52, Numéro spécial : Construction et négociation des diplômes, pp. 151-183. <https://doi.org/10.3406/forem.1995.2134>
- Voisin, A. (2017). Chapitre 2. L'économie de la formation. In P. Carré et P. Caspar (Dir), *Traité des sciences et des techniques de la Formation: 4^e édition* (pp. 69-85). Paris, France : Dunod.
- Walsh, I. et Renaud, A. (2010). La théorie de la traduction revisitée ou la conduite du changement traduit. Application à un cas de fusion-acquisition nécessitant un changement de Système d'Information. *Management & Avenir*, 39(9), pp.283-302. <https://doi.org/10.3917/mav.039.0283>
- Wittorski, R. (2008). La professionnalisation. *Savoirs*, n°17, pp.9-36. <https://doi.org/10.3917/savo.017.0009>
- Woodman, W. (1977). Modélisation de l'orientation sportive (trad. Stern, D.) *Research Quarterly U.S.A* n°2, pp.452-460.
- Zarifian, P. (1992). Acquisition et reconnaissance des compétences dans une organisation qualifiante. *Éducation permanente*, n° 112, pp. 15-22.
- Zimmermann, B. (2014). *Ce que travailler veut dire*. Paris, France : Economica
- Zune, M. (2006). De la pénurie à la mobilité : le marché du travail des informaticiens. *Formation emploi*, en ligne, 95 | juillet-septembre 2006. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.2151>

II. Actes de colloques

- Bala, F et Werquin, P. (2016). Une réflexion sur les dispositifs publics d'accompagnement des transitions professionnelles des jeunes. In *Les transition professionnelles tout au long de la vie : Nouveaux regards, nouveaux sens, nouvelles temporalités ?*, XXIIIe journée d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, 8 et 9 décembre 2016. CREM – Université de Rennes 1, France.
- Béduwé, C., Espinasse, J-M et Vincens, J. (2005). De la formation à l'emploi : logique de métier versus logique de compétences. In *XII^{ème} journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail*, 25 et 26 mai 2005, (pp. 181-193). Toulouse, France.
- Bidart, Cl et Longo, M-E. (2007). Bifurcations biographiques et évolutions des rapports au travail. In *XIV^{ème} Journées d'étude sur les données du longitudinales dans l'analyse du marché du travail*, mai 2007, (pp.40-52). Orléans, France.
- Bouffartigue, P. (2012). La disponibilité temporelle au travail : nouvelles formes, nouveaux enjeux. In *Temps de travail et travail des temps*, Oct 2012, Strasbourg, France.
- Chevalier, V. (2002). La transition amateur professionnel : une socialisation professionnelle. In *Vingt-huitième journée de la recherche équine (pp.103-111)*. Haras Nationaux – INRA.
- Chevalier, V. et Lebeaux, M-O. (2007). La dynamique des emplois salariés de la filière cheval cotisant à la MSA (1999-2004). In *33^e Journée de la recherche équine (pp.135-136)*. Paris, INRA-Haras nationaux.
- Deneux, V. (2018). Les reconfigurations des métiers du cheval. In *44^e Journée de la recherche équine (pp.59-68)*. Paris, Institut français du cheval et de l'équitation.
- Erard, C. et Guégnard, C. (2016). Alice au pays du sport. In *Les transition professionnelles tout au long de la vie : Nouveaux regards, nouveaux sens, nouvelles temporalités ?*, XXIIIe journée d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, 8 et 9 décembre 2016. CREM – Université de Rennes 1, France.
- Javerlhac, S. et Bodin, D. (2016). Changer de vie ou quelques éléments pour mieux comprendre le processus de bifurcation biographique des sportifs de haut niveau. In *Les transitions professionnelles tout au long de la vie nouveaux regards, nouveaux sens, nouvelles temporalités ?* (Pp. 73-84), XXIII^{ème} journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail Rennes, 8 et 9 décembre 2016 CREM Université de Rennes1.
- Le Mancq, F. (2004). Les carrières des cavalières et des cavaliers compétiteurs amateurs : différences et similitudes. In *30^e journée de la recherche équine (JRE)*, 3 mars 2004 (pp.217-223). Paris ; Haras Nationaux.
- Lima, L. (2016). Crise des catégories, catégories de la crise. Les "métiers en tension" dans les politiques de l'emploi. In *JIST 2016, 15e Journées internationales de sociologie du travail*, May 2016, Athènes, Grèce.
- Mazade, O. (2016). Transition professionnelles et cheminement d'insertion. In *Les transitions professionnelles tout au long de la vie nouveaux regards, nouveaux sens, nouvelles temporalités ?* (Pp. 215-218), XXIII^{ème} journées d'étude sur les données longitudinales

dans l'analyse du marché du travail Rennes, 8 et 9 décembre 2016 CREM – Université de Rennes1.

Minassian, L. (2016). Enfants d'ouvriers à l'école de l'agriculture : quelles transitions ? In *Les transitions professionnelles tout au long de la vie nouveaux regards, nouveaux sens, nouvelles temporalités ?* (Pp. 107-120), XXIII^{ème} journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail Rennes, 8 et 9 décembre 2016 CREM Université de Rennes1.

Sapiro, G. (2007). Réseaux, institutions et champs. In *Les Réseaux littéraires, textes rassemblés par Daphné de Marneff et Benoît Denis* (pp.44-59). Paris : CIEL-Ulb-Ug.

III. Thèses et habilitation à diriger des recherches

Assogba, G. (2018). Les dynamiques industrielles des filières : une application au domaine des oléo-protéagineux. Economies et finances. Thèse d'économie publiée, Université de Bordeaux, Bordeaux.

Broussal, D. (2017). Recherche-intervention et accompagnement du changement en éducation : vers une approche contre-culturelle de l'émancipation. Université Toulouse - Jean Jaurès

Deneux, V. (2021). La profession anthropoéquine : une identité marquée par une communauté socialisatrice de travail interspécifique. Thèse de sociologie non publiée, Université de Montpellier 3, Montpellier.

Julien, M. (2018). Univers et pratiques de la filière hippique en Basse-Normandie : une approche géographique. Thèse de doctorat en Géographie non publiée, Université de Caen Normandie, Caen.

Laville, M. (2016). L'enseignant référent : une fonction à la croisée des mondes sociaux du handicap. Thèse de doctorat en sciences de l'éducation non publiée, Université de Caen Normandie, Caen.

Régnier, P. (2014). Devenir cavalier : une expérience d'apprentissage par corps : essai de socio-anthropo-zoologie des pratiques et techniques équestres. Thèse de sociologie non publiée, Université de Rennes2, Rennes.

- AFASEC. (2020). *Observatoire social de l'activité d'entraînement des chevaux de courses en France*.
https://www.jourdegalop.com/Media/Jdg/Documents/AFASEC_OS_2020-BD.pdf
- AgefaPme. (2014). *Comment faciliter le passage de la formation professionnelle initiale au premier emploi ?*.
<http://www.agefa-pedagogie.org/sites/pedagogie/files/documents/comment-faciliter-passage-formation-pro-premier-emploi.pdf>
- Arthuis, J. (2018). *Filière équine : vision et propositions pour un nouveau souffle « le pari de reconquérir le grand public »*.
https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/document/document/2018/11/rapport_de_m._jean_arthuis_depute_europeen_sur_la_filiere_equine_-_07.11.2018.pdf
- Bellit, S. et Détang-Dessendre, C. (2013). *Les trajectoires professionnelles des salariés agricoles*.
https://www2.dijon.inrae.fr/cesaer/wp-content/uploads/2014/02/WP2013_3.pdf
- Benhamou, S. (2017). *Imaginer l'avenir du travail. Quatre types d'organisation du travail à l'horizon 2030*.
https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/dt_-_imaginer_lavenir_du_travail_quatre_types_dorganisation_du_travail_a_lhorizon_2030_0_0.pdf
- Brunet, S. (2018). *Rapport pour le développement de l'apprentissage Synthèse de la concertation*.
<https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/rapport-concertation-apprentissage-30-01-2018.pdf>
- Bruyère, M. et Lemistre, P. (2006). *La spécialité de formation : un signal de compétences spécifiques et générales*.
<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00009969/document>
- Bruyère, M. et Lizé, L. (2010). *Quelles sont les contraintes qui pèsent sur les mobilités professionnelles ?*.
<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00560350/document>
- Digard, J-P. (2008). *Les nouveaux rapports HOMME-ANIMAL*.
https://www.agrobiosciences.org/IMG/pdf/PDF_Digard_seminaire_DGER_2008.pdf
- CESE. (2018). *L'orientation des jeunes*.
https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/avis/2018/2018_12_orientation_jeunes.pdf
- CCN. (2019). *Observatoire de la filière équine en Normandie*.
<https://chevaux-normandie.com/wp-content/uploads/2019/12/oer2018-regional-vf-bd.pdf>

- CREFOR. (2015). *Définitions et présentation des activités économiques*.
https://www.profilinfo.fr/doc_num.php?explnum_id=11652
- DARES. (2015). *Insécurité de l'emploi et exercice des droits dans le travail*.
<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2015-092.pdf>
- DARES. (2019). *Les tensions sur le marché du travail en 2019*.
https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/dares_marche_du_travail_tensions_en_2019.pdf
- Fontan, C. (2006). « L'outil » filière agricole pour le développement rural.
<https://docplayer.fr/5405455-Document-de-travail-l-outil-filiere-agricole-pour-le-developpement-rural-dt-124-2006-par.html>
- Germe, J-F. (2003). *Les mobilités professionnelles : de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des carrières*.
<https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/034000060.pdf>
- Gerville-Réache, L. et Couallier, V. (2011). *Échantillon représentatif (d'une population finie): définition statistique et propriétés*.
<https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00655566/document>
- Guyon, N. et Huilery, E. (2014). *Choix d'orientation et origine sociale : mesurer et comprendre l'autocensure scolaire*.
<https://spire.sciencespo.fr/hdl:/2441/4masrhna3682s816k3ru6r3oov/resources/rapport-liepp-3-autocensure-logospartenaires-0.pdf>
- Jez, C. (2014). *La filière équine française à l'horizon 2030*.
file:///C:/Users/cloud/Downloads/extrait_la-filiere-equine-francaise-a-lhorizon-2030.pdf
- Jez, C., Coudurier, B., Cressent, M., Méa, F., Perrier-Cornet, P. et Perrot, P. (2014). *Prospective : la filière équine à l'horizon 2030*.
<https://www.inrae.fr/sites/default/files/pdf/721eaa74a82049939d7cefea4b7d101c.pdf>
- Jolly, C. et Prouet, E. (2016). *L'avenir du travail : quelles redéfinitions de l'emploi, des statuts et des protections ?*
https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/ddt-avenir-travail-10-03-2016-final_0.pdf
- OESC. (2020). *Annuaire écus*.
<https://equipedia.ifce.fr/fileadmin/bibliotheque/6.Statistiques/6.1.Ecus-depliant/ECUS-2020.pdf>
- OESC, OMEFFE. (2021). *Étude économique sur la filière élevage sport-loisir : COPIL n°1*.
<https://www.ifce.fr/wp-content/uploads/2021/04/pr%c3%a9sentation-copil-1-etude-shf-cef.pdf>

- OMEFFE. (2016). *Rapport national : emploi, métiers et formations dans la filière équine*.
https://www.equiressources.fr/contenu/observatoire/rapports-nat-reg/Rapport_national_emploi_m%C3%A9tiers_formation_equi-ressources_2016_BD2.pdf
- OMEFFE. (2018a). *Synthèse : les emplois générés par le cheval en France*.
https://www.equiressources.fr/contenu/observatoire/conjoncture/IFCE_OESC_Synthes_e_emploi_decembre2018.pdf
- OMEFFE. (2018b). *La féminisation des emplois agricoles dans la filière équine*.
<https://www.equiressources.fr/contenu/observatoire/conjoncture/OESC-Feminisation-emploi-agri-mars%202018.pdf>
- OMEFFE. (2020a). *Marché du travail dans la filière équine en France*.
https://www.equiressources.fr/contenu/observatoire/rapports-nat-reg/Rapport_national_emploi_m%C3%A9tiers_formation_equi-ressources_2016_BD2.pdf
- OMEFFE. (2020b). *Marché du travail dans la filière équine en Normandie*.
<https://www.equiressources.fr/contenu/observatoire/rapports-nat-reg/Rapport%20Marche%20travail%20NMdie%202020.pdf>
- ORM. (2017). *Quelle formation pour quel emploi ? Ou comprendre les relations formation-emploi pour agir en PACA*.
https://www.orm-paca.org/IMG/pdf/orm_a5_pdv_01_br.pdf
- ORM. (2018). *Le lien entre métiers et formations, TOME 1 : des situations contrastées selon les métiers*.
https://www.orm-paca.org/IMG/pdf/orm_ga02_br.pdf
- Pralong, J. (2009). *La « génération Y » au travail : un péril jeune ?*
https://ead-scd.univ-savoie.fr/moodle/pluginfile.php/1674/mod_resource/content/1/2009pralong098.pdf
- Pôle emploi (2017). *Offres pourvues et abandons de recrutement*.
https://www.pole-emploi.org/files/live/sites/peorg/files/documents/statistiques-et-analyses/e&s/es_40_offres%20pourvues%20et%20abandons%20de%20recrutement.pdf
- Pôle emploi (2018). *Les métiers de l'hôtellerie-restauration, cafés et bars : bilan 2018*.
<https://www.pole-emploi.fr/files/live/sites/bretagne/files/statistiques---zooms-metiers/bilan-2018-hcrb4526084715574309901.pdf>
- Raymond, J. (1998). *« Souffrance en France » : La banalisation de l'injustice sociale*.
<http://www.reseauxcitoyens-st-etienne.org/IMG/pdf/SouffranceEnFrance.pdf>

Wils, T. et Guérin, G. (1992). *La gestion des carrières, une typologie des pratiques*.
<https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/1740/A1.328%20WP%209203.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Articles de presse

Adda, P. (2020, 28 septembre). La formation professionnelle en question. *Jour de Galop*, tribune libre, p.9.

Berger, A. (2019, 7 octobre). Les super-riches face à une pénurie de pilotes de jet. *Capital*.
<https://www.capital.fr/conso/les-super-riches-face-a-une-penurie-de-pilotes-de-jet-1352189>

Chevalier du Fau, A. (2019, 21 octobre). La crise du personnel, grande oubliée de la campagne électorale. *Jour de Galop*, tribune libre, p. 8.

Cugnasse, A. (2016, sept., oct., nov.). À cheval entre sports équestres et courses hippiques. *L'Eperon*, n°370, pp. 155 – 160.

Cugnasse, A. (2017, 4 mars). 2017, une année décisive pour la T.V.A dans la filière équine. *Jour de galop*.
<https://www.jourdegalop.com/2017/03/2017-annee-decisive-t-v-a-filiere-equine>

Cugnasse, A. (2020, 6 février). Face à la pénurie de personnel, elle réclame un plan Marshal de la formation. *Jour de Galop*, n°4412, pp. 1-4.

Lourd, C. (2020, 25 septembre). Panorama des métiers et des formations autour du cheval. *Le Cheval*, n°333, pp. 13-20.

Semeraro, J-V. (2019, 22 novembre). Les chevaux de course, nouveau dada des jeunes patrons. *Capital*.
<https://www.capital.fr/entreprises-marches/les-chevaux-de-course-nouveau-dada-des-jeunes-patrons-1355950>

Sources numériques

- Assemblée nationale (2020). *Question écrite N°26897 de Mme Véronique Louwagie*. En ligne sur le site de l'Assemblée nationale. Consulté le 15/06/2020.
<https://questions.assemblee-nationale.fr/q15/15-26897qe.htm>
- Barbier, J-M. (2021). *Quels savoirs produisent les recherches*. En ligne sur le site d'innovation pédagogique. Consulté le 29 décembre 2021.
<https://www.innovation-pedagogique.fr/article11010.html>
- Bellaigue, D. (2018). *Gouvernance de la filière cheval : le discours du Président de Bellaigue*. En ligne sur le site Le trot. Consulté le 28 mars 2021.
<https://www.letrot.com/fr/tout-le-fil/4091-gouvernance-de-la-filiere-cheval-le-discours-du-president-de-bellaigue>
- Blondeau, N., Barreau, S. Basty, L. et Méa, F. (2019). *Le débouillage : début d'une relation de travail entre l'homme et le cheval*. En ligne sur le site d'équipédia. Consulté le 2 juin 2021.
<https://equipedia.ifce.fr/equitation/autres-disciplines/debouillage>
- Blumer, H. (1936). *Social Attitudes and Nonsymbolic Interaction*. En ligne sur le site de Brock university. Consulté le 18 juin 2021.
https://brocku.ca/MeadProject/Blumer/Blumer_1936.html
- Bourdieu, P. (2018). *L'habitus*. En ligne sur le site de Youtube.
<https://www.youtube.com/watch?v=SH8yT7M8fag&t=3s>
- Chardon, O., Jauneau, Y. et Vidalenc, J. (2020). *Les agriculteurs : de moins en moins nombreux et de plus en plus d'hommes*. En ligne sur le site de l'INSEE. Consulté le 23 octobre 2020.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/4806717>
- Cnews (2021). *Les 10 sports avec le plus de licenciés en France*. En ligne sur le site de Cnews. Consulté le 20 août 2021.
<https://www.cnews.fr/sport/2021-08-20/les-10-sports-avec-le-plus-de-licencies-en-france-1116644>
- Conseil des chevaux de Normandie (s.d). *Page d'accueil des données*. En ligne, consulté le 6 juin 2021.
<https://chevaux-normandie.com/le-cheval-en-normandie/la-filiere-equine-normande/>
- CPNE-EE (s.d). *La grille de classification des emplois*. En ligne sur le site de la CPNE-EE. Consulté le 10 avril 2021.
<http://www.cpne-ee.org/la-grille-de-classification-des-emplois>
- Deneux-Le Barh, V. (2021). *Un monde ou des mondes du cheval ?* En ligne sur le site de l'IFCE. Consulté le 28 juillet 2021.
https://www.ifce.fr/ifce/connaissances/webconferences/economie-et-filiere/un-monde-ou-des-mondes-du-cheval/?utm_source=email&utm_campaign=webc-08-04-21

- Dubet, F. (2020). *Les épreuves de la massification scolaire*. En ligne sur le site de Youtube. Consulté le 29 septembre 2021.
<https://www.youtube.com/watch?v=7nU-w251Qjs>
- MSA (s.d). Filière équestre : à cheval sur la sécurité ! En ligne sur le site de la MSA ; Consulté le 7 octobre 2021.
<https://armorique.msa.fr/lfy/sst/filiere-equestre-securite>
- Equi-ressources (s.d). *Page d'accueil d'information sur les métiers et les formations*. En ligne sur le site d'équi-ressources. Consulté le 6 janvier 2022.
<https://www.equiressources.fr/metiers-formations.aspx>
- Equi-ressources (2016). *Bilan d'action*. En ligne sur le site d'équi-ressources.
https://www.equiressources.fr/contenu/bilan_actions_2016_%c3%a9quiressources.pdf
- Equi-ressources (2017). *Présentation du service d'équi-ressources*. En ligne sur le site de Youtube.
https://www.youtube.com/watch?v=z2_ehticia&t=37s
- Equi-ressources (2021). *Teaaser #Lechevalrecrute*. En ligne sur le site de Youtube. Consulté le 11 octobre 2021.
https://www.youtube.com/watch?v=EAGae_c9bJk&t=4s
- Equi-ressources (2021). *La filière équine a besoin de bras*. En ligne sur le site de Facebook. Consulté le 12 octobre 2021.
<https://www.facebook.com/search/top?q=%C3%A9qui-ressources>
- Equi-ressources (2021). *Revue de presse*. En ligne sur le site d'équi-ressources. Consulté le 30 novembre 2021.
<https://www.equiressources.fr/actualites-details-revue-de-presse-2021-452.aspx>
- Fédération des éleveurs au galop (s.d). *Assemblée générale 2021 : replay*. En ligne sur le site de la FEG. Consulté le 20 août 2021.
<https://www.federationdeseleveursdugalop.fr/actualite/65742-Assemblee-Generale-2021-replay-disponible>
- FFE (2018). *La filière cheval se dote d'une gouvernance*. En ligne sur le site de la FFE. Consulté le 8 février 2018.
<https://www.ffe.com/actualites-federales/la-filiere-cheval-se-dote-d-une-gouvernance>
- France Galop (s.d). *Présentation des missions de la maison mère des courses au galop*. En ligne sur le site de France Galop. Consulté le 10/05/2021.
<https://www.france-galop.com/fr/mission>
- France Galop (s.d). *Evolution du dispositif de remise de poids pour les femmes jockeys*. En ligne sur le site de France Galop. Consulté le 1^{er} mars 2021.
<https://www.france-galop.com/fr/content/evolution-du-dispositif-de-remise-de-poids-pour-les-femmes-jockeys-compter-du-1er-mars-2021>

- François, P. (2010). *Bourdieu au prisme de Wittgenstein : deux articulations de l'agency et de la structure*. Document de travail en ligne. En ligne, consulté le 21 juillet 2021.
<http://pierrefrancois.wifeo.com/documents/Agency-et-structure---Rdaction--IV.pdf>
- Plisson, G. (2017). La reconversion des sportifs de haut niveau avec l'INSEP. Interview en ligne sur le site de Global sports. Consulté le 7 juillet 2017.
<https://intelligence.globalsportsjobs.fr/la-reconversion-des-sportifs-de-haut-niveau-shn-avec-l-insep>
- Gorioux, F. (2017). *Organisation de la filière course en France*. En ligne sur le site de Youtube.
<https://www.youtube.com/watch?v=hw1oilmaxka&t=878s>
- Groupement hippique national (s.d). *Les secteurs des Centres équestres et des Courses se rapprochent*. En ligne sur le site du GHN. Consulté le 27 septembre 2018.
<https://www.ghn.com.fr/actualites/les-secteurs-des-centres-equestres-et-des-courses-se-rapprochent>
- Gougler, P. (2012). *Des trains pas comme les autres : Argentine*. En ligne sur le site de France TV. Consulté le 6 janvier 2022.
<https://www.france.tv/france-5/des-trains-pas-comme-les-autres/saison-2/2387877-argentine.html>
- Horse academy (s.d). *Conditions de participation pour les cavaliers*. En ligne sur le site de horse-academy by Michel robert. Consulté le 6 janvier 2022.
<https://www.horse-academy.fr/conditions-de-participation-pour-les-cavaliers>
- IFCE (s.d). *Page du Conseil de l'emploi et de la formation de la filière équine*. En ligne, consulté le 06/01/2022.
<https://www.ifce.fr/ifce/appui-filiere/comites-appui-filiere/conseil-emploi-formation/>
- IFCE (s.d). *Présentation des délégations territoriales de l'IFCE*. En ligne, consulté le 06/06/2021.
<https://www.ifce.fr/ifce/en-region/ifce-hauts-de-france-ile-de-france/>
- IFCE (s.d). *Stats et cartes*. En ligne, consulté le 06/01/2021.
https://statscheval.ifce.fr/core/zone_menus.php?zone=229&r=1316
- Lamare, T. (2018). *Les secteurs des Centres équestres et des Courses se rapprochent*. En ligne sur le site du SEDJ. Consulté le 26 septembre 2018.
<https://www.sedj.fr/les-secteurs-des-centres-equestres-et-des-courses-se-rapprochent/>
- Legifrance (2010). *Décret n° 2010-90 du 22 janvier 2010 relatif à l'Institut français du cheval et de l'équitation*. En ligne, consulté le 23 août 2021.
<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/jorf/text/000021725974/>
- Libessart, T. (2004). *Culture et valeurs*. En ligne sur le site du Centre national de ressources pédagogiques. Consulté le 20 mai 2021.
<https://cocom.ac-versailles.fr/Culture-et-valeurs>

- Loisy, C. (2017). *Les éléments clés de l'approche-programme*. En ligne sur le site de l'institut français de l'éducation, école normale supérieure de Lyon. Consulté le 18 août 2021.
http://ife.ens-lyon.fr/AccEPT/AccEPT_Programmes2017/co/01_AP_notions.html
- Lourd, C. (2021a). *Compte rendu du Conseil de l'emploi et de la formation : 4^e réunion plénière*. En ligne sur la page du CEF du site de l'IFCE. Consulté le 13 avril 2021.
<https://www.ifce.fr/wp-content/uploads/2021/05/cr-cef4-13-avril-2021-vf.pdf>
- Lourd, C. (2021b). *Compte rendu du Conseil de l'emploi et de la formation : 5^e réunion plénière*. En ligne sur la page du CEF du site de l'IFCE. Consulté le 12 octobre 2021.
<https://www.ifce.fr/wp-content/uploads/2021/11/cr-cef-5-12-octobre-2021-vf.pdf>
- Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports (s.d). *L'insertion des apprentis est marquée par la formation et la conjoncture*. En ligne sur le site du ministère de l'éducation. Consulté le 20 février 2017.
<https://www.education.gouv.fr/l-insertion-des-apprentis-est-marquee-par-la-formation-et-par-la-conjoncture-economique-11735>
- Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion (s.d). *Branches professionnelles*. En ligne sur le site du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion. Consulté le 31 mai 2017.
<https://travail-emploi.gouv.fr/archives/archives-courantes/loi-travail-2016/les-principales-mesures-de-la-loi-travail/article/branches-professionnelles>
- MSA (2019). *Les chiffres utiles de la MSA*. En ligne sur le site de la MSA ; Consulté le 7 octobre 2021.
<https://www.msa.fr/lfy/chiffres-utiles-msa>
- OESC (2015). *Flux financiers générés par les équins en France*. En ligne sur le site d'équipédia, consulté le 01/06/2021.
<https://equipedia.ifce.fr/economie-et-filiere/economie/chiffres-cles-de-la-filiere/flux-financiers-generes-par-les-equins-en-france>
- OMEFFE (2021). *Etude économique sur la filière élevage sport-loisir. Copil n°1*. En ligne sur le site de l'IFCE, consulté le 12 mars 2021.
<https://www.ifce.fr/wp-content/uploads/2021/04/Pr%C3%A9sentation-COPIL-1-etude-SHF-CEF.pdf>
- Pôle emploi (s.d). *Page d'accueil : moteur de recherche métier*. En ligne sur le site de Pôle emploi. Consulté le 6 janvier 2022.
<https://www.pole-emploi.fr/accueil/>
- Réseau REFERENCES (2015). *Structuration de la filière équine*. En ligne sur le site d'équipédia. Consulté le 15/07/2021.
<https://equipedia.ifce.fr/economie-et-filiere/organisation/organismes-et-filiere-francaise/structuration-de-la-filiere-equine>

- Sanson, N. (2019). *Enseigner aujourd'hui : le pire et le meilleur*. En ligne sur le site de l'IFCE. Consulté le 15 janvier 2019.
https://www.ifce.fr/ifce/connaissances/webconferences/enseignement-equestre/enseigner-aujourd'hui-entre-le-pire-et-le-meilleur/?utm_source=newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=Avoir-un-cheval-septembre-21
- Société hippique française (s.d). *Historique de la SHF*. En ligne sur le site de la SHF. Consulté le 12/05/2021.
<https://www.shf.eu/fr/shf/societe-mere/>
- Société hippique française (s.d). *Présentation de la SHF*. En ligne sur le site de la SHF. Consulté le 12/05/2021.
<http://www.sfet.fr/page/116/la-societe#.xzcfstgriu>
- Stats et cartes (s.d). Portail d'informations statistiques et économiques sur la filière équine en France. En ligne sur le site de l'IFCE. Consulté le 20 juillet 2021.
https://statscheval.ifce.fr/core/zone_menus.php?zone=229&r=1316
- Staut, K. (s.d). *Le projet Vivaldi-jumping*. En ligne sur le site du cavalier Kévin Staut. Consulté le 01/07/2021.
https://www.kevinstaut.com/pdf/pr%c3%a9sentation-vivaldi-jumping_compressed.pdf
- Terpend, N. (1997). Définition et rôle d'une étude de filière. En ligne sur le site de l'organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture. Consulté le 2 juin 2021.
<https://www.fao.org/3/X6991F/x6991f04.htm#bm04.1>
- Tous bénévole (s.d). *Le bénévolat et le volontariat, quelle différence ?* En ligne sur le site de tous bénévoles. Consulté le 6 janvier 2022.
<https://www.tousbenevoles.org/le-benevolat-et-le-volontariat-quelle-difference>

Siglier

ACT	Association des courtiers au trot
AE	Animateur d'équitation
AEDG	Association des entraîneurs au galop
AEP	Association des entraîneurs propriétaires
AFASEC	Association de Formation et d'Action Sociale des Ecuries de Courses
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APA	American Psychological Association
ASAE	Animateur soigneur assistant d'équitation
ATE	Accompagnateur de tourisme équestre
BEES	Brevet d'État d'éducateur sportif
BMO	Besoin en main-d'œuvre
BPJEPS	Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation et du sport
BTSa	Brevet de technicien supérieur agricole
CAPa	Certification d'aptitude professionnelle agricole
CCBN	Conseil des chevaux de Basse Normandie
CCE	Concours complet d'équitation
CCHN	Conseil des Chevaux de Haute Normandie
CCIDF	Conseil des Chevaux d'Ile de France
CCMSA	Caisse Centrale de la Mutualité Sociale agricole
CCN	Conseil des Chevaux de Normandie
CDD	Contrat à durée déterminée
CDE	Comité départemental d'équitation
CEF	Conseil de l'emploi et de la formation
CESE	Conseil économique social et environnement
CDI	Contrat à durée indéterminée
Céreq	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CEREOPA	Centre d'études et de recherche sur l'économie et l'organisation des productions animales
CESE	Conseil économique social et environnemental
CFA	Centre de formation d'apprentis

CGEA	Conduite et gestion de l'entreprise agricole
CGEH	Conduite et gestion de l'entreprise hippique
CNTRL	Centre national de ressources textuelles et lexicales
CPNE-EE	Commission paritaire nationale pour l'emploi des entreprises équestres
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRE	Comité régional d'équitation
CREFOR	Centre de ressources emploi-formation
CSCCF	Chambre syndical du commerce des chevaux français
CSO	Concours de saut d'obstacles
CUMA	Coopérative d'utilisation de matériel agricole
CV	Curriculum Vitae
DARES	Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques
DEJEPS	Diplôme d'état de la jeunesse, de l'éducation et du sport
DESJEPS	Diplôme d'état supérieur de la jeunesse, de l'éducation et du sport
DRAJES	Délégations régionales académiques à la jeunesse, à l'engagement et aux sports
DRJSCS	Direction régionale et départementale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale
DUC	Déclaration unique de concours
EAE	Enseignant animateur d'équitation
FCC	Fédération des conseils des chevaux
FEG	Fédération des éleveurs au galop
FFE	Fédération française d'équitation
FNC	Fédération nationale du cheval
FNCH	Fédération nationale des courses hippiques
FPA	Formation professionnelle accélérée
GAET	Groupement pour l'amélioration de l'élevage du trotteur français
GHN	Groupement hippique national
GRH	Gestion des ressources humaines
GTHP	Groupement Technique des Hippodromes Parisiens
IDELE	Institut de l'élevage
IFCE	Institut Français du Cheval et de l'équitation
INRA	Institut national de la recherche agronomique

INRAE	Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement
INSEE	Institut nationale de la statistique et des études économiques
INSEP	Institut national du sport, de l'expertise et de la performance
JA	Jeunes agriculteurs
MAA	Ministère de l'agriculture et de l'agro-alimentaire
MFR	Maisons familiales et rurales
MSA	Mutualité Sociale agricole
OER	Observatoires économiques régionaux
OESC	Observatoire économique social du cheval
OMEFFE	Observatoire des Métiers, de l'Emploi et des Formations dans la Filière Equine
ORE	Organisateur de randonnées équestres
ORM	Observatoire régional des métiers
ORPESC	Organisme retraite prévoyance employés sociétés courses
PAC	Politiques agricoles communes
PME	Petites et moyennes entreprises
PMU	Paris mutuels urbains
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RS	Répertoire spécifique
ROME	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois
SEDJ	Syndicat des entraîneurs, drivers et jockeys au trot
SFET	Société française des équidés de travail
SHF	Société hippique française
SIRE	Système d'information relatif aux équidés
SNECF	Syndicat national des éleveurs de chevaux trotteur français
SNECTF	Syndicat national des éleveurs de chevaux trotteur français
SNPCCG	Syndicat national des propriétaires de chevaux de course au galop
SNPT	Syndicat national des propriétaires de trotteurs
TFP	Titre à finalités professionnelles
TPE	Très petite entreprise
UIMN	Union des industries métallurgiques et minières
UNAT	Union nationale des amateurs de trot
UNESCO	Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture

Tables des figures, des tableaux, des illustrations

Table des cartes

Carte 1 : Répartition des emplois de la filière équine en Normandie	13
Carte 2 : Répartition de l'échantillon en fonction du lieu de résidence	313

Table des figures

Figure 1 : Plan de lecture du tome 1	7
Figure 2 : Évolution du nombre d'offres d'emploi gérées par équi-ressources depuis sa création	10
Figure 3 : Comparaison de l'évolution de l'emploi de la filière équine en France et Normandie	15
Figure 4 : Schéma explicatif du secteur des courses	31
Figure 5 : Frise chronologique de l'usage du cheval et de ses fonctions au sein de la société. 53	
Figure 6 : Les mondes du cheval	63
Figure 7 : Schématisation des concepts théoriques de trajectoire, carrière et parcours appliqués à la question de mobilité des professionnels du cheval	92
Figure 8 : Types de pyramide des âges selon E. Godelier	122
Figure 9 : Part des offres d'emploi diffusées en 2019 sur équi-ressources en fonction du niveau de formation demandé (OMEFFE, 2020a, p.7)	137
Figure 10 : Schématisation du cycle de construction d'un diplôme par l'usage de la compétence	144
Figure 11 : Triangle de Houssaye complété de la transposition didactique selon Verret et Chevillard	195
Figure 12 : Schéma de transposition didactique des savoirs experts par Philippe Perrenoud, avec explication des étapes supplémentaires à la transposition didactique des savoirs savants ne comprenant que trois étapes	196
Figure 13 : Schéma méthodologique	219
Figure 14 : Comparatif des pyramides des âges des travailleurs de la filière équine (sources CCMSA 2016) avec les individus de notre échantillon	223
Figure 15 : Comparatif de la répartition des genres entre les travailleurs de la filière équine (source CCMSA 2016 et notre échantillon	224
Figure 16 : Variables des CV pour repérer les types de candidatures déposées sur la plateforme d'équi-ressources	227
Figure 17 : Variables des CV pour établir les caractéristiques personnelles de l'échantillon	228
Figure 18 : Variables des CV pour déterminer le parcours de formation	229
Figure 19 : Variables des CV pour déterminer le parcours de formation	230
Figure 20 : Variables des CV pour déterminer le parcours de formation en dehors de la filière équine	231
Figure 21 : Variables des CV pour déterminer les expériences professionnelles	232
Figure 22 : Variables des CV pour déterminer l'expérience professionnelle au sein de la filière équine	233

Figure 23 : Variables des CV pour déterminer les expériences professionnelles en dehors de la filière équine.....	233
Figure 24 : Composition de la grille de saisie des CV	234
Figure 25 : Lien établi entre la raison de l'orientation et le métier exercé à partir des CV et des questionnaires.....	269
Figure 26 : Répartition des CV en fonction des parcours de formation : sexe, tranche d'âge et département	272
Figure 27 : Analyse factorielle des correspondances entre le niveau de formation, le type de parcours et le département de résidence à partir des CV	274
Figure 28 : Répartition des détenteurs du Galop 7 par parcours professionnel et secteur d'activité à partir des CV	277
Figure 29 : Répartition des détenteurs de la licence course amateur en fonction du secteur d'activité d'exercice à partir des CV	280
Figure 30 : Analyse factorielle des correspondances des voies de formation empruntées et de la nature du premier emploi à partir des CV	287
Figure 31 : Analyse factorielle des correspondances de la nature du premier emploi et des secteurs d'exercice au cours de la carrière à partir des CV	289
Figure 32 : Répartition géographique des professionnels mono-sectoriels à partir des CV ..	292
Figure 33 : Schématisation des principaux liens directs observés entre métiers à partir des CV	297
Figure 34 : Les principaux métiers exercés après le métier de palefrenier-soigneur à partir des CV	300
Figure 35 : Les principaux métiers exercés après le métier de lad-driver / lad jockey à partir des CV	301
Figure 36 : Les principaux métiers exercés après le métier de cavalier-soigneur à partir des CV	301
Figure 37 : Les principaux métiers exercés après le métier d'enseignant d'équitation à partir des CV	302
Figure 38 : Les principaux métiers exercés après le métier d'assistant d'élevage à partir des CV	303
Figure 39 : Les principaux métiers exercés après le métier de cavalier de débouillage et de préentraînement à partir des CV.....	303
Figure 40 : Les principaux métiers exercés après le métier d'animateur d'équitation à partir des CV	304
Figure 41 : Les principaux métiers exercés après le métier de groom à partir des CV.....	304
Figure 42 : Analyse factorielle des correspondances du statut occupé et du parcours professionnel à partir des CV	306
Figure 43 : Rapport le temps d'expérience et le nombre d'employeurs différents à partir des CV	308
Figure 44 : Analyse factorielle des correspondances du temps d'expérience dans la filière équine et du nombre d'employeurs différents à partir des CV	309
Figure 45 : Répartition des profils en fonction de leur étape de carrière à partir des candidatures issues des CV	311
Figure 46 : Répartition de l'échantillon des questionnaires en fonction des bifurcations et du temps d'exercice dans la filière équine	315
Figure 47 : Schématisation des bifurcations à partir des questionnaires.....	319

Figure 48 : Schématisation de la carrière irrégulière des cavaliers du fait de la rotation de leur cavalerie	382
Figure 49 : Schématisation des types de professionnels	385
Figure 50 : Modélisation des carrières à partir des variables « capitaux » et « engagement »	386
Figure 51 : Schématisation de la carrière des prédisposés héritiers	388
Figure 52 : Schématisation de la carrière des non-disposés	390
Figure 53 : Modélisation pyramidale des carrières équestres et hippiques	395
Figure 54 : Identification des actants hétérogènes impliqués dans le besoin de changement dû au manque de personnel qualifié dans les mondes équestres et hippiques.	398
Figure 55 : Schématisation des relations entre les actants des champs de l'emploi et de la formation dans les mondes du cheval	401
Figure 56 : La filière équine vue sous le prisme d'une succession d'étapes de transformation du cheval	408
Figure 57 : Succession des étapes complétée des secteurs et des familles de métiers	410
Figure 58 : Schéma de la filière équine considérant les opérateurs humains	413
Figure 59 : Exemple de mobilités clairement identifiées à partir de notre proposition de répartition des postes et des métiers	422
Figure 60 : Proposition d'un nouveau schéma de formation aux activités liées au travail avec les équidés	431

Table des illustrations

Illustration 1 : Courses de galop (plat) - © France Galop	29
Illustration 2 : Courses de galop (obstacle) - © France Galop	29
Illustration 3 : Courses de trot (attelé) - © Le Trot	29
Illustration 4 : Courses de trot (monté) - © Le Trot	29
Illustration 5 : Épreuve de cross aux Jeux équestres Mondiaux de 2018 - © FFE	32
Illustration 6 : Cours d'équitation sur un terrain de cross - © FFE	32
Illustration 7 : Affiche de l'action végan	41
Illustration 8 : Marc Houtzager perturbé par deux militants de la cause animale au championnat d'Europe de Rotterdam - Sources Jour de Galop	41
Illustration 9 : Manège à poneys - Sources : mesopinions.com	41
Illustration 10 : Extrait de l'article L'Equipe sur les épreuves équestres aux JO de 2021	42
Illustration 11 : Écurie de chevaux de sport	60
Illustration 12 : Exploitation de vaches laitières	60
Illustration 13 : Cavalière sur le cheval émetteur – Sources : Le Parisien, 18 mai 2019.....	73
Illustration 14 : Illustration issues d'une recherche internet par mots clés "Sporting art Groom"	76
Illustration 15 : Dessin du XVIII ^e illustrant une attaque de cheval sur son soigneur - source : Illustrated Sporting and Dramatic News, 26 mars 1892, Stanley Berkeley	76
Illustration 16 : Sporting art mettant en scène une discussion entre propriétaire et jockey - source inconnue – image extraite sur Internet.....	77
Illustration 17 : Extrait d'une annonce postée sur le site d'équi-ressources en février 2019 ..	155
Illustration 18 : Extrait d'une annonce postée en 1914 - Sources : Lizet, 2020, p.204	155

Table des tableaux

Tableau 1 : Études menées depuis 2010 par l'OMEFFE.....	12
Tableau 2 : Nombre de salariés par région sur l'année 2016	14
Tableau 3 : Extrait du décompte des emplois réalisé en 2018 par l'OMEFFE.....	24
Tableau 4 : Répartition des certifications par niveau d'après le site de référencement d'équi-ressources, en 2021	25
Tableau 5 : Répartition des certifications en fonction du niveau et du certificateur.....	26
Tableau 6 : Répartition des métiers et des organisations en fonction des secteurs de la filière équine	36
Tableau 7 : Répartition des taux de tension par métier	44
Tableau 8 : Part des femmes sur le marché du travail des mondes équestres et hippiques.....	73
Tableau 9 : Part des offres d'emploi exigeant moins de 4 ans d'expérience	149
Tableau 10 : Taux d'insertion des apprentis en fonction du diplôme obtenu.....	178
Tableau 11 : Sélection des CV à analyser	222
Tableau 12 : Répartition de l'emploi dans la filière équine en 2012 et 2016, en Normandie	225
Tableau 13: Répartition des tâches de la deuxième phase méthodologique au cours de l'année 2019.....	236
Tableau 14 : Remplacement des CV analysés deux fois.....	239
Tableau 15 : Répartition des répondants au questionnaire en fonction du genre et du département de résidence	240
Tableau 16 : Sélection des interviewés (par ordre d'entretien).....	250
Tableau 17 : Récapitulatif de l'environnement matériel et social	256
Tableau 18 : Répartition de l'échantillon des CV et du questionnaire en fonction des caractéristiques sexe, âge, lieu de résidence.....	265
Tableau 19 : Répartition des choix d'orientation aux métiers en lien avec le cheval à partir des questionnaires.....	267
Tableau 20 : Répartition de l'échantillon des CV par niveau de formation en fonction des parcours de formation.....	273
Tableau 21 : Répartition de l'échantillon des CV en fonction de la voie de formation empruntée en fonction du sexe et du parcours de formation.....	275
Tableau 22 : Répartition de l'échantillon en fonction du nombre de diplômes obtenus dans la filière équine en fonction de leur niveau de formation	276
Tableau 23 : Répartition des détenteurs du galop 7 à partir des CV	277
Tableau 24 : Caractéristique des détenteurs de la licence course amateur à partir des CV ...	278
Tableau 25 : Répartition des détenteurs de la licence courses amateurs par parcours de formation et par niveau à partir des CV	279
Tableau 26 : Répartition des formations continues en cours de carrière auprès des chevaux en fonction du niveau de formation à partir des CV	281
Tableau 27 : Répartition des individus ayant suivi une formation avant de se reconverter en dehors des mondes du cheval en fonction de leur niveau de formation à partir des CV	283
Tableau 28 : Répartition de l'échantillon des CV en fonction du premier emploi en lien avec le parcours de formation.....	284

Tableau 29 : Répartition de l'échantillon des CV en fonction du niveau de formation obtenu dans la filière équine et de la nature du premier emploi	285
Tableau 30 : Répartition de l'échantillon des CV en fonction du niveau de formation obtenu dans un autre domaine d'activité	286
Tableau 31 : Répartition des répondants au questionnaire au sujet de l'influence de leur parcours de formation sur leur recherche d'emploi	288
Tableau 32 : Répartition de l'échantillon des CV en fonction du temps de recherche du premier emploi	290
Tableau 33 : Répartition de l'échantillon des CV en fonction de la concaténation des familles de métiers	294
Tableau 34 : Répartition de l'échantillon des CV en fonction du nombre de métiers exercés en lien avec le cheval	295
Tableau 35 : Répartition de l'échantillon des CV en fonction de la première famille de métier et de la suite du parcours	299
Tableau 36 : Répartition de l'échantillon des CV en fonction des premiers métiers exercés	299
Tableau 37 : Répartition du statut obtenu dans la filière équine en fonction du sexe des individus de l'échantillon des CV	306
Tableau 38 : Répartition de l'échantillon des CV par nombre d'employeurs différents.....	307
Tableau 39 : Temps moyen d'exercice chez un employeur par secteur de la filière équine à partir des CV	309
Tableau 40 : Répartition de l'échantillon de CV en fonction de leur étape de carrière lors de la codification.....	310
Tableau 41 : Répartition de l'échantillon des CV en fonction de leur candidature	312
Tableau 42 : Répartition des causes de départ dues aux conditions d'emploi à partir des questionnaires.....	317
Tableau 43 : Analyse croisée entre les métiers en lien avec le cheval et une expérience dans un autre secteur économique	321
Tableau 44 : Première modélisation à partir de l'analyse des questionnaires et des CV : les carrières endogènes et exogènes	327
Tableau 45 : Proposition de nouvelle répartition des métiers en lien direct avec le cheval...	421

Index des auteurs

- Abbott.....96, 124, 445
 Adelman172, 183, 185, 445
 Aït-Ali426, 445
 Akrich.....397, 445, 449
 Albert.....117, 119, 203, 428, 445
 Allemand5, 429, 446
 Allen168
 Amat420, 430, 445
 Amossé.....104, 105, 445
 Angelucci165, 453
 Arrow134, 135, 445
 Assogba408, 472
 Bala.....179, 471
 Barbier.....4, 220, 445, 477
 Bardin72, 259, 260, 261, 445
 Bargues.....247, 425, 445
 Barreiro.....414, 445
 Baubion-Broye96, 124, 125, 170, 463
 Baudelot162, 446
 Baussart119, 142, 176, 207
 Beaud.....426, 446
 Becker...4, 5, 23, 47, 48, 60, 66, 67, 77, 78,
 79, 80, 81, 87, 97, 98, 108, 127, 133,
 134, 135, 138, 144, 170, 241, 403, 446,
 457
 Béduwé.139, 141, 177, 179, 441, 446, 456,
 471
 Bellit96, 112, 113, 473
 Benet.....426, 446
 Benghozi.66, 67, 68, 81, 87, 170, 218, 446,
 457
 Benhamou.....162, 473
 Beraud446
 Béret134, 136, 147, 446
 Berger92, 96, 116, 117, 147, 446, 476
 Bernard.100, 101, 102, 103, 107, 109, 116,
 119, 120, 165, 446, 453, 470
 Bernardeau Moreau243, 446
 Berton104, 106, 135, 137, 139, 447
 Bertrand.....130, 209, 210, 338, 441, 447
 Bidart161, 471
 Bidet151, 153, 155, 162, 164, 169, 170,
 177, 447
 Bidet-Mayer411, 447
 Bieganski.....112, 447
 Bierly167, 447
 Bigi175, 447
 Blanchard.....469
 Blanchet217, 240, 247, 248, 255, 258, 259,
 260, 447
 Blumer48, 459, 477
 Bodin.....110, 111, 116, 186, 471
 Bodoira109, 167, 168, 467
 Boissin414, 457
 Bonnabesse86, 244, 245, 447
 Borzeix.....156, 448
 Botton16, 57, 70, 448
 Boubakary.....178, 424, 448
 Boudon.....246, 448
 Bouffartigue.....106, 123, 471
 Bourdieu 80, 81, 82, 83, 84, 85, 90, 94, 95,
 99, 116, 124, 150, 151, 217, 245, 247,
 448, 453, 459, 466, 477, 479
 Bourdon145, 448
 Bourdoncle.....157, 448, 460, 465
 Bourgeois199, 448
 Bousalham247, 449
 Bousquet447
 Boussard114, 138, 445, 449, 452
 Brännback167, 449
 Broussal6, 247, 472
 Brucy.....136, 449
 Brun52, 65, 188, 449
 Bruyère 104, 106, 133, 134, 144, 145, 146,
 147, 178, 449, 461, 473
 Buscatto 74, 75, 86, 98, 159, 169, 170, 179,
 180, 184, 185, 188, 206, 435, 439, 449
 Cabon.....452
 Cadet422, 449
 Cadin.....103, 106, 449
 Callon...215, 218, 241, 244, 246, 397, 441,
 445, 449
 Camy.....88, 157, 463
 Candau85, 450
 Cardon.....167, 450
 Carnus202, 450
 Caron.....189, 450
 Carré246, 450, 455, 464, 470
 Carsrud.....449
 Castéran181, 213, 462
 Cefai.....47, 48, 49, 87, 89, 100, 127, 130,
 153, 241, 242, 442, 450, 469

Cerdin101, 102, 103, 108, 160, 181, 450
 Cerf.....85, 153, 204, 450
 Chamalidis.....111
 Chamboredon160
 Chantelat.....88, 157, 463
 Charbonneau.....145, 448
 Chardon112, 477
 Charle426, 450
 Chateauraynaud.....441
 Chevalier 43, 44, 46, 79, 83, 110, 111, 113,
 117, 125, 126, 129, 137, 138, 140, 151,
 154, 155, 156, 160, 165, 176, 180, 188,
 199, 203, 438, 439, 450, 451, 452, 471,
 476
 Chirache142
 Chrétien204, 451
 Christensen447
 Christian409
 Clot.....156, 187, 188, 419, 433, 451, 454,
 461, 464, 467, 469
 Cohen-Azria466
 Cohen-Scali177, 451
 Combessie253, 451
 Corneloup81, 451
 Cosson ...140, 164, 167, 172, 201, 213, 456
 Côté47, 69, 451
 Coton130, 209, 210, 338, 441, 447
 Couallier225, 474
 Cousin.....447
 Crozier247, 451
 Cugnasse.....38, 65, 129, 476
 Cuvelier452
 Cuvillier.....192, 205, 208, 347, 463
 Dangeville462
 Danrez447
 Danvers.....174, 451
 Darmon.....6, 98, 99, 215, 451
 Darras-Barquissau448
 Daunay466
 De Blomac61, 451
 De Gaulejac172, 451
 De Ketele.....168, 169, 175, 185, 452
 De Montmollin197, 452
 De Romainville197, 452
 De Singly.....236, 237, 452
 Defiebre-Muller.....182, 462
 Dejours71, 106, 155, 156, 188, 419, 452
 Delanoë.....140, 466
 Delbos.....193, 197, 200, 205, 208, 452
 Delcambre466
 Delgoulet..... 191, 452
 Demazière 109, 110, 114, 118, 119, 138,
 142, 176, 207, 445, 449, 452
 Deminal..... 176
 Denave 186, 187, 452
 Deneux ... 62, 76, 77, 82, 89, 212, 242, 406,
 412, 466, 471, 472, 477
 Denimal..... 424, 452
 Désilets 468
 Desnoyers 126, 188, 198, 452
 Détang-Dessendre..... 6, 96, 112, 113, 473
 Devereux..... 452
 Dewey 153, 172, 452
 Digard 3, 71, 453, 459, 473
 Djabi 163, 453
 Dortier..... 451
 Drnovsek..... 450
 Dronne 198, 453
 Droz 247, 453
 Dubar . 94, 95, 99, 115, 116, 117, 120, 160,
 177, 245, 453
 Dubet... 175, 188, 199, 205, 244, 426, 453,
 478
 Dubois..... 185, 423, 453
 Dudouble..... 409
 Dufour..... 165, 169, 213, 453
 Dujarier 152, 153, 155, 156, 160, 161, 165,
 419, 447, 448, 451, 452, 453, 454
 Dumartin 130, 454
 Dumora 173, 454
 Dupray 134, 135, 136, 147, 446
 Dupuy 184, 454
 Duru-Bellat 115, 435, 454
 Edelbloude 57, 448
 Elfving 449
 Enlart..... 418
 Erard 180, 183, 471
 Erbs 179, 454
 Espinasse..... 441, 471
 Falcoz..... 157, 158, 443, 454
 Favret-Saada 454
 Fernagu Oudet 143, 192, 197, 198, 205,
 206, 207, 208, 341, 429, 454
 Fernandes 426, 445
 Ferret..... 50, 454
 Fleuriel 69, 110, 157, 176, 450, 454
 Fontan 404, 474
 Foucault 214, 454
 Fourcade 179, 446
 Fournier..... 182, 186, 454

Franchini.....74, 455
Fraval.....405, 411, 455
Frenay.....452
Frétigné.....419, 455
Freyssenet.....455
Gadéa.....455
Gagne469
Gagné133, 455
Galland51, 52, 65, 69, 455
Galois424, 455
Gamel135, 136, 137, 455
Garant207, 455
Garcia202, 203, 455
Garner20, 455
Garnier.....93, 455
Garreau218, 455
Gaudart .120, 447, 448, 451, 452, 454, 456,
460
Gauthier.....454
Gautié133, 177, 456
Germe ...100, 101, 103, 105, 106, 107, 122,
130, 140, 456, 474
Gerville-Réache.....225, 474
Gesnest459
Ghiglione.....225, 260, 261, 447, 456
Gilles102, 190, 191, 192, 456
Giret.....136, 179, 446, 456
Godelier.....121, 456
Goffman97, 98, 116, 117, 456, 458
Gollac105, 162, 445, 446
Gonthier.....439, 456
Gosselin.....20, 383, 456
Gotman .240, 247, 248, 255, 258, 259, 260,
447
Gouguet23, 470
Gouraud.....72, 455, 456, 469
Granjou..140, 164, 167, 172, 201, 213, 456
Grasser.....204, 206, 457
Grawitz218, 457
Grazier139
Grima.....182, 462
Grossetti245, 445, 457, 466
Guégnard180, 183, 471
Guérin.....102, 103, 106, 432, 449, 476
Guichard 171, 174, 189, 453, 457, 458, 468
Gurgand.....133, 177, 456
Guyon173, 474
Hamel217, 457
Hannerz119, 457, 521
Harff457
Hatano-Chalvidan 6, 2, 7, 429, 457
He.....414, 457
Hennequin.....107, 147, 457
Hinault184, 459
Hocquette416, 464
Hong109, 172, 457
Honneth.....175
Honoré105, 114, 124, 458
Honta.....169, 459
Houot175, 188, 458
Hughes ... 93, 94, 97, 98, 99, 100, 114, 115,
120, 124, 151, 153, 203, 458, 469
Huillery474
Huteau.. 171, 173, 174, 182, 453, 457, 458,
468
James.....21, 458
Janne458
Jauneau112, 477
Javerlhiac110, 111, 116, 186, 471
Jez66, 70, 474
Joannet55, 72, 458
Jolly.....162, 474
Joly.....92, 96, 97, 98, 120, 124, 125, 193,
458, 465
Jorion208, 452
Jorro 170, 175, 182, 188, 448, 450, 451,
452, 455, 458, 460, 461, 463, 464, 466,
468, 470
Joseph458
Jourdain.....84, 170, 187, 459
Julhe.....169, 459
Julien.....128, 209, 472
Kaddouri184, 459
Kant.....406, 459
Katanbwe459
Kessler447
Kiefferb.....115, 454
Koestner469
Krueger449
Kushtanina ... 92, 96, 97, 98, 120, 124, 125,
465
Lacaze406, 459
Lachance454
Lachiver468
Lacroux424, 455
Lagabrielle213, 459
Lagier.....54, 55, 56, 72, 200, 203, 459
Lagoutte3, 459
Lahanier-Reuter466
Lahire81, 89, 95, 96, 459, 470

Lainé.....103, 104, 459
 Lamarche.....457
 Lamoure459
 Landivar247, 425, 445
 Lantheaume188, 460
 Laot.....210, 460
 Lapassade88, 198, 243, 460
 Lassave246, 460
 Latour ...215, 218, 241, 244, 246, 397, 441,
 445, 449, 460
 Latreille460
 Laval.....243, 460
 Lavigne.....3, 460
 Laville.....82, 190, 460, 472
 Lazarsfeld.....217, 460
 Lazega460
 Le Blanc184, 454
 Le Boterf197, 460, 461
 Le Breton21, 48, 49, 71, 88, 100, 151, 190,
 210, 246, 396, 461
 Le Capitaine86, 244, 245, 447
 Le Mancq....6, 83, 110, 126, 137, 151, 154,
 155, 188, 199, 438, 451, 452, 461, 471
 Le Roux449, 459, 461, 462, 464
 Lebaron.....217, 460
 Lebas161, 460
 Lebeaux126, 138, 188, 199, 452, 471
 LeBreton.....244
 Lechaux461
 Ledoux.....120, 456
 Lefevre197, 461
 Lemistre133, 134, 135, 136, 138, 144, 145,
 146, 175, 178, 449, 456, 461, 473
 Lénéel.....447, 448, 451, 452, 454
 Lenoir85, 153, 204, 450
 Léomant.....96, 124, 125
 Leonard.....469
 Lessard157, 461
 Lhuilier .151, 155, 191, 454, 461, 464, 467,
 469
 Libessart88, 479
 Lima147, 471
 Lizet69, 70, 88, 89, 90, 129, 150, 154, 166,
 169, 180, 190, 193, 194, 199, 200, 201,
 406, 414, 462
 Loisy.....143, 480
 Longchamp.....95, 462
 Longo145, 161, 448, 471
 Loriol.....167, 172, 175, 188, 212, 461, 462
 Lourd.... 12, 15, 42, 75, 166, 168, 313, 390,
 409, 462, 476, 480
 Luckman 117, 446
 Lussault..... 64, 462
 Mageau 469
 Maillard..... 136, 449
 Mainhagu 181, 182, 213, 462
 Maleyrot..... 156, 180, 206, 412, 465
 Malhlaoui..... 449
 Marsolais..... 469
 Marx... 20, 84, 85, 150, 151, 177, 434, 462,
 469
 Masdonati 454
 Masson 84, 85, 206, 210, 462
 Massonnat 447
 Matalon 225, 260, 456
 Maubant 142, 159, 213, 462
 Maurines 196, 208, 463
 Mauz 140, 164, 167, 172, 201, 213, 456
 Mayen 192, 246, 450, 463
 Mazade..... 96, 124, 471
 Mazereau..... 6, 429, 463
 Méda 20, 165, 447, 455, 463
 Mègemont 463
 Merini 419, 468
 Métral..... 204, 451
 Meyer 168
 Mias 168, 450, 463
 Milburn 114, 119, 138, 142, 176, 207, 445,
 449, 452
 Milgram 109, 172, 457
 Minassian..... 118, 210, 472
 Molinié..... 452
 Montfort..... 408, 409
 Mony..... 86, 244, 245, 447
 Mora..... 139, 141, 446
 Moreau 33, 136, 140, 157, 449
 Morvan..... 404, 463
 Mouret..... 113, 463
 Négroni .. 75, 120, 125, 172, 174, 183, 185,
 186, 187, 191, 199, 463
 Neveu 424, 463
 Nicourd 453
 Nier 88, 157, 463
 Nils..... 248, 253, 257, 258, 463
 Nouiri-Mangold 85, 130, 191, 209, 210,
 338, 441, 447, 463
 Nyhan..... 247, 463
 Olry 192, 204, 205, 208, 451, 463
 Orange..... 209, 464

Osty150, 159, 168, 175, 188, 189, 192,
197, 464

Oughabi169, 206, 464

Oury.....416, 464

Paille.....464

Palazzeschi134, 152, 464

Paradis468

Parent.....407, 408, 464

Parmentier452

Pasquier75, 79, 172, 179, 464

Passeron.....84, 85, 91, 94, 95, 96, 464

Pastré197, 467

Paugam464

Pennaforte.....425, 464

Perez.....202, 424, 455, 464

Perez-Roux6, 142, 156, 175, 180, 184,
206, 412, 464, 465

Perrenoud141, 194, 195, 196, 417, 419,
443, 465

Perron454

Perrot179, 465, 474

Pessin.....80, 127, 241, 446

Petit.....21, 157, 161, 162, 178, 179, 465

Pharo.....130, 193, 447, 465

Philippe.....135, 166, 168, 462

Philogène.....222, 225, 465

Pigeyre.....103, 106, 449

Pihel.....182, 457, 458, 465

Podevin.....140, 466

Ponthieux.....83, 466

Porcher62, 406, 408, 417, 466

Porco.....260, 459

Poussou-Plesse124, 125, 466

Pralong ..103, 106, 108, 163, 449, 466, 475

Progin246, 468

Prouet162, 474

Puyeo460

Ratelle.....469

Ravix414, 445

Ravon190, 466

Reboul85, 115, 204, 452, 466

Régnier76, 83, 89, 466, 472

Rémy85, 450

Renaud.....244, 246, 470

Reskin.....90, 466

Reuter198, 466

Rey138, 143, 176, 417, 466

Rhéaume.....153, 467

Richon55, 117, 169, 170, 172, 180, 185,
188, 189, 200, 427, 467

Ricoeur..... 175

Rimé..... 248, 253, 257, 258, 463

Robin..... 99, 467

Rochat 109, 167, 168, 467

Roche . 4, 14, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 80,
89, 199, 212, 455, 467

Roelens 206, 467

Roger..... 457, 458, 462

Romelaer..... 253, 255, 260, 467

Roquet..... 124, 467

Rose 204, 206, 457

Rosen 109

Rousseau 191, 192, 456

Russel..... 225, 236, 467

Sainsaulieu 162, 205, 467

Salmona 111, 242, 467

Samurçay 197, 467

Sanderson..... 109

Sanselme 425, 468

Santelli 96, 468

Sapiro 86, 472

Savickas 171, 457, 468

Schaff..... 130, 193, 447, 465

Schotté 110

Shibutani 47, 61, 64, 468

Shimada 163, 453

Sibaud 447

Simula 130, 193, 447, 465

Singh 450

Slimani..... 79, 85, 118, 138, 141, 167, 180,
200, 211, 468

Smith..... 207, 414, 426, 457, 468

Solaux 202, 468

Soparnot..... 247, 425, 468

Sotteau 96, 124, 125, 468

Sotteau-Léomant..... 96, 468

Suteau 84, 85, 206, 210, 462

Tali 426, 445

Tanguy . 139, 140, 144, 151, 434, 441, 459,
468

Tardif 418, 468

Tcherni 165

Tchernia 162, 163, 468

Terpend 411, 481

Terral..... 185, 453

Thevenet 463

Thiétart..... 217, 218, 468

Thomazet 419, 468

Thurler 246, 468

Tiberghien..... 199, 469

Tinel	150, 469
Tinsley.....	168
Tissot.....	64, 469
Tomàs	208, 469
Toubal.....	411, 447
Toupin	452
Tourmen	156, 469
Tourre-Malen 69, 72, 74, 79, 183, 243, 469	
Trespeuch	54, 469
Triby	6, 206, 469
Tripier.....	94, 98, 114, 124, 469
Trognon	447
Trottier.....	6, 160, 179, 469
Vallerand	469
Vatin	151, 155, 447
Verger.....	426, 450
Vernant	242, 467, 469
Verpraet.....	81, 470
Veyrunes.....	209, 470
Vial	23, 470
Vidalenc	112, 477
Vincens.....	142, 441, 471
Vinokur.135, 137, 139, 207, 423, 425, 441, 470	
Voisin	134, 470
Volkoff	452
Walsh.....	244, 246, 470
Walter	157, 158, 443, 454
Werquin.....	179, 471
Whiston	109, 172, 457
Wieworka	447
Wils	102, 432, 476
Wincent	450
Wittorski.....	157, 193, 205, 207, 470
Woodman	111, 120, 470
Zarifian	205, 207, 470
Zimmermann ..99, 106, 143, 152, 155, 161, 175, 177, 454, 457, 470	
Zune.....	147, 149, 470

Table des matières

Introduction générale	1
Un projet à la fois professionnel et personnel	1
Une situation épistémique entre science et action.....	3
Une problématisation en deux temps	4
Des carrières à construire	6
Le cadre de l'étude : enjeux et objets de la recherche	7
L'origine de la recherche.....	7
I. Une recherche soutenue par l'IFCE et son service équi-ressources	8
II. Une recherche ancrée sur le territoire normand.....	13
Les enjeux de la recherche	16
I. Répondre à une commande institutionnelle	16
II. Des enjeux sociaux et scientifiques	18
Objet de la recherche	19
Première partie : Les mondes équestres et hippiques à l'épreuve des carrières	20
Chapitre 1 - Le cheval à la fois acteur et objet d'une filière, de mondes et de sous-champs	23
I. Une filière divisée en différents secteurs d'activité en voie d'unification ?.....	23
I.1 Le secteur des courses hippiques organisé autour des disciplines du trot et du galop	28
I.2 Interdépendance du secteur des sports et des loisirs équestres	32
I.3 S'unir pour répondre aux nouveaux enjeux socio-économiques	35
I.3.a- Des critiques de plus en plus vives quant à l'utilisation des équidés.....	40
I.3.b- Des tentatives de séduction pour endiguer le manque de personnel	43
Chapitre 2 - L'usage de la notion de monde pour une mise en lumière d'un collectif scindé	47
I. La notion de monde social appliquée à l'univers du cheval	47
I.1 Des mondes se structurant au fur et à mesure de l'évolution des usages du cheval.....	51
I.1.a- Le cheval : un marqueur de pouvoir et un symbole de richesse	51
I.1.b- D'une suprématie à l'ère industrielle jusqu'à son déclin actuel : le cheval reste présent	53
I.1.c- Une difficile identification au croisement de l'agriculture et du sport	57
I.1.d- Des mondes fondés sur la spécialisation des activités avec le cheval	60
II. Les mondes du cheval comparés aux mondes de l'art.....	65

II.1	Quelle ressemblance entre les mondes de l'art et les mondes du cheval ?.....	66
II.2	Des mondes élitistes ouverts à la massification : la question du travail collaboratif et coopératif.....	69
II.3	Art et cheval, des mondes masculins qui se conjuguent au féminin	72
II.4	Artistes et gens de chevaux, des professionnels intégrés ?.....	76
Chapitre 3	- Les champs sociaux pour expliquer la hiérarchie des positions.....	80
I.	Des comportements professionnels structurés par un statut social.....	81
I.1	Le champ : une structure sociale segmentée et hiérarchisée.....	81
I.2	Les capitaux : un instrument de lutte	83
I.3	L'héritage : un influenceur.....	84
II.	Une appartenance inégale	87
II.1	L'appartenance ou la déviance au monde : culture, valeur et respect des règles ..	87
II.2	L'appartenance au champ : le positionnement par le conflit.....	89
Chapitre 4	- Les professionnels du cheval : une carrière, une trajectoire, des mobilités et une socialisation aux métiers.....	91
I.	Quel sens donner au mot carrière ?.....	93
I.1	Un sens sociologique à la fois concept et méthode.....	93
I.1.a-	Un premier sens structuré par la diachronie des positions sociales : la trajectoire.....	94
I.1.b-	Un second sens ordonné par des étapes successives : la carrière	97
I.2	Un sens commun avec une approche GRH.....	100
I.2.a-	Genèse de la notion de carrière en sciences de gestion	100
I.2.b-	Quelle mobilité professionnelle chez les travailleurs du cheval ?.....	103
I.2.c-	Quand le succès de carrière ne correspond pas à la norme sociale de réussite professionnelle	106
I.2.d-	Faire carrière dans l'univers du sport et du loisir	108
I.2.e-	Faire carrière dans l'univers agricole.....	111
II.	Faire carrière auprès des chevaux, entre professionnalisation et socialisation.....	114
II.1	Une socialisation primaire suffisante pour une reproduction sociale, un besoin de socialisation secondaire pour une mobilité sociale	115
II.2	Les métiers vocationnels soumis à une forte injonction au professionnalisme... ..	117
II.3	La temporalité sociale comme point de repère des carrières individuelles	120
II.4	Évènement marquant des trajectoires, le turning point repère les passages entre les séquences de carrière.....	124
	Résumé de la première partie	127
	Deuxième partie : Désajustement du lien entre la formation et l'emploi au sein des mondes du cheval	129

Chapitre 5 – La formation et l’emploi un lien objet de controverses	131
I. La formation : un filtre pour le système productif, un capital pour le système éducatif	133
I.1 Un éclairage conceptuel par le capital humain et la théorie du signal	133
I.2 Une dévalorisation des diplômes qui perturbe le niveau d’information	136
I.3 Le lien entre la formation et l’emploi : un rapport à remettre en cause ?	139
I.3.a- La formation au service du marché du travail : la construction de la compétence	141
I.3.b- Les déterminants du lien entre la formation et l’emploi	144
I.3.c- Tensions de recrutement : la formation n’est pas toujours la cause du problème	146
II. L’emploi : une organisation précapitaliste encore fondée sur la complémentarité sociale des tâches	150
II.1 Division du travail et polyvalence	151
II.2 Une délimitation poreuse entre l’emploi et l’activité	155
II.3 Du statut d’amateur à celui de professionnel : la professionnalisation de l’activité	157
Chapitre 6 – Le lien entre la formation et l’emploi au prisme des étapes de carrière	159
I. Tenter le travail passionné, rester comme professionnel ou bifurquer	160
I.1 De la passion à la centralité du travail chez les professionnels du cheval	161
I.1.a- Un rapport au travail construit sur le rapport au « naturel » et à la technique	163
I.1.b- Un rapport au travail au prisme de la passion pour le cheval	166
I.2 L’engagement au travail	168
I.2.a- Choisir de travailler avec le cheval, une orientation a priori vocationnelle..	170
I.2.b- Reconnaître l’engagement par l’autonomie et la compétence	175
I.3 L’insertion professionnelle et sociale dans un monde cloisonné	177
I.4 Rester dans son travail : une stabilité ponctuée de transitions	181
I.5 Bifurquer : un processus de reconversion volontaire contraint	185
I.5.a- Manque de reconnaissance et désenchantement : l’épreuve du désengagement des travailleurs passionnés	187
I.5.b- Sollicitation du corps : quand le vieillissement rend le travailleur vulnérable	189
II. Acquérir la compétence par l’expérience	192
II.1 Comprendre l’acquisition de compétences grâce à la transposition didactique ..	194
II.2 Professionnalisation par la forme scolaire : un moyen en résistance	198
II.3 Apprendre le métier dès le plus jeune âge par la pratique	202

II.4 Acquérir de l'expérience pour être compétent : un sentiment d'autoformation..	204
II.5 Apprendre en situation de travail : une transmission de savoir propositionnel...	207
II.6 L'enseignement professionnel des métiers de passion : un contrôle de l'accès au métier.....	209
Résumé de la deuxième partie.....	212
Troisième partie : Problématique et méthodologie	214
Problématique.....	214
Chapitre 7 - Protocole méthodologique général de la recherche et construction des données quantitatives	217
I. Justification de la méthode des CV	220
I.1 Construction de l'échantillon des CV	221
I.2 Codification des CV et mise en place d'une grille d'analyse	226
II. Un complément d'enquête par questionnaire	235
II.1 Création du questionnaire	236
II.2 Caractéristiques du questionnaire : mode de communication et durée	238
II.3 Taux de réponse et profil des participants	238
Chapitre 8 - Les fondements théoriques de l'approche méthodologique et l'enquête par entretien.....	241
I. Cadre théorique de la méthodologie : le point de vue de la sociologie de la traduction	241
I.1 Approche conceptuelle de la société : une mise en réseau sociale et naturelle ...	242
I.2 Approche méthodologique : la recherche d'un rééquilibré.....	246
II. Une approche qualitative par la méthode des entretiens	247
II.1 Préparation de l'entretien : population, accès aux interviewés et grille d'entretien	247
II.1.a- Choix de la population et accès aux interviewés.....	248
II.1.b- Entretien semi structuré : le guide d'entretien.....	253
II.2 Réalisation des entretiens et mode d'analyse des discours.....	255
II.2.a- Déroulé des entretiens	255
II.2.b- L'analyse des entretiens	259
Résumé de la troisième partie	263
Quatrième partie : Analyse des résultats et perspectives	264
Chapitre 9 - Une photographie des carrières dans les mondes du cheval.....	265
I. Les raisons de l'orientation vers les métiers du cheval.....	266
I.1 Des choix d'orientation variables en fonction des générations	267
I.2 Des expériences professionnelles différentes selon les choix d'orientation.....	268

II. Une diversité de parcours de formation.....	270
II.1 Des parcours de formation marqués par le niveau bac et l’alternance	272
II.2 Apprendre en dehors du système scolaire : le cas des compétitions amateurs ..	276
II.3 La formation continue, une grande absente ?	280
III. L’insertion dans les mondes équestres et hippiques : analyse à partir de trois indicateurs	283
III.1 Du point de vue de la formation : une insertion a priori facilitée	284
III.2 Du point de vue de l’emploi : une insertion variable	288
III.3 Le temps de la recherche du premier emploi : une insertion immédiate.....	290
IV. Le déroulé de carrière : évolution, immobilité et changement.....	291
IV.1 Le lien entre les mondes du cheval au prisme des carrières	291
IV.2 Une évolution de carrière influencée par le premier métier exercé	294
IV.2.a- Métier de palefrenier	299
IV.2.b- Métier de lad-driver / lad-jockey	300
IV.2.c- Métier de cavalier soigneur.....	301
IV.2.d- Métier d’enseignant d’équitation	302
IV.2.e- Métier d’assistant d’élevage	302
IV.2.f- Métier de cavalier d’entraînement ou de pré-entraînement.....	303
IV.2.g- Métier d’animateur soigneur.....	304
IV.2.h- Métier de groom	304
IV.3 Rotations et évolutions au cours des carrières	305
IV.3.a- Le changement de statut : une disparité entre hommes et femmes et types de parcours professionnel.....	305
IV.3.b- Le changement d’entreprise :.....	307
IV.3.c- Projection de carrière : l’analyse des candidatures pour évaluer le changement.....	310
IV.4 Indice de distance entre travail et vie professionnelle : la localisation des emplois et des résidences	312
V. La bifurcation : pourquoi et vers quelle direction ?	313
V.1 Les raisons des bifurcations : périodes de chômage et départs volontaires	316
V.2 Les directions professionnelles hors mondes équestres et hippiques : l’agriculture, le commerce et l’hôtellerie-restauration.....	320
Synthèse des résultats quantitatifs.....	322
Chapitre 10 - Une approche compréhensive des carrières des professionnels du cheval.	328
I. Une professionnalisation invisible à l’origine du désajustement entre la formation et l’emploi	329
I.1 L’ancrage par la « formation » familiale	329

I.2 L'enseignement en centre équestre : tension entre discipline et clientélisme	331
II. 1 ^{er} désajustement : un manque de reconnaissance de la formation	336
II.1 La formation critiquée pour la baisse du niveau de compétence.....	336
II.2 La formation blâmée pour l'absence de sélection par la dureté	337
II.3 Une formation spécifique destinée aux moins socialisés	339
III. 2 ^{ème} désajustement : deux manières d'apprendre le métier	341
III.1 Ambiguïté du statut d'apprenti : un salarié comme un autre	343
III.2 Faire voir, voir faire, faire comme : un modèle de formation insuffisant	345
III.2.a- Un modèle centré sur les personnes, l'expérience et le vécu : la relation au mentor.....	347
III.2.b- Paradoxe du modèle : quitter le système éducatif pour pouvoir apprendre le métier.....	349
III.3 La formation continue : un exemple de tension entre le système éducatif et le système productif	350
IV. 3 ^{ème} désajustement : un niveau d'engagement variable dans l'activité.....	352
IV.1 Être Homme de cheval ou personnel d'écurie	353
IV.2 Faire ses preuves, accepter les sacrifices et le danger pour être reconnu professionnel	356
V. 4 ^{ème} désajustement : une évolution de carrière dépendante du jeu des capitaux sociaux et économiques.....	360
V.1 Un manque de plan de carrière mais des opportunités d'emploi	363
V.1.a- Changer de métier : être polyvalent ou spécialiste.....	366
V.1.b- Changer de secteur d'activité : un choix nécessaire ou volontaire	370
V.2 Réussite de carrière : la recherche de stabilité et l'envie de s'installer.....	374
V.3 Influence de l'héritage.....	377
V.4 Influence du capital économique.....	379
Synthèse des résultats qualitatifs.....	383
I. Modélisation des carrières professionnelles dans les mondes équestres et hippiques	383
I.1 Les carrières sous l'angle d'une combinaison de facteurs sociaux.....	383
I.1.a- Les prédisposés héritiers	387
I.1.b- Les disposés consommateurs.....	388
I.1.c- Les non-disposés rêveurs et disposés entrepreneurs.....	389
I.2 Modélisation hiérarchique des carrières des professionnels du cheval.....	392
II. Schématisation des liens entre actants des champs professionnels et éducatifs.....	396
II.1 Identification des cinq actants	397
II.2 Mise en perspective des buts et contraintes des actants	399

Chapitre 11 - Préconisations aux instances de la filière équine.....	402
I. Repenser la filière équine pour cartographier les compétences	404
I.1 Construire la filière équine à partir des étapes de transformation du cheval	404
I.1.a- La succession d'opérations rendue possible par le travail du cheval.....	405
I.1.b- Existence de sous-filières par une juste analyse des métiers.....	408
I.1.c- La relation entre les acteurs : les opérateurs humains liés directement aux équidés.....	411
I.1.d- Une économie à deux vitesses : « l'équitation est un sport de riche ou un métier de pauvre »	414
I.2 Préconisation aux instances : une nouvelle définition de la filière équine	416
I.3 Imaginer la filière équine autrement pour permettre la construction de carrière..	417
II. Envisager la formation autrement : renouer le lien grâce au cheval.....	423
II.1 Le système productif : un besoin de fidéliser le personnel qualifié	423
II.2 Le système éducatif : changement de paradigme pour une adaptation à la production et à la massification.....	425
II.3 Préconisation aux instances : création d'un tronc commun « Homme de cheval »	427
Résumé de la quatrième partie	432
Conclusion générale	433
I. Faire carrière dans les mondes du cheval ?.....	435
I. Pourquoi choisit-on de travailler auprès des chevaux ?.....	435
II. Comment apprend-on à travailler auprès des chevaux ?	436
III. Comment s'insère-t-on sur le marché du travail auprès des chevaux ?	436
IV. Quelles évolutions professionnelles constate-t-on sur ce marché ?.....	437
V. Quels sont les changements d'orientation observés ?	438
VI. Le besoin de capitaux symboliques pour faire carrière.....	438
VII. Des carrières modélisées sous forme pyramidale et en « dents de scie ».....	439
II. Sous le signe du désajustement entre la formation et l'emploi	440
III. Les propositions et les perspectives de recherche	442
Bibliographie.....	445
I. Bibliographie académique.....	445
I. Articles de revue, ouvrages et chapitres d'ouvrage	445
II. Actes de colloques	471
III. Thèses et habilitation à diriger des recherches	472
II. Rapports et notes	473
III. Articles de presse	476

IV. Sources numériques	477
Siglier	482
Tables des figures, des tableaux, des illustrations	485
I. Table des cartes	485
II. Table des figures	485
III. Table des illustrations	487
IV. Table des tableaux	488
Index des auteurs	490
Table des matières	496
Tome 2 : Les annexes	505
Annexe 1 : Organigramme de l'IFCE – Septembre 2021	506
Annexe 2 : Nombre de salariés dans la filière équine de 2005 à 2016	507
Annexe 3 : Parcours de formation aux métiers du cheval	508
Annexe 4 : Les concepts « parcours », « carrière », « trajectoire » par les auteures Perrin-Joly et Kushtanina	509
Annexe 5 : Grille de classification des emplois équestres, articles 57 et 58 de la Convention collective du personnel des centres équestres	510
Annexe 6 : Carte mentale des théories des mobilités professionnelles et des transitions – document de travail	521
Annexe 7 : Apport conceptuel complémentaire au sujet de la carrière comme mode de vie.	522
Annexe 8 : Six profils types du lien entre la formation et l'emploi en fonction du regard porté par des jeunes (Bourdon, Longo et Charbonneau, 2018)	523
Annexe 9 : Demande d'inscription sur la liste des métiers en tension par Madame la députée Véronique Louwagie	524
Annexe 10 : Extrait du tableau des CV exploitables avant la phase de codification	526
Annexe 11 : Extrait du tableau de saisie des CV et des questionnaires	527
Annexe 12 : Mail d'invitation envoyé aux 1 117 personnes des CV analysés pour répondre au questionnaire	534
Annexe 13 : Page d'accueil du questionnaire après le bouton « cliquez ici ! »	534
Annexe 14 : Structure du questionnaire	535
Annexe 15 : Transcription de l'entretien de Trevor ; sous-population « salarié-indépendant »	556
Annexe 16 : Transcription de l'entretien d'Edgar ; sous-population « employeur »	569
Annexe 17 : Transcription de l'entretien de Daphnée ; sous-population « formateur »	587
Annexe 18 : Transcription de l'entretien d'Aymeric ; sous-population « formateur »	597
Annexe 19 : Transcription de l'entretien de Noel ; sous-population « formateur »	607

Annexe 20 : Transcription de l’entretien de Farés ; sous-population « salarié-indépendant »	616
Annexe 21 : Transcription de l’entretien de Colette ; sous-population « formateur ».....	624
Annexe 22 : Transcription de l’entretien d’Eden ; sous-population « formateur ».....	632
Annexe 23 : Transcription de l’entretien d’Anne ; sous-population « salarié-indépendant »	642
Annexe 24 : Transcription de l’entretien de Christiane ; sous-population « employeur ». 653	
Annexe 25 : Transcription de l’entretien de Delphine ; sous-population « employeur » ..	666
Annexe 26 : Transcription de l’entretien de Marie ; sous-population « salarié-indépendant »	674
Annexe 27 : Extraits de réitérations, de déclarations, d’interrogations lors des entretiens	685
Annexe 28 : Récapitulatif des ressentis en entretien	686
Annexe 29 : Répartition des choix d’orientation en fonction du sexe des répondants	690
Annexe 30 : Répartition des choix d’orientation en fonction de l’appartenance à une famille liée ou non aux mondes du cheval	690
Annexe 31 : Répartition des choix d’orientation en fonction de l’âge	691
Annexe 32 : AFC des trois métiers exercés selon la détention ou non du galop 7	692
Annexe 33 : Lien entre le niveau de formation obtenu en lien avec le cheval et la nature du premier emploi	696
Annexe 34 : AFC montrant le lien entre parcours de formation et parcours professionnel	697
Annexe 35 : AFC du 1 ^{er} métier exercé selon que le 1 ^{er} emploi soit dans la filière équine ou dans un autre secteur économique.....	698
Annexe 36 : Caractéristiques des parcours mono sectoriels et pluri sectoriels.....	700
Annexe 37 : Étude des CV justifiant d’une expérience à l’étranger	701
Annexe 38 : Raisons d’interruption d’une carrière auprès des chevaux	709
Annexe 39 : Désenchantement d’une carrière auprès des chevaux par manque de réussite sportive	710
Annexe 40 : AFC montrant le lien entre le parcours de formation et le domaine d’activité après une reconversion	711
Annexe 41 : Réflexion sur une nouvelle répartition des métiers – document de travail....	712
Annexe 42 : Comparaison entre les carrières dans les mondes de l’art et les carrières dans les mondes du cheval.....	715
Annexe 43 : Schématisation d’évolutions de carrières possibles dans la filière équine	718
I. La famille des métiers de l’élevage	718
II. La famille des métiers du débouillage.....	719
III. La famille des métiers de l’utilisation	720
IV. La famille des métiers transverses (sous-famille du soin)	721

Tome 2 : Les annexes

Annexe 1 : Organigramme de l'IFCE – Septembre 2021

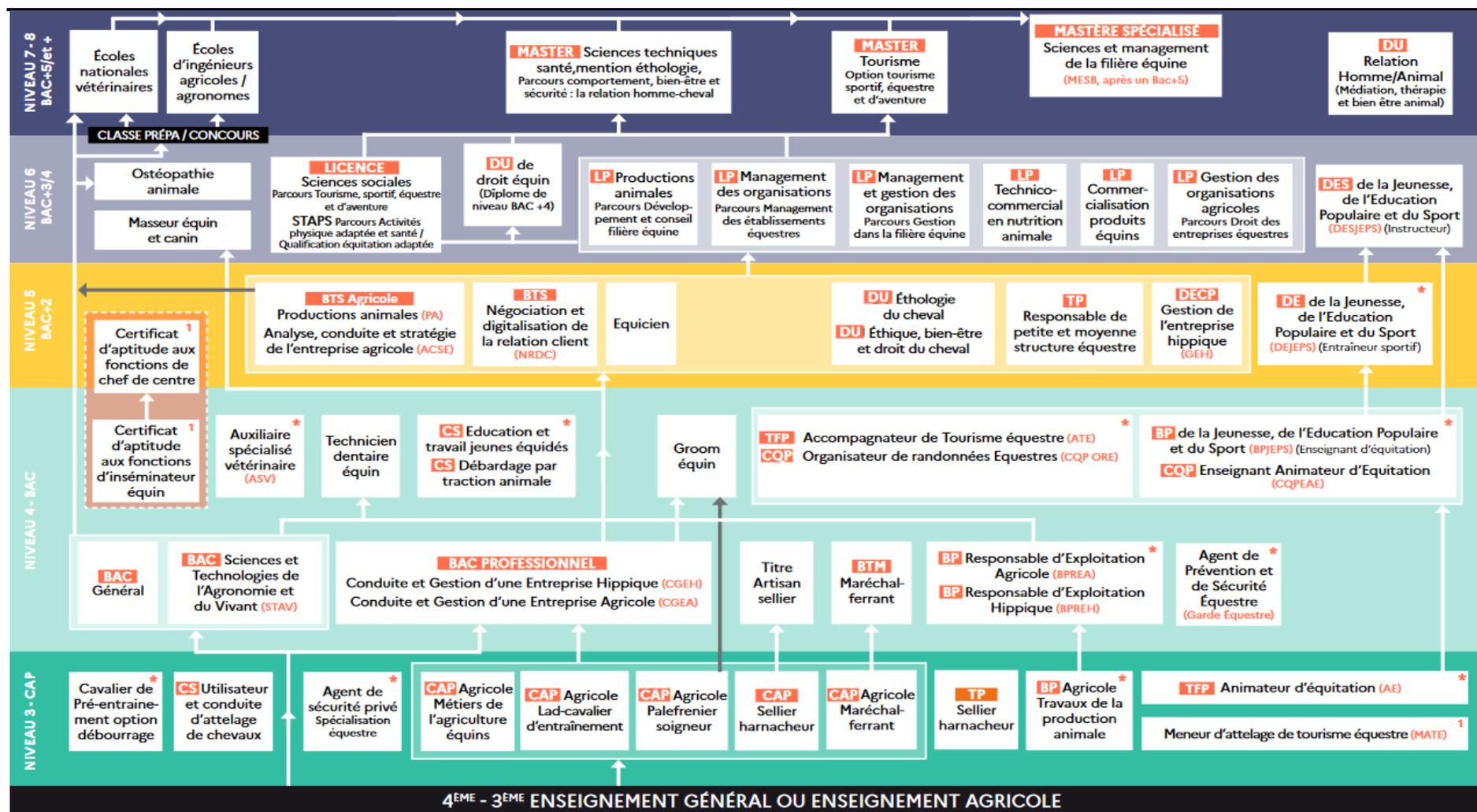


Annexe 2 : Nombre de salariés dans la filière équine de 2005 à 2016

Région	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Auvergne-Rhône-Alpes	1714	1846	1993	2108	2089	2169	2232	2302	2302	2331	2221	2286
Bourgogne-Franche-Comté	992	920	1004	1030	1069	1089	1176	1199	1113	1112	1051	1017
Bretagne	746	798	783	830	900	906	993	978	961	939	956	969
Centre-Val de Loire	999	1024	1077	1156	1149	1151	1342	1364	1378	1424	1348	1386
Corse	122	120	150	159	164	165	182	172	166	157	161	162
Grand-Est	1251	1260	1339	1334	1364	1423	1506	1550	1478	1470	1341	1392
Hauts-de-France	2671	2777	2762	2838	3001	3017	2998	2836	2788	2739	2694	2661
Île-de-France	3401	3460	3076	3222	3246	3236	3382	3390	3394	3320	3200	3065
Normandie	4256	4364	4498	4645	4721	4722	4870	4815	4906	4842	4848	4865
Nouvelle-Aquitaine	2596	2644	2777	2897	3008	2968	2964	2954	2982	2940	2895	3026
Occitanie	1414	1489	1547	1580	1672	1766	1902	2005	1929	1913	1912	1801
Pays de la Loire	1966	2044	2134	2283	2290	2343	2414	2388	2414	2410	2389	2476
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1570	1688	1774	1906	1995	1909	1987	1903	1922	1839	1832	1727
Total	22456	23207	24122	24876	25651	25992	26959	26929	26733	26490	25965	25982

Sources : IFCE-OESC d'après CCMSA

Annexe 3 : Parcours de formation aux métiers du cheval



BP Brevet Professionnel
BTM Brevet Technique des Métiers
BTS Brevet de Technicien Supérieur
CAP Certificat d'Aptitude Professionnelle
CQP Certificat de Qualification Professionnelle

CS Certificat de Spécialisation
DECP Diplôme Européen de Compétences Professionnelles
DE Diplôme d'Etat
 * Formation accessible sans niveau de diplôme pré-requis

DU Diplôme Universitaire
LP Licence Professionnelle
TFP Titre à finalité professionnelle
TP Titre professionnel
 1 Formation sans équivalence de niveau de diplôme

www.equiressources.fr
 Haras national du Pin - 61310 Le Pin au Haras
info@equiressources.fr | 02 33 39 58 57



équi-ressources
 //ce

Annexe 4 : Les concepts « parcours », « carrière », « trajectoire » par les auteures Perrin-Joly et Kushtanina

Document de travail de thèse, extrait du tableau page 119 de l'article de Constance Perrin-Joly et Veronika Kushtanina, « La composition biographique. Quels effets des choix conceptuels pour saisir les temporalités ? » (2018).

		Dimension synchronique A un moment donné	Dimension diachronique Evolution dans le temps	Régime temporel / Historicité
Individu	Micro (parcours comme histoire de vie)	Bifurcations (synchronisation, disjonction des sphères), articulation des temps sociaux	Évènements (latence, rythme), transitions , ruptures	Subjectivation du temps et de l'Histoire
Insitution	Méso (carrière)	Socialisation (prédominance de l'Institution)	Étapes (phases), apprentissage social , séquençage	Dimension téléologique, dialogue entre différentes perspectives générationnelles
Société	Macro (trajectoire sociale dans la lecture structuraliste)	Turning-point (domination de la variable « classe sociale »)	Institution biographique, reproduction sociale	Héritage
	Macro (parcours de vie comme institution biographique)	Seuil d'âge (prédominance de la variable « travail »), âge de la vie (comme étape), passage d'âge	Contexte historique, modèles institutionnalisés de parcours , normes d'âge	Anticipations selon le modèle perçu du parcours, au risque d'anachronismes

Annexe 5 : Grille de classification des emplois équestres, articles 57 et 58 de la Convention collective du personnel des centres équestres

<i>Catégories</i>	<i>Fonctions</i>	ENTRETIEN et MAINTENANCE					
	<i>Emplois</i>	SOINS et VALORISATION des EQUIDES	ACCUEIL	ANIMATION	GESTION	ENSEIGNEMENT	COEFF
1	AGENT D'ENTRETIEN	Entretient les locaux, les espaces et le matériel. Assure la propreté de l'établissement.	Développe des contacts avec le public	Participe aux activités	Gère le matériel d'entretien et de maintenance.		100
	SOIGNEUR	Assure les soins aux équidés. Comprend le comportement des équidés et développe des contacts avec eux	Orienté les demandes des publics. Participe à la qualité de l'accueil.	S'intègre dans une équipe d'animation.	Gère les soins courants assurés aux équidés. Informe et rend compte des stocks (alimentation, fourrage..)		103
	CAVALIER/ SOIGNEUR	Assure les soins courants aux équidés et apprécie leur état de santé.	Participe à l'accueil des cavaliers et des groupes d'enfants et d'adultes. Informe des règles de sécurité.	Participe aux promenades. Assiste des groupes de cavaliers.	Gère les soins selon prescription du vétérinaire.		106

	<p>Est associé au débouillage et au travail des équidés.</p> <p>Met en œuvre les règles de sécurité et d'hygiène qui s'imposent.</p>					
ANIMATEUR SOIGNEUR	<p>Participe au débouillage et au travail des équidés d'école</p>	<p>Participe à l'accueil des publics et informe des règles de sécurité.</p> <p>Présente les activités de l'entreprise.</p>	<p>Peut être intégré dans une équipe d'animation.</p> <p>Participe à l'organisation et au déroulement des activités équestres ou autres et met en œuvre les règles d'hygiène et de sécurité qui s'imposent.</p> <p>Participe à l'animation de groupes d'enfants et d'adultes.</p>	<p>Gère :</p> <p>la ferrure, le matériel d'animation et les règles de sécurité inhérentes à l'exercice de son activité professionnelle.</p>		109
AGENT/ HOTESSE d'ACCUEIL		<p>Reçoit et oriente la clientèle.</p> <p>Assure la qualité de l'accueil.</p> <p>Présente une image positive de l'entreprise.</p> <p>Actualise les informations et leur donne une suite efficace.</p> <p>Assure la saisie informatique</p>	<p>Participe aux manifestations de l'établissement.</p>	<p>Gère :</p> <p>l'information, la documentation, les messages, le standard, l'encaissement.</p>		103

2	SOIGNEUR RESPONSABLE d'ECURIE	<p>Assure le débouillage selon un planning de travail.</p> <p>Participe au travail des équidés d'école.</p> <p>Organise et distribue le travail selon les consignes.</p> <p>Observe et apprécie l'état des installations.</p>	<p>Accompagne les publics dès les premiers contacts avec l'équidé en application des règles relatives à la sécurité et à l'hygiène.</p>	<p>Participe aux activités et en assure le déroulement logistique.</p> <p>Participe à l'encadrement de groupes de débutants</p>	<p>Gère :</p> <p>le suivi du personnel de catégorie 1 ;</p> <p>les soins ;</p> <p>les stocks, la pharmacie</p> <p>les écuries, en général selon les règles liées à l'hygiène et à la sécurité.</p>	121
	SECRETAIRE		<p>Réceptionne, vérifie et enregistre l'information et leur donne une suite efficace</p> <p>Décèle les erreurs et les corrige.</p> <p>Tient à jour les fichiers.</p> <p>Assure le suivi de la comptabilité courante et élémentaire.</p> <p>Suit le planning de la clientèle avec les animateurs et enseignants.</p>	<p>Participe à l'organisation des manifestations de l'établissement.</p>	<p>Gère :</p> <p>le suivi du personnel d'accueil,</p> <p>la comptabilité simple,</p> <p>les fichiers clientèle et fournisseurs,</p> <p>la facturation,</p> <p>les relances,</p> <p>le courrier, les messages, le standard,</p> <p>l'informatique,</p> <p>la relation clientèle.</p>	111

	GUIDE EQUESTRE	<p>Assure et contrôle le débouillage des équidés de randonnée.</p> <p>Assure et évalue le travail des équidés de randonnée.</p> <p>Est responsable des soins pendant tout le déroulement de la randonnée</p> <p>Est capable de déceler boiteries, troubles respiratoires, abcès, mycoses...</p> <p>Adopte une attitude préventive des blessures de harnachement, des accidents d'attache</p> <p>Prend des précautions dans l'installation des équidés en étape et assure l'alimentation et l'abreuvement.</p>	<p>Accompagne les publics dès les premiers contacts avec l'équidé en application des règles relatives à la sécurité et à l'hygiène.</p> <p>Porte une attention particulière à l'accompagnement des enfants.</p> <p>Est réceptif aux besoins de la clientèle et à ses motivations.</p> <p>Se soucie de la qualité des relations avec la population et les usagers de l'espace naturel (agriculteurs, forestiers,)</p> <p>Se préoccupe des conditions de réception lors des nuits en gîte d'étape.</p>	<p>Développe l'aspect touristique de la randonnée. Organise et anime les soirées.</p> <p>Evalue l'impact en termes de satisfaction de la clientèle et améliore ses prestations.</p> <p>S'informe sur les aspects culturels et économiques des régions traversées et en communique les principales caractéristiques.</p>	<p>Gère :</p> <ul style="list-style-type: none"> le suivi du personnel de catégorie 1 ; la clientèle (organisation et répartition selon âge, niveau, motivation,...) ; les équidés (travail, repos) ; <p>Assure :</p> <ul style="list-style-type: none"> le renouvellement des équidés (vente-achat) et se préoccupe de leur devenir avant leur "fin de carrière" la préparation et le déroulement de la randonnée (itinéraire, budget, sécurité, pharmacie, ferrure, livrets sanitaires). 	<p>Transmet les bases techniques liées à la pratique de la randonnée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - topographie et conduite du cheval sur la voie publique, - harnachement et préparation du bât, - notions de ferrure et de soins d'urgence. 	118
--	-----------------------	---	--	---	---	--	------------

	ENSEIGNANT/ ANIMATEUR	<p>Assure et contrôle le débouillage selon un planning et des objectifs de travail.</p> <p>Assure et évalue le travail des équidés d'école.</p> <p>Se préoccupe du devenir des équidés avant leur "fin de carrière".</p> <p>Assure la propreté de l'établissement.</p>	<p>Accompagne les publics dès les premiers contacts avec l'équidé en application des règles relatives à la sécurité et à l'hygiène.</p> <p>Est réceptif aux besoins de la clientèle et à ses motivations.</p> <p>Sa mission est de fidéliser et de développer la clientèle.</p> <p>Porte une attention particulière à l'accompagnement des enfants au sein de l'établissement.</p> <p>Assure la qualité de l'accueil et de l'information.</p>	<p>Est responsable de l'organisation, de l'animation et des conditions de sa réalisation.</p> <p>Evalue l'impact en termes de satisfaction de la clientèle et de fréquentation et fait des propositions.</p>	<p>Gère :</p> <p>le suivi du personnel de catégorie 1.</p> <p>la clientèle (organisation et répartition selon âge, niveau, motivation, disponibilité, objectifs...).</p> <p>les équidés (travail, repos, soins,...).</p> <p>l'encaissement et la saisie des informations.</p> <p>Participe à l'achat des équidés.</p>	<p>Enseigne les bases des pratiques équestres.</p> <p>Conduit, d'une manière générale, les activités de découverte et d'initiation garantissant la sécurité des usagers.</p> <p>Analyse et évalue sa démarche pédagogique dans le cadre du projet pédagogique de l'établissement.</p>	130
3	SECRETAIRE COMPTABLE		<p>Développe la qualité et la cohérence de la communication de l'entreprise.</p> <p>Entretient et développe un réseau de relations professionnelles.</p> <p>Hiérarchise les informations selon leur importance et leur urgence</p>	<p>Participe à l'organisation des manifestations de l'établissement.</p>	<p>Gère :</p> <p>le suivi du personnel de catégorie 1 et 2.</p> <p>le suivi des clients, des fournisseurs,</p> <p>le suivi de la trésorerie (banque),</p> <p>les salaires, déclarations aux organismes concernés.</p> <p>Assure :</p> <p>les commandes sous ordres,</p>		150

					la comptabilité générale jusqu'au bilan (Journaux, comptes généraux, balances, grand-livre) Participe à l'élaboration du budget prévisionnel.		
	ENSEIGNANT	Assure, contrôle et évalue la mise en valeur des équidés d'école et optimise leur utilisation. Assure et organise la propreté de l'établissement.	Anticipe et analyse les besoins des publics et adapte les services offerts. Vérifie et contrôle la qualité de l'accueil. Participe aux relations extérieures de l'entreprise.	Planifie l'ensemble des activités d'animation et en assure la coordination. Responsable de l'équipe d'animation.	Gère : le suivi du personnel de catégorie 1 et 2 la sécurité et de l'hygiène la pédagogie Assure et contrôle le renouvellement des équidés.	Assure la continuité de l'enseignement des pratiques équestres dans un cadre de perfectionnement. Pratique la pédagogie différenciée et développe, à ce titre la socialisation par l'équitation, les techniques sportives, la rééducation fonctionnelle ou la pédagogie des enfants.	150
4	ENSEIGNANT RESPONSABLE PEDAGOGIQUE	Organise, assiste, contrôle et planifie la gestion des équidés. Veille à la préservation de leur intégrité morale et physique. Assure et contrôle la propreté de l'entreprise.	Améliore et développe les prestations en fonction des besoins recensés de la clientèle. Capable de résoudre des difficultés liées aux relations humaines, que ce soit au sein de l'entreprise ou vis-à-vis de la clientèle.	Préconise des produits d'animation. Programme les activités	Gère : le suivi du personnel de catégorie 1, 2 et 3 les équidés d'école. la politique d'achat des équidés. la formation, la compétition.. Évalue les atouts et contraintes de l'entreprise liés à l'environnement.	Maîtrise la pédagogie différenciée. Possède un début d'expertise dans une activité d'enseignement. Contrôle et coordonne l'organisation pédagogique. Peut encadrer et animer une équipe pédagogique.	167

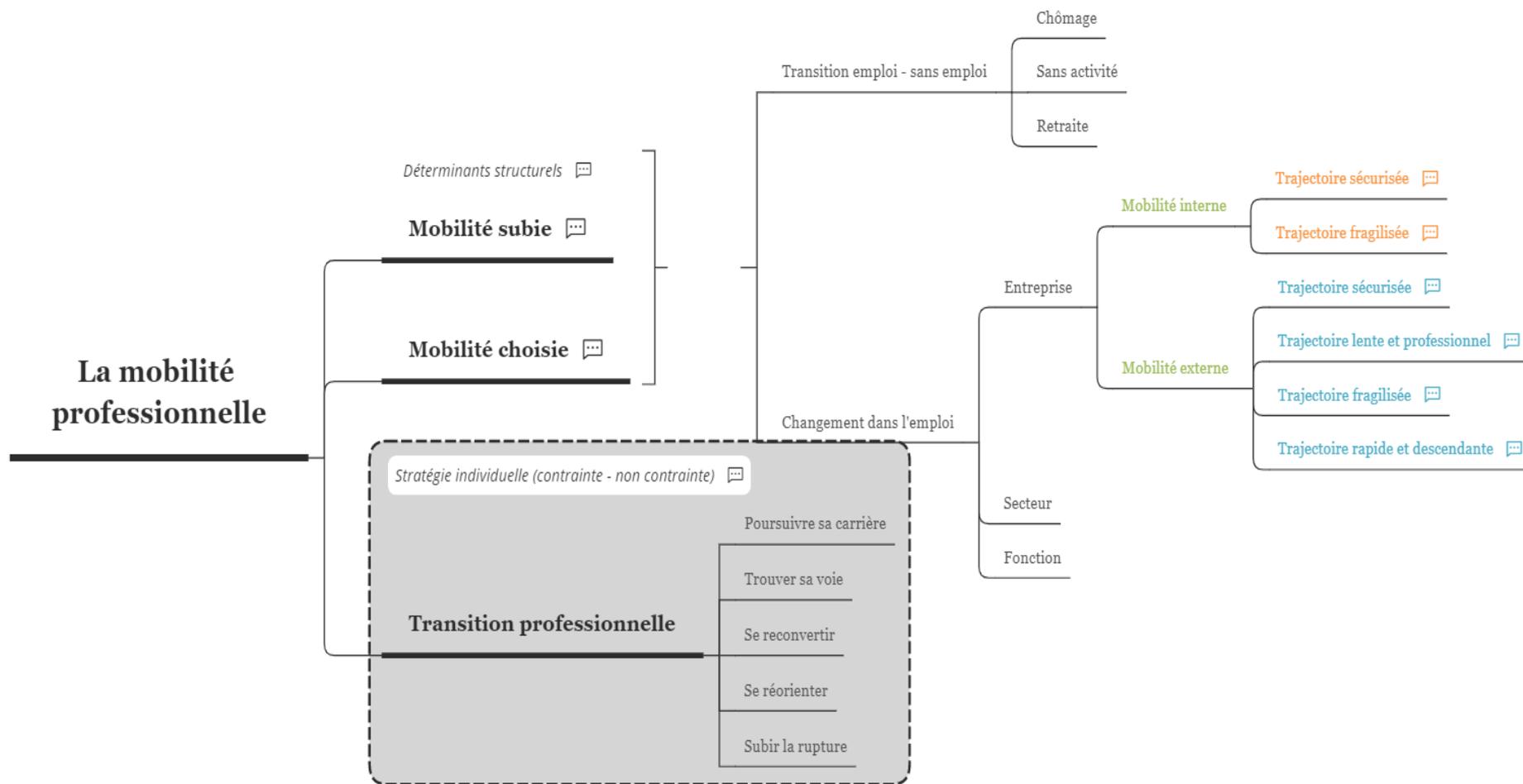
					Éstime les possibilités de développement de l'entreprise en fonction de l'évolution de la demande.		
5	DIRECTEUR	<p>Est garant de l'éthique professionnelle dans la gestion des équadés : à ce titre, il s'assure de l'application stricte des règles relatives au maintien de leur bien-être et de leur confort.</p> <p>Est garant de la propreté de l'entreprise.</p>	<p>Coordonne et contrôle l'ensemble du système d'information-communication.</p> <p>S'assure de la qualité des services rendus.</p> <p>Prévient et gère les conflits de toute nature.</p> <p>Veille au développement de l'image de l'entreprise</p>	<p>Veille au bon déroulement des activités proposées sous l'angle de la sécurité et de la qualité.</p>	<p>Gère :</p> <ul style="list-style-type: none"> la politique globale, l'entreprise et l'ensemble des moyens, le personnel, les investissements, le budget; la formation continue, les prévisions, les résultats. 	<p>Organise l'évaluation et l'évolution des pratique.</p> <p>Apprécie les potentialités et l'initiative. Favorise la réflexion et l'expérimentation de méthodes pédagogiques.</p> <p>Recueille des avis, apprécie les arguments avant de décider de la politique pédagogique globale de l'entreprise.</p> <p>Met en œuvre le projet pédagogique de l'entreprise.</p> <p>Développe la motivation.</p>	193

Catégories	Fonctions Emplois	TUTORAT	SPECIALISATION	FORMATION	CONCEPTION INNOVATION
	1	AGENT D'ENTRETIEN			
SOIGNEUR					
CAVALIER/ SOIGNEUR			- dans l'exploitation d'équidés en compétition.		
SOIGNEUR/ ANIMATEUR		Selon l'expérience et les compétences acquises, assure le tutorat de la catégorie 1.	- dans l'animation des groupes d'enfants et d'adolescents, le tourisme équestre ... - dans l'exploitation d'équidés en compétition.		
AGENT/HOTESSE d'ACCUEIL			- en informatique, - relations clients.		
2	SOIGNEUR RESPONSABLE d'ECURIE	Transmet des connaissances et des savoir-faire liés à l'emploi. Assiste aux entretiens d'évaluation	- dans la formation en zootechnie, - dans l'animation, - dans le tourisme équestre, - dans l'exploitation d'équidés en compétition.	Peut participer à l'animation de sessions de formation. Analyse la nature du besoin de formation des stagiaires de catégorie 1. Participe à l'élaboration d'un projet collectif de formation.	Crée des conditions environnementales matérielles et relationnelles favorables au maintien du moral des équidés et ce de manière permanente. Propose des thèmes et des modules de formation liée à son métier et à son expérience.

	SECRETAIRE	Apporte des conseils d'ordre méthodologique dans le déroulement du travail.	<ul style="list-style-type: none"> - dans la comptabilité, - dans la communication, - en informatique 		Conçoit des outils permettant l'évaluation des résultats et favorisant leur analyse. Met au point des supports d'information qualitatifs.
	GUIDE EQUESTRE	Transmet des connaissances et des savoir-faire liés à l'emploi.	<ul style="list-style-type: none"> - dans le tourisme hôtelier, - dans la commercialisation de produits, - dans la formation professionnelle, - dans la grande randonnée (à l'étranger), - dans la gestion de l'entreprise, - dans l'attelage, ... - dans l'exploitation d'équidés en compétition. 	<p>Participe à des sessions de formation sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> -la sécurité, l'organisation et le déroulement d'une randonnée, -les soins, la maréchalerie, la bourrellerie, -la réglementation (code rural, route, civil), -la topographie, les produits touristiques, l'environnement naturel <p>Participe à la formation du personnel de catégorie 1. Participe à l'évaluation des acquis et des potentiels du personnel de catégorie 1.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - d'itinéraires et de séjours, - de produits touristiques, - de projets de développement.
	ENSEIGNANT/ ANIMATEUR	Participe aux évaluations formatives et aux bilans pédagogiques. Ecoute et s'adapte à des publics variés pour établir une relation pédagogique constructive.	<ul style="list-style-type: none"> - dans la formation de niveau V, - dans la pédagogie appliquée aux enfants, - dans le travail à pied, - dans le tourisme équestre, - dans l'exploitation d'équidés en compétition. 	<p>Participe à l'évaluation des acquis et des potentiels du personnel de catégorie 1. Peut animer des réunions d'information. Participe à la formation du personnel de catégorie 1.</p>	Crée et expérimente des produits ludiques, Met en place des activités promotionnelles, Met au point une méthode d'évaluation

3	SECRETAIRE-COMPTABLE	Apporte des conseils d'ordre méthodologique dans le déroulement du travail.	- dans les fonctions liées à l'emploi d'assistante de direction.		Conçoit une politique de communication interne et externe de l'entreprise. Met au point une démarche qualité dans la relation avec les partenaires de l'entreprise et la clientèle.
	ENSEIGNANT	Participe aux évaluations formatives et aux bilans pédagogiques. Est amené à gérer des comportements et des motivations. À un rôle régulateur lors de tensions.	- dans une pratique équestre, - dans la maîtrise d'un enseignement, - dans la gestion de l'entreprise, - dans la formation professionnelle, - dans le tourisme équestre, - dans l'exploitation d'équidés en compétition.	Définit un contenu pédagogique. Veille à la réalisation des objectifs de formation. Etablit les rapports de stage. Développe des relations avec des partenaires extérieurs. Participe au recrutement du personnel de catégorie 1 et 2 et au choix des intervenants. Selon sa spécialité et son expérience, il peut assurer des interventions extérieures et des sessions de formation. Responsable de la documentation.	Conceptualise une méthode pédagogique. Expérimente et affirme une méthode de travail du cheval d'école. Elabore des produits de formation pertinents ...

4	ENSEIGNANT/ RESPONSABLE PEDAGOGIQUE	Indique des conduites. Analyse des situations, identifie des problèmes et y remédie. Il a un rôle de médiateur.	<ul style="list-style-type: none"> - dans une discipline sportive, - dans l'entraînement et l'encadrement sportif, - dans la formation continue, - dans les sciences de l'éducation, - dans l'exploitation d'équidés en compétition. 	<p>Responsable de la qualité pédagogique. Organise et planifie les moyens à mettre en œuvre. Aide à la formulation et à la réalisation de projets. Propose des stratégies en fonction des analyses et des besoins détectés. Elabore des programmes et construit des modules. Evalue les coûts de la formation et les résultats obtenus et modifie ses conduites en conséquence. Peut recruter des intervenants. Propose les conditions et les moyens d'amélioration des compétences du personnel.</p>	<p>Conçoit des produits sportifs de formation, Met au point des questionnaires d'évaluation, Elabore des fiches d'évaluation pédagogique et technique.</p>
5	DIRECTEUR	Se soucie de la qualité pédagogique de l'encadrement de jeunes stagiaires et de la transmission de valeurs professionnelles et sociales.	<ul style="list-style-type: none"> - dans le droit économique et social, - dans la gestion financière et commerciale, - dans la gestion des ressources humaines, - dans les relations publiques (collectivités locales et territoriales, administrations, ministères...). 	<p>Dirige et anime les ressources humaines pour atteindre les objectifs fixés. Elabore un cahier des charges et établit le budget de formation. Arrête les programmes et les contenus. Choisit les méthodes et outils pédagogiques appropriés. Expérimente et évalue les dispositifs mis en place. Intervient lors de colloques, débats professionnels. Peut engager des études ou recherches en formation.</p>	<p>Construit des projets de développement de l'entreprise. Met au point une démarche qualité dans la production de services aux personnes et aux équidés.</p>



Annexe 7 : Apport conceptuel complémentaire au sujet de la carrière comme mode de vie.

Pour dépasser l'idée que la carrière n'est autre qu'une succession d'étapes ordonnées, Ulf Hannerz prend en compte que ces carrières se déroulent dans des mondes spécifiques et que par conséquent, ces carrières s'adonnent à des modes de vie propres au monde de rattachement. Monde dans lesquels les individus sont libres d'entrer et de sortir. Sans compter qu'au cours de sa vie, l'individu fait partie simultanément et/ou successivement à une pluralité de mondes diversifiés. Il doit donc combiner sa carrière en considérant cette pluralité. Il arrive toutefois qu'un monde l'emporte sur les autres au risque d'oublier d'autres perspective possible. Que se passe-t-il lorsqu'un athlète de haut niveau s'entraîne, se concentre des heures, des jours, des mois des années durant, adapte sa vie familiale et son corps à son sport (régime alimentaire, déplacement, temps de repos) se blesse ? Hormis la faible proportion des sportifs de haut niveau devenus riches, les autres doivent se résoudre à une reconversion vers un autre métier du monde sportif (entraîneur, sélectionneur) ou quitter ce monde auquel ils se sont entièrement dédiés. Le rattachement à un monde dominant, a pour effet de l'exclure des autres, voire de son propre monde d'appartenance.

L'approche de Hannerz présente l'intérêt de saisir les phases successives de carrière dans une pluralité de mondes qui se juxtaposent, donnant lieu à la construction des modes de vie des individus. Ainsi, le mode de vie se construira à partir des phases présentes et passées, ce qui implique, par conséquent, que l'individu ne recommence pas à zéro à chaque nouvelle intégration d'un monde. Les savoirs acquis précédemment dans d'autres mondes peuvent être remobilisés avec pour effet possible de contraindre l'individu dans une position apprise précédemment, l'empêchant de se projeter dans de nouveaux rôles (Hannerz, 1983).

Dans l'étude des modes de vie urbain, Hannerz compte quatre types de modes relationnels chez les urbains (enclavement, isolation, ségrégation, intégration). Le mode de vie « enclavé » correspond aux individus qui occupent l'essentiel de leur temps au sein d'un même monde avec un réseau restreint à ce monde, au même titre que les Ghettos. La « ségrégation » fait référence aux individus appartenant à des mondes opposés qui ne se rencontrent pas – les mondes d'appartenance sont distinctement séparés. À l'opposé, « l'intégration » permet aux individus d'emprunter des comportements d'un monde pour les transposer à d'autres. Enfin, « l'isolement » s'intéresse aux individus dont le rôle est restreint.

Annexe 8 : Six profils types du lien entre la formation et l'emploi en fonction du regard porté par des jeunes (Bourdon, Longo et Charbonneau, 2018)

Figure	Normes scolaires et professionnelles	Origine sociale typique	Inscription sociétale
1. Professionnel diplômé	Adéquation emploi-diplôme ; primauté au diplôme	Varie selon le niveau de diplôme	Valorisation des formations axées sur la professionnalisation ; soutien financier aux études (bourses, prêts)
2. Travailleur identitaire	Se former pour se préparer au travail ; le travail pour se réaliser ; importance de la tâche, du métier	Plutôt classe moyenne	Injonction à « être soi » ; marché du travail ouvert et accessible
3. Consommateur hédoniste	Le revenu avant tout ; études et emplois comme des moyens	Classe moyenne	Injonction à la consommation ; socialisation à la consommation par l'emploi étudiant
4. Travailleur en sécurité (d'emploi)	Sécurité de l'emploi ; études instrumentales pour emploi stable aux conditions avantageuses	Classes moyenne et populaire	Certaines possibilités de sécurisation des parcours (fonction publique, grande entreprise, carrière militaire)
5. Entrepreneur	Responsabilité et initiative individuelle ; privilégie l'expérience et le « concret »	Classes populaires et première génération au postsecondaire	Possibilités de mobilité sociale ; encouragement de l'initiative individuelle
6. Éternel étudiant	Priorité à la vie intellectuelle et à l'autonomie ; faible priorité à l'insertion en emploi	Classes moyenne-sup. et moyenne	Idéalisation des études longues ; soutien financier aux études (famille)

Annexe 9 : Demande d'inscription sur la liste des métiers en tension par Madame la députée Véronique Louwagie



15ème législature

Question N° : 26897	De Mme Véronique Louwagie (Les Républicains - Orne)	Question écrite
Ministère interrogé > Agriculture et alimentation		Ministère attributaire > Agriculture et alimentation
Rubrique > élevage	Tête d'analyse > Recrutement dans les métiers de la filière équine	Analyse > Recrutement dans les métiers de la filière équine.
Question publiée au JO le : 25/02/2020 Réponse publiée au JO le : 09/06/2020 page : 4004		

Texte de la question

Mme Véronique Louwagie attire l'attention de M. le ministre de l'agriculture et de l'alimentation sur les problématiques de recrutement dans les métiers de la filière équine. Une baisse drastique des candidatures à un emploi dans le secteur des métiers de courses et de l'élevage a été constatée entre 2014 et 2018, selon les données d'Equi-ressources - Institut français du cheval et de l'équitation (IFCE), service de rapprochement de l'offre à la demande d'emploi au sein de la filière équine, tous secteurs confondus : loisir/sport, élevage, courses, administration et commerce. Concernant les tendances de l'emploi dans le secteur des courses hippiques, les chiffres sont évocateurs et alarmants : cavalier d'entraînement : 61,9 % de candidatures en moins en 4 ans, soit 21 candidatures en moyenne pour une offre d'emploi en 2014 contre 8 en 2018 ; *lad-driver/lad-jockey* : 68,8 % de candidatures en moins en 4 ans, soit 16 candidatures pour une offre d'emploi en 2014 contre 5 en 2018. La filière équine indique une hausse des offres annulées en majorité parce que l'employeur n'a pas trouvé de candidat correspondant à sa recherche. En effet, pour ce qui concerne les offres galop, 151 offres annulées en 2018 pour 210 en 2019 (+39 %), et pour les offres trot, 73 offres annulées en 2018 pour 89 en 2019 (+22 %). Il apparaît, à ce jour, urgent de développer la promotion de la filière équine pour laquelle le nombre d'inscrits aux formations dans ce domaine diminue chaque année. Aussi, souhaite-t-elle connaître l'avis du Gouvernement concernant cette situation, ainsi que les mesures qui peuvent être mises en place afin de promouvoir les métiers des courses et de l'élevage, auprès notamment du jeune public.

Texte de la réponse

La filière équine est pourvoyeuse d'un grand nombre d'emplois qualifiés. Elle connaît actuellement des difficultés de recrutement. L'institut français du cheval et de l'équitation (IFCE) a enregistré via son service « Equi-ressources » une diminution importante des demandes d'emplois dans tous les secteurs de la filière. Les raisons identifiées de ce manque de main d'œuvre disponible sont liées à un moindre intérêt des jeunes pour les métiers de cette filière en raison de leurs contraintes et de leur pénibilité ainsi que d'un manque de reconnaissance de ces métiers. La filière sport, notamment la partie enseignement, représente 63 % des emplois de la filière. Le reste se répartit entre les courses et l'élevage. Ces emplois connaissent un turnover important, ce qui contribue à augmenter les tensions sur le marché de l'emploi. En outre, les offres à l'étranger, plus attrayantes en terme de rémunération et d'expérience, attirent un public jeune et participent aux difficultés de main d'œuvre sur le territoire national. Cette tendance concerne les courses et les sports équestres de façon temporaire ou pérenne. D'un point de vue qualitatif, nombre d'employeurs ne parviennent pas à recruter des personnels suffisamment qualifiés. C'est notamment le cas des



ASSEMBLÉE NATIONALE

cavaliers soigneurs et des cavaliers d'entraînement qui sont des personnels ayant une bonne connaissance de la pratique équestre pour chacune des spécialités, courses et sport. Le conseil de l'emploi et de la formation de la filière cheval constitué sous l'égide de l'IFCE, et où siègent notamment des représentants de l'AFASEC et d'Equi-ressources, s'est saisi de la question pour établir un état précis de la situation et coordonner les solutions à mettre en place. Dans ce cadre, il pourrait être envisagé l'élaboration d'un plan de promotion des métiers de la filière équine à destination du grand public et des scolaires à l'occasion de salons ou de forums pour l'emploi. Une attention particulière pourrait également être portée sur l'adéquation entre les formations et les besoins des professionnels ce qui conduirait à une révision de la carte des formations. Par ailleurs, des démarches de sensibilisation seraient menées auprès des acteurs de l'emploi et de l'orientation afin de mieux faire connaître ces métiers. Enfin, il pourrait être proposé aux professionnels un accompagnement à la gestion des ressources humaines, notamment au travers d'une charte. Ces difficultés de recrutement devront être étudiées attentivement au moment de la reprise et de la relance de l'économie française après la crise covid-19, qui plus est, impacte la filière équine dans son ensemble.

Annexe 10 : Extrait du tableau des CV exploitables avant la phase de codification

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
	id	nom	prenom	date_naissance	code_postal	id_pays	mail	telephone	date_creation	Commentaire	Doublon	CV exploratoire	CV métiers annexes	CV inexploitable	CV agricole sans lien cheval
1															
2	57**	XXX	XXX	22/05/1990 00:00	14000	64	XXX@XX.X	600000000	18/07/2011 18:05			1			
3	13**	XXX	XXX	29/12/1960 00:00	14640	64	XXX@XX.X	600000000	16/09/2010 15:43				1		
4	316**	XXX	XXX	08/11/1994 00:00	14940	64	XXX@XX.X	600000000	03/03/2016 15:51				1		
5	412**	XXX	XXX	03/10/1990 00:00	14440	64	XXX@XX.X	600000000	11/12/2017 11:34			1			
6	187**	XXX	XXX	07/01/1989 00:00	14330	64	XXX@XX.X	600000000	04/12/2013 15:47	Parcours équestre formation puis vente		1			
7	79**	XXX	XXX	10/08/1976 00:00	14800	64	XXX@XX.X	600000000	16/01/2012 09:50				1		
8	163**	XXX	XXX	23/06/1990 00:00	14000	64	XXX@XX.X	600000000	07/07/2013 18:31			1			
9	302**	XXX	XXX	27/11/1994 00:00	14100	64	XXX@XX.X	600000000	30/11/2015 19:30					1	
10	198**	XXX	XXX	29/08/1990 00:00	14270	64	XXX@XX.X	600000000	11/02/2014 16:28				1		
11	181**	XXX	XXX	18/12/1987 00:00	14000	64	XXX@XX.X	600000000	28/10/2013 09:50					1	
12	209**	XXX	XXX	28/09/1992 00:00	14400	64	XXX@XX.X	600000000	22/04/2014 22:32				1		
13	18**	XXX	XXX	04/11/1991 00:00	14150	64	XXX@XX.X	600000000	16/07/2010 13:39			1			
14	51**	XXX	XXX	24/12/1986 00:00	14000	64	XXX@XX.X	600000000	13/06/2011 21:47						1
15	314**	XXX	XXX		14430	64	XXX@XX.X	600000000	18/02/2016 14:58						1
16	142**	XXX	XXX	25/03/1991 00:00	14790	64	XXX@XX.X	600000000	01/03/2013 15:02			1			
17	92**	XXX	XXX	29/09/1984 00:00	14000	64	XXX@XX.X	600000000	04/04/2012 21:15				1		
18	26**	XXX	XXX	25/07/1983 00:00	14210	64	XXX@XX.X	600000000	19/07/2010 18:25			1			
19	17**	XXX	XXX	20/04/1984 00:00	14280	64	XXX@XX.X	600000000	08/10/2010 12:43				1		
20	95**	XXX	XXX	12/08/1987 00:00	14740	64	XXX@XX.X	600000000	26/08/2010 11:31				1		
21	40**	XXX	XXX	15/08/1992 00:00	14370	64	XXX@XX.X	600000000	28/03/2011 14:52			1			
22	150**	XXX	XXX	11/04/1976 00:00	14140	64	XXX@XX.X	600000000	22/04/2013 20:50			1			
23	427**	XXX	XXX	17/12/1988 00:00	14410	64	XXX@XX.X	600000000	23/03/2018 11:29			1			
24	55**	XXX	XXX	12/04/1990 00:00	14120	64	XXX@XX.X	600000000	08/07/2011 00:11				1		
25	78**	XXX	XXX	20/03/1989 00:00	14330	64	XXX@XX.X	600000000	09/01/2012 11:44				1		
26	112**	XXX	XXX	26/04/1991 00:00	14500	64	XXX@XX.X	600000000	29/08/2012 00:56			1			
27	204**	XXX	XXX	12/04/1990 00:00	14610	64	XXX@XX.X	600000000	21/03/2014 10:29			1			
28	305**	XXX	XXX	03/01/1970 00:00	14140	64	XXX@XX.X	600000000	30/12/2015 13:18			1			
29	35**	XXX	XXX	13/05/1982 00:00	14130	64	XXX@XX.X	600000000	22/07/2010 15:18		1	1			
30	182**	XXX	XXX	10/12/1979 00:00	14140	64	XXX@XX.X	600000000	30/10/2013 18:33			1			
31	105**	XXX	XXX	14/05/1987 00:00	14170	64	XXX@XX.X	600000000	08/07/2012 20:37			1			
32	194**	XXX	XXX	30/04/1987 00:00	14170	64	XXX@XX.X	600000000	23/01/2014 17:48			1			
33	278**	XXX	XXX	25/01/1969 00:00	14500	64	XXX@XX.X	600000000	03/07/2015 19:14			1			
34	398**	XXX	XXX	23/08/2001 00:00	14100	64	XXX@XX.X	600000000	04/09/2017 15:11					1	
35	335**	XXX	XXX	18/01/1994 00:00	14240	64	XXX@XX.X	600000000	12/07/2016 18:13			1			
36	410**	XXX	XXX	18/07/1990 00:00	14320	64	XXX@XX.X	600000000	22/11/2017 13:24			1			
37	115**	XXX	XXX	08/09/1952 00:00	14140	64	XXX@XX.X	600000000	14/09/2012 23:11				1		
38	355**	XXX	XXX	06/05/1985 00:00	14270	64	XXX@XX.X	600000000	18/11/2016 19:08			1			

Annexe 11 : Extrait du tableau de saisie des CV et des questionnaires

N° ER	Date création compte	Date de la dernière connexion (DATE CV)	Ne Postule Pas	Postule Même métier	Postule Autre métier	Postule Même secteur	Postule Autre secteur	Postule Autre région	Postule Même région	Postule Métier annexe	Postule pour RPV	Postule Job étudiant	Postule Recherche maître d'apprentissage	Autre Pays	Sexe	Date de naissance	Âge	Code postal	Situation	Situation actualisé	Enfant	Enfant actualisé
60**	16/08/2011	04/01/2012		1		11		4	5	6					1	04/09/1981	40	14000	2	Célibataire	0	NR
229**	08/09/2014	03/09/2017		1	2	11		4	5	6				10	1	NR	#VALEUR!	14100	0	#N/A	0	#N/A
61**	06/08/2010	05/07/2016		1	2	11		4	5						2	15/08/1976	45	14100	2	#N/A	0	#N/A
294**	11/10/2015	23/05/2017		1	2				5	6				10	1	14/04/1990	31	14100	0	Union	0	#N/A
348**	11/10/2016	10/10/2017		1	2	11	3		5						1	16/10/1986	35	14100	0	#N/A	0	#N/A
26**	01/01/2011	31/01/2017		1		11		4	5	6					1	10/07/1990	31	14100	0	Union	0	#N/A
146**	30/03/2013	08/02/2016		1		11		4	5	6					1	18/11/1966	55	14100	0	Union	0	#N/A
124**	07/11/2012	21/03/2018		1	2	11			5	6					1	20/06/1980	41	14100	0	#N/A	0	#N/A
182**	30/10/2013	02/11/2013					3		5	6					1	03/01/1989	33	14110	2	#N/A	0	#N/A
92**	05/04/2012	05/10/2018						4	5	6					1	15/09/1984	37	14123	0	Union	0	#N/A
322**	12/04/2016	13/04/2016		1		11			5						1	31/07/1994	27	14123	0	#N/A	0	#N/A
55**	06/07/2011	20/07/2016		1	2	11			5	6					1	12/04/1981	40	14130	0	#N/A	0	#N/A
410**	22/11/2017	15/02/2018			2		3		5						1	29/05/1999	22	14130	0	Union	0	#N/A
104**	02/07/2012	16/02/2015		1		11		4	5						1	16/06/1985	36	14130	2	Célibataire	0	NR
93**	19/04/2012	05/10/2017		1	2	11	3	4	5	6					1	02/09/1984	37	14140	0	NR	0	NR
35**	28/02/2011	12/05/2018		1	2	11	3	4	5	6				10	2	19/09/1978	43	14140	0	NR	0	NR
23**	26/11/2010	10/09/2018		1	2	11	3		5						2	30/10/1987	34	14140	1	Union	1	Oui
257**	12/02/2015	13/03/2015		1		11			5						1	29/12/1990	31	14140	0	NR	0	NR
326**	14/05/2016	13/10/2018		1	2	11	3		5						1	03/04/1997	24	14140	0	NR	0	NR
283**	05/08/2015	05/08/2015		1		11			5						1	18/10/1993	28	14140	0	NR	0	NR
395**	20/08/2017	07/10/2018		1	2	11	3		5						1	22/07/1979	42	14140	0	NR	0	NR
401**	21/09/2017	03/08/2018		1	2	11		4	5						2	24/11/1980	41	14140	0	NR	0	NR
24**	06/12/2010	28/04/2018		1	2	11	3		5						1	29/09/1991	30	14140	2	Célibataire	0	NR
66**	03/10/2011	10/07/2012		1		11			5						1	NR	#VALEUR!	14160	0	Union	0	#N/A
109**	01/08/2012	16/12/2012			2	11			5						1	05/08/1994	27	14170	0	#N/A	0	#N/A
368**	05/02/2017	05/02/2017	0												1	19/08/1989	32	14170	0	NR	0	NR
431**	24/04/2018	25/04/2018	0												1	13/10/1999	22	14170	0	NR	0	NR
186**	29/11/2013	29/11/2013		1		11			5						1	29/12/1979	42	14190	0	#N/A	0	#N/A
63**	06/09/2011	04/06/2018		1	2		3	4	5	6				10	2	29/12/1986	35	14200	0	NR	0	NR
95**	26/08/2010	05/06/2018		1		11	3	4	5	6					2	12/04/1979	42	14210	0	#N/A	0	#N/A
31**	21/07/2010	04/03/2011		1		11			5						1	19/08/1980	41	14220	0	NR	0	NR

Formation cheval	Type d'étude NR (FE)	Diplôme Académique (FE)	Titre (FE)	Aucun type d'étude (FE)	Formation Terrain (FE)	Diplôme étranger (FE)	Autre	Niveau de formation (FE)	Voie de Formation NR (FE)	Voie de formation Initiale (FE)	Voie de formation Alternance (FE)	Voie de formation Apprentissage (FE)	Voie de foramtion Contrat Professionalisation (FE)	Voie de formation Continue (FE)	Voie de formation Continue reconversion (FE)5a	Voie de formation Continue en cours de carrière (FE)5b	Voie de formationA distance (FE)	Voie de formation Aucun (FE)	Voie de formation Autre (FE)	Nombre de diplômes FE	Temps total de formation équine (mois)	Licence Courses	Licence sport (sortie en compétition - galop?)	
1		1						3				3								1	20	2	1	
1		1						3			2											40	2	1
2				3				7										7				0	1	1
1		1	2					5		1				5	5b						3	50	2	1
1		1						3						55a							1	10	2	1
1		1						5		1				5	5b						2	20	2	1
1		1	2					3	0												2	NR	2	1
2				3				7										7			0	0	2	2
1		1						3		1	2		4	5	5b							50	2	1
1			2					3		1										1	10	2	1	
1		1						3			2									3	50	2	2	
2				3				7										7			0	0	2	1
1		1						3				2									1	30	2	1
1		1						3						55a							1	10	2	1
1		1						4			2	3										70	2	1
1		1						2			2									1	NR	2	2	
2				3				7										7			0	0	2	2
1		1						3				3									2	40	2	2
1		1						3			2										3	50	2	2
2				3				7										7			0	0	2	2
1			2					5						55a							1	10	2	2
1			2					2				3									1	20	2	1
1		1						2			2										1	20	2	2
2								7										7				0	2	2
1		1						3	0													20	2	2
1		1						2			2										1	50	2	2
1		1						3			2										1	40	2	2
1		1						3			2										2	40	2	2
1		1						2				3		55a	5b							40	1	2
1		1						2			2											20	2	2
2				3				7										7			0	0	2	2

Formation autre que cheval	Formation autre que cheval générale (tertiaire)	Formation autre que cheval professionnelle (manuelle)	Formation agricole / animaux	Type d'étude NR	Type d'étude Diplôme académique	Type d'étude Titre	Aucun type d'étude	Formation Terrain	Diplôme étranger	Autre	Niveau de formation	Voie de Formation NR	Voie de formation Initial	Voie de formation Alternance	Voie de formation Apprentissage	Voie de formation Contrat Professionnalisation	Voie de formation Continue	Continue reconversion 5a	Continue évolution de carrière 5b	Voie de formation A distance	Voie de formation Aucun	Voie de formation Autre	Voie de formation Sport Etude Equitation	Temps total de formation autre que équine (mois)
1	2				1						4		1				5	5b						40
2							3				7										7			0
1	3		5		1						6		1				5	5a						130
1	2		5		1						4		1											20
1	2				1						3		1											30
1	2				1						4		1											40
2							3				7										7			0
1	1		5		1	2					3						5	5a						60
1			5		1						4			2										20
1	2		5		1						4		1											40
2							3				7										7			0
1	3				1						3		1											20
2							3				7										7			0
1	2				1						5		1											60
2							3		4		7										7			0
2							3				7										7			0
1	3				1						3		1											40
1			5		1						4				3									20
2							3				7													0
1			5		1						3			2										20
1	2				1	2					3		1				5	5a						30
2							3				7										7			0
2							3				7										7			0
1			5								3			2										20
1	3				1		3				2		1								7			20
2							3				7										7			0
2							3				7										7			0
2							3				7										7			0
1		4			1						2		1		3									20
1	3					2					7						5	5a						30
1		4			1	2					4		1							6				90

Durée entre le diplôme cheval et le 1er emploi (mois)	1er emploi cheval	1er métier cheval	2e métier cheval	3e métier cheval	4e métier cheval	5e métier cheval	6e métier cheval	Secteur métier NR (FE)	Secteur Courses	Secteur Sports	Secteur Loisirs	Secteur Elevage	Secteur Santé soins comportement	Secteur Cheval Utilitaire	Secteur Métiers Annexes	Secteur Aucun	Secteur lait viande	Travail à l'étranger (FE)	Nombre d'employeur (cheval)
0	1	19	10							2	3							3	6
0	1	27	10							2								3	8
Pas de diplôme	1	9	27	35					1				5					3	4
0	1	2	15	46	27								5		7			3	6
0	2	19	38								3							3	3
0	2	19	15	36							3	4			7			3	3
NR	1	16	2	19	39	15					3	4						3	4
Pas de diplôme	1	36	6						1	2		4						3	12
Pas de première	1	36	10	19						2	3	4						3	4
4	1	18	30	15								4			7			3	3
0	1	32	36						1									3	2
Pas de diplôme	1	36	9	6	39				1			4						1	5
Pas de première	1	10								2								3	NR
0	1	27	10	19						2	3							3	5
1	1	36	9	6					1			4						3	8
0	2	36	9	27	38	22			1	2		4						3	9
Pas de diplôme	1	36	22	43	39				1			4						1	10
1	1	36	7						1		3		5					3	4
0	1	36										4						3	4
Pas de diplôme	1	36							1									1	7
6	2	36	41	40					1		3		5					3	2
24	1	10								2								2	6
3	1	9	36	6					1		3	4						3	8
Pas de diplôme	2	36	32						1			4						3	9
0	2	36										4						3	1
0	1	36	9	14					1		3			6				3	6
En formation	4	36	32	6					1	2	3	4						1	3
0	1	36							1			4						1	4
Formation continue	2	36	32						1			4						3	3
0	1	32							1									3	1
Pas de diplôme	1	36										4						1	7

Cumul des emplois NR	Cumul des emplois Oui avec FE	Cumul des emplois Oui avec autre	Cumul des emplois Non	Statut NR (FE)	Statut Salarié (FE)	Statut Indépendant (FE)	Statut Chef d'entreprise (FE)	Statut Bénévole (FE)	Statut Apprenti (FE)	Statut Stagiaire (FE)	Statut Aucun (FE)	Statut Job étu (FE)	Statut Intérimaire (FE)	Statut Autre (FE)	Période d'inactivité FE	Durée expérience cheval (mois)
			3		1				5						1	38
			3		1					6					2	12
		2			1	2								10	1	144
	1				1	2				6					2	87
			3		1										1	106
			3		1					6					1	49
			3		1		3								2	311
			3		1			4							1	216
			3		1					6					3	0
	1				1		3			6					2	137
			3		1				5						2	7
			3		1		3								2	187
			3		1					6					3	0
			3		1			4		6					1	84
			3		1				5	6					1	94
			3		1					6					1	153
	1				1										1	105
			3		1				5						2	30
			3		1					6					3	0
			3		1				5	6					2	20
	1				1	2									1	58
			3		1				5						1	158
		2			1				5	6					1	73
		2			1					6					1	164
			3		1					6					0	5
			3		1					6					1	108
			3		1					6					3	0
			3		1					6					2	21
0					1				5						2	12
			3		1										2	84
			3		1					6					2	43

1er autre métier exercé	2e autre métier exercé	3e autre métier exercé	4e autre métier exercé	Statut NR	Statut Salarié	Statut Indépendant	Statut Chef d'entreprise	Statut Bénévole	Statut Apprenti	Statut Stagiaire	Statut Aucun	Statut Job étudiant	Statut Intérimaire	Autre	Durée expérience autre que cheval (mois)
14										6					0
5					1										4
12					1										60
1											7				0
12	14	5			1							8			150
6	5				1										60
1											7				0
1											7				0
1											7				0
1											7				0
1											7				0
1											7				0
1											7				0
1											7				0
2					1										41
14				0										NR	
1											7				0
2					1				5						1
1											7				0
1											7				0
8					1										64
1											7				0
8					1										17
9	11				1										18
12					1										24
1											7				0
1											7				0
12	5	14			1								9		80
5	7				1				5				9		46
4					1										186
1											7				0

Fin de la saisie des CV

Début de la saisie des questionnaires

Situation - Travail auprès des chevaux	Situation - Travail en lien indirect FE	Situation - Travail autre secteur	Situation - Retraite	Situation - Formation	Situation - Sans emploi	Situation - Arrêt (maladie, maternité)	Secte FE - élevage	Secteur FE - Courses	Secteur FE - Sport	Secteur FE - Loisir	Secteur FE - Santé, soins, comportement	Secteur FE - Cheval utilitaire	Secteur FE - Viande et lait
Non	Non	Oui	Non	Non	Non	Non	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Oui	Non	Non	Non	Non	Non	Oui	Oui	Non	Oui	Non	Non	Non	Non
Non	Non	Oui	Non	Non	Non	Non	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Non	Non	Oui	Non	Non	Non	Non	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Oui	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Oui	Non	Oui	Oui	Non	Non	Non
Non	Non	Non	Non	Oui	Non	Non	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Non	Oui	Non	Non	Non	Non	Non	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Oui	Non	Non	Non	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
Oui	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Oui	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Oui	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Oui	Non	Non
Oui	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Oui	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Non	Non	Oui	Non	Non	Non	Non	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Non	Non	Non	Non	Non	Oui	Non	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Oui	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Oui	Non	Oui	Non	Non	Non	Non
Oui	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Oui	Non	Oui	Oui	Non	Non	Non
Oui	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Oui	Non	Non	Non	Oui	Non	Non
Oui	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Oui	Oui	Non	Non
Non	Non	Oui	Non	Non	Non	Non	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Non	Non	Non	Non	Non	Oui	Non	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Oui	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Oui	Non	Non	Non	Non
Oui	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Oui	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Oui	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Oui	Non	Non	Non	Non
Oui	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Oui	Oui	Non	Non	Non
Oui	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Oui	Non	Non
Non	Non	Non	Non	Non	Oui	Non	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Non	Non	Non	Non	Non	Oui	Non	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

Annexe 12 : Mail d'invitation envoyé aux 1 117 personnes des CV analysés pour répondre au questionnaire

 **Equi-ressources s'intéresse à votre expérience professionnelle** 25 Juillet 2019 11:15

Expéditeur : [Info Equiressources](#)

À : [Charlene Loud](#)

Madame Loud,

L'Observatoire des métiers de l'emploi et des formations de la filière équine (Omeffe) du service équi-ressources mène actuellement une étude approfondie sur les carrières des personnes travaillant auprès des chevaux.

Notre étude concerne 1117 utilisateurs de la plateforme d'équi-ressources, dont vous faites (ou avez fait) partie. De par votre expérience auprès des chevaux, votre profil a été retenu.

Pour poursuivre notre étude, nous souhaiterions connaître votre parcours et vos choix de carrière.

Pour cela nous vous invitons à compléter ce rapide questionnaire :

[Cliquez ici !](#)

Pour toutes demandes : charlene.lourd@ifce.fr / 02 33 39 58 57 / 07 62 13 98 88

Nous vous remercions de votre participation

L'équipe d'équi-ressources reste disponible.

Annexe 13 : Page d'accueil du questionnaire après le bouton « cliquez ici ! »

Regard sur les carrières professionnelles des travailleurs de la filière équine

Vous travaillez ou avez travaillé auprès des chevaux.
Votre profil a été choisi pour étudier les carrières des professionnels du cheval.
Votre retour nous permettra de connaître et comprendre les choix opérés durant votre parcours professionnel.
Le temps du questionnaire est estimé entre 5 et 10 minutes.
Les réponses sont anonymes.

 **équi-ressources**
ifce



[Suivant >](#) [Sortir et effacer vos réponses](#)

Regard sur les carrières professionnelles des travailleurs de la filière équine

Vous travaillez ou avez travaillé auprès des chevaux.

Votre profil a été choisi pour étudier les carrières des professionnels du cheval.

Votre retour nous permettra de connaître et comprendre les choix opérés durant votre parcours professionnel.

Le temps du questionnaire est estimé entre 5 et 10 minutes.

Les réponses sont anonymes.

Il y a 52 questions dans ce questionnaire

Votre situation d'emploi

[]Quelle est votre situation actuelle ?

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Je travaille auprès des chevaux (palefrenier, moniteur, éleveur, entraîneur, cavalier...)
- Je travaille dans la filière équine mais pas en lien direct avec le cheval (commercial, secrétaire, chargé de missions...)
- Je travaille dans un autre secteur d'activité (autre que dans la filière équine)
- Je suis à la retraite
- Je suis en formation
- Je suis sans emploi
- Je suis en arrêt (maladie, congés maternité)
- Autre, précisez ::

[] Dans quel(s) secteur(s) exercez-vous actuellement ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Je travaille auprès des chevaux (palefrenier, moniteur, éleveur, entraîneur, cavalier...)' à la question '1 [Q1]' (Quelle est votre situation actuelle ?)

Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Secteur élevage
- Secteur courses
- Secteur sport
- Secteur loisir
- Secteur santé, soins, comportement
- Secteur cheval utilitaire
- Secteur viande et lait

[] Dans quel(s) secteur(s) travaillez-vous actuellement ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Je travaille dans un autre secteur d'activité (autre que dans la filière équine)' à la question '1 [Q1]' (Quelle est votre situation actuelle ?)

Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Secteur agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux
- Secteur arts et façonnage d'ouvrages d'art
- Secteur banque, assurance, immobilier
- Secteur commerce, vente et grande distribution
- Secteur communication, media et multimédia
- Secteur construction, bâtiment et travaux publics
- Secteur hôtellerie- restauration tourisme loisirs et animation
- Secteur industrie
- Secteur installation et maintenance
- Secteur santé
- Secteur service à la personne et à la collectivité
- Secteur spectacle
- Secteur support à l'entreprise
- Secteur transport et logistique
- Secteur autre, précisez ::

[] Sous quel(s) statut(s) exercez-vous actuellement ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Je travaille auprès des chevaux (palefrenier, moniteur, éleveur, entraîneur, cavalier...)' ou 'Je travaille dans la filière équine mais pas en lien direct avec le cheval (commercial, secrétaire, chargé de missions...)' ou 'Je travaille dans un autre secteur d'activité (autre que dans la filière équine)' à la question '1 [Q1]' (Quelle est votre situation actuelle ?)

Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Apprenti
- Stagiaire
- Salarié
- Indépendant
- Chef d'exploitation agricole
- Intérim
- Bénévole

Autre, précisez : :

[] Avez-vous envie de re-travailler au contact direct des chevaux ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Je travaille dans la filière équine mais pas en lien direct avec le cheval (commercial, secrétaire, chargé de missions...)' ou 'Je travaille dans un autre secteur d'activité (autre que dans la filière équine)' ou 'Je suis en arrêt (maladie, congés maternité)' à la question '1 [Q1]' (Quelle est votre situation actuelle ?) et La réponse était 'Je travaille dans la filière équine mais pas en lien direct avec le cheval (commercial, secrétaire, chargé de missions...)' ou 'Je travaille dans un autre secteur d'activité (autre que dans la filière équine)' ou 'Je suis en arrêt (maladie, congés maternité)' à la question '1 [Q1]' (Quelle est votre situation actuelle ?)

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

[]

Pour quelle(s) raison(s) ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question '5 [Q1PQ2]' (Avez-vous envie de re-travailler au contact direct des chevaux ?)

Veuillez sélectionner 3 réponses maximum

Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- L'ambiance de travail au sein des écuries / concours / courses
- Le contact avec l'animal me manque
- Le contact avec l'animal me manque
- Le plaisir de travailler dans un métier passion

Autre, précisez : :

[] Pour quelle(s) raison(s) ne souhaitez-vous plus travailler auprès des chevaux ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était à la question '1 [Q1]' (Quelle est votre situation actuelle ?) et La réponse était à la question '1 [Q1]' (Quelle est votre situation actuelle ?) et La réponse était 'Non' à la question '5 [Q1PQ2]' (Avez-vous envie de re-travailler au contact direct des chevaux ?)

Veuillez sélectionner 3 réponses maximum

Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- La rémunération ne correspondait pas au travail réalisé (nombre d'heures important, compétences non valorisées...)
- Le salaire était trop faible
- Les contrats peu attractifs (CDD, temps partiel...)
- L'organisation du travail ne correspondait pas avec ma vie (heure de garde pour les enfants, travail le weekend...)
- Les conditions de travail ne me convenaient pas (conditions climatiques, tâches...)
- L'ambiance de travail (entre collègue au sein de l'écurie, ambiance des concours, courses ...)
- Le manque de reconnaissance de la part des employeurs
- Les méthodes de travail employées par l'employeur
- Les conditions de vie des chevaux
- Impossibilité de développer ma propre activité
- Pas d'évolution de carrière
- Pas trouvé d'emploi
- Pas trouvé de travail correspondant à mes attentes
- Pas suffisamment de place pour ma vie personnelle (décalage avec une vie sociale)
- Le travail ne correspond pas à ce que j'imaginai
- Lassitude du métier
- Le travail est physique
- Problème de santé

[] Pour quelle(s) raison(s) ne travaillez-vous plus auprès des chevaux ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Je travaille dans un autre secteur d'activité (autre que dans la filière équine)' ou 'Je travaille dans la filière équine mais pas en lien direct avec le cheval (commercial, secrétaire, chargé de missions...)' à la question '1 [Q1]' (Quelle est votre situation actuelle ?) et La réponse était 'Je travaille dans un autre secteur d'activité (autre que dans la filière équine)' ou 'Je travaille dans la filière équine mais pas en lien direct avec le cheval (commercial, secrétaire, chargé de missions...)' à la question '1 [Q1]' (Quelle est votre situation actuelle ?)

Veillez sélectionner 3 réponses maximum

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- La rémunération ne correspondait pas au travail réalisé (nombre d'heures important, compétences non valorisées...)
- Le salaire était trop faible
- Les contrats peu attractifs (CDD, temps partiel...)
- L'organisation du travail ne correspondaient pas avec ma vie (heure de garde pour les enfants, travail le weekend...)
- Les conditions de travail ne me convenaient pas (conditions climatiques, tâches...)
- L'ambiance de travail (entre collègue au sein de l'écurie, ambiance des concours, courses ...)
- Le manque de reconnaissance de la part des employeurs
- Les méthodes de travail employées par l'employeur
- Les conditions de vie des chevaux
- Impossibilité de développer ma propre activité
- Pas d'évolution de carrière
- Pas trouvé d'emploi
- Pas trouvé de travail correspondant à mes attentes
- Pas suffisamment de place pour ma vie personnelle (décalage avec une vie sociale)
- Le travail ne correspond pas à ce que j'imaginai
- Lassitude du métier
- Le travail est physique
- Problème de santé
- Autre, précisez : :

[] Vous êtes en formation pour ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Je suis en formation' à la question '1 [Q1]' (Quelle est votre situation actuelle ?)

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Accéder à un emploi en lien avec le cheval
- Accéder à un emploi en lien indirect avec le cheval
- Accéder à un emploi hors de la filière équine

[]Vous recherchez ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Je suis sans emploi' à la question '1 [Q1]' (Quelle est votre situation actuelle ?)

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Un emploi en lien avec le cheval
- Un emploi en lien indirect avec le cheval
- Un emploi hors de la filière équine
- Je ne recherche pas d'emploi

Votre carrière**[]Votre carrière est-elle (était-elle) :**

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Entièrement réalisée au sein de la filière équine ?
- Réalisée dans la filière équine et dans d'autre secteur d'activité (expérience hors de la filière équine) ?

[]Vous avez exercé ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Entièrement réalisée au sein de la filière équine ?' à la question '11 [Q2]' (Votre carrière est-elle (était-elle) :)

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Le même métier dans le même secteur d'activité (ex. palefrenier soigneur en centre équestre)
- Le même métier mais dans différents secteurs d'activité (ex. palefrenier soigneur en centre équestre, élevage et écurie d'entraînement)
- Différents métiers dans le même secteur d'activité (ex. palefrenier, animateur, moniteur, responsable d'écurie en centre équestre)
- Différents métiers dans différents secteurs (palefrenier, groom, cavalier en élevage, courses, sport...)

[]Dans quel secteur ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Le même métier dans le même secteur d'activité (ex. palefrenier soigneur en centre équestre)' ou 'Différents métiers dans le même secteur d'activité (ex. palefrenier, animateur, moniteur, responsable d'écurie en centre équestre)' à la question '12 [Q2P1Q1]' (Vous avez exercé ?)

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Secteur élevage
- Secteur courses
- Secteur sport
- Secteur loisir
- Secteur santé, soins, comportement
- Secteur cheval utilitaire
- Secteur viande et lait

[] Dans quels secteurs ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Le même métier mais dans différents secteurs d'activité (ex. palefrenier soigneur en centre équestre, élevage et écurie d'entraînement)' ou 'Différents métiers dans différents secteurs (palefrenier, groom, cavalier en élevage, courses, sport...)' à la question '12 [Q2P1Q1]' (Vous avez exercé ?)

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Secteur élevage
- Secteur courses
- Secteur sport
- Secteur loisir
- Secteur santé, soins, comportement
- Secteur cheval utilitaire
- Secteur viande et lait

[] Sous quel(s) statut(s) avez-vous exercé (et/ou exercez-vous) ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Entièrement réalisée au sein de la filière équine ?' à la question '11 [Q2]' (Votre carrière est-elle (était-elle) :)

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Apprenti
- Stagiaire
- Salaré
- Indépendant
- Chef d'exploitation agricole
- Intérimaire
- Autre, précisez : :

[]**Envisagez-vous d'interrompre votre carrière avec les chevaux (ponctuellement ou définitivement) ?**

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Entièrement réalisée au sein de la filière équine ?' à la question '11 [Q2]' (Votre carrière est-elle (était-elle) :)

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

[] Cette interruption serait ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question '16 [Q2P1Q3]' (Envisagez-vous d'interrompre votre carrière avec les chevaux (ponctuellement ou définitivement) ?)

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Ponctuelle
- Définitive

[] Dans combien de temps ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question '16 [Q2P1Q3]' (Envisagez-vous d'interrompre votre carrière avec les chevaux (ponctuellement ou définitivement) ?)

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Dans moins de 6 mois
- Dans 6 à 12 mois
- Dans plus d'un an
- Dans 5 ans environ
- Dans plus de 10 ans
- Je ne sais pas

[] Pour quelle(s) raison(s) ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question '16 [Q2P1Q3]' (Envisagez-vous d'interrompre votre carrière avec les chevaux (ponctuellement ou définitivement) ?)

Veillez sélectionner 3 réponses maximum

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- La rémunération ne correspondait pas au travail réalisé (nombre d'heures important, compétences non valorisées...)
- Le salaire était trop faible
- Les contrats peu attractifs (CDD, temps partiel...)
- L'organisation du travail ne correspondaient pas avec ma vie (heure de garde pour les enfants, travail le weekend...)
- Les conditions de travail ne me convenaient pas (conditions climatiques, tâches...)
- L'ambiance de travail (entre collègue au sein de l'écurie, ambiance des concours, courses ...)
- Le manque de reconnaissance de la part des employeurs
- Les méthodes de travail employées par l'employeur
- Les conditions de vie des chevaux
- Impossibilité de développer ma propre activité
- Pas d'évolution de carrière
- Pas trouvé d'emploi
- Pas trouvé de travail correspondant à mes attentes
- Pas suffisamment de place pour ma vie personnelle (décalage avec une vie sociale)
- Le travail ne correspond pas à ce que j'imaginai
- Lassitude du métier
- Le travail est physique
- Problème de santé
- Autre, précisez : :

[] Vous avez changé de secteur d'activité ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Réalisée dans la filière équine et dans d'autre secteur d'activité (expérience hors de la filière équine) ?' à la question '11 [Q2]' (Votre carrière est-elle (était-elle) :)

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Une fois
- Plusieurs fois

[] Combien de temps avez-vous exercé dans l'autre secteur d'activité ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Une fois ' à la question '20 [Q2P2Q1]' (Vous avez changé de secteur d'activité ?)

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Moins d'un mois
- Entre un mois et six mois
- Entre sept mois et douze mois
- Plus de douze mois

[]

Pour quelles raisons avez-vous changé de secteur d'activité ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Une fois ' à la question '20 [Q2P2Q1]' (Vous avez changé de secteur d'activité ?)

Veillez sélectionner 3 réponses maximum

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- La rémunération ne correspondait pas au travail réalisé (nombre d'heures important, compétences non valorisées...)
- Le salaire était trop faible
- Les contrats peu attractifs (CDD, temps partiel...)
- L'organisation du travail ne correspondait pas avec ma vie (heure de garde pour les enfants, travail le weekend...)
- Les conditions de travail ne me convenaient pas (conditions climatiques, tâches...)
- L'ambiance de travail (entre collègue au sein de l'écurie, ambiance des concours, courses ...)
- Le manque de reconnaissance de la part des employeurs
- Les méthodes de travail employées par l'employeur
- Les conditions de vie des chevaux
- Impossibilité de développer ma propre activité
- Pas d'évolution de carrière
- Pas trouvé d'emploi
- Pas trouvé de travail correspondant à mes attentes
- Pas suffisamment de place pour ma vie personnelle (décalage avec une vie sociale)
- Le travail ne correspond pas à ce que j'imaginai
- Lassitude du métier
- Le travail est physique
- Problème de santé
- Autre, précisez : :

[] Dans quel secteur avez-vous travaillé ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Une fois ' à la question '20 [Q2P2Q1]' (Vous avez changé de secteur d'activité ?)

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Secteur agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux
- Secteur arts et façonnage d'ouvrages d'art
- Secteur banque, assurance, immobilier
- Secteur commerce, vente et grande distribution
- Secteur communication, media et multimédia
- Secteur construction, bâtiment et travaux publics
- Secteur hôtellerie- restauration tourisme loisirs et animation
- Secteur industrie
- Secteur installation et maintenance
- Secteur santé
- Secteur service à la personne et à la collectivité
- Secteur spectacle
- Secteur support à l'entreprise
- Secteur transport et logistique
- Secteur autre, précisez :

[] Sous quel statut avez-vous exercé (et/ou exercez-vous) auprès des chevaux ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Une fois ' à la question '20 [Q2P2Q1]' (Vous avez changé de secteur d'activité ?)

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Apprenti
- Stagiaire
- Salarié
- Indépendant
- Chef d'exploitation agricole
- Intérimaire
- Autre, précisez :

[] Sous quel statut avez-vous exercé (et/ou exercez-vous) hors de la filière équine ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Une fois ' à la question '20 [Q2P2Q1]' (Vous avez changé de secteur d'activité ?)

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Apprenti
- Stagiaire
- Salaré
- Indépendant
- Chef d'entreprise
- Intérimaire
- Autre, précisez :

[] Quelle(s) a (ont) été votre (vos) motivation(s) pour revenir travailler dans la filière équine ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Je travaille auprès des chevaux (palefrenier, moniteur, éleveur, entraîneur, cavalier...)' à la question '1 [Q1]' (Quelle est votre situation actuelle ?) et La réponse était 'Une fois ' à la question '20 [Q2P2Q1]' (Vous avez changé de secteur d'activité ?)

Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- L'ambiance de travail au sein des écuries / concours / courses
- Le contact avec l'animal
- Le contact avec les gens
- Le plaisir de travailler dans un métier passion
- Le travail en extérieur
- Autre, précisez :

[] Envisagez-vous d'interrompre votre carrière avec les chevaux (ponctuellement ou définitivement) ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Je travaille auprès des chevaux (palefrenier, moniteur, éleveur, entraîneur, cavalier...)' à la question '1 [Q1]' (Quelle est votre situation actuelle ?) et La réponse était 'Une fois ' à la question '20 [Q2P2Q1]' (Vous avez changé de secteur d'activité ?)

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

[] Cette interruption serait ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question '27 [Q2P2Q1P1Q7]' (Envisagez-vous d'interrompre votre carrière avec les chevaux (ponctuellement ou définitivement) ?)

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Ponctuelle
- Définitive

[] Dans combien de temps ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse n'était pas à la question '28 [Q2P2Q1P1Q7P1Q1]' (Cette interruption serait ?)

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Dans moins de 6 mois
- Dans 6 à 12 mois
- Dans plus d'un an
- Dans 5 ans environ
- Dans plus de 10 ans
- Je ne sais pas

[] Pour quelle(s) raison(s) ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse n'était pas à la question '28 [Q2P2Q1P1Q7P1Q1]' (Cette interruption serait ?)

Veillez sélectionner 3 réponses maximum

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- La rémunération ne correspondait pas au travail réalisé (nombre d'heures important, compétences non valorisées...)
- Le salaire était trop faible
- Les contrats peu attractifs (CDD, temps partiel...)
- L'organisation du travail ne correspondait pas avec ma vie (heure de garde pour les enfants, travail le weekend...)
- Les conditions de travail ne me convenaient pas (conditions climatiques, tâches...)
- L'ambiance de travail (entre collègue au sein de l'écurie, ambiance des concours, courses ...)
- Le manque de reconnaissance de la part des employeurs
- Les méthodes de travail employées par l'employeur
- Les conditions de vie des chevaux
- Impossibilité de développer ma propre activité
- Pas d'évolution de carrière
- Pas trouvé d'emploi
- Pas trouvé de travail correspondant à mes attentes
- Pas suffisamment de place pour ma vie personnelle (décalage avec une vie sociale)
- Le travail ne correspond pas à ce que j'imaginai
- Lassitude du métier
- Le travail est physique
- Problème de santé
- Autre, précisez : :

[] Combien de fois ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Plusieurs fois ' à la question '20 [Q2P2Q1]' (Vous avez changé de secteur d'activité ?)

Seul un nombre entier peut être inscrit dans ce champ.

Veillez écrire votre réponse ici :

[] Combien de temps (cumulé) ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Plusieurs fois ' à la question '20 [Q2P2Q1]' (Vous avez changé de secteur d'activité ?)

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Moins d'un mois
- Entre un mois et six mois
- Entre sept mois et douze mois
- Plus de douze mois

[]

Pour quelles raisons avez-vous changé de secteur d'activité ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Plusieurs fois ' à la question '20 [Q2P2Q1]' (Vous avez changé de secteur d'activité ?)

Veillez sélectionner 3 réponses maximum

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- La rémunération ne correspondait pas au travail réalisé (nombre d'heures important, compétences non valorisées...)
- Le salaire était trop faible
- Les contrats peu attractifs (CDD, temps partiel...)
- L'organisation du travail ne correspondaient pas avec ma vie (heure de garde pour les enfants, travail le weekend...)
- Les conditions de travail ne me convenaient pas (conditions climatiques, tâches...)
- L'ambiance de travail (entre collègue au sein de l'écurie, ambiance des concours, courses ...)
- Le manque de reconnaissance de la part des employeurs
- Les méthodes de travail employées par l'employeur
- Les conditions de vie des chevaux
- Impossibilité de développer ma propre activité
- Pas d'évolution de carrière
- Pas trouvé d'emploi
- Pas trouvé de travail correspondant à mes attentes
- Pas suffisamment de place pour ma vie personnelle (décalage avec une vie sociale)
- Le travail ne correspond pas à ce que j'imaginai
- Lassitude du métier
- Le travail est physique
- Problème de santé
- Autre, précisez : :

[] Dans quel(s) secteur(s) avez-vous travaillé ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Plusieurs fois ' à la question '20 [Q2P2Q1]' (Vous avez changé de secteur d'activité ?)

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Secteur agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux
- Secteur arts et façonnage d'ouvrages d'art
- Secteur banque, assurance, immobilier
- Secteur commerce, vente et grande distribution
- Secteur communication, media et multimédia
- Secteur construction, bâtiment et travaux publics
- Secteur hôtellerie- restauration tourisme loisirs et animation
- Secteur industrie
- Secteur installation et maintenance
- Secteur santé
- Secteur service à la personne et à la collectivité
- Secteur spectacle
- Secteur support à l'entreprise
- Secteur transport et logistique
- Secteur autre, précisez ::

[] Sous quel(s) statut(s) avez-vous exercé (et/ou exercez-vous) auprès des chevaux ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Plusieurs fois ' à la question '20 [Q2P2Q1]' (Vous avez changé de secteur d'activité ?)

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Apprenti
- Stagiaire
- Salarié
- Indépendant
- Chef d'exploitation agricole
- Intérimaire
- Autre, précisez ::

[] Sous quel(s) statut(s) avez-vous exercé (et/ou exercez-vous) hors de la filière équine ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Plusieurs fois ' à la question '20 [Q2P2Q1]' (Vous avez changé de secteur d'activité ?)

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Apprenti
- Stagiaire
- Salarié
- Indépendant
- Chef d'entreprise
- Intérimaire
- Autre, précisez : :

[] Quelle a(ont) été vo(s)tre motivation(s) pour revenir travailler dans la filière équine ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Je travaille auprès des chevaux (palefrenier, moniteur, éleveur, entraîneur, cavalier...)' à la question '1 [Q1]' (Quelle est votre situation actuelle ?) et La réponse était 'Plusieurs fois ' à la question '20 [Q2P2Q1]' (Vous avez changé de secteur d'activité ?)

Veillez sélectionner 3 réponses maximum

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- L'ambiance de travail au sein des écuries / concours / courses
- Le contact avec l'animal me manquait
- Le travail en extérieur
- Le contact avec les gens
- Le plaisir de travailler dans un métier passion
- Autre, précisez : :

[] Envisagez-vous d'interrompre de nouveau votre carrière avec les chevaux (ponctuellement ou définitivement) ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Je travaille auprès des chevaux (palefrenier, moniteur, éleveur, entraîneur, cavalier...)' à la question '1 [Q1]' (Quelle est votre situation actuelle ?) et La réponse était 'Plusieurs fois ' à la question '20 [Q2P2Q1]' (Vous avez changé de secteur d'activité ?)

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

[] Cette interruption serait ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question '38 [Q2P2Q1P2Q8]' (Envisagez-vous d'interrompre de nouveau votre carrière avec les chevaux (ponctuellement ou définitivement) ?)

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Ponctuelle
- Définitive

[] Dans combien de temps ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Définitive' ou 'Ponctuelle' à la question '39 [Q2P2Q1P2Q8P1Q1]' (Cette interruption serait ?)

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Dans moins de 6 mois
- Dans 6 à 12 mois
- Dans plus d'un an
- Dans 5 ans environ
- Dans 10 ans environ
- Dans plus de 10 ans
- Je ne sais pas

Votre orientation

[] Pour quelle(s) raison(s) vous êtes-vous orienté(e) vers les métiers du cheval ?

Veillez sélectionner 3 réponses maximum

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Opportunité de travail
- Amour (attraction) de l'animal
- Un moyen de faire du sport / des courses
- Attirait pour l'élevage
- Travail en extérieur
- Travail manuel
- Influence familiale
- Reprise de la structure familiale
- Pas d'autres idées de métier
- Amateur d'équitation devenu professionnel
- Autre, précisez : :

Votre formation

[] Quel(s) études avez-vous suivi ? (Après le collège)

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Des études uniquement en lien avec le cheval (ex CAP agricole palefrenier soigneur ; Bac pro CGEH)
- Des études sans aucun lien avec le cheval (CAP boulanger, Bac S)
- Des études en lien avec le cheval mais aussi sans lien avec le cheval (Bac S et BTS PA option équin)
- Je n'ai pas suivi de formation à part certificat d'étude et brevet des collèges

[] Vos études ont-elles eu un effet sur votre carrière ?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui (j'ai pu trouver du travail plus facilement, elles étaient indispensables pour travailler)
- Non (aucune incidence)
- J'ai pu travailler sans formation
- Sans avis

Votre profil

[] À quel âge avez-vous commencé à travailler auprès des chevaux ?

Votre réponse doit être au maximum 99
Seul un nombre entier peut être inscrit dans ce champ.

Veuillez écrire votre réponse ici :

ans

[] Depuis combien de temps travaillez-vous auprès des chevaux ? (Combien de temps avez-vous travaillé auprès des chevaux ?) – y compris bénévolement.

Veuillez écrire votre(vos) réponse(s) ici :

Mois :

Année :

[] Votre famille a-t-elle un lien avec les chevaux ?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
 Non

[] Quel est/était ce lien ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse était 'Oui' à la question '46 [Q5Q3]' (Votre famille a-t-elle un lien avec les chevaux ?)

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Propriétaire d'équidés (âne, cheval, poney)
 Amateur d'équitation
 Professionnel (enseignant, éleveur, entraîneur, palefrenier...)
 Autre, précisez :

[] Vous êtes ?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Célibataire
 En union (concubinage, mariage, pacse)

[] Avez-vous des enfants ?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
 Non

[] Résidez-vous en Normandie ?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
 Non

[] Quel est votre département de résidence ? (indiquez les deux premiers chiffres de votre code postal)

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Non' à la question '50 [Q5Q6]' (Résidez-vous en Normandie ?)

Veillez vérifier le format de votre réponse.

Veillez écrire votre réponse ici :

[] Avez-vous des remarques ?

Veillez écrire votre réponse ici :

1 Annexe 15 : Transcription de l'entretien de Trevor ; sous-population « salarié-
2 indépendant »

3
4 Dimanche 3 janvier 2021 : 18h30 – 19h30
5 Accord enregistrement : Oui
6 Questions posées avant l'entretien : Aucune

7 Contexte : Trevor a exercé auprès des chevaux durant 23 ans. D'abord enseignant, Trevor
8 s'oriente rapidement vers le métier de cavalier de saut d'obstacle jusqu'au niveau international
9 2étoiles. Estimant arriver au bout d'un système, Trevor interrompt définitivement sa carrière au
10 sommet de son art. Âgé de 38 ans il se reconvertit comme fabricant et vendeur de solariums
11 pour chevaux et artisan du bâtiment. Il est aujourd'hui à son compte et possède avec sa
12 compagne quelques chevaux de sport pour le plaisir dans une écurie personnelle au sein de leur
13 propriété.

14 *Charlène : Tu as travaillé plusieurs années auprès des chevaux, quelles ont été les étapes de
15 ton parcours ?*

16 **Trevor** : Alors les étapes. J'ai quitté le collège après la troisième, je suis rentré en lycée
17 agricole, j'y suis resté que quelque mois et j'ai fini de me former sur le tas dans un centre
18 équestre sur la côte Normande pendant un petit peu moins d'une année et puis je suis parti
19 ensuite en région parisienne comme moniteur c'est-à-dire enseignant sous couvert d'un
20 instructeur pendant deux ans. Ensuite, j'ai eu une interruption à cause d'un problème de santé,
21 le genou. J'ai repris un peu plus tard cavalier dans la Manche pendant une petite année et après
22 hein hein bonne question ... Après qu'est-ce que j'ai fait ? Je crois que je suis parti au service
23 militaire et à mon retour je me suis inscrit en formation monitorat, donc à l'époque BEES 1 degré
24 que j'ai passé en une année et à la sortie je suis rentré cavalier poney et coach poney dans un
25 élevage poney voilà avec quelques élèves. Élevage poney qui s'est transformé en élevage
26 chevaux et donc je suis passé de cavalier poney à cavalier professionnel chevaux pendant dix
27 ans et puis j'ai fini ma carrière, deux ans comme cavalier dans une écurie internationale
28 espagnole basée en Normandie et voilà.

29 *Charlène. Ce sont donc les étapes. Tu as commencé ta carrière au centre équestre donc pour
30 apprendre l'équitation.*

31 **Trevor** : Oui, complètement. J'ai commencé assez tard je devais avoir entre 14 et 15 ans, peut-
32 être 14. Je ne montais que pendant les vacances parce que j'étais chez mes parents en région
33 parisienne et je ne montais dans ce centre équestre que pendant les vacances scolaires à savoir
34 l'été, Pâques et la Toussaint je crois.

35 *Charlène : Est-ce que tes parents étaient dans les chevaux ?*

36 **Trevor** : Pas du tout, une mère au foyer et un père ouvrier.

37 *Charlène : Quelle a été leur réaction quand tu leur as dit que tu voulais monter à cheval et
38 quand tu leur as dit que tu voulais être professionnel ?*

39 **Trevor** : Alors je ne connais pas leur réaction, ni même l'idée de mon père, car on n'en n'a
40 jamais parlé. Je pense qu'en fait ... je sais pas vraiment parce qu'on n'en a pas parlé
41 spécialement et que c'était tellement loin de notre univers ... je pense qu'ils n'ont jamais

- 42 vraiment compris les tenants et les aboutissants de ce choix.
- 43 *Charlène : Mais pas de frein ?*
- 44 **Trevor** : Aucun
- 45 *Charlène : Est-ce que cela t'a gêné dans ta carrière de ne pas avoir une famille issue du milieu*
46 *équestre ?*
- 47 **Trevor** : Non, non, parce qu'avec le recul j'ai fait ce que j'ai voulu faire et j'ai rempli les
48 objectifs que je m'étais fixé. Ça a sans doute été un peu plus difficile parce que l'accès aux
49 chevaux étant coûteux dans mon cas c'est uniquement sur ma qualité de cavalier et non pas sur
50 l'achat des chevaux. Il a fallu que je me fasse par moi-même, mais c'est plutôt une bonne chose.
- 51 *Charlène : Il y a donc des parents issus du monde des chevaux qui achètent des chevaux à leurs*
52 *enfants pour évoluer professionnellement, c'est ça que ça veut dire ?*
- 53 **Trevor** : Alors soit en les achetant soit en imaginant un enfant d'éleveur qui a à sa disposition
54 trente ou quarante chevaux, il y en aura forcément 1, 2 ou plusieurs qui correspondront et qui
55 seront mis à la disposition de l'enfant. Enfant plus ou moins jeunes mais ... Et avec accès à
56 l'achat de chevaux si le budget de la famille le permet. Il y a le cheval, mais aussi tout ce qui
57 va avec, le transporter, avoir les infrastructures qui permettent de l'héberger et de le travailler.
- 58 *Charlène : Et dans ta carrière tu n'as jamais voulu t'installer ?*
- 59 **Trevor** : Non ! Non, parce que pour le coup quand on n'est pas issu de ce milieu avec par
60 exemple des parents éleveurs ou propriétaire d'un établissement équestre et qu'on n'a pas les
61 finances pour acheter les infrastructures et les chevaux c'est a priori impossible, enfin ça paraît
62 impossible
- 63 *Charlène : Donc si on est issu d'une famille modeste il semble impossible d'accéder à des*
64 *chevaux de qualité pour évoluer.*
- 65 **Trevor** : On peut y arriver. Moi j'ai réussi uniquement avec ma qualité de cavalier. Ensuite
66 c'est une histoire de rencontre de personnes qui sont prêtes à confier des chevaux de grosse
67 valeur monétaire à quelqu'un et le risque est là. Il y a plein d'exemples de cavaliers qui se sont
68 retrouvés à pied. C'est-à-dire qu'ils perdent leurs bons chevaux et qui d'un coup, deviennent,
69 redeviennent anonymes et quittent le haut-niveau, les grosses épreuves parce que les chevaux
70 changent de cavaliers. Ça peut être précaire.
- 71 *Charlène : Est-ce que le cavalier est au chômage à ce moment-là ?*
- 72 **Trevor** : Non parce qu'il arrivera normalement toujours à trouver des chevaux par exemple de
73 moins ou de piètre qualité donc il montera moins en concours donc moins performant donc il
74 aura moins de clients et c'est souvent difficile de remonter la pente ensuite.
- 75 *Charlène : Cela concerne les cavaliers installés ou indépendants*
- 76 **Trevor** : Oui
- 77 *Charlène : Est-ce qu'un cavalier salarié connaît cette même fluctuation de niveau de chevaux ?*

78 **Trevor** : Oui mais pour le coup il ne se retrouve pas au chômage parce qu'il y a toujours une
79 rotation de chevaux, c'est juste une baisse des performances parce que les bons chevaux sont
80 vendues la plupart du temps et on recommence avec des plus jeunes qu'on fabrique, qu'on
81 construit pour l'avenir et qui sont à nouveau vendus dès lors qu'ils sont performants.

82 *Charlène : Ce n'est pas frustrant ?*

83 **Trevor** : Ça l'est au début et puis on se fait une raison. Encore une fois quand on n'a pas les
84 moyens de les acheter et de les garder pour soi-même. On est totalement dépendant du marché
85 et de ce qu'on nous propose. On est là pour ça.

86 *Charlène : Tu t'es très vite spécialisé vers le métier de cavalier pourtant tu as commencé en*
87 *centre équestre et tu as une formation de moniteur. Est-ce que c'était par choix ou bien par*
88 *opportunité de travail ?*

89 **Trevor** : Non au tout début, c'était un choix d'aller vers l'enseignement. Je ne sais pas trop
90 l'expliquer. L'orientation vers le métier de cavalier professionnel s'est faite entre guillemets tout
91 seul. J'imagine que j'avais les capacités pour le faire, mais je n'ai jamais rêvé de ce job-là. Mais
92 pour le coup je me suis rapidement détourné de l'enseignement que je trouvé un peu rébarbatif.

93 *Charlène : N'étant pas issu d'une famille équestre, tu as découvert l'équitation en centre*
94 *équestre, est-ce ton moniteur qui t'a donné l'envie d'enseigner et de devenir professionnel?*

95 **Trevor** : Sans doute. Alors pas que lui, parce que en l'occurrence c'est peut-être lui qui m'a
96 donné l'envie pourquoi pas d'enseigner. C'était un personnage, mais par contre l'ambiance
97 générale était très professionnelle. Il n'y avait que des gens de chevaux, c'est un milieu en tout
98 cas une ambiance qui m'a plu parmi ces gens de chevaux qui étaient tous, quel que soit leur
99 discipline, car il y avait plusieurs disciplines, étaient tous très compétents. Avec beaucoup de
100 connaissances et c'est sans doute ça qui m'a donné envie de faire partie de ce milieu.

101 *Charlène : Tu étais jeune et tu les voyais comme des gens de chevaux. C'est quoi pour toi cette*
102 *image ?*

103 **Trevor** : Alors j'appelle ça maintenant des gens de chevaux, c'est des gens qui vivaient cheval
104 qui vivaient pour le cheval qui vivaient autour du cheval qui faisaient partie intégrante du centre
105 équestre, en l'occurrence de l'installation, de l'infrastructure. C'est des gens qui vivaient cheval
106 voilà. Des passionnés qui y passaient tout leur temps.

107 *Charlène : Du temps il en faut quand on est professionnel ?*

108 **Trevor** : Et bien tout son temps (rire) comme ils le faisaient, il n'y a pas je pense de demi-
109 mesure possible. C'est mon avis, c'est tout ou rien.

110 *Charlène : Comment l'enseignement se faisait ? C'était il y a combien de temps ?*

111 **Trevor** : C'était il y a un peu plus de 30 ans. L'enseignement était à la dur pour ne pas dire
112 militaire. Le propriétaire de l'établissement était un ancien militaire de carrière, donc c'était
113 voilà c'était militaire, c'était à la dur. Mais c'était dans le respect des chevaux plus que des gens.
114 Le respect des chevaux c'est par exemple, on passait des heures le soir à les bouchonner avec
115 de la paille jusqu'à ce qu'ils soient secs. Donc autant dire que l'hiver on y passait parfois deux
116 heures jusqu'à temps qu'ils soient secs donc parfois jusqu'à 23 heures, parfois plus. Mais à aucun
117 moment on pouvait lâcher un cheval transpirant après un cours tout simplement. Tout comme

118 on apprenait très vite à nourrir les chevaux dans des mangeoires propres, les abreuver dans des
119 seaux propres. Tout était quand même fait dans le respect du cheval.

120 *Charlène : Et le respect de l'humain ?*

121 **Trevor** : Aujourd'hui je dirai moins, même si ce n'est pas un reproche. Moins dans le sens où
122 on faisait attention, on avait conscience que c'était un sport à risque. Il y avait des chutes, il y
123 avait forcément de la casse, c'est quand même des chutes qui sont parfois violentes d'un cheval.
124 On n'en faisait pas tout un plat, il ne fallait pas se plaindre, on n'avait pas le droit de se plaindre.
125 Il fallait endurer et apprendre et progresser. Mais c'est des bons souvenirs.

126 *Charlène : Qu'est-ce qui motive à faire un sport où on peut se faire mal, où on se fait malmener
127 par son moniteur ? Quand on est jeune parisien pourquoi est-ce qu'on se l'inflige ?*

128 **Trevor** : Je ne sais pas. Je n'ai pas réellement d'explication me concernant parce que je n'étais
129 pas très compétiteur avant ça. J'ai même refusé de m'inscrire dans un autre sport, dans un autre
130 club pour éviter la compétition à tout prix et dans cette ambiance-là je l'ai développé à
131 l'extrême, plus tard en devenant cavalier professionnel forcément. Mais je ne sais pas, je ne sais
132 pas. Il y a des gens qui arrêtaient, la plupart (rire) ceux qui ont persévéraient, dans ceux que je
133 connais, sont tous devenus professionnels. Alors pourquoi j'ai persévéré je ne sais pas
134 l'expliquer.

135 *Charlène : Penses-tu que l'éducation militaire du centre équestre a permis une sélection qui a
136 fait que vous avez pu devenir professionnels ?*

137 **Trevor** : Alors je ne sais pas si c'est lié aux côtés militaire, c'est sans doute lié aux côtés durs
138 de l'apprentissage. On nous flattait relativement peu et on nous demandait d'être toujours
139 efficace, plus efficace donc quelque part c'était de la compétition. En tout cas d'être meilleur
140 que ce soit à pied ou à cheval. D'accumuler un maximum de connaissances et de savoir-faire et
141 c'est sans doute pour ça que ceux qui ont tenu, ceux qui ont pu suivre cette éducation, formation
142 jusqu'au bout, sont devenus professionnels parce qu'il y avait tous les ingrédients. Les gens qui
143 nous encadrés étaient tous extrêmement compétents, malgré le fait qu'ils étaient relativement
144 durs, mais ils étaient très très compétents. Ça fait des gens qui ont tenu donc des gens
145 compétents également.

146 *Charlène : La compétence amène la compétence.*

147 **Trevor** : Sans nul doute.

148 *Charlène : Tu es resté longtemps dans le milieu des chevaux, aujourd'hui tu es encore en lien
149 avec ce milieu. Est-ce que tu vois une évolution de l'apprentissage dans les centres équestres ?*

150 **Trevor** : Alors assez peu proche des centres équestres, mais, mais avec quand même quelques
151 ... quelques notions de ce qui se passe, de l'évolution des diplômes, des examens fédéraux, en
152 premier lieu. Oui, on n'est plus du tout sur la même pédagogie, car c'est le terme utilisé, pour
153 l'apprentissage des débutants et encore un peu après. On est sur une pédagogie de la réussite
154 avant tout donc il faut qu'il y en ait un maximum qui ait l'impression d'y arriver. Donc
155 immanquablement le niveau baisse pour permettre à plus de gens d'aller un peu plus loin, de
156 les garder plus longtemps entre guillemets comme clients. Voilà globalement le niveau baisse,
157 ça se répercute après pour les personnes qui accèdent au niveau professionnel quel que soit
158 leur ... profession. Il y a à mon sens une tendance à la baisse des compétences.

159 *Charlène : Des écoles se sont spécialisées, il y a plus de lycées agricoles et d'écoles dédiées à*
160 *l'enseignement des métiers du cheval, est-ce que cela nivelle le niveau de compétences ? Les*
161 *écoles peuvent-elle pallier à cette baisse de niveau ?*

162 **Trevor :** Je ne pense pas, parce que pour le coup elles se sont développées, quelque part
163 démocratisées. Mon avis là-dessus c'est qu'à une époque dans les villes ou autour des grandes
164 villes on envoie les gamins qui sont pas très férus de l'école classique vers le technique alors en
165 ville c'est l'informatique, c'est l'électromécanique, ce genre de choses, et dans le milieu rural
166 on les envoie en lycée agricole, car ça fleurit de partout. On se retrouve avec des gamins qui
167 n'ont pas tous choisi d'être là et ça devient la voie de secours alors que parallèlement à mon cas
168 ... à mon époque il y avait très très peu de lycées agricoles avec des options chevaux. L'entrée
169 y était sélective. Il fallait déjà un niveau à cheval. Ça c'est une petite anecdote qui me revient,
170 mais le niveau demandé il y a 35 ans pour rentrer en BEP agricole était le même qu'on demande
171 aujourd'hui pour rentrer en monitorat, ça, ça donne une idée du niveau. Et voilà il y avait une
172 sélection, il y avait beaucoup de gens qui voulaient rentrer, il y en avait assez peu qui entré. Il
173 y avait assez peu d'établissements, et très peu de classe. Encore une fois les gens qui étaient là
174 étaient triés sur le volet ils avaient déjà fait leurs preuves avant et ils n'en sortaient quasiment
175 que des professionnels ce qui n'est plus le cas aujourd'hui. Aujourd'hui il y a plein de gamins
176 qui sont dans ces classes-là et pfff c'est la voie de secours, c'est ... Je ne pense que ça pallie
177 quoique ce soit ni que ça augmente le niveau. Je pense pas que ça crée juste plus de ... plus de
178 potentiels professionnels et à mon avis il n'y a pas plus de poste pour autant. Pour moi
179 l'entonnoir c'est agrandi, mais pour moi à la fin il y a toujours aussi peu de poste pour autant.
180 Je ne sais pas si j'ai été assez clair ?

181 *Charlène : Finalement, il y a plus de gamins, mais moins sortent professionnels et donc capable*
182 *de s'insérer durablement dans le milieu. C'est ça que ça veut dire ?*

183 **Trevor :** Oui, c'est ça que ça veut dire. Effectivement le vivier est forcément plus important,
184 mais je ne suis absolument pas persuadé, sans connaître les chiffres, qu'il y ait plus de travail
185 dans la filière qu'il y a 20 ou 30 ans. Pour moi il y a énormément de perte, de gâchis en cours
186 de route de gens qui vont mettre un pied dans la filière et qui vont arrêter dans les six mois
187 parce qu'aucun débouché pour eux.

188 *Charlène : Le manque de débouché est la seule raison pour laquelle ils arrêtent ?*

189 **Trevor :** C'est le manque de débouché et c'est peut-être le manque de de de réalité des
190 formations. Ils ne sont absolument pas prêts à travailler dans la filière qui est certes moins dur
191 qu'il y a de 30 ans, mais elle l'est encore et on leur cache un petit peu ça. On leur fait croire que
192 c'est tout beau tout rose et quand ils mettent un pied dedans ils réalisent que ce n'est pas ce
193 qu'on leur a vendu. Donc forcément ... ils arrêtent.

194 *Charlène : Donc désillusion ?*

195 **Trevor ;** Oui.

196 *Charlène : Si je reviens sur ton parcours. Tu as passé l'étape d'une sélection difficile pour*
197 *entrer en lycée agricole et pourtant tu n'es pas resté longtemps en formation. Pourquoi ?*

198 **Trevor :** Non parce qu'en fait avec les gens qui m'encadraient déjà, c'est-à-dire les gens de ce
199 centre équestre, tous autant qu'ils étaient, ils m'avaient inculqué un niveau de compétence
200 vraiment important et tout ce qu'il va avec c'est-à-dire une grande rigueur, de pratique autour

201 des chevaux, mais au fond, encore une fois, énormément de compétence partagée, que je n'ai
202 absolument pas retrouvé déjà à l'époque avec l'enseignement au lycée agricole. En gros je n'ai
203 rien appris alors que je m'attendais à apprendre encore plus d'autres professionnels. Je n'ai rien
204 appris à cheval, je n'ai rien appris en théorie, j'étais déjà à l'époque assez aux faits et en gros
205 je me suis ennuyé. J'ai préféré apprendre sans cadre, vraiment sur le tas c'est-à-dire que je suis
206 parti de chez mes parents et j'ai vécu au centre équestre. J'ai appris le métier vraiment sur place
207 tous les jours et voilà.

208 *Charlène : Tu as été déçu de ton expérience en lycée agricole.*

209 **Trevor** : Oui ! Oui on peut dire ça, car sinon j'aurais persévéré pour avoir un diplôme, ce qui
210 n'a pas été le cas du coup. Je suis rentré dans la filière avec un BEPC donc autant dire un niveau
211 scolaire vraiment bas.

212 *Charlène : Comment tes parents ont-ils réagi quand tu leur as dit vouloir arrêter*
213 *l'enseignement agricole ?*

214 Trevor : Encore une fois c'est une question compliquée (rire) parce qu'on n'en parlait pas
215 ouvertement, c'est peut-être une histoire de génération, mais on ne parlait pas ouvertement des
216 choses, ils ont compris que c'était de toute façon dans cette voie que je voulais aller et rien
217 d'autre. Ils ont tout fait pour que je puisse encore une fois quitter vraiment le domicile et puis
218 ils m'ont permis de vivre à 300km de chez moi dans centre équestre et puis voilà je crois qu'au
219 fond ils n'avaient déjà plus leur mot à dire, mon choix était fait.

220 *Charlène : La formation sur le tas, finalement elle a suffi pour t'ingérer durablement dans la*
221 *filière ?*

222 **Trevor** : Oui ! En fait cette formation a duré ... c'est facile elle a duré ... j'ai fait le lycée
223 agricole de septembre décembre donc du 1er janvier au 31 août donc huit mois de formation
224 sur le tas et j'ai eu le choix entre deux postes entre deux grosses écuries en région Parisienne,
225 j'en ai accepté une plus que l'autre, car il y avait plus d'enseignement que dans l'autre. Mais
226 voilà, j'avais le choix entre une écurie où je pouvais enseigner et monter des chevaux de haut-
227 niveau en tant que cavalier et un poste de cavalier maison dans une autre très grosse écurie alors
228 que je n'avais pas encore 18 ans. J'ai commencé à travailler le 1er septembre, c'est-à-dire 3
229 mois avant mes 18 ans. Donc oui ces mois m'ont permis vraiment très tôt d'acquérir
230 suffisamment de compétences qui était déjà a priori rechercher par les employeurs.

231 *Charlène : Le centre équestre dans lequel tu as appris avait j'imagine une réputation, est-ce*
232 *que cela aide pour s'insérer ?*

233 **Trevor** : Alors oui il avait une réputation qui malheureusement n'était pas très bonne parce que
234 c'est une histoire un peu compliquée de politique fédérale. En fait ce centre équestre n'était pas
235 entre guillemets affilié à la bonne délégation à l'époque et du coup ça ... ça pouvait un peu
236 compliquer la tâche en tout cas dans tout ce qui était des sports équestres parce que le centre
237 équestre était affilié au tourisme équestre alors qu'il s'y pratiquait quand même beaucoup de
238 sports équestres. Il y avait surtout une réputation, encore une fois de sérieux, de disciplines et
239 de dureté, mais au fond je n'ai rien connu d'autres, c'est peut-être pour ça que ça m'a convenu
240 aussi.

241 *Charlène : Durant ta carrière, as-tu eu des périodes de chômage ?*

242 **Trevor** : Non !

243 *Charlène : Comme ça s'explique ?*

244 **Trevor** : Alors encore une fois c'est ma vision, je pense ... on va remonter entre 30 ans et
245 maintenant dans cette filière quand il y a un sujet compétent, il n'a aucun mal à trouver du
246 travail. Alors on ne va pas dire que c'est des métiers de rêve et qu'on est très bien payés et
247 qu'on ne fait pas d'heures, mais c'est juste qu'on a accès à de bonnes écuries et à du travail
248 c'est-à-dire qu'à mon sens c'est impossible de ne pas travailler quand on a ... on a ... accumulé
249 un certain nombre de compétences, compétences avérées.

250 *Charlène : D'accord, peu d'élus, peu de postes, mais finalement quand on est dedans et*
251 *reconnu on a toujours du travail.*

252 **Trevor** : Oui.

253 *Charlène : Tu as été salarié, as-tu été bénévole plus jeune ?*

254 **Trevor** : Oui forcément. Quelque part c'est 8 mois passés c'était du bénévolat. Je n'avais aucun
255 salaire et mes parents défrayaient les propriétaires du centre équestre pour tout ce qui concernait
256 la nourriture, etc. Ils ne payaient pas ma chambre, j'étais logé sur place, mais ils défrayaient
257 tout ce qui concerne la nourriture, etc. Pour le coup j'y travaillé 7 jours sur 7, mais je n'ai sur
258 cette période payé aucun cours d'équitation ni aucun concours, le moindre engagement tout ça
259 m'était offert ou en tout cas échangé contre mon temps de travail. Qui au fond était un temps
260 d'apprentissage pour moi. C'était un bon compromis en fin de compte.

261 *Charlène : Tu gardes de bons souvenirs de cette période de bénévolat ?*

262 **Trevor** : Excellent.

263 *Charlène : C'est quelque chose qui est répandue dans la filière ?*

264 **Trevor** : Alors oui, oui ... alors je ne sais pas maintenant, mais clairement ... c'est quelque
265 chose qui a toujours eu lieu en tout cas à ma connaissance dans les centres équestres avec des
266 clients du coup plus passionnés que d'autres qui participent à la vie de l'établissement d'une
267 manière ou d'une autre et plus ou moins, soit en passant une journée sur un évènement un
268 concours, etc. ou tout simplement en s'occupant de chevaux en aidant par exemple des cavaliers
269 moins expérimentés, enfin voilà c'est ... c'est du bénévolat et je parlerai presque plus aussi
270 d'un échange entre les plus jeunes. Echange d'expérience, les élèves les plus expérimentés
271 donnent un coup de main à ceux qui le sont moins. Après les adultes c'est plus du bénévolat
272 qui sont là pour vous aider lors d'évènements, ils participent à la vie de l'organisation du club.
273 C'est pour le plaisir, je pense que c'est vraiment la vie associative. Je ne sais pas s'il y a encore
274 beaucoup de centres équestres qui sont en association loi 1901. Initialement, c'était des centres
275 équestres association loi 1901 qui n'était pas censés faire de bénéfice donc quand on met
276 l'argent de côté on partage la passion, on partage un évènement on partage du temps et voilà ce
277 n'est pas forcément pour devenir professionnel.

278 *Charlène : Durant ta carrière d'enseignant et surtout cavalier, as-tu continué de te former ?*
279 *Comment ça se passe quand on est cavalier, est-ce qu'on continue d'apprendre ?*

280 **Trevor** Alors ça c'est une histoire de volonté personnelle, rien ne nous y oblige dès lors qu'on
281 est considéré comme cavalier professionnel, c'est-à-dire qu'on est payé pour travailler les
282 chevaux, faire du concours, les mettre en valeur, etc. Rien nous oblige à nous former d'une
283 manière ou d'une autre. À plusieurs reprises, plusieurs intervenants en allant voir, encore une

284 fois, des cavaliers plus expérimentés, car encore une fois il faut acquérir des compétences et
285 quand on ne les a pas il faut aller les chercher chez des gens qui les ont avec le vécu. Ils vont
286 pouvoirs nous aiguiller pour nous faire progresser nous-même ou faire progresser un cheval et
287 tout ce qui va autour. Pour ma part, je me suis formé tout seul à la bourrellerie à une époque, à
288 l'époque de l'enseignement, car il me semblait intéressant de gérer cette partie-là. J'ai aussi fait
289 une formation chef de piste quand j'étais jeune cavalier professionnel pour voir l'envers du
290 décor et comprendre comment était monté les parcours. Donc à mon sens tout est accessible à
291 qui veut bien se donner la peine d'aller chercher ces informations, d'aller chercher des
292 compétences en plus et a priori progresser soit même.

293 *Charlène : Tes employeurs étaient ouverts à ces formations ?*

294 **Trevor** : Alors oui et en l'occurrence quand on est cavalier c'est à mon sens tout bénéf pour
295 l'employeur puisqu'au fond moi je progresse et ça ne coûte rien et de plus ... on n'est pas payé
296 plus à la fin du mois alors qu'on est devenu meilleur cavalier ou qu'on a gagné 2 épreuves en
297 plus, le salaire reste le même. C'est une satisfaction personnelle, je trouverais ça étonnant qu'un
298 employeur mette un frein à son salarié qui évolue dans son poste.

299 *Charlène : Est-ce lui qui est à l'initiative de la formation ?*

300 **Trevor** : Si, si, dans certains cas. Pour reprendre les deux exemples que j'ai donné, concernant
301 la formation chef de piste c'est moi qui était à l'initiative, concernant le travail technique avec
302 un cavalier de haut-niveau c'était une idée, une initiative de mon employeur à laquelle j'ai
303 adhéré immédiatement.

304 *Charlène : Malgré les formations et l'augmentation des compétences il n'y a pas eu*
305 *d'augmentation de salaire. Comment ça se passe quand on est cavalier pour avoir une*
306 *évolution salariale ?*

307 **Trevor** : Dans mon cas pas vraiment, la seule chose qu'on voit évoluer et que l'on peut négocier
308 dès le départ c'est les commissions sur les ventes de chevaux, c'est-à-dire que le cavalier peut
309 toucher une somme déterminée à l'avance à chaque fois qu'un cheval de l'écurie est vendu parce
310 qu'en soit c'est son travail qui a permis de le vendre, de le mettre en valeur, etc. Donc la seule
311 chose qu'on peut voir évoluer c'est effectivement les commissions s'il y a plus de chevaux
312 vendus ou si les chevaux sont vendus plus chers. En gros la répercussion sur l'évolution même
313 du salarié elle peut se faire-là : si les chevaux progressent, les chevaux sont vendus plus chers,
314 si les chevaux sont vendus plus chers, la commission est plus importante.

315 *Charlène : Ça c'est pour l'aspect salarial, est-ce que pour l'aspect responsabilité il y a une*
316 *évolution ?*

317 **Trevor** : Alors dans mon cas oui, car la première responsabilité ... quand on débute on monte
318 des chevaux qui coûtent 10 000 € et à la fin de ma carrière j'ai monté des chevaux qui coûtaient
319 2 millions d'euros. Donc ça c'est une responsabilité en soi. C'est à dire qu'on gère, j'allais dire
320 du matériel (rire) on gère des biens de très grande valeur. Et ça, au fond, on ne laisse pas l'accès
321 à ça, à ces chevaux, à ce matériel qui coûtent horriblement cher, des camions qui valent le prix
322 de grosses maisons à des gens sans expérience et qui n'ont pas fait leur preuve. Et puis dans
323 mon cas c'est aussi passé par la gestion du personnel, des embauches par exemple et une gestion
324 d'équipe dans une écurie de haut-niveau. Mais encore une fois sans pour autant avoir un salaire
325 qui ... comment dire ... un salaire qui n'est pas nivelé avec ses responsabilités. En gros c'est
326 encore une fois une satisfaction personnelle de se dire qu'on monte des chevaux d'une grande

327 valeur et qu'on est capable de gérer une équipe dans une écurie de haut-niveau. Mais c'est à
328 peu près tout.

329 *Charlène : Est-ce que c'est une sorte de reconnaissance dès lors qu'on peut accéder à des*
330 *chevaux de plus hautes valeurs ?*

331 **Trevor** : Dans mon cas je l'ai toujours pris comme ça, car je sais du milieu d'où je viens et le
332 seul moyen que j'avais d'accéder à ces chevaux-là c'était d'être bon ... d'être suffisamment
333 bon cavalier pour qu'on me les confie, que je les travaille, que je les fasse évoluer que je les
334 prépare pour d'autres. C'était le seul moyen pour moi d'accéder à ces chevaux-là, c'est par mon
335 niveau, mon niveau équestre. Oui, je l'ai vécu comme une satisfaction personnelle.

336 *Charlène : En écoutant les différentes tâches que tu as réalisées finalement peut-on dire qu'il*
337 *faut être polyvalents pour travailler auprès des chevaux ?*

338 **Trevor** : C'est toujours ce que moi j'ai voulu en tout cas. Je ne suis pas sûr, je ne suis pas sûr
339 parce qu'il y a maintenant des écuries, certaines grosses écuries qui fonctionnent comme de
340 vraies entreprises où chacun à sa tâche, c'est-à-dire qu'il y a des gens qui font sensiblement la
341 même chose du matin au soir et tous les jours de l'année. Moi je n'ai jamais voulu ça et j'ai
342 voulu dans ce milieu-là acquérir le maximum de compétences et d'expérience. Alors je ne pense
343 pas que tout le monde veuille faire ça. Il y a des gens qui sont grooms et qui seront grooms toute
344 leur vie et d'autres qui sont dans l'événementiel et qui ne montent pas à cheval et d'autres qui
345 montent à cheval et qui ne feront jamais d'événementiel ou d'enseignement. Mon avis sur la
346 question, c'est effectivement ça, j'ai toujours voulu être polyvalent et avoir un maximum de
347 compétences. Mais je ne crois pas que ce soit ... délicat comme question (rire). Je ne crois pas
348 que ce soit une obligation. Il peut y avoir un palefrenier extrêmement compétent et qui le sera
349 toute sa vie toute sa carrière, s'il veut travailler 40 ans là-dedans en tant que palefrenier et qui
350 n'aura pas envie de développer des compétences de cavalier qui n'aura pas envie d'apprendre
351 la bourrellerie, qui n'aura pas l'envie de je ne sais pas ... d'apprendre à atteler de je ne sais quoi
352 d'autre ou de se renseigner sur les origines des chevaux, quel que soit leur race, mais pour
353 autant, c'est quelqu'un d'absolument compétent dans son métier. Donc je ne crois pas que ce
354 soit une obligation. Pour moi l'obligation elle est d'être vraiment compétents dans son domaine
355 ... dans sa spécialité, après ...

356 *Charlène : Tu t'es spécialisé dans le sport, est-ce que l'élevage ou les courses ont pu t'attirer ?*

357 **Trevor** : Alors les courses non. J'ai eu quelques rares contacts avec des gens des courses. J'en
358 ai de très bons souvenirs, car il y a eu des contacts très intéressants techniquement, mais c'est
359 des milieux qui, en tout cas à mon époque, sont très éloignés les uns des autres donc ce sont des
360 gens qu'on ne côtoie pas. Alors l'élevage de chevaux de sport, j'ai forcément bien connu ça,
361 mais ça ne m'a jamais intéressé. Les chevaux m'intéressaient dès lors qu'on pouvait commencer
362 à faire du sport, dès lors qu'on pouvait commencer à monter dessus, dès lors qu'on pouvait
363 commencer à travailler. La partie de de zéro à trois ans ne m'a jamais vraiment intéressé. J'ai
364 appris des choses, j'ai appris à juger un foal, mais je n'ai jamais été attiré par ça et du coup je
365 n'ai pas développé non plus, extrêmement de compétences dans ce domaine, car ça m'intéresse
366 moins.

367 *Charlène : Depuis le début ta motivation c'est le travail du cheval ?*

368 **Trevor** : Alors au début c'était peut-être même le travail autour du cheval parce que
369 l'enseignement je le voyais plus comme ça et puis oui très vite le travail du cheval

370 effectivement. Son élevage beaucoup moins effectivement.

371 *Charlène : Qu'est-ce qui motive un cavalier tous les matins ?*

372 **Trevor** : Pour le coup c'est personnel parce que le métier de cavalier professionnel, c'est de
373 mettre en valeur les chevaux d'amener une plus-value à un cheval de sport, mais il y a un second
374 volet qui est la reconnaissance personnelle en tant que sportif. Faire gagner le cheval en épreuve
375 c'est le mettre en valeur, mais le cavalier, forcément lui aussi est mis en valeur et prend entre
376 guillemets un peu de galon dans le milieu des cavaliers professionnels. C'est un des rares sports
377 où on ne peut pas être cavalier professionnel sans un bon cheval et on ne peut pas développer
378 un très bon cheval s'il n'a pas un très bon cavalier sur le dos donc ce qui fait lever un cavalier
379 le matin c'est le plaisir de travailler un cheval et de l'imaginer arriver un certain niveau à moyen
380 ou long terme et aussi, on ne va pas se mentir c'est aller gagner des épreuves et d'être reconnu
381 comme un cavalier performant. Ces deux choses-là font lever un cavalier le matin.

382 *Charlène : Est-ce suffisant pour accepter d'endosser autant de charge de travail ?*

383 **Trevor** : Dans mon cas oui parce que j'avais encore une fois aucun autre moyen d'arriver à ça
384 que par le travail acharné. Car encore une fois à quelques moments de ma carrière que ce soit
385 je n'ai été en mesure d'acheter par exemple ne serait-ce qu'un bon cheval de concours et
386 pourquoi pas être performant entre guillemets pour le loisir, c'est-à-dire monter comme amateur
387 pour performer sportivement. Donc moi oui, j'étais prêt à toutes les concessions pour ça.

388 *Charlène : Si je comprends bien, la passion est telle qu'un cavalier professionnel salarié, qui
389 passe beaucoup de temps aux écuries, son lieu de travail, est prêt à faire la même activité pour
390 son propre plaisir. Le peu de temps libre il le dédie à son propre cheval ?*

391 **Trevor** : A oui ! Oui ! Il y a d'ailleurs pas mal de cavalier professionnel même salariés qui
392 prennent leur poste avec un voire deux chevaux personnels qu'ils travaillent la plupart du temps
393 en dehors de leurs heures de travail. Voilà c'est le moteur des cavaliers que de travailler les
394 chevaux, de les mettre en valeur et de se mettre en valeur eux-mêmes.

395 *Charlène : Concrètement comment ça se passe avec l'employeur quand le cavalier arrive avec
396 son ou ses chevaux personnels ?*

397 **Trevor** : Souvent c'est quelque chose qui se négocie au départ et en général c'est négocié ... il
398 y a plusieurs moyens soit le cavalier paie une pension pour ses chevaux, soit ça fait partie d'un
399 arrangement comme un arrangement en nature où le cavalier aura un salaire typiquement un
400 SMIC et par contre avoir un ou deux boxes gratuits pour ses chevaux personnels. Ça se négocie
401 presque comme un logement de fonction, c'est souvent négocier comme un plus dans un contrat
402 de travail.

403 *Charlène : Depuis combien de temps ne travailles-tu plus auprès des chevaux ? Que fais-tu
404 maintenant ?*

405 **Trevor** : Ça fait 9 ans. Maintenant je suis artisan, je suis à mon compte dans la rénovation,
406 rénovation intérieure globale et j'ai une activité de fabrication de solariums pour chevaux. Donc
407 en gros deux activités indépendantes l'une de l'autre.

408 *Charlène : Donc une activité sans lien avec les chevaux et l'une encore en lien avec le milieu
409 et les gens de chevaux. Est-ce que ça été facile de changer ? L'une plus facile que l'autre ?*

410 **Trevor** : Alors la première activité mise en place c'est l'activité solarium parce que c'est
411 quelque chose, c'est quelque chose qui avait été réfléchi avant la cessation de l'activité dans le
412 cheval et que c'était plus facile pour moi parce que ça reste, ça reste le réseau dans lequel j'ai
413 évolué pendant longtemps donc pour moi plus facile d'accès parce que en milieu connu.

414 *Charlène* : Tu as choisi le statut d'indépendant tout de suite ?

415 **Trevor** : Oui. Oui parce que, parce que j'étais à peu près sûr d'avoir le fonctionnement d'un
416 indépendant parce que sur mes deux derniers employeurs, ça a duré presque 15 ans, 13 ans et 2
417 ans pour le dernier, mais, mais au fond je fonctionnais déjà comme si, comme si l'entreprise
418 quelque part était la mienne, avec un investissement tel et sans limites qu'au fond si j'étais
419 capable de le faire pour eux ça me semblait assez facile de le faire pour moi. Ce n'est pas une
420 question que je me suis vraiment posé ça.

421 *Charlène* : Ça pourrait sembler étonnant de se dire que tu es resté salarié dans un domaine
422 dans lequel tu étais compétent pour changer de voie et être indépendant dans un milieu inconnu.

423 **Trevor** : Je ne le voyais pas comme une double difficulté, se mettre à son compte encore une
424 fois n'est pas apparu si étranger à ce que je faisais de par mon investissement personnel dans le
425 travail et l'activité n'était pas non plus totalement étrangère et puis malgré tout dans ma carrière
426 je suis passé plusieurs fois, en l'occurrence d'enseignant à cavalier, de cavalier à organisateur
427 d'événements et puis retour à cavalier donc au fond j'ai toujours navigué au sein de cette même,
428 dans cette même filière j'ai navigué plusieurs fois d'un poste à un autre. Et en soi, la nouveauté,
429 le changement ne me fait pas peur. Et encore une fois, l'investissement personnelle, je savais
430 déjà ce que c'était, donc ce n'était pas compliqué.

431 *Charlène* : Quelque part tu avais le statut de salarié, mais le rythme de l'entrepreneur

432 **Trevor** : Oui effectivement le rythme et puis l'investissement personnel, c'est-à-dire que ... ce
433 que je vais dire est juste un fait, mais ces deux structures dans lesquelles je suis passé, je les ai
434 développées, c'est-à-dire que j'ai pleinement contribué à leur développement en termes de
435 structure, en termes de personnel, en termes de d'organisation, de travaux de ... vraiment donc
436 encore une fois c'est le travail de quelqu'un qui normalement est à son compte, qui cherche à
437 développer sa propre activité. Vu que je l'ai fait pendant 15 ans ça ne me semblait pas difficile
438 de le faire pour moi-même.

439 *Charlène* : Concernant l'autre activité de rénovation c'est tout autre chose, est-ce que c'est
440 facile de changer de branche ? C'est facile de trouver du travail ?

441 **Trevor** : Oui oui (rire). Oui c'est facile parce qu'en fin de compte pour reprendre ce que ce je
442 disais tout à l'heure, j'ai réalisé que quel que soit le milieu dans lequel on évolue dès lors qu'on
443 a des compétences, qui sont toujours les mêmes et qui se trouvent forcément dans une dose de
444 compétences techniques, mais surtout de de de sérieux, de rigueur et de bonne volonté, on se
445 rend compte encore une fois qu'il y a énormément de demandes. J'ai l'impression de rester un
446 profil qui est très demandé que ce soit maintenant en tant qu'indépendant ou à l'époque en tant
447 que salarié voilà je n'ai aucun mal à trouver du travail parce que j'ai de la demande. Ça c'est la
448 première chose et ensuite dans le changement d'activité s'est arrêté quelque chose qu'on faisait
449 avec passion et de se diriger vers un travail qui lui n'est pas aussi passionnant, voire qui n'est
450 pas passionnant du tout. C'est ça qui est difficile parce qu'aujourd'hui c'est le côté rémunérateur
451 de mon travail qui me motive. Ce qui n'est pas difficile parce que durant toute ma carrière
452 cheval ce n'était pas le ... puisque ce sont souvent des salaires très bas et si on ramène ça à des

453 taux horaires c'est absolument dérisoire pour ne pas dire ridicule. Donc c'est ça qui a changé,
454 aujourd'hui je travaille pour gagner ma vie avant je travaillais par passion, pour assouvir une
455 passion.

456 *Charlène : C'est ça qui a été la raison du changement ?*

457 **Trevor** : Entre autres, ça et puis le fait qu'on en revient toujours au même, arrivé à presque 40
458 ans quand on sait qu'on n'est pas issu de ce milieu et qu'on n'aura pas les moyens de créer soi-
459 même son entreprise, son fonctionnement et de pouvoir acheter les chevaux qui coûtent de plus
460 en plus cher. Déjà à l'époque ce milieu-là devenait de moins en moins accessible et me
461 concernant ça n'avait pas changer qu'il y ait 30 ans ou 10 ans ce n'était de toute façon pas
462 accessible financièrement pour moi et que donc insister quand, au fond, on sait qu'il n'y aura
463 pas de débouchés autre que de rester salarié et continuer à s'investir énormément jusqu'au jour
464 où on ne pourra plus monter à cheval parce qu'on sera blessé ou simplement trop âgé et bien il
465 est temps d'arrêter et de faire autre chose.

466 *Charlène : C'est presque une fin de carrière qui s'impose d'elle-même, qui se prépare*
467 *prématurément ?*

468 **Trevor** : En tout cas dans mon cas c'est un choix. Prématuré peut-être parce qu'on se dit qu'on
469 peut toujours faire plus qu'on peut faire un peu mieux, mais encore une fois sous quelles
470 conditions. C'est un choix où je me suis dit que je pouvais faire peut-être encore un peu mieux,
471 mais les conditions auraient été les mêmes, juste ailleurs peut-être à l'étranger sans doute. Mais
472 quelque part, quelque part, j'aurai gardé ce statut d'employé du mois tout ma vie et puis quitte
473 à arrêter j'ai préféré arrêter à un moment où j'arrivais entre guillemets au plus haut de ma
474 carrière et je ne voulais pas faire machine arrière non plus. Donc voilà, sans doute j'aurai pu
475 continuer à monter encore quelques marches, mais quitte à arrêter autant arrêter tant qu'on
476 monte, tant qu'on ne fait pas machine arrière.

477 *Charlène : Il n'y aura donc pas de retour dans la filière ?*

478 **Trevor** : Très peu de chance.

479 *Charlène : Qu'est-ce qui pourrait éventuellement te faire revenir*

480 **Trevor** : Il y a le côté purement sportif, c'est-à-dire l'accès à un cheval performant, mais pour
481 autant qui me permettrait de reprendre là où j'ai arrêté. C'est-à-dire que j'aurai du mal à
482 reprendre pour aller juste faire du concours, du concours on va appeler ça régional, ça j'aurais
483 du mal. Encore une fois c'est mon côté sportif personnel qui aurait du mal à vivre ça.

484 *Charlène : Et pour accéder à ce niveau, ce qui bloque c'est l'accès au cheval ?*

485 **Trevor** : Oui on en revient toujours au même, il faut investir des sommes d'argent qui sont
486 vraiment importantes et quand on sait et je le sais vraiment, à quel point ces animaux sont
487 fragiles, investir des sommes qui sont considérables, avec le risque que cet animal se blesse ou
488 tout simplement ne soit pas la hauteur de nos espérances. Il faut des moyens énormes pour
489 pouvoir assumer de tels échecs parce qu'on parle de sommes ... de petites maisons dans le
490 meilleur des cas et ça faut énormément d'argent pour être capable de perdre 60 000, 50 000 aller
491 on va être gentil. Il faut être capable d'assumer de perdre 50 000 € comme ça du jour au
492 lendemain, il faut déjà avoir les reins assez solides pour ça.

493 *Charlène : Si c'était à recommencer ?*

494 **Trevor** : Je referai la même chose, c'est-à-dire que la manière dont je me suis investi jeunes et
495 les gens que j'ai croisé, parce que j'estime que même si mon parcours n'a pas été simple, il a
496 vraiment fallu que je me donne du mal, j'ai croisé de bonnes personnes et des gens qui m'ont
497 moins donner l'accès à de bons chevaux à travailler donc s'il fallait le refaire je referai la même.

1 Annexe 16 : Transcription de l'entretien d'Edgar ; sous-population « employeur »

2

3 Mardi 5 janvier 2021 : 17h15 – 18h45

4 Accord enregistrement : Oui

5 Questions posées avant l'entretien : Aucune

6 Contexte : Ancien informaticien et amateur d'équitation, Edouard est devenu cavalier
7 professionnel et gérant d'écurie de propriétaires. Edgar et sa femme Camille ouvrent leur écurie
8 de propriétaires dans le Pays d'Auge (14) en 2003. Depuis trois ans, l'écurie s'est dotée d'une
9 écurie active accueillant sept chevaux dont six de propriétaires. Cette évolution de l'écurie tient
10 de la difficulté de recruter du personnel palefrenier soigneur et par la force des choses se veut
11 d'améliorer les conditions de vie des chevaux dont ils ont la charge.

12 *Charlène : Vous êtes employeur depuis plusieurs années, selon vous comment les personnes*
13 *qui travaillent avec les chevaux construisent leur parcours ?*

14 **Edgar** : Alors souvent on a affaire à deux catégories. Soit on a des enfants qui sont issus du
15 milieu du cheval. Eux ils savent vraiment où ils vont, en général ils sont rarement lâchés dans
16 la nature. Ils ont des parcours qui sont assez choisis. Ils vont dans des maisons qui sont déjà très
17 professionnelles. Dans le sens où si ce sont des enfants de cavaliers qui font du CSO par
18 exemple, que je connais un peu plus, ils vont essayer de les mettre dans des maisons de haut-
19 niveau, tout de suite. D'abord par les jeunes chevaux.

20 *Charlène : D'accord, directement au haut niveau ?*

21 **Edgar** : Ah oui. Ou au moins qu'ils aient une connaissance du milieu de l'élevage. Type des
22 élevages de la Manche, comme le Haras d'Elle qui font beaucoup de jeunes chevaux pour
23 acquérir une expérience profonde avec des gens du milieu. Ces places-là ne sont pas faciles à
24 trouver parce qu'en général c'est quand même du coude et du pistonage quoi. Donc les enfants
25 de cavaliers sont à mon sens assez bien aiguillés voire ils partent à l'étranger.

26 *Charlène : C'est mieux pour eux ?*

27 **Edgar** : Ah bah oui, je pense. En tout cas c'est un bon choix. Si moi je devais, ma fille en tout
28 cas si elle voulait vraiment faire ça, le bénéfice d'apprendre une langue étrangère déjà pour moi
29 c'est indispensable. Surtout avec le commerce qui est très international pour le coup. Donc avoir
30 au moins l'anglais ou peut-être je ne sais pas une autre langue, mais déjà l'anglais. Et puis il y
31 a pas mal de maisons étrangères, même ne serait-ce que forcément déjà en Belgique ils sont
32 une grosse plate tournante de commerce de chevaux, donc on peut apprendre énormément,
33 brasser beaucoup de chevaux. Et c'est ce qu'il fait qu'on va monter beaucoup de chevaux. J'ai
34 des gens aujourd'hui, des connaissances qui ont bien réussi et qui se sont vite expatriées.

35 *Charlène : Ils reviennent ensuite en France ?*

36 **Edgar** : Ouai. Par exemple je ne la connais pas beaucoup, mais la fille de PF dont ont parlé tout
37 à l'heure, elle est partie à l'étranger pendant un certain temps. Elle a été en Suisse, enfin elle a
38 touché un peu sa bille à droite à gauche et aujourd'hui elle est chez AA. Alors elle est cavalière
39 en second on va dire, mais, parce que c'est AD qui fait le haut-niveau, mais malgré tout elle est
40 quand même dans une structure où on ne rentre pas là par hasard, quoi. Chez les AA, ce n'est
41 pas Monsieur et Madame tout le monde qui va aller monter là-bas. Donc ce n'est pas des places

42 faciles à choper et pourtant quand on y entre, en général on en sort plutôt grandi, il n'y a pas de
43 problème là-dessus, en tout cas si on a un minimum de talent.

44 *Charlène : Donc ça fait comme une bonne ligne sur son CV finalement, c'est un passeport.*

45 **Edgar** : Oui. Après il y a une autre branche de gens qui sont là, pour le coup je trouve ce n'est
46 pas simple pour cela. C'est ceux qui ne sont pas du tout issus du milieu et où les enfants
47 demandent à aller dans ce milieu-là. Et là on a affaire à des parents qui sont soient pas forcément
48 très intéressé à la filière et c'est un problème parce quand on ne connaît pas une filière dans
49 laquelle sont enfant veut s'engager ... C'est une filière, je ne vais pas dire qu'elle est pourrie,
50 mais on a vite fait d'exploiter la passion en fait. Le fait que ce soit passionnel comme vocation,
51 euh il y a beaucoup de professionnels qui vont exploiter cette fibre-là et qui vont dire « bon
52 écoute je t'apprends, mais je ne te donne pas grand-chose ». Et ça, ça perdure, aujourd'hui c'est
53 quand même très très flagrant encore au jour d'aujourd'hui. Et c'est par contre le seul quelque
54 part accès facile, enfin facile, c'est le seul accès au cheval quelque part pour des gens qui ne
55 sont pas forcément issus du milieu. A moins qu'ils aient franchement les moyens d'acheter une
56 cavalerie et tout ce qui va bien, donc là bah on arrive à évoluer à un certain niveau déjà en
57 achetant les chevaux, mais il faut avoir les finances. Mais je parle de quelqu'un qui n'a pas
58 forcément les moyens de mettre 50 000 € dans un cheval pour déjà aller faire des bonnes
59 épreuves quoi. Il y a un vrai problème d'argent qui va un moment se poser.

60 *Charlène : Un jeune issu d'une famille de classe moyenne, modeste et dont les parents ne sont*
61 *pas issus du milieu, s'il veut s'intégrer dans la filière, pour lui c'est tout de suite plus difficile*
62 *et il risque d'être exploité. Et s'il ne passe pas le cap ?*

63 **Edgar** : En général, s'il n'est pas vraiment mordu euh ça va être vite compliqué quand même.
64 Le but en fait c'est d'acquérir de l'expérience parce qu'il y a qu'avec ça que vous allez
65 progresser vraiment à cheval. Et à partir du moment où vous avez de l'expérience à cheval et
66 que je pense s'il y a un minimum de talent vous allez trouver du travail à un moment ou à un
67 autre. Le début ne sera pas forcément facile, voilà il va peut-être falloir être héberger chez le
68 cavalier, ce qui est déjà bien j'ai envie de dire, mais euh, c'est un peu comme quand on apprenait
69 dans le temps chez l'artisan, ils étaient hébergés, nourris logés voilà. On fait un peu perdurer ce
70 système-là aujourd'hui et on fait miroiter à des gens quelque part où qu'ils n'ont pas forcément
71 les moyens et bah ce n'est pas grave ça fait un peu de tout venant, ça fait du travail à pas trop
72 cher quoi. Moi j'ai connu beaucoup de collègues qui travaillaient à moitié de leur salaire contre
73 un box et puis ... le problème c'est qu'ils peuvent travailler comme ça un certain nombre
74 d'années voire une dizaine d'années et puis ça fait déjà 10 ans qu'ils cotisent que dal quoi. Donc
75 à l'arrivée des courses, bon tout le monde dit on aura pas de retraite, mais bon à un moment
76 donné on y arrive et on se dit « ah bah merde il n'y a pas grand-chose quoi ». Mais bon quand
77 on est jeune on ne pense pas à tout ça. Et c'est ça qui est compliqué en fait à gérer c'est que on
78 à faire quand même à des gens qui ont bien compris que c'était une passion, parce que eux le
79 sont eux-mêmes et il y a un vrai sacrifice de toute façon par rapport à ça. Mais le sacrifice ne
80 fait pas tout non plus, c'est-à-dire qu'à un moment donné il a des déconvenues quoi. Quand on
81 se rend compte du truc on se dit hop là c'est un peu raide quoi. Moi quand j'ai des gens comme
82 ça au téléphone souvent je les aiguille vers le Haras du Pin, sur des structures assez d'État parce
83 que moi-même je fais ma formation là-bas pour mon DE et j'ai trouvé, j'étais franchement très
84 étonné parce que je ne m'attendais pas du tout à ça. J'avais une vision des Haras nationaux qui
85 étaient un peu ... arriérée et je me suis dit « pff ça va être l'enfer » et en fait j'ai eu affaire à des
86 gens qui oui avaient vécu là-dedans, mais qui étaient prêts à évoluer et à transmettre un savoir-
87 faire qui est là. Et ils ont des infrastructures en plus dont ils ont conscience aujourd'hui. Mais
88 aujourd'hui, l'infrastructure c'est la base quoi. Enfin moi souvent c'est ce que je dis à ma femme

89 quand on n'a pas le bon outil pour faire un boulot c'est juste l'enfer de le faire, donc déjà avoir
90 une infrastructure qui soit telle que le Haras du Pin comme structure professionnelle c'est juste
91 génial quoi. Elles ont le temps qu'elles ont mais malgré tout il y a l'espace, plusieurs carrières,
92 un manège il y a machin. Et puis là-dessus il y a beaucoup d'intervenants, qui interviennent de
93 l'extérieur qui enrichissent un petit peu le savoir-faire un peu de tout ça, ils donnent de la
94 crédibilité un petit peu au Haras nationaux puisqu'ils vont chercher des cavaliers voilà qui ont le
95 vent dans le dos et ça, ça fait forcément vendre un peu les formations je pense. Mais j'ai, j'ai
96 vraiment été agréablement surpris, vraiment dans le bon sens parce que les gens avec qui j'ai
97 été en contact étaient vraiment ... ils aimaient ça et puis ils voulaient qu'on y arrive, car ce
98 n'était pas facile durant la formation de former des professionnels qui sont déjà dans leur
99 activité et les remettre sur les bancs de l'école, il fallait quand même s'y atteler.

100 *Charlène : Durant cette formation vous étiez déjà professionnel, c'était de la formation*
101 *continue ?*

102 **Edgar** : Oui, j'ai fait la formation, j'avais entre guillemets J'avais des validation d'acquis
103 de mes expériences donc c'était quand même alléger. J'y allais deux à trois jours par mois et
104 euh parce que j'avais déjà une partie équestre de valider et puis euh au niveau scolaire aussi un
105 petit peu. Heureusement je n'y étais pas à plein temps, sinon ce n'était pas faisable par qu'il y
106 avait le travail, la gestion de l'écurie. La formation a été ultra adaptée pour moi. Il y avait une
107 partie qui était en continue, donc tous les jours. Et puis il y avait une année où on était une
108 bonne quinze, vingt où l'on était déjà des professionnels installés. Moi c'est AN qui m'a
109 démarché, il m'a dit « putain, il faut vraiment que tu fasses ça parce que tu n'as rien ». Forcément lui il connaît très bien le milieu donc il savait déjà à quelle porte frappée, ceux qui
110 étaient diplômés et ceux qui ne l'était pas et moi dans le milieu du cheval je n'avais aucun
111 diplôme, je n'avais pas de BE, je n'avais rien. Je ne faisais pas d'enseignement, parce que je
112 savais que je n'avais pas le droit de le faire. J'avais de la demande, mais je n'en faisais pas. Je
113 faisais intervenir des gens de l'extérieur, ce que je fais toujours d'ailleurs, parce que je ne pense
114 pas être un enseignant dans l'âme. J'aime bien ça, mais pas non plus faire que ça. Donc du
115 coup, moi quand je vois que les gens sont pommés au téléphone, je les envoie sur le Pin ou en
116 tout cas sur les Haras nationaux avec des formations où ils ont pas mal de chose quand même
117 entre l'insémination, pas mal de métiers différents on peut voir la maréchalerie enfin plein de
118 trucs. Il y a aussi la formation cavalier jeunes chevaux qui offre pas mal de déboucher. C'est
119 un truc qu'ils ont pas mal réussi, c'est FM qui avait commencé ça. Et ça, si j'étais plus jeune
120 c'est un truc que je ferai sans aucun problème. Parce que je pense que c'est vraiment bien, c'est
121 ce que je disais tout à l'heure, on bouffe du concours pendant une année, on ne fait que ça on a
122 un piquet de 8 ou 9 chevaux, ça dépend un petit peu des années. Avec le piquet de chevaux on
123 bouffe du concours et pour être cavalier de saut d'obstacle aujourd'hui il faut faire ça. Par contre
124 ça n'apprend pas tout la partie gestion d'entreprise, ça on est d'accord. Mais déjà l'expérience
125 et puis en plus les haras d'élevage voient aussi ces cavaliers en concours parce qu'ils font le
126 circuit SHF, tout ça. Donc ça leur permet de repérer aussi des cavaliers en devenir, qui sont
127 rémunérés ceux-là je ne suis pas inquiet, en général ils ont quand même la tête sur les épaules.
128 Et puis AN, arrive aussi à placer ces cavaliers-là dans des élevages à droit ou à gauche. Pour le
129 coup en général je les renvoie beaucoup là-dessus. Ceux qui j'entends qui sont en MFR ou des
130 trucs comme ça, là ces formations là je ne les trouve pas simples. Pas simple parce qu'on sent
131 que les enfants vont là-dedans en se disant j'aime bien les chevaux, c'est sympa. Solène en est
132 le parfait exemple. Elle était en MFR de Vimoutiers, elle a raté son BEP et elle a arrêté. Elle
133 avait commencé un truc de palefrenier soigneur. Elle était plus ou moins jeune, car quand je
134 l'ai embauché, elle était adulte quand même, mais chômeuse de longue durée déjà, ça faisait
135 plus de deux ans et elle ne voulait pas le repasser, c'était niet.

137 *Charlène : Elle a fait un break avec l'école ?*

138 **Edgar** : Ah oui total. Elle est arrivée aux écuries en disant « moi je veux travailler dans les
139 chevaux ». A ce moment-là moi je cherchais quelqu'un parce que ma femme venait de tomber
140 enceinte et donc il fallait qu'on trouve quelqu'un. À ce moment-là elle s'est présentée et je lui
141 ai fait faire une journée et j'ai vu que ça n'allait pas le faire, car j'avais besoin de quelqu'un qui
142 sache curer un box quoi, pas être derrière à lui dire comment tu tiens ta fourche et puis quoi
143 faire quoi. Pas du tout autonome donc je lui ai dit « ça ne va pas aller, je suis désolé. Il faut que
144 tu retournes soit à l'école et je te prends soit en apprentissage éventuellement ». Sur le moment
145 je n'étais pas forcément partie là-dessus, mais je sentais qu'il y avait de la volonté, mais je
146 voyais bien que ... À un moment donné je lui ai même demandé « va me chercher un filet aux
147 écuries », un mors à aiguille, ce n'est quand même pas... et puis ça parle. Alors elle me ramène
148 un truc, mais elle ne savait pas quoi, elle en a pris un et puis elle est repartie. Alors je lui ai dit
149 « mais tu n'as pas appris ce qu'était un mors à aiguille ? ». On sentait bien qu'elle nageait un
150 peu.

151 *Charlène : Et pourtant une volonté de travailler avec les chevaux.*

152 **Edgar** : Ah bah oui. Le lendemain elle était encore là alors que je lui avais dit de ne pas revenir.
153 Mais le lendemain elle était là et elle m'a dit « oui, mais moi je veux apprendre ». Je lui ai dit
154 « je n'ai pas le temps de t'apprendre ce n'est pas possible ». Elle s'est tellement accrochée, elle
155 revenait tous les jours, elle revenait, elle revenait, elle revenait. Du coup je lui ai dit « bon ok
156 prend ce cheval-là ». Je ne l'ai pas rémunéré, clairement j'ai fait ... ce que je dénonce je l'ai fait
157 avec elle, mais je n'avais pas le choix. Bon je pense que sa mère était là plus ou moins pour
158 essayer de la loger, machin. Elle venait le matin. Elle ne savait même pas licoler un cheval.
159 Aujourd'hui elle sait mieux faire que quand elle est arrivée là.

160 *Charlène : Elle n'a pas eu de parcours en centre équestre ?*

161 **Edgar** : Non, pas du tout. Elle a tout appris ici sur le tas. Sa maman avait dû la mettre un petit
162 peu à cheval. Et puis euh elle a très bien appris. Après le métier de palefrenier soigneur tel
163 qu'on l'entend au sens stricte ce n'est pas très compliqué, c'est physique. C'est très physique,
164 c'est tous les jours. Donc c'est difficile. Elle a la tête dure c'est incroyable. C'est un truc que
165 j'avais vu, elle était ... tanquée quoi. Sans être idiote, mais par contre déterminée, ça c'est clair.
166 Et en fait, elle faisait tous les matins, enfin pas tous, car les weekend end elle n'était pas là,
167 mais elle faisait les matins et j'ai embauché quelqu'un, qui était moniteur et qui faisait
168 palefrenier et qui lui nous a lâché comme un malpropre parce que je ne voulais pas qu'il vienne
169 l'après-midi., Moi les boxes je les fais le matin ce n'est pas le soir. Et donc il n'est pas revenu
170 du jour au lendemain au bout de quelques mois de travail et du coup Solène était toujours là
171 donc j'ai dit « bon (sifflement) je te mets en CDD et puis on continue ». Et puis ça a fait comme
172 ça, et puis je lui ai refait un deuxième CDD et maintenant elle est en CDI. Et ça fait huit ans.
173 C'est une affaire qui marche très très bien, mais je sais que je ne la ferai pas sortir des sentiers
174 qu'elle a déjà aujourd'hui. Elle n'a pas plus envie d'apprendre plus que ça. Elle, elle est contente
175 elle est avec les chevaux. Son boulot, elle enlève les crottins des boxes, elle ne fait pas du curage
176 par contre.

177 *Charlène : C'est une volonté ?*

178 **Edgar** : Je ne veux pas la péter, sinon je la tue. Ce n'est pas possible. Concrètement, elle fait
179 les crottins c'est-à-dire qu'elle les enlève matin et soir, elle met le foin matin et soir, tous les
180 chevaux qui vont au marcheur, elle les met et les ramène puis les chevaux au paddocks, donc

181 mine de rien ça occupe. Elle fait des kilomètres, beaucoup de kilomètres. Elle marche
182 énormément. Et puis des fois de temps en temps, mais c'est très rare, je lui fais tenir un cheval
183 pour une connerie ou machin, mais le temps... Parce que 35 heures, parce qu'elle fait 35 heures.
184 Elle arrive à 8h – 12h et 15h-17h. Mais c'est peut-être aussi pour ça qu'on la garde. Moi je
185 pense que si tous les professionnels de la filière étaient à-peu-près réglo à ce niveau-là, donc en
186 gros ils ne sont pas cher payés, mais s'ils sont payés pour le nombre d'heures qu'ils font, enfin
187 ça me semble ... on pourrait peut-être garder plus facilement le personnel aussi. Elle a ses 5
188 semaines de vacances. Et quand elle est en vacances, on pleure. Je connais sa tâche, autant au
189 début de notre activité ça aller bien, mais avec le temps on se dit quand on est deux putain on
190 ne voit pas le jour. Parce qu'en plus de ça, il faut rajouter le travail des chevaux. C'est tous les
191 jours et puis pour le coup on se rend compte qu'on appelle des cavaliers freelances pour monter
192 les chevaux qu'on a quand elle n'est pas là. Et encore on a beaucoup de chance, car elle n'est
193 jamais malade, j'ai eu deux journées d'absence en huit ans : une cuite après le jour de l'an et
194 une grippe qui a duré deux jours. Rien à lui reprocher, absolument rien. Sur le CV, clairement,
195 elle ne pouvait séduire personne. C'est la volonté et ça c'est déterminant parce que c'est un
196 métier, quel que soit ce qu'on choisit, enseignement ou concours, cavalier d'écurie ... ce n'est
197 pas possible. On ne se lève pas le matin. La volonté c'est déterminant parce que c'est dur d'être
198 dehors l'hiver. Parce qu'on voit ça quand il fait beau, mais toute l'année ce n'est pas simple. Et
199 puis c'est des métiers difficiles au sens émotionnel. Des fois les clients ça ne va pas alors ce
200 n'est pas toujours facile à gérer. Des fois c'est les chevaux, il y a des accidents, des trucs comme
201 ça alors qu'on essaie de faire au mieux. On est à l'abri de rien du tout et plus j'avance dans mon
202 métier, plus c'est quand même difficile. Parce que l'expérience ça ne suffit pas, il faut un peu
203 de chance en plus. De bonnes rencontres ... je suis content d'avoir connu AN déjà parce qu'il
204 a été de bons conseils pour moi parce que moi-même je ne suis pas issu du monde du cheval.
205 Donc clairement je sais aussi ce que c'est de ne pas être issu de milieu là. J'étais amateur avec
206 des parents qui avaient un peu d'argent et voilà pas non plus de quoi mettre 3 millions, ce qu'on
207 a là on la fait de nos mains. Il m'a aidé un peu au départ, mais très vite il a fallu que l'entreprise
208 fonctionne.

209 *Charlène : Depuis combien de temps, êtes-vous professionnel ?*

210 **Edgar** : Depuis 2003. Avant j'étais informaticien, mais en fait j'ai toujours été dans le monde
211 du cheval depuis l'âge de 8 ans. C'était un sport pour moi, mais mon père a toujours mis un
212 point d'honneur à ce que je fasse un minimum d'étude. Tant bien que mal parce que c'était
213 laborieux. Mais je ne me voyais pas continuer de travailler dans l'informatique ça c'était très
214 clair même si c'est quelque chose que j'aimais. Je ne me voyais pas là-dedans, c'est sûr.

215 *Charlène : Enfant vous vouliez travailler auprès des chevaux ?*

216 **Edgar** : Euh pour être franc, dans la terre, ça c'était sûr. Après je faisais de cheval, j'aimais ça
217 et j'aime toujours ça, ce n'est pas le problème, mais aujourd'hui s'il faut aller faucher le foin
218 ou truc comme ça je le fais, il n'y a pas de problème, j'adore ça. Le milieu agricole me passionne
219 en règle générale.

220 *Charlène : Il y a eu un déclic en 2003 pour changer de métier ?*

221 **Edgar** : Euh le déclic, oui en fait je travaillé déjà dans le milieu informatique, en région
222 parisienne, c'était un enfer. J'étais en train de vivre mon pire cauchemar. Je gagnais
223 correctement ma vie ce n'était pas le problème, mais je ne voyais pas vivre là-dedans c'était
224 pas possible. J'avais des amis, des connaissances qui eux étaient dans le cheval, je ne me voyais
225 pas continuer à travailler dans l'informatique, mais si ... Pourtant, j'étais dans les années où il

226 fallait y être parce que j'étais dans les promotions où on était que des pauvres Bac+2, parce que
227 ce n'est pas grand-chose en informatique, et on gagnait tranquillement entre 6 et 7 000€ quoi.
228 C'est assez incroyable, alors aujourd'hui peut-être probablement plus parce qu'avec
229 l'expérience j'ai eu des postes, je ne restais pas deux jours sans boulot. Même aujourd'hui c'est
230 encore énorme. Bon aujourd'hui je serai incapable d'y retourner parce que j'ai complètement
231 perdu pied, c'est à peine si j'arrive à développer mon propre site internet. Ça progresse très vite
232 même si je suis de très près tout ça, car j'ai des copains qui bossent toujours dans l'informatique,
233 à haut-niveau d'ailleurs, mais moi ça ne m'attirait pas plus que ça, ça c'est sûr. C'est là que ce
234 n'est pas un milieu simple, car quand on n'est pas dans ce milieu-là, c'est vrai qu'on a pas dans
235 le milieu de l'éducation nationale des gens qui connaissent bien le milieu pour ... ne pas mentir
236 trop sur la filière. Et ce n'est pas facile, car la filière elle est un peu pourrie par le fric quelque
237 part, il ne faut pas se voiler la face. Si on parle du haut niveau que ce soit dans le dressage, le
238 concours complet ou le CSO et surtout le CSO il faut du blé. Qu'on me prouve le contraire. J'ai
239 quelques noms comme ça qui peuvent me venir à l'esprit, qui ont réussi. Mais qui ne sont quand
240 même pas à ce que j'appelle le haut-niveau. J'en ai un notamment qui s'appelle DRM, c'est un
241 cavalier Portugais qui lui a atterri dans la Manche dans l'élevage de Blondel. Le mec est très
242 talentueux à cheval, il n'y a pas de débat là-dessus, mais pour être grossier il est arrivé avec sa
243 bite et son couteau du Portugal et aujourd'hui il est cavalier, vraiment professionnel. Mais là il
244 monte chez l'Ukrainien à haut-niveau, il n'a pas d'argent, mais il a su entre guillemet se
245 prostituer pour monter à cheval quoi. Si on n'arrive pas à se prostituer pour monter à cheval là-
246 haut on n'y arrive pas c'est sûr. Ou bien on a un gros portefeuille. Enfin moi c'est ma vision.
247 Ça m'embête de le dire, car j'aimerais que le haut-niveau soit à l'image de ce que l'on appelle
248 vraiment le sport. Alors après, heureusement il y a quand même une légère justice vraiment à
249 très haut niveau quand on est dans les très grosses échéances où on peut voir PD coiffer au
250 poteau le Qatar ou des trucs comme ça où l'on sait très bien qu'ils s'achètent les chevaux des
251 millions d'euros et même peut-être même plus, je ne sais pas. Quand on dit que l'argent n'aide
252 pas, ce n'est pas vrai parce que clairement il y a des pays qui émergent dans ces sports là où
253 clairement Pfff ne devrait pas y être sans déconner. Sans animosité, c'est dur de voir ça parce
254 qu'on aimerait tous être à ce niveau-là même si on n'a pas forcément le talent. Je sais
255 reconnaître et je reconnais je pense mon niveau en tout cas, mais c'est dur de voir des gens qui
256 sont à peu près à ce niveau-là aller super haut juste parce qu'ils ont plus d'argent en fait. C'est
257 peut-être ça qui donne un goût amer au truc. Mais après on l'accepte, on le sait. Après tout le
258 monde n'est pas fait pour le haut niveau je pense, ça c'est sûr, car il faut plein de cordes à son
259 arc et puis après il y a des gens qui sont très fortunés qui arrivent à haut-niveau et qui sont
260 vraiment très bons, vraiment. Je connais un mec pour qui j'ai son père en client, qui s'appelle
261 EL, ce gars-là est clairement très talentueux, mais il n'est pas arrivé là par hasard non plus. Il a
262 eu un coup de pouce, mais il a le talent c'est indéniable. Donc voilà est-ce que ces gens-là ils
263 n'ont pas le droit d'arriver à haut niveau, ce n'est pas vrai non plus, comme quoi ça en est
264 l'exemple. Je sais très bien qu'il a été aidé et qu'il est très aidé, mais en même temps ça en vaut
265 le coup. C'est vrai qu'il y a longtemps c'était des éleveurs et des enfants d'éleveurs qui faisaient
266 du concours et puis voilà quoi. Ce n'est pas facile pour ceux qui ne sont pas de ce milieu-là
267 d'arriver dans ce milieu. C'est un peu le constat que moi j'ai. En tout cas il faut accepter de
268 travailler un peu gratos entre guillemets un certain temps quoi. Donc quelque part il faut quand
269 même avoir la famille qui derrière vous aide un peu ou je n'en sais rien. C'est un peu comme
270 dans l'artisanat, moi mon père est coiffeur, donc l'artisanat je connais. Et il a débuté la coiffure,
271 il n'était pas payé. Mon père a été plusieurs fois meilleur ouvrier de France, il a été très bon
272 coiffeur pour le coup, il a excellé dans son métier et je sais très bien qu'on n'arrive pas à exceller
273 sans un vrai sacrifice que ce soit financier ou quoi. Aujourd'hui, on est quand même dans une
274 conjoncture où les jeunes ils veulent être payés aussi. J'ai des gens quel que soit le corps socio-
275 professionnel le salaire est de toute façon la base.

276 *Charlène : C'est un changement de générations où finalement, ce n'est plus dans le travail*
277 *qu'on se retrouve, mais*

278 **Edgar** : dans le salaire.

279 *Charlène : Ils peuvent être déçus ?*

280 **Edgar** : Bah oui ou bien malheureusement on a une bonne partie des gens qui sont dans le
281 milieu du cheval, dans le cheval loisir, CSO dressage, etc qui bifurquent dans le monde des
282 courses. Qui pour moi est un milieu plus rémunérateur ça c'est sûr. Et je le connais, car j'y suis
283 allé. On a débouillé pendant presque 6 ans et demi 7 ans, on a fait du débouillage de pur-sang.
284 Ça nous a payé quasiment une bonne partie des écuries. Parce que bien plus rémunérateur. On
285 ne ferait pas ça pendant des plombs parce que déjà c'est vraiment du casse bonhomme et là je
286 sais de quoi je parle, car je me cassé un paquet de fois, sans que ce soit très embêtant. Et puis
287 on a affaire à des gens qui globalement sont pas toujours très sympathiques envers ...

288 *Charlène : Pas très sympathique envers les gens qui font du sport ?*

289 **Edgar** : Envers la corporation des gens qui font du débouillage. On est du tout-venant. On prend
290 vraiment le gars qui va débouiller le cheval qui met ça là-dessus et démerde toi mon gars et puis
291 tu m'appelles le plus vite possible stp. Parce que ça coûte. En fait on est payé à la journée. Bon
292 après chacun voit midi à sa porte, il y a qui font des forfaits et d'autres qui font payer à la
293 journée, nous c'est ce qu'on faisait. Mais bon on n'arrivait pas à débouiller un cheval en deux
294 jours même si on le voulait. Ça aurait été une bonne connerie (rire). Mais si on pouvait le faire
295 ça aurait bien dans l'idée. On avait des éleveurs clairement il ne fallait pas qu'on fasse plus
296 d'un mois, ce qui est clairement assez serré surtout pour des chevaux qui n'ont jamais été
297 manipulés. Les pur-sang ont du caractère souvent et j'ai appris à mes dépens que déjà ils ne
298 sont pas vraiment de l'avant, surtout quand ils sont jeunes et puis clairement un débouillage en
299 un mois c'est brutal. C'est brutal psychologiquement pour le cheval. Aujourd'hui si je devais
300 refaire tout ça, je ne le referai pas du tout de la même manière. En prenant plus mon temps.
301 Mais le problème c'est un milieu qui doit aller vite ce n'est pas qu'il ne veut pas aller lentement
302 ou quoi il doit aller vite. Eux sont vraiment dans une optique de rentabilité pure et dur. Même
303 les gens à qui on a affaire, les investisseurs sur les chevaux, parce qu'on a commencé à connaître
304 cette période où on n'avait plus affaire à un seul investisseur, mais à quatre pour un cheval, ce
305 n'était pas rare. C'était assez nouveau, ils commencent à voir la crise où ils commençaient à
306 faire des investissements communs. On commence à le voir dans le sport, l'idée vient des
307 courses. L'idée est bonne, l'idée est bonne. Kevin Staut en parle très bien, car il sait que ces
308 chevaux-là ça vaut de l'argent et que pour une rentabilité derrière en fait c'est du sponsoring.
309 Après il y a ça, mais il y a toute la chaîne en-dessous dans laquelle moi je suis (rire). Je trouve
310 que la filière a été rendue un peu malade à un moment, je m'éloigne un peu du sujet, mais dans
311 le milieu du concours il y a une époque qui m'a vraiment marqué. C'est ce moment où on a
312 enlevé ce système de concours A, B, C. On est passé de ce système-là à au système pro-amateur.
313 Avec ce système qui permettait aux plus forts de pouvoir se déclasser or avant on ne pouvait
314 que se surclasser ce qui a appauvri le niveau global de l'équitation, même au plus bas niveau.
315 Aujourd'hui je prends un amateur avec un galop7, franchement le mec me dit qu'il a son
316 Galop7, je n'en n'ai rien à foutre, je veux le voir à cheval. Ça ne veut plus rien dire, absolument
317 plus rien. J'ai des gens dans l'écurie qui ont un Galop7, ils font peine à voir. Pourtant il y a
318 vingt ans, un Galop7 ça voulait dire quelque chose, enfin un éperon d'argent. Le niveau a
319 clairement été effondré pour mettre une bonne machine à pognon pour la Fédé pour faire du
320 concours et faire du partant en concours. On a libéralisé totalement le concours hippique quitte
321 à ce qu'on se foute dans des épreuves dans lesquelles on n'a rien à y faire ou que ceux qui sont

322 plus haut puissent descendre dans les épreuves pour soit disant redémarrer quelques chevaux,
323 enfin ils sont aussi là pour prendre des pièces. Ce débat-là je ne suis pas le seul à le tenir, on a
324 beaucoup de professionnels qui le tiennent et notamment tous ces professionnels qui sont
325 d'anciens pros² ou même en-dessous de pros², mais qui de temps en temps faisaient de la 135-
326 140, mais qui ne pouvaient pas aller plus haut, car ils n'avaient pas la cavalerie, ni le temps, ni
327 l'argent de faire plus. Aujourd'hui on a un vrai effondrement de cette classe-là. Moi j'en fais
328 partie, on est obligé de se foutre dans la catégorie amateur, amateur élite ... quand même on va
329 essayer de garder un peu d'estime (rire). Ce n'est pas du tout pour dominer la catégorie amateur
330 parce qu'on a affaire à des amateurs qui pilotent très très bien, ce n'est pas le problème et qui
331 sont très très bien équipés (rire). Donc c'est loin d'être simple, mais on sait que de toute façon
332 si on se met en pro, on ne verrait le jour nulle part absolument nulle part. Alors même si ça
333 permet de progresser, enfin moi je ne le vois même pas comme ça. En fait, il devrait y avoir
334 des petites sécurités de façon à ce que euh ... je vais donner un exemple tout bête, mais il y a
335 deux ans j'ai vu FA engagé avec First de Launay dans une 130 et il n'était pas là pour débiter
336 la 130. Il était là pour la gagner et il l'a gagné. Donc la reprise machin, sincèrement il y a
337 certainement des circonstances atténuantes que je ne connais pas, mais le fait que ce soit
338 possible, je ne trouve pas ça vraiment loyal pour le gars pro qui a une bonne jument de vitesse
339 qui va coller au max dans sa 130 qui va vraiment jouer le jeu et qui ne va pas voir le jour. Il va
340 se retrouver 9^{ème} car il y a First de Launay qui est 1^{er} et donc pas de gain en argent. Ce n'est
341 absolument pas sportif. Sous l'effigie de ça motive, ça fait de la concurrence je ne suis pas sûr.
342 Un moment donné c'est plus borderline. Ça peut être démotivant, il faut l'entendre.

343 *Charlène : Je m'éloigne aussi un peu, finalement ce nouveau système qui ne permet plus à des*
344 *professionnels de remporter les épreuves de leurs catégories du fait du déclassement d'autres*
345 *professionnel de catégorie supérieur les empêche de vivre du concours, car ils ne remportent*
346 *plus les épreuves de leur niveau ; C'est donc un appauvrissement de ces professionnels ?*

347 **Edgar** : Oui. Mais le système qu'il y avait avant on était classés par catégorie, A.B.C.D. Vous
348 pouviez, admettons la classe A, plus haut, avait une ventilation des épreuves avec des indices
349 un, deux, trois, quatre. On pouvait naviguer là-dedans. Et le B pouvait ou voulait monter en
350 catégorie A, mais par contre le A ne pouvait pas descendre en catégorie B. Et aujourd'hui c'est
351 ce qu'il se passe. C'est-à-dire qu'il devrait y avoir une sécurité pour qu'éventuellement le B qui
352 se sent en confiance avec un bon cheval d'aller de temps en temps se tutoyer avec l'élite, mais
353 pas que l'élite viennent bouffer dans la gamelle de la catégorie en-dessous. Même si ça permet
354 à celui du haut de pouvoir bouffer un peu plus facilement ou de peut-être mieux rentabiliser sa
355 journée, il y a peut-être aussi de ça on est d'accord. Mais pour moi ça profite plus au système
356 du concours, qui eux aussi ont besoin de gagner de l'argent, on comprend bien, qu'au sport à
357 proprement dit. Je me suis égaré du sujet, mais voilà.

358 *Charlène : Pas vraiment, car si on revient sur le niveau équestre et le fameux Galop7. Est-ce*
359 *qu'on peut encore penser qu'un enfant qui découvre la filière équine et ses parents aussi*
360 *d'ailleurs, à travers le centre équestre peut apprendre à travailler avec le cheval ?*

361 **Edgar** : Oui ! Alors ma fille monte en centre équestre et on ne l'a pas choisi par hasard parce
362 qu'on en a vu plusieurs. On en a des proche de chez nous et finalement on l'a emmené assez
363 loin (rire). Ce n'est pas pratique pour nous, c'est derrière Lisieux. Et pourquoi ? Car c'était
364 celui qui nous semblait le plus ... sécuritaire déjà pour elle. Les installations ce n'est pas waouh, ce
365 n'est pas le pôle de Deauville, mais clairement il y a tout ce qu'il faut. Il y a un toit quand il y
366 a besoin d'avoir un toit, il y a plusieurs carrières. La cavalerie est très bien. Pour moi c'est la
367 base d'avoir une bonne cavalerie parce qu'on n'apprend pas à monter sur de mauvais chevaux
368 et ça malheureusement je l'ai fait (rire). Et ils ont un corps d'enseignants qui sont passionnés

369 par ce qu'ils font et ça aussi c'est extrêmement important, car malheureusement quand vous
370 avez affaire à un enseignant qui n'aime pas ce qu'il fait, c'est le début de la fin. Ça se voit tout
371 de suite. Ils ont d'ailleurs dans ce club-là eu une que ma fille a eu quelques mois et ma femme
372 m'a dit « ouai ça ne se passe pas très bien » et effectivement elle avait changé de monitrice. Donc
373 j'avais été voir et c'était une nouvelle monitrice qui venait d'arriver et ça se voyait ça n'aller
374 pas. J'ai été voir ND, qui est aussi cavalier, et je lui ai dit « ça fait longtemps que tu l'as la
375 fille ? » « Ouai je sais ça ne se passe pas très bien ». Et il a fini par la mettre ailleurs parce que
376 ça ne va pas. Pour eux c'est hyper important, car la monitrice qui n'a pas la fibre de
377 l'enseignement et qui n'aime pas les enfants, clairement ça fout un club par terre. Donc ma fille
378 on l'a mise là-bas, car il y avait pas mal d'éléments qui nous semblaient pertinents. Et après on
379 verra si elle veut continuer ou pas ce n'est pas mon ... si elle veut en faire elle en fera, mais ...
380 si elle veut vraiment en faire par contre je lui trouverai des maisons, car ce n'est pas chez papa
381 et maman qu'elle va apprendre ça c'est sûr. Elle reviendra, mais avec un bagage.

382 *Charlène : C'est important pour un enfant de professionnel d'aller voir ailleurs ?*

383 **Edgar** : Oui en toute objectivité je ne suis pas assez bon pour l'amener suffisamment loin. Je
384 n'ai pas atteint un niveau suffisamment important ni en terme d'enseignement, et puis enseigner
385 à ses enfants là pour le coup quand j'étais en formation j'avais le père B qui était dans ma
386 session, son fils d'ailleurs travaille chez EL, comme quoi tout ne se fait pas n'importe comment
387 et par hasard, et ce gars-là est rentré en formation et souvent il évoquait les problèmes
388 d'enseignement avec son fils et pourtant ce gars-là a monté à un bon niveau. Et c'est hyper
389 difficile d'enseigner à ses enfants ou à sa femme. C'est juste le truc qu'il ne faut pas faire.

390 *Charlène : Et pourquoi il ne faut pas le faire ?*

391 **Edgar** : Car il y a de l'affectif, il ne faut pas d'affectif ou alors il faut être capable de le mettre
392 de côté. Je pense que c'est faisable, mais ce n'est pas facile quand il y a de l'affectif. Même des
393 clients des fois qu'on connaît depuis longtemps ils viennent vous voir, faut pas toucher les
394 cordes sensibles, faut pas trop titiller, car ça ne fait pas progresser ça blesse plus qu'autre chose.
395 Donc ouai si elle veut continuer l'idéal serait qu'elle parte à l'étranger pour la langue et qu'elle
396 voit réellement ce qu'est le métier.

397 *Charlène : dans le dur ?*

398 **Edgar** : Oui il faut, car il ne faut pas se voiler la face, même si on a un peu d'argent on peut
399 acheter quelques chevaux, mais un jour il faut les fabriquer ces chevaux. Les chevaux ne sont
400 pas éternels, au mieux on les fait durer quelques années, mais à un moment donné il faut en
401 refaire. Soit on les refait soit on en rachète, mais à un moment le portefeuille bah ..., on est à
402 court et je n'ai que 30 ans. Concrètement si on veut durer comme cavalier de concours, la
403 question ne se posera pas de la même manière si on s'oriente vers autre chose. Nous c'est un
404 peu le choix qu'on a fait, on ne se destine pas à être cavalier de concours ici. On en fait plus
405 pour le loisir, maintenir un certain niveau. De temps en temps on forme un cheval et si on arrive
406 à le vendre tant mieux. Et puis l'idée c'est d'amener les clients en concours un petit peu.
407 Aujourd'hui ce qu'il nous fait vivre c'est notre infrastructure, faire de la pension. D'avoir un
408 service de clientèle qu'on puisse faire le mieux qu'on peut puisse fidéliser la clientèle un
409 maximum de temps. On a des cavaliers depuis le jour de l'ouverture, je ne pense pas que
410 beaucoup d'écurie peuvent mettre ça à leur truc donc c'est qu'on y arrive. Après il faut des
411 clients qui vont avec parce qu'il y a des tranches d'âges on sait que tout ce qu'il y a en dessous
412 de 25 ans ou même en dessus de 30 la vie fait qu'un copain, un machin, les études qui se
413 terminent donc c'est plus volatil. La clientèle qui arrive proche de la retraite ou qui y sont, bon

414 ces clients-là sont plus stables. On en prend soin, on ne les prend pas pour des vaches à lait, car
415 ça on sait le faire et je sais ce que c'est. Je l'ai vécu en tant qu'amateur et je ne le reproche pas
416 aux gens chez qui j'ai appris la manière dont ils ont géré mes chevaux, car il fallait qu'ils vivent.
417 Mais moi aujourd'hui cette industrie du commerce de chevaux année par année parce que ...
418 c'est ça (rire). Je peux comprendre que l'amateur soit échaudé. On en voit arriver ici, faut pas
419 faire le mariolle parce qu'ils en sont à leur 6^e cheval quoi. Il faut juste être transparent et leur
420 que bah ouai faire du sport, sauter des barres les chevaux ça les abîme. On n'est pas forcément
421 tous très bons donc le mental ça se travaille aussi. Donc on a une approche un peu plus globale,
422 c'est ce qu'on fait en tout cas. On essaie d'amener les chevaux le plus loin possible et chose
423 qu'on ne faisait pas avant on arrive à avoir des chevaux à la retraite des trucs comme ça. Car en
424 fait la rentabilité de l'exploitation, on sait rendu compte que quand on pouvait garder les
425 chevaux le plus longtemps possible on était gagnants, parce qu'on les connaît bien en plus. Ce
426 qui n'est pas facile c'est de trouver sa voie dans le secteur, souvent on a affaire à beaucoup de
427 jeunes qui ne voient que le haut-niveau et ça ça fait un peu peur, car on sait qu'il y en a beaucoup
428 qui vont être déçus. C'est l'image qu'ils connaissent pas les médias, ils ne voient que ça. Mais
429 le revers de la médaille ... Pareil un truc qu'à fait le haras du Pin il n'y a pas si longtemps que
430 ça ils ont ouvert une formation groom. Il y a moyen d'exceller aussi en étant groom. Déjà des
431 grooms de haut vol se sont déjà de bons cavaliers. C'est un peu l'enjeu de la filière,
432 l'enseignement de réussir à faire comprendre aux gens qui se lancent là-dedans qu'il y a d'autres
433 moyens d'exceller que d'arriver comme Kévin Staut. Même si ça peut être un moteur
434 intéressant, mais (rire) ce n'est pas facile de gâcher les rêves des gens, car on ne sait pas on peut
435 avoir le prochain Kévin Staut devant nous, on ne sait pas. Mais compte tenu du fait qu'on est
436 tous d'accord pour dire qu'il faut de l'argent au bout du compte. Si on a affaire à quelqu'un qui
437 n'en n'a pas du tout ça va être tendu quand même. Donc pour ceux-là le meilleur conseil qu'on
438 pourrait leur donner c'est de faire du concours. Il faut en faire, à n'importe quel prix, car s'il
439 est vraiment bon, il percera c'est certain, mais faut qu'il soit bon.

440 *Charlène : Il faut qu'il soit bon et qu'il accepte de passer par des étapes difficiles.*

441 **Edgar** : Ne pas être payé et être exploité. Moi je connais des gars qui n'ont pas beaucoup
442 d'argent et qui montent à bon niveau, voire pas mal du tout. Le Portugais dont je parlé qui a
443 même vécu chez moi je lui ai dit « tu n'as pas idée de la chance que tu as : tu es portugais, tu
444 es sur le sol français, tu parles je ne sais combien de langues » qu'il reste en France, car il pourra
445 faire de l'international en tant que Portugais. Aujourd'hui c'est ce qu'il fait et en plus c'est un
446 très bon cavalier. Après c'est sûr, à moins qu'il tombe sur un mécène qui l'installe, et on sait
447 que ça peut être très volatil c'est ça le problème, car on sait que si un jour le mécène ça l'amuse
448 de faire une écurie demain ça peut l'amuser d'ouvrir un truc de golf. Nous ce qu'on a là on sait
449 qu'on là. Mais aujourd'hui un jeune qui veut s'installer avec un bordel comme ça, c'est chaud.
450 Moi je vois bien qu'avec l'écurie active, les investissements qu'on a faits, on se gratte un peu
451 la tête quand même.

452 *Charlène : L'écurie active, pourquoi a-t-elle été pensée ?*

453 **Edgar** : Pour plusieurs raisons. La première, c'est qu'on a clairement du mal à trouver du
454 personnel, moi les connaissances que j'ai sur Facebook, ça me donne une température du
455 milieu, je vois des annonces « je recherche un palefrenier » à toutes les heures. Alors pour qui
456 pourquoi je n'en sais rien. Il y a des maisons je sais pourquoi, enfin j'imagine pourquoi, mais
457 entre les gens qui ne veulent pas durer, car j'en ai eu avant Solène et même pendant Solène, car
458 j'ai des douleurs aux épaules et il faut que j'ai des périodes de repos donc on prend des gens
459 qui font le boulot à ma place pendant 6 mois. On s'est réorganisé avec Camille où je faisais plus
460 d'enseignement. Le problème c'est que moi, le temps que je passe à faire du curage c'est du

461 temps que je ne passe pas dans la carrière. Et mine de rien ça nous prend deux à trois heures à
462 deux dans la journée, c'est chronophage. On n'est pas mécanisé, on n'a pas de Bobcat et tout
463 le bordel. On a des installations qui n'ont pas été très très bien raisonnées dans la mécanisation,
464 car à la base je ne voulais pas faire un barns à l'Américaine avec le machin où on rentre avec
465 le tracteur là-dedans même si aujourd'hui je peux le regretter (rire). Je sais aussi que la clientèle
466 que l'on a aujourd'hui, ils sont sensibles à la façon dont on a articulé les écuries. Ce n'est pas
467 commun, ils se sentent chez eux et pour moi c'est là où je suis content. Ils ont l'impression
468 d'avoir leur cheval chez eux, l'infrastructure leur plaît. C'est un retour qu'on a des clients, c'est
469 sympa c'est arboré. On a essayé de concevoir des écuries agréables pour nos clients même si
470 on n'a pas de club house avec de gros canapés parce que pour moi ça ne se résume pas à ça.
471 Pour nous l'écurie active on a essayé de la penser pour ce problème de personnel, car c'est de
472 plus en plus difficile. Beaucoup de jeunes ne veulent pas se lancer dedans. Je peux comprendre
473 que de ramasser des crottins il n'y a rien de sympathique. Même si on sait qu'il y en a encore
474 qui veulent le faire, on sait que ce sera de plus en plus difficile. Ou bien il faudra les payer de
475 plus en plus cher, mais là aussi ça va poser un problème, on n'a pas forcément les moyens de
476 le faire. Et la deuxième chose aussi, avec le recul, on se rend compte que les chevaux que j'ai
477 ici depuis le début et qui sont à la retraite on voit les effets négatifs des chevaux en boxes. Il est
478 indiscutable, il est avéré, il est même grossier tellement il faut réagir. Aujourd'hui j'ai un regard
479 qui me fait dire que si on ne change pas notre manière d'héberger les chevaux, je pense qu'à
480 moyen terme on n'est pas à l'abri d'avoir un politique qui dit « l'équitation s'est interdit ». Et
481 ça, je ne suis que conseiller municipal, je vois déjà comment fonctionne la politique et je peux
482 vous assurer que quand il s'agit de choper un électorat on est capable de tout et de n'importe
483 quoi. Ce n'est pas difficile de faire une loi. On peut très bien du jour au lendemain interdire un
484 truc et de décréter que les poneys club c'est de la mal traitance. Quand on regarde le truc dans
485 le détail, quand même on en n'est pas très loin. Mettre un mors dans la bouche d'un cheval,
486 tirer la gueule à droite à gauche, pour un novice, pour des gens qui connaissent pas le monde
487 des chevaux. Moi j'ai des gens que je connais qui ne connaissent pas du tout le monde du cheval
488 et ils n'ont aucun a priori par rapport à ça, mais dans leur questionnement on sent bien que, ils
489 n'ont pas d'animosité du tout en fonction de ce qu'on fait, mais on peut parfaitement
490 comprendre que des gens soient réfractaires à ça. C'est pour le bien de notre filière qu'il faut
491 qu'on se remettent en question sur l'hébergement des chevaux, clairement. On ne va pas
492 pouvoir garder les chevaux 23 heures sur 24 dans 20 ans. Je n'y crois pas une seconde. La
493 société ne va pas dans ce sens-là, je l'ai appris aussi au Haras du Pin. On nous avait montré une
494 étude qui avait été demandé il y a longtemps. C'était des prévisionnistes en statistiques avec les
495 chiffres de l'Ecus. A partir de ça ils ont essayé de faire des prévisions à long termes. Il y avait
496 quatre trucs qui se dessinaient, c'était NM qui nous avait donné ce truc-là, et il nous avait dit
497 « à votre avis vers quoi on va ? ». Moi j'en ai pris deux, il y en avait quatre. J'ai pris l'élite et
498 le loisir. Là on est cinq ans en arrière, on a l'élite qui se dessine donc à très haut niveau et on a
499 cet aspect bien-être qui se dessine. Aujourd'hui j'ai au téléphone des gens qui me demandent de
500 la pension en me disant il faut que mon cheval aille dehors. Je n'en ai pas qui me disent « moi
501 je veux que mon cheval il fasse du box ». Ça s'est terminé et à la limite aujourd'hui je serai
502 presque choqué qu'on me le demande. Aujourd'hui le peu de clients que j'ai qui ne me font pas
503 travailler les chevaux, qui les travaillent eux-mêmes, je suis à deux doigts de leur demander de
504 partir ailleurs quand je vois que le cheval fait plus de deux jours de box. Je trouve ça juste
505 honteux et des professionnels en devenir qui travaillent ailleurs.

506 *Charlène : Donc on ne pourrait même pas se dire finalement que cette nouvelle génération de*
507 *professionnel soit sensible au bien-être animal.*

508 **Edgar** : Pour moi le bien-être animal il touche le milieu particulier pour le moment. Pour moi,
509 le professionnel, le bien-être animal il le fait parce qu'il va être obligé de le faire. C'est-à-dire

510 qu'il va faire attention de ne pas taper son cheval parce qu'il est en concours parce que ça fait
511 tâche. Par contre à la maison il ne va pas se cacher de le faire. Le professionnel qui cherche la
512 rentabilité dans le commerce de chevaux, s'il sent que le machin il en vaut la peine, par
513 n'importe quel moyen il va sauter le bazar. Là il faut être clair. Il y en a qui ont des politiques
514 plus ou moins différentes et aujourd'hui on est de plus en plus confronté à cette mise en scène
515 des réseaux sociaux, ces choses-là donc il faut vraiment qu'on fasse attention. Je m'occupe de
516 l'organisation d'un concours pas très loin d'ici qui a été mis en place il y a deux ans et il y a eu
517 un évènement où le cheval ne voulait pas rentrer dans la douche. Les cavaliers, ces couillons-
518 là ils étaient avec le balais, le vrai cirque qui va bien. La douche ne faisait pas envie pour les
519 chevaux. Forcément trois pauvres pèlerins qui passaient par là, photos, vidéos, Facebook. Le
520 camion de RA était juste derrière, RA accusé enfin le truc montait en épingle. Pas eu le temps
521 de dire ouf. Bon ça s'est bien fini, mais comme quoi les gens sont sensibles à ça. On a chopé
522 les gars en leur disant, mais qu'est-ce qu'ils vous passent par la tête de faire ça en plein concours
523 « franchement c'est le moment de faire une leçon à votre cheval ». La douche ce n'est pas
524 indispensable. C'est des trucs aujourd'hui, enfin en tout cas moi je suis sensible à ça, en tout
525 cas on a un devoir d'image. On ne peut pas occulter qu'un téléphone portable aujourd'hui tout
526 le monde en a et faut faire gaffe à ça, car c'est tellement viral. On est obligé de se remettre en
527 question par rapport à ça. Aujourd'hui, si j'en reviens à l'écurie active, c'est vers ça qu'on veut
528 s'orienter parce que on voit bien les effets négatifs de l'hébergement en boxes, les ulcères, la
529 dépression. J'ai vu récemment une étude, je pense que moi tous les chevaux que j'ai aux boxes
530 sont dépressifs. On n'a pas la notion des signes de dépression d'un cheval. Un cheval tout
531 tranquille dans un box on se dit il est tranquille en fait il est dépressif. Ce sont des faits nouveaux
532 qu'on ne connaît pas et qu'on peut ignorer, car ça nous arrange bien, ils ne parlent pas. Et celui
533 qui commence à tout péter là on se demande pourquoi il fait ça, mais ça ne veut pas dire que
534 celui d'à côté qui est tout calme il va bien. Tous les chevaux de l'écurie active sont d'ancien
535 chevaux vivant aux boxes et tous c'est une transformation. Les chevaux rejouent, ils ont de la
536 personnalité, et ce sont des hongres donc questions personnalité ... Ils jouent alors là en ce
537 moment plus pour le coup. Ils ont des interactions sociales, on voit qu'il se passe quelque chose.
538 Tous mes clients sont contents de voir ça, ils n'avaient pas idée. Alors il y a des côtés un peu
539 plus emmerdant, il faut aller le chercher quand il est au bout du champ et en même temps si ce
540 n'est pas ça l'équitation : il faut donner de sa personne. Cette façon qu'on a eue il y a des
541 décennies de prendre le cheval et de le mettre dans un box pour que ce soit plus confortable
542 pour le cavalier et bien aujourd'hui on en paie les pots cassés. On revient sur un système plus
543 simple, plus proche de l'animal. C'est vrai qu'on est dans des régions où on ne peut pas héberger
544 des chevaux dehors comme ça sans des investissements assez massifs, c'est là où c'est chaud.
545 Stabiliser pas loin de 2 000m², bon le projet global c'est 80 000€ entre les automates, les
546 hébergements et tout ce qu'il va bien et encore une fois on a tapé dedans. Je n'ai pas tout fait
547 faire. Donc si on veut faire ça en plus il faut être bon bricoleur, enfin monter des trucs en kit ce
548 n'est pas non plus la fin du monde. Mais ça coûte cher et en même temps à la fin du compte
549 c'est un nouvel outil de travail qui pour le coup est inconnu à part les gens d'élevage qui se
550 rapprochent de ce type de mode d'hébergement qui eux connaissent bien tous les problèmes
551 qu'on peut rencontrer dans l'élevage. Un cheval qui percute un mur, on sait que ça peut arriver,
552 mais aller expliquer ça à un client que le cheval il a pris un coup de pied, il a une fracture. Ça
553 nous ait arrivé, les débuts n'ont pas été faciles. Il faut faire face à l'imprévisible avec les
554 chevaux, ce n'est pas évident. Globalement, même pour faire durer les chevaux plus longtemps
555 là je pense qu'on est vraiment dans le juste. Ils sont tout le temps en activité. Mon cheval que
556 j'ai passé là-bas qui vivait en box là, ce n'est pas un énervé et lui il a pris du sang, étrangement
557 beaucoup plus disponible. À l'inverse les chevaux qui sont très chauds, au contraire ont
558 tendance à équilibrer le tempérament et les rendre plus linéaires. Et pour le coup, les hongres
559 s'y prêtent beaucoup plus parce que les hormones les travaillent moins. Le constat est cuisant

560 et ça se passe très très bien. Pas de regret, mais quand il y a des accidents on se dit « merde est-
561 ce que j'ai bien fait de faire ça ? » On se raccroche à ce qu'on connaît et moi l'hébergement en
562 box je le connais. En box on les voit, je mets deux secondes à voir la colique arriver, les
563 anomalies de box on les connaît. Dans ces moment-là on se dit je ferai mieux de faire ce que je
564 connais, parce que c'est plus simple. On se raccroche à ce qui est plus facile, mais c'est plus
565 gratifiant de voir que finalement ça peut fonctionner de changer les méthodes dans le respect
566 du cheval, que les clients sont vachement contents même si au départ aucun client ne voulait
567 mettre un cheval. Il faut que ça parte d'eux et que ça morde. Et puis petit à petit il y en a qui
568 sont là et qui veulent au printemps prochain que leur cheval passe là-bas. Mon déclic est venu
569 comme ça, ça fait trois ans que j'avais le projet dans la tête sans savoir comment j'allais faire
570 le truc et à l'arrivée des courses ce qui m'a déclenché c'est ma visite chez PF. En fait, de voir
571 le système je me suis dit « on est vraiment trop cons ». Si on ne le voit pas fonctionner on ne
572 peut pas comprendre. L'explication et la théorie sur un ordinateur, OK on voit, mais au final ce
573 n'est vraiment pas parlant, mais quand on voit le truc on se dit qu'il faut faire une colo avec des
574 petits élèves pour leur montrer que c'est vers ça qu'il faut aller. Ce n'est pas magique n'ont
575 plus, car il se pose des questions de nettoyage, quand il pleut ce n'est pas marrant on préfère
576 être dans les écuries. Tous les matins avec ma femme on a une petite heure de nettoyage, faut
577 ramasser les crottins alors on les fait. À la maison on n'est pas encore au point là-dessus. C'est
578 encore une charge de travail, différente, mais elle se fait. Je suis en train de voir comment on
579 peut mécaniser, ce n'est pas si évident que ça. Ce qui n'est pas évident pour les propriétaires,
580 ils voient que leurs chevaux n'ont pas besoin d'eux pour vivre, c'est là où s'est très dur. Ils ont
581 un tel rapport émotionnel avec eux qu'ils arrivent à reconnaître les voitures et se barrer au fond
582 du champ et là ça casse. Je ne regrette pas et je vais faire en sorte de développer ça et je sais
583 que ça ne vas pas correspondre à toutes la clientèle qu'on va avoir. L'objectif c'est quand même
584 de répondre à un maximum de demandes, nous il faut qu'on mange. Mon idée c'était de
585 développer les écuries actives pour ensuite faire évoluer les écuries traditionnelles avec des
586 superficies plus importantes pour les boxes. Au moins le bien-être de ces chevaux-là ça va
587 passer par plus d'espace. Je me suis rendu compte que mes écuries, mais j'avais un bâtiment
588 déjà existant alors j'ai fait ce que j'ai pu, mais aujourd'hui je me rends compte qu'on a des
589 boxes beaucoup trop petites et pourtant ils ne sont pas riquiqui, la moyenne de 3 par 3 je n'en
590 n'ai que quatre et les autres font minimum 3,50 par 4 mètres. J'ai commencé à en modifier avec
591 des tailles en 6 par 3 et on voit la différence à se dire il est où le cheval. On voit il bouge un peu
592 plus, je vois j'ai des chevaux-là à la retraite, les clients ne veulent pas les mettre dehors. Et je
593 ne peux pas forcer les clients, ce n'est pas possible. Il serait mieux à être H24.

594 *Charlène : On n'a pas abordé une approche, celle de l'interruption. À quel moment un*
595 *professionnel se dit stop ? Qu'est ce qui pourrait faire qu'un moment le matin on se dit je ne*
596 *peux plus ?*

597 **Edgar** : Euh, ça peut être physiquement ? Bah en fait il y a les deux, moralement et
598 physiquement. Pour le coup je sais bien de quoi je parle, ce n'est pas facile, mais quand vous
599 sentez que physiquement vous ne faites plus ... moi la fourche là c'est dur, c'est vraiment dur.
600 J'ai mal à chaque fois que je mets un coup de fourche. Quand j'ai été chez le médecin l'année
601 dernière, il m'a prescrit des échos et tout ça. Le gars qui me fait l'écho me dit « mais vous
602 travaillez ? » La dame avant vous qui hurlait le martyr elle n'a pas le quart de ce que vous avez.
603 Chacun voit la douleur différemment, mais c'est clair que j'ai les deux épaules qui sont cuites.
604 Ce n'est pas l'ordi, c'est 17 ans ... de curage. Les déboussages ça ne m'a pas pété, un peu, c'est
605 traumatique, là on est vraiment dans de la répétition. On est dans des troubles répétitifs. On
606 essaye de trouver des systèmes, on a essayé des dalles en caoutchouc, ça marche pas mal. Alors
607 pour l'économie de copeaux, ça c'est pareil, mais le copeau adhère moins au sol, au béton et
608 donc plus facile à décoller. La fourche glisse mieux, c'est moins traumatique pour les tendons.

609 Mais le petit truc qui est vraiment compliqué c'est le copeau qu'on secoue pour économiser le
610 copeau dans le crottin. A un moment donné quand le corps commence à dire stop bah
611 moralement ça prend aussi un peu et on en même temps on n'a pas les moyens de prendre
612 quelqu'un à plein temps n'ont plus qui pourrait faire ce travail. Mais au final si je n'arrive pas
613 à travailler trois mois on se dit que c'est le système qui ne va pas. Pour moi l'urgence elle est
614 vraiment là, c'est de trouver, ... j'ai hâte que les robots puissent curer les boxes à notre place
615 ou des exosquelettes. Je trouve l'idée des exosquelettes assez intéressante et plutôt accessible,
616 enfin dans le temps. Parce que des travaux manuels comme ça on aura toujours. Mais les gens
617 qu'on met là-dedans ça s'use assez vite quand même. Ça ne fait que 15 ans, j'avais commencé
618 un peu avant, mais ça c'est pas le problème. Alors on se pose la question, est-ce qu'on change
619 de litière, on n'a jamais travaillé sur paille en fait, mais la paille c'est une logistique différente.
620 Ça vaudra peut-être plus le coup de le mécaniser vraiment. En fait le copeau à mécaniser c'est
621 compliqué, car il y a beaucoup de gâchis ou alors il faut aller au bout de la litière, mais alors là
622 les clients c'est moyen. Alors tout client à peu près censé va comprendre que la litière doit
623 arriver à échéance donc il y a forcément un jour où il va te dire c'est sale, bah oui, mais c'est
624 demain qu'on cure. La limite elle est un peu physique et mentale. Elle est aussi liée au métier.
625 Je repars sur la performance, ce qui nous tient c'est aussi le sport donc il faut aussi qu'on se
626 fasse plaisir en concours ou aussi par l'enseignement avec la réussite de nos élèves, il y a une
627 satisfaction à l'arrivée des courses.

628 *Charlène : C'est ce qui motive dans la journée ? Il y a des tâches ingrates et chronophages,*
629 *mais il y a aussi une partie très motivante.*

630 **Edgar** : Bah en fait on se rend compte qu'on n'a plus de chevaux à notre charge aujourd'hui
631 ... et on ne peut pas vraiment compter sur la clientèle en termes de cavalerie, car ils n'ont pas
632 forcément une cavalerie ... voilà ils ont ce qu'ils ont et je ne vais pas leur jeter la pierre. Je ne
633 vais pas leur vendre des chevaux, car ce n'est pas mon métier et ils n'ont pas forcément envie
634 d'en acheter d'autres, mais euh ils ne sont pas forcément passionnants. Un moment donné il
635 faut l'entretenir cette flamme et Kévin Staut dans son interview en parle, il faut un cheval qui
636 vous pousse à vous lever le matin et ça c'est primordial et quand on est dans le domaine des
637 chevaux on doit faire ça pour un cheval je pense. Et il doit y en avoir qui vous sort du lit, bon
638 après le plus dur c'est de se taper la journée en fait (rire). Bon ça peut être ça, ça peut être moi
639 demain je me mets en joie de me dire que j'attaque les foin. Déjà rien que ça c'est une
640 motivation comme une autre, j'aime bien le travail de la terre, l'entretien de la propriété tout ce
641 truc-là m'intéresse beaucoup. La limite elle n'est pas simple et on est dans une période qui n'est
642 pas facile, c'est un peu incertain. Avec le COVID on a perdu un peu de clientèle au moment où
643 l'on a fermé et on a été assez choqué de ça parce qu'on a eu trois, quatre clients qui sont partis.
644 On ne s'attendait pas à ça. Pas que ce soit des gens mécontents, mais bon aujourd'hui on voit
645 certain sont revenus bon gré mal gré parce qu'ils retravaillent et que finalement leurs chevaux
646 chez eux c'est quand même la merde. Il avait de quoi les héberger et ne pouvait pas accepter de
647 ne pas voir le cheval. Ils ne pouvaient pas nous les confier complètement. La majorité a accepté
648 le truc sans problème, mais on a perdu un peu de clientèle et c'est un peu raide. Un trou que je
649 n'ai jamais connu. J'ai toujours eu une liste d'attente depuis le début de mon activité, mais
650 aujourd'hui quand j'ai des clients sur une liste d'attente je suis content alors qu'il y a quelques
651 années ce n'était pas un problème. On avait toujours de la demande. Après dans le coin on est
652 de plus en plus aussi donc on a beaucoup de concurrence. Je ne vais pas cracher sur untel et
653 untel, mais à un moment donné quand on est tous à proposer la même chose. Ça entache un peu
654 notre capacité d'investissement, car on n'a pas vraiment confiance en l'avenir. Si je sais que
655 mes boxes sont pleins, bon je sais ce que je fais je n'ai pas trop d'ambiguïté. J'ai des projets en
656 tête, ça je suis créatif. Trop ... c'est ça qui es décevant on ne fait pas forcément tout ce que l'on
657 a dans la tête, mais bon on y arrive. La preuve, les écuries actives on a réussi. Beau projet, mais

658 ça a été compliqué, car il a fallu convaincre ma femme. Elle a été convaincu quand je l'ai amené
659 chez PF. J'y avais été tout seul la première fois. Pendant un an elle m'a dit « non non tu es fou »
660 bon OK je suis fou tu as peut-être raison en fait. J'ai continué à rouler ma bosse comme ça et
661 puis le jour où je l'ai amené on est reparti de là, elle m'a dit « oui tu es trop con, tu aurais dû
662 me dire qu'il fallait qu'on fasse ça ». Mais au bout du coup c'est comme ça qu'elle a fini par
663 adhérer. Après c'est assez compliqué, comme je le disais tout à l'heure, quand on a un incident
664 ou que ça ne se passe pas comme on veut, on grince un peu des dents. En même temps ça fait
665 partie des choses nouvelles, ce n'est jamais évident.

666 *Charlène : Il y a eu un apprentissage pour gérer l'écurie active ? Comment ça se passe ?*

667 **Edgar** : Déjà on avait un troupeau de chevaux qu'on savait qu'on aller intégrer, trois, quatre.
668 Après avec PF, j'ai quand même beaucoup discuté. Je lui ai demandé comment il faisait même
669 sur l'infrastructure. Il y a des choses que j'ai respecté d'autres pas. Des choses qui ne me
670 paraissaient pas forcément judicieuses, mais globalement il a été de bons conseils, il m'a
671 aiguillé, car il était bien plus avancé, c'était en place, il a fait des erreurs et c'est quelque chose
672 qu'il a mûri depuis plus longtemps que nous. Et en plus c'est quelqu'un du métier, il a 10-15
673 ans de plus que moi, donc une expérience encore plus importante. Si je dois avoir une qualité
674 c'est de me remettre en question, ça il n'y a pas de problème. Je ne suis pas avare d'aller
675 chercher une info quelque part, je vais vite aller choper de l'info là où je peux la choper. Il nous
676 a quand même épauler. Alors il n'était pas là à nous tenir les chevaux. L'écurie d'aujourd'hui
677 n'a rien à voir avec l'écurie du départ, elle n'a rien à voir. On la fait évoluer sur trois ans, on la
678 change beaucoup de fois. Les clôtures je les ai faites, je les ai redéfaites et refaites. J'ai dit à
679 Camille, il faut qu'on utilise notre produit pour voir ce qui va et ne va pas. Les clients nous
680 disent ce qui ne va pas et paf on a eu un accident. Quelqu'un dirait bah c'est évident, mais en
681 fait ce n'est pas si évident que ça, loin de là on se dit ça va aller et en fait ce n'est pas cheval. Il
682 y a des trucs qui ne fonctionnent pas. Nous on a vraiment utilisé le produit, on va le mettre en
683 place et puis on verra et petit à petit on déplace les choses comme ça. Alors faut pas trop faire
684 dans le dur, c'était costaud c'est pas le problème, mais heureusement que c'est démontable en
685 fait. Heureusement qu'on n'a pas besoin d'une entreprise à chaque fois qu'il faut changer un
686 truc, car en plus des fois il faut aller vite. On n'a pas trois semaines pour réorganiser le machin
687 quoi. En voyant les chevaux évoluer on se rend compte aussi des erreurs. Car même les gens
688 qui vendent ces infrastructures, ils ne sont pas beaucoup, il y a Horsestop et écovégétal en
689 France qui sont les principaux acteurs. Eux ils sont là pour vendre, plus ils vendent de la
690 camelote mieux ça va. Ils vont faire genre de vous conseiller mais ils vont vous conseiller dans
691 le sens d'acheter. Si on les avait écoutés au départ on aurait un projet qui nous coûterait quatre
692 fois le prix et on ne serait pas rentable. Le problème c'est qu'aujourd'hui j'ai des gens qui nous
693 contactent en nous disant vous avez une écurie active qu'est-ce que vous avez fait ? Je leur dis
694 de réfléchir les choses et de ne pas se balancer avec Horsestop avec un devis comme ça. Ne
695 vous inquiétez pas ils vont vous le sortir, il n'y a pas de problème. L'écurie active elle a le
696 DAC, mais pas encore de système automatique pour le foin, pas d'automate pour la porte
697 sélective ça reste manuel. Il y a par contre le DAC qui est la pierre angulaire du système. Il y a
698 tout un dressage à faire sur ces chevaux-là et ça prend du temps. Le système est assez bien
699 foutu, mais après vous avez à faire à des chevaux qui comprennent plus ou moins vite le
700 système. On a essayé d'améliorer quelques petits trucs, la porte de sortie qui n'était pas adaptée.
701 Ils n'osaient pas sortir la tête, ça c'est ce qu'il y a de plus difficile, leur apprendre à sortir du
702 DAC. Toute leur vie on les sanctionne pour ne pas pousser une porte, ils ont le respect de tout
703 et là c'est tout l'inverse on doit leur apprendre à se resservir de leur corps comme d'un objet.
704 De se servir de leur corps pour pousser une porte sans se faire mal. C'est des trucs étranges,
705 mais on se rend compte de la façon dont on les fait vivre dans l'écurie, c'est tout l'inverse de
706 ce qu'ils ont là-bas. Pour les interactions sociales au début on a un box d'intégration avec des

707 barrières. Ils y restent un certain temps avant qu'ils puissent sortir et quand ils sont dans le
708 troupeau on les laisse tranquille pendant un certain temps, une bonne semaine peut être un peu
709 plus et après on leur apprend le DAC. On est assez progressif et encore à chaque intégration on
710 les améliore. On apprend que chaque individu n'est pas le même. PF était repassé voir les
711 écuries et il me dit, mais pourquoi tu le mets là ton box d'intégration, c'est complètement débile
712 il faut que tu le mettes là-bas. Je lui ai dit « putain tu as raison » et lui d'un seul coup d'œil il a
713 ... Pour nous ça nous semblait logique et en fait ça a nécessité quelques aménagements, mais
714 c'est vrai que c'est mieux. Il reste plus pérenne dans le temps, car si on a un cheval qui traîne
715 dans le temps on peut le laisser dans le box d'intégration plus longtemps, car il y a un accès
716 dans le champ en étant dissocié des autres.

717 *Charlène : Si c'était à recommencer ?*

718 **Edgar** : De s'installer ?

719 *Charlène : Votre parcours.*

720 **Edgar** : Je suis quand même content de ce qu'on a fait, ce n'était pas facile C'est vrai que
721 j'aurais eu un père, c'est lui qui m'a quand même aiguillé là-dedans, s'il avait été mieux conseillé
722 mon parcours n'aurait pas été tout à fait le même parce qu'on n'est pas issu du milieu. Ce n'est
723 pas facile d'avoir dans la filière un professionnel qui soit vraiment honnête, en disant comment
724 percer dans ce milieu-là sans forcément avoir de dollar dans les yeux. Les professionnels avec
725 qui mon père a été confronté ont vu avant tout quelqu'un qui pouvait acheter un cheval alors
726 après à cette époque, je ne me destinais pas forcément à être dans ce milieu-là. Ce n'est pas
727 forcément évident, mais je pense que les professionnels devraient être honnêtes avec les gens
728 qu'ils ont au téléphone : des élèves ou des parents d'élèves qui disent ma fille ou me fils veut
729 faire ça. Il faut quand même être un peu lucide. Aujourd'hui, le problème de l'argent il est
730 quand même là. Franchement je n'ai jamais été agréablement surpris des MFR et des formations
731 un peu CAP Palefrenier soigneur tous ces trucs-là. C'est un peu bancal parce que ce n'est pas
732 trop valorisé alors que quand même c'est une pièce importante dans l'écurie et on leur fait faire
733 ça parce qu'on ne peut pas leur faire faire autre chose. J'espère que le métier à l'avenir va être
734 plus facile pour cette classe d'employés. Nous on le fait ce boulot-là. Au pire des cas on prend
735 10 jours de vacances dans l'année et c'est chouette déjà. C'est techniquement compliqué.
736 Quand je pars je ne suis pas tranquille clairement.

737 *Charlène : C'est Solène qui vous remplace ?*

738 **Edgar** : Oui, mais elle n'est pas toute seule, on a tout un staff à côté. Il faut qu'on trouve
739 quelqu'un qui travaille les chevaux, sans se faire piquer la clientèle derrière parce qu'on en est
740 là (rire) donc on cherche, ce n'est pas simple. Après trouver une personne qui soit quand même
741 capable de herser les pistes sans péter le tracteur. Moi, je m'aperçois que pour nous remplacer
742 tous les deux faut minimum deux personnes et puis une personne éventuellement qui peut
743 repasser le soir aux écuries pour voir, car je sais que Solène n'a pas cet œil-là pour voir. Elle
744 n'a pas ce regard un peu perçant pour voir. Un cheval qui a une grosse patte en marchant elle
745 ne va pas le voir. Je ne vais pas lui jeter la pierre même si ça fait longtemps qu'elle fait ça, elle
746 est capable de sortir un cheval boitant un peu elle ne va pas forcément le voir. On arrive à
747 profiter des congés, mais on est contents quand le téléphone ne sonne pas. On appelle quand
748 même pour savoir si ça se passe bien. C'est vrai que les services de remplacement, moi je n'ai
749 jamais trop fait appel parce que ce n'est pas simple de laisser ses écuries à quelqu'un qu'on ne
750 connaît pas du tout. On utilise un peu le bouche à oreille mais heureusement jusqu'à maintenant
751 les crédits d'impôt de remplacement on peut les faire jouer même sur des gens qu'on salue ou

752 de la famille donc on peut articuler ça comme ça et c'est plutôt pas mal parce que les services
753 de remplacement ils ont du mal à concevoir qu'on ne peut pas laisser des écuries à des gens
754 qu'on ne connaît pas. Et puis en général il y a la présence des parents de Camille qui dorment-
755 là donc il y a de la présence. On peut aussi se prendre de temps en temps quelques weekend en
756 alternance. Camille part je reste. Ça m'est déjà arrivé de partir quelques jours avec mon beau-
757 frère, car j'adore le ski, donc on faisait ça. C'est une charge de boulot aussi qui incombe à
758 l'autre. C'est ça qui n'est pas toujours simple en fait (rire). Aussi bien Camille qui peut
759 culpabiliser de partir, car elle sait qu'avec Solène on va trimer comme des malades et puis
760 inversement. Il faut trouver les compétences ce n'est pas toujours évident. Après des cavaliers
761 on en trouve ce n'est pas le problème et puis on n'a pas des chevaux trop compliqués. Ce sont
762 des chevaux de propriétaire qui ont tous de l'âge, la plupart ne sont pas carrés, il ne faut pas
763 trop les tordent et faire des miracles, faut pas les casser quoi. Ouai je le referai, mais je ne le
764 referai pas à l'âge d'aujourd'hui que j'ai, c'est impossible.

765 *Charlène : Repartir dans l'informatique ou dans un autre univers se serait possible ?*

766 **Edgar** : Je ne l'écarte pas parce que personne, je m'en rends bien compte que mon physique il
767 est super important même celui de Camille, car si on se casse ... il y a une limite à tout. On se
768 rend bien compte que le physique il a besoin d'être là. Alors à moins qu'on puisse mettre le truc
769 en location, mais ça me semble compliqué quand même, je crois qu'on a mieux fait de tout
770 vendre et puis de faire autre chose. Parce qu'aujourd'hui si je devais retravailler dans
771 l'informatique je ne vois pas bien ce qu'on me proposerait parce qu'en ayant décroché autant
772 d'année, même refaire de la programmation ce ne serait pas simple. Je n'ai pas programmé
773 depuis longtemps, mon site Internet j'ai du mal à le tenir en forme. Je ne referai pas les choses
774 pareilles, c'est surtout ça. Je penserai les écuries un peu plus fonctionnelles, c'est le regret que
775 j'ai, mais c'est facile d'avoir ce regret étant donné que c'est ce que je veux faire évoluer. Après
776 on avait ce bâtiment comme ça. C'est vrai que si on avait 80 000 € on abat le bâtiment et on en
777 refait un plus fonctionnel. Faut peut-être qu'on joue plus au loto. Dans la formation c'est vrai
778 que je pense que les Haras nationaux ont un vrai rôle à jouer là-dedans parce qu'il y a une vraie
779 structure qui manquait vraiment. Avant c'était les MFR, ils n'ont pas de quoi faire avec leurs
780 infrastructures et leur personnel à la rue. Ils n'ont pas l'infrastructure, ils n'ont pas les chevaux.
781 C'est ça aussi les Haras Nationaux, il y a la sellerie, c'est un savoir-faire dans sa globalité,
782 l'attelage tout ça. Dans la formation ils nous ont obligés à faire un peu de tout, mais c'est bien,
783 car on voit des choses. Moi maréchalerie ça aller, car j'aime bien ça, aujourd'hui je sais remettre
784 un fer si un client perd un patin ce n'est pas le problème.

785 *Charlène : Il faut savoir être polyvalents ?*

786 **Edgar** : Alors oui, les endroits où j'ai bossé, j'ai toujours entendu ça. Il faut savoir tout faire et
787 c'est vrai il faut savoir tout faire vraiment parce que si on fait venir un plombier, un électricien
788 pour une soudure enfin, il faut oui il faut savoir toucher à tout ça c'est clair. Evidemment, on
789 n'excelle dans rien, mais (rire) ce n'est pas toujours très bien fait, mais bon au moins c'est fait.
790 Clairement il faut être polyvalent, car le peu de bénéfice qu'on fait on le perd. Après petit à
791 petit, c'est ce que Camille me fait faire souvent, c'est faire faire certaines choses aussi que
792 j'aurais tendance à vouloir faire et maintenant on commence à faire travailler des entreprises,
793 car finalement c'est des choses que je n'aurais jamais faites. Le temps manque donc il faut
794 savoir évaluer le temps que ça va prendre et le temps qu'on a et je suis souvent déçu parce que
795 j'aimerais avoir le temps de tout faire parce que je sais que c'est une véritable économie, mais
796 il faut aussi accepter de ne pas avoir le temps de le faire, même si on se saigne un peu, mais au
797 moins c'est fait. Et c'est mieux fait, car ce sont des professionnels, on fait marcher le commerce.
798 Là je vois les boxes ce n'est pas moi qui vais le faire, car je ne suis pas équipé, je vais devoir

799 faire ça à la main. Faut se préserver, quand on est jeune on n'a pas cette vision-là. Il faut être
800 malin, il faut qu'on soit là pour les clients, on a une écurie de propriétaires alors si on n'est pas
801 là ça peut nous être reproché, il faut réussir à se centrer un peu. Quand on est là on sent bien
802 qu'ils sont contents, car ils viennent là aussi pour parler alors si on fait le fantôme et bien ils
803 fuient, ils vont voir ailleurs et on ne peut pas leur reprocher quelque part, car il y a une demande
804 de la part des clients. C'est notre infrastructure et il faut qu'on la fasse fonctionner et ça doit
805 nous profiter à nous même. On ouvre l'écurie à d'autres personnes qui enseignent et ça marche
806 très bien. Il y a des clients qu'on ne pourrait pas satisfaire et puis selon les niveaux aussi il y a
807 des gens avec qui ça passe plus ou moins bien. Notre voisin, fait dans le pur-sang, il s'est
808 installé, ce n'était pas sa première écurie faut voir tout était au cordeau, c'est rodé, c'est
809 fonctionnel, mais quand même joli. Ils ont tout construit, il y avait un petit truc, mais ils ont
810 tout fait. C'est pour ça que je n'écarte pas qu'un jour on vende et qu'on reconstruise ailleurs.
811 Parce que ça peut être moteur de refaire les choses. C'est quelque chose que j'aime faire, de
812 bâtir. Je pense que je fais partie de cette catégorie de personne. Il y en a qui exploitent très bien
813 les choses et d'autres qui bâtissent. Et j'aime à croire que je suis dans cette catégorie, j'aime
814 bien ça. Donc ouai ça ne m'effraierait pas de refaire autre chose. Mais c'est sûr que je sais que
815 ce n'est pas simple, je ne partirai pas pour n'importe quoi. On est dans une région où c'est
816 porteur. Dans notre région déjà les prix de pension sont intéressants à quasiment 100 km à la
817 ronde on perd facilement 150€ par mois ce qui devient compliqué, car il faut beaucoup plus de
818 boxes. Nous à un moment donné on s'était posé la question. Est-ce qu'on ne reconstruit pas
819 plus de boxes, mais pour le coup il faut embaucher encore plus, c'est un cercle vicieux. Ce n'est
820 pas qu'on ne veut pas embaucher, mais le problème c'est qu'en France ça coûte vachement
821 cher. Solène elle a le SMIC amélioré parce qu'elle a de l'ancienneté et comme on ne fait pas de
822 commerce de chevaux on ne peut pas compter sur de grosses plus-values par moment. Et puis
823 des plus-values sur les chevaux ce n'est pas toujours le cas. On ne fait pas d'élevage pour
824 l'instant, un jour j'en sais rien ? Ce n'est pas toujours évident.

825 Après l'enregistrement l'échange se poursuit autour du sujet du remplacement. Edouard et
826 Camille me confient que ce n'est vraiment pas facile de se faire remplacer quand ils s'absentent
827 pour prendre des congés : « finalement il faut beaucoup de compétences en un seul homme et
828 ce n'est pas facile de le trouver » me confie Edouard. Camille ajoute que trouver des cavaliers
829 n'est pas le problème, car il y en a beaucoup. L'entretien des boxes est la tâche d'écurie la plus
830 pénible à effectuer. Pour cette raison il est difficile de trouver du personnel. Ils avouent ne pas
831 aimer le système des services de remplacement, car ils veulent connaître les personnes qui
832 travaillent dans leurs écuries en leur absence. Ils n'ont encore jamais fait appel à une entreprise
833 extérieure de curage de boxes, c'est une option en cours de réflexion.

834

1 Annexe 17 : Transcription de l'entretien de Daphnée ; sous-population
2 « formateur »

3
4 Mardi 12 janvier 2021 : 11h00 – 12h00
5 Accord enregistrement : Oui
6 Questions posées avant l'entretien : Aucune

7 Contexte : Daphnée est formatrice technique au sein d'une école spécialisée dans les courses
8 hippiques depuis deux ans. Elle exerçait auparavant auprès des chevaux dans les secteurs du
9 CSO, du galop et du trot. Son nouveau travail lui permet de côtoyer d'autres profils de
10 passionnés parfois différents d'elle.

11 *Charlène : Pour vous, quelles sont les étapes suivies par les professionnels du cheval ?*

12 **Daphnée** : Déjà avoir l'amour du cheval c'est-à-dire ne pas le voir comme un objet, mais
13 comme un être vivant. Faut savoir que le cheval à 20heures le samedi soir il peut être malade
14 et puis plombé toute la soirée et donc de devoir annuler. Je trouve que ce sont des choses qu'on
15 a de plus en plus de mal à retrouver chez les jeunes. Ils voudraient garder leur confort de vie
16 social et puis tout et puis travailler dans les chevaux à côté. On ressent plus maintenant un rêve
17 de gloire qu'une véritable passion. Moi quand ils viennent pour rentrer ici je leur demande
18 « qu'est-ce que tu veux faire plus tard après l'école ? » « Bah être jockey ». J'en ai très peu qui
19 me disent vouloir travailler à l'entraînement, je n'ai pas beaucoup de recul, car moi ça fait que
20 deux ans que je suis là, deux ans que je pose la question et j'ai souvent cette réponse-là et ça
21 me perturbe.

22 *Charlène : Quelle était votre motivation ?*

23 **Daphnée** : Moi j'étais passionné par le cheval, j'aurai mangé cheval, dormi cheval donc pour
24 moi aller travailler dans les chevaux c'était une évidence et en même temps je ne voulais pas
25 rester bloquer à une catégorie, une discipline. Moi à l'origine ma discipline c'est le saut
26 d'obstacle, après j'ai travaillé dans le galop et dans le trot. J'essaie de leur faire comprendre
27 que même si on est passionné par quelque chose, le trot, on peut toujours regarder ce que font
28 les collègues au galop, ne serait-ce que pour les soins, et aller voir les autres collègues du CSO
29 ou du dressage voire du complet ce qu'ils font à l'entraînement parce je pense qu'il y a pioché
30 partout pour s'améliorer au niveau maréchalerie, soins vétérinaires, même si en termes de
31 maréchalerie dans le trot on est relativement forts par rapports aux types de ferrures. Mais je
32 pense qu'il y a moyen en discutant, en observant de comprendre encore beaucoup de choses.

33 *Charlène : Ils sont réticents à aller dans une autre discipline que celle qu'ils ont choisi ?*

34 **Daphnée** : Les plus jeunes auraient une ouverture par contre les plus anciens ils ont du mal
35 dans leur discipline à regarder ce que fait le voisin. Moi c'est ce que je ressens, ils ne sont pas
36 dans la recherche d'essayer de comprendre les choses. Ils sont sur un sulky et puis voilà. C'est
37 un peu exagéré comme image, mais j'aimerais bien qu'ils s'intéressent vraiment, qu'ils
38 cherchent même à lire des documents sur l'entraînement malgré qu'ils aient peu de temps avec
39 leur scolarité. Qu'ils se questionnent vraiment, car je trouve ça dommage surtout ceux qui n'ont
40 fait qu'un patron durant tout leur apprentissage, ils sortent ils ne connaissent rien pour moi. Il
41 ne faut pas non plus changer de patron tous les quinze jours parce que ce n'est pas profitable,
42 mais je trouverai bien qu'ils aillent chez un patron durant toute leur première année de scolarité
43 et ensuite un deuxième patron. Ça leur permettrait de voir autre chose pour ceux qui entrent en

44 Bac ou en CAP directement chez nous sans passer par la 3^e ou la 4^e. Il faut les ouvrir aux autres
45 disciplines et aller au-delà, car je pense qu'il y a à prendre partout.

46 *Charlène : Vous arrivez à identifier les motivations des jeunes qui arrivent dans l'école pour*
47 *le trot ?*

48 **Daphnée** : Non. Les plus jeunes, 4^e et 3^e, ont leur demande pourquoi ils répondent qu'ils aiment
49 les chevaux. Les 4^e et 3^e sont là pour découvrir et le plus souvent les secondes ils aiment bien
50 le cheval. Par contre chez les apprentis c'est déjà des gamins qui ont été dans les écuries pour
51 voir un peu ce qu'il s'y passait avant d'arriver chez nous.

52 *Charlène : D'accord, est-ce que durant l'année vous observez des décrochages de la part de*
53 *certaines élèves ?*

54 **Daphnée** : Je dirai que comme toute école on en perd un peu en chemin. Ceux qu'on perd ils
55 se rendent compte que ce n'est pas pour eux : on n'est pas sur un rythme des 35 heures, il y a
56 des weekends de garde, et puis au fond ils ne sont pas réellement passionnés. Pour moi le métier
57 est totalement différent entre aimer le cheval et en faire son métier, car c'est quand même une
58 autre contrainte. Quand tu es salarié tu as les weekends de garde, ça c'est obligatoire même s'il
59 y a un roulement et si on n'est pas de garde il faut aller aux courses alors ça empiète sur la vie
60 personnelle. C'est vraiment un choix de vie les chevaux. Pour moi c'est comme travailler dans
61 la restauration même si quelqu'un qui travaille dans une banque peut être passionné par son
62 métier il y a quand même moins de contraintes. Le samedi c'est fini alors que les chevaux ça
63 ne se finit jamais. S'il a décidé d'être malade le 31 décembre, il est malade le 31 décembre
64 (rire). Voilà pour moi c'est ça, il faut vraiment que ce soit une passion. Moi je vis déjà les
65 chevaux comme passion, si on m'enlève les chevaux je ne vis plus (rire).

66 *Charlène : Et les parents dans tout ça. Est-ce que tous les parents sont favorables à cette*
67 *orientation de leur enfant ?*

68 **Daphnée** : Alors moi je n'ai aucune idée, car j'ai très peu de contact avec les parents. Avec le
69 COVID je n'ai fait qu'une réunion parents-profs alors là-dessus je n'ai pas assez de recul. Mais
70 je pense quand même que dès lors que les parents les inscrivent ici ils ne sont pas contre. Mais
71 après est-ce que les parents connaissent réellement le milieu du cheval, je ne pense pas. Mais
72 après je pense que quand ils voient les contraintes par rapport aux stages conscience je pense
73 qu'il y en a qui prennent conscience que ça va être dur. Je ne suis pas dans la tête des parents,
74 mais je pense à ça (rire).

75 *Charlène : Pour vous, quand vous avez décidé d'en faire votre métier, quelle a été la réaction*
76 *de vos parents ?*

77 **Daphnée** : Alors ma mère c'est simple elle m'a dit tu veux monter à cheval, parce que moi je
78 pensais qu'à ça, j'ai fait ma scolarité par correspondance. Ma mère m'a dit « on essaie une
79 année, si tu ne bosses pas c'est retour à l'école, il y a la jument à la maison je ne ferai pas son
80 box tu te débrouilles avec ». Donc voilà elle n'était pas contre, mais elle voulait me mettre
81 devant la réalité des choses pour être sûr que ce soit bien ça et pas juste « c'est bien de monter
82 à cheval, c'est cool on est dehors on est avec les animaux ». Il fallait que je me rende compte
83 des contraintes du métier. Il y a toujours eu des animaux chez moi, pas systématiquement des
84 chevaux, mais je savais ce qu'était la contrainte d'avoir des animaux. Tu veux un chien, tu pars
85 en vacance il faut le faire garder et bien un cheval c'est pareil, tu ne pars pas en vacances comme
86 ça (rire).

87 Donc voilà j'ai fait une seconde générale au lycée après j'ai fait une première année d'ES, mais
88 ça ne plaisait pas donc j'ai fait mon Bac pro production du cheval par correspondance et après
89 j'ai fait la formation d'auxiliaire vétérinaire de santé animale par correspondance aussi et puis
90 après je suis partie salariée chez Monsieur G à Saint Martin de Bréal en thalasso pour chevaux.
91 Ensuite je suis partie travaillée dans le galop préentraînement, débouillage préentraînement. Je
92 suis allée travailler en écurie de poney de sport en même temps on a fait de l'organisation de
93 manifestations sportives sur Saint-Lô. On a organisé une dizaine de concours par an. Après je
94 suis retournée dans le galop et puis après je suis repartie chez les trotteurs.

95 *Charlène : Pourquoi avoir voulu voir autant de disciplines ?*

96 **Daphnée** : Une fois que j'ai commencé à découvrir le galop, parce que le galop ce n'était pas
97 mes premiers amours, moi c'était le CSO et puis j'ai été en thalasso et je me suis dit « mais
98 c'est super on répare les chevaux qui ont cassé c'est super intéressant » et puis je me dis qu'il
99 fallait voir autre chose donc je suis partie chez les galopeurs. Donc le débouillage, le
100 préentraînement c'était intéressant et puis j'ai eu envie de changer et un ami d'enfance chercher
101 quelqu'un pour travailler avec lui. Je lui ai dit « bah ouai je vais venir travailler avec toi ». Et il
102 a eu des problèmes de santé donc suite à ça il a fait une reconversion d'organisateur de concours
103 hippiques donc il m'a demandé » si je voulais continuer avec lui donc bah ouai on va continuer
104 ensemble et puis après au fil des rencontres j'ai rencontré des personnes du trot et puis tout ça
105 et tout compte fait ça me tenterait bien d'essayer donc je suis repartie à mes amours du galop
106 et après cette fois-ci je me lance « je sais préparé un cheval, je ne sais peut-être pas atteler, mais
107 bon on va essayer » et du coup je suis partie travailler dans le trot et après j'ai un peu travailler
108 à l'élevage. Élevage et préparation aux ventes. Alors la partie élevage à proprement parler pas
109 plus que ça par contre la préparation au vente oui, car il y a plus d'activité. Et après je suis
110 arrivée ici.

111 *Charlène : Quand on a envie de changer de discipline est-ce que c'est facile, est-ce qu'on*
112 *trouve rapidement du travail ou vit-on des périodes de chômage ?*

113 **Daphnée** : Du galop au trot non. Quand je travaillais au galop c'était loin de chez moi, car
114 j'avais 40 minutes pour aller bosser donc au bout d'un an je me suis j'essaie de me rapprocher.
115 Autour de chez moi il y avait plus de trot donc je me suis dit aller hop on va aller voir dans le
116 trot. Lors de l'entretien il m'a dit ce n'est pas grave tu sais préparer, je t'apprendrai à atteler et
117 puis voilà. Les transitions entre les disciplines se fait bien après je pense que ça dépend des
118 secteurs géographiques, à l'époque moi j'étais dans l'orne donc c'est pour ça je dis qu'il faut
119 vraiment voir en fonction du secteur géographique. Quelqu'un dans le sud-ouest ou ailleurs
120 c'est peut-être plus compliqué, mais franchement par ici, même Mayenne quand on prend les
121 offres d'emploi il y en a plein partout. Je connais un petit jeune qui était à l'AFASEC l'année
122 dernière qui a passé son Bac, il est resté chez son patron en tant que salarié et là il en avait marre
123 et il a trouvé près de chez lui sans aucune période de chômage. Après il est connu pour être
124 sérieux. Et ça pour moi c'est très important Il faut savoir que les employeurs s'appellent entre
125 eux. Je dirai c'est une grande famille même s'ils ont leur conflit, mais ils se connaissent tous
126 donc ils s'appellent. Il faut que les jeunes prennent conscience de ça.

127 *Charlène : Un jeune pour qui l'apprentissage se passe mal avec le patron, c'est plus délicat*
128 *pour lui au moment de s'insérer ?*

129 **Daphnée** : Pas forcément, ça dépend comment ça se passe mal. Ça peut ne pas passer au niveau
130 caractère, mais le patron peut reconnaître que c'est un bon professionnel aussi. Près il y en a
131 qui sont connus pour être plus dur que d'autres aussi donc ça dépend comment ça se passe mal.
132 Les problèmes de comportement, le retard bon ça ça peut être compliqué, mais de toute façon

133 je pense qu'ils arriveront à trouver, car je pense qu'il y a plus d'offres que de demandes
134 actuellement.

135 *Charlène : Vous parlez de cette situation avec les jeunes ?*

136 **Daphnée** : Je n'en parle pas forcément, mais je leur dis de bien cibler les entreprises où ils
137 veulent aller travailler pour pouvoir évoluer. Qu'ils aient une ouverture et qu'ils prennent tout
138 ce qu'il y a à prendre s'ils veulent continuer et je leur conseille de ne pas rester
139 systématiquement au même endroit, sans bouger tous les six mois, mais de changer tous les
140 deux ans quand ils sont jeunes et d'en profiter pour aller voir ailleurs. Ce qu'ils regardent
141 beaucoup les jeunes c'est les écuries où ils vont pouvoir courir ce qui est logique. Courir c'est
142 leur motivation et c'est aussi pour ça qu'il y a une bonne partie qui arrêtent arrivés à la trentaine.
143 Il y a la transition apprenti – pro qui est le cap des 50 victoires. Alors pour les courses montées,
144 je pense que ce serait intéressant d'avoir des témoignages de filles qui sont passées pro, je pense
145 que derrière en termes de poids elles ont moins de monte. Pour les courses PMU l'idéal c'est
146 55Kg, on peut mettre un peu de plomb, mais pas trop, après c'est 57 jusqu'à la 50^e et après une
147 fois qu'ils sont pros c'est 67kg. Elles ont quasiment toutes du plomb et c'est vrai que les
148 entraîneurs n'aiment pas ça, car c'est quand même différent que du poids vivant. Il y a la
149 transition quand ils ont passé les 50 victoires, il faut bien gérer et bien préparer et avoir une
150 écurie dans laquelle on sait qu'on va pouvoir courir derrière, car autrement ils ont la passion de
151 la course donc si on leur enlève ça ils arrêtent le métier. Dans les écuries il y a de plus en plus
152 de femmes donc si toutes les filles arrêtent ça va vraiment poser un problème. Alors c'est sur
153 on peut se poser la question des enfants, mais il y a tellement de poussettes aux courses (rire) !
154 Les femmes continuent moins en courses je pense à un moment, mais elles vont plus vers la
155 partie entraînement. Même s'il y a la passion de la compétition, je pense que les femmes arrivent
156 plus à faire d'autres choses, mais bon il y en a de toute façon qui arrêtent. Je ne les connais pas
157 les pourcentages, mais ce serait intéressant de savoir combien arrêtent 5 ans après leurs études
158 en ayant travaillé dans le domaine, ceux qui arrêtent juste après les études, de 5 à 10 et plus de
159 10 ans et je pense qu'on aurait des sacrés surpris parce que je vois beaucoup de jeunes qui
160 arrêtent. Donc d'un côté ça me fait peur. Combien ont été formé dans le trot et se reconvertisent
161 dans autre chose. Autre chose dans les chevaux et autre chose totalement là je dirai que c'est
162 ceux qui ont plus de 30, 35 ans. Je pense que c'est la vie de famille, je pense que les gens
163 arrivaient à 30 ans commencent à vouloir se poser. S'ils sont entraîneurs ils continuent, s'ils
164 sont salariés ils cherchent des boulots plus tranquilles où ils vont pouvoir avoir une vie de
165 famille je pense.

166 *Charlène : Les conditions de travail sont importantes pour donner envie aux gens de rester ?*

167 **Daphnée** : Oui ! Oui je pense qu'il y a des choses à améliorer. Est-ce que financièrement les
168 patrons peuvent le faire c'est là qu'est la question parce que je pense que certains s'ils pouvaient
169 ils donneraient plus à leurs salariés ; bon il y en a d'autres on sait bien que non de salariés ;
170 mais ils sont conscients qu'ils demandent beaucoup d'heures aux salariés et que derrière le
171 salaire ne suit pas. Je pense qu'à un moment les gens font salaire – temps et qu'en allant
172 travailler ailleurs je vais gagner autant et je vais faire 35 heures.

173 *Charlène : Ils font le choix d'écarter la passion pour le confort de vie et avoir du temps.*

174 **Daphnée** : Oui et puis rien ne les empêche après de prendre une licence amateur. Mais je pense
175 qu'en condition de salaire il faudrait qu'ils fassent quelque chose. Mais je sais bien que s'est
176 compliqué, je ne vis pas arriver demain et dire « aller les gars vous augmentez vos salariés et
177 vous les mettez aux 35 heures ». Ce n'est pas possible, on travaille avec du vivant c'est comme

178 les agriculteurs, après je ne sais pas comment ça se passe avec les salariés agricoles par rapport
179 aux gens de chevaux, je ne sais pas du tout.

180 *Charlène : Avec votre recul, est-ce que vous pouvez dire s'il y a des différences entre le sport,*
181 *le galop et le trot en termes de condition de travail ?*

182 **Daphnée :** Alors au galop moi je n'étais pas dans de grosses structures, je ne travaillais qu'avec
183 l'entraîneur donc ce n'est pas le même recul que si on travaille chez un Macaire ou un Gallorini
184 où il y a le garçon de cour, le cavalier d'entraînement. Au galop, au niveau des cavaliers
185 d'entraînement je pense que ça dure plus longtemps dans le métier, car ils ne font que monter à
186 cheval. En tout cas dans les grosses écuries c'est vraiment structuré où chacun à son poste.
187 Après dans les petites écuries on monte à cheval, on fait ce qu'il y a à faire s'il y a besoin on va
188 aux courses, mais le galop serait peut-être, en parlant des belles structures, la discipline la plus
189 cool malgré que c'est très tôt le matin, mais ils finissent à midi donc ils ont un peu plus de
190 temps. Je dirai que le sport c'est moins bien payé que le trot (rire) pour tout autant d'heures.
191 Les patrons s'ils jouent bien le jeu, dans il y a les pourcentages des écuries donc quand c'est
192 l'écurie tourne bien ça ne paraît pas ais ça fait un petit plus et pourquoi pas quand ils vont aux
193 courses avec le salarié ils peuvent le nourrir. Chose que certains ne font pas. Mais bon dire tient
194 je te file 10€ pour ton sandwich et une boisson, ça ne paraît pas grand-chose, mais je pense que
195 ça aiderait. Je n'en sais rien, mais au moins les jours où ils vont aux courses ils leur donnent à
196 manger. C'est tellement cher maintenant aux courses selon les hippodromes. Juste ça, c'est le
197 geste. Le même geste qu'aux étrennes, voilà ça fait plaisir. Je pense qu'il n'y a pas besoin de
198 faire des gestes immenses qui coûtent très cher, mais voilà je pense que ça peut faire plaisir. Ça
199 contribue à la reconnaissance et à la bonne ambiance de travail. Quelqu'un qui se sent bien
200 restera, mais quelqu'un qui se sent, je n'aime pas le terme, mais, esclavagé il ira voir ailleurs si
201 la crèmerie n'est pas meilleure et s'ils ne trouvent pas mieux il va retourner voir ailleurs et puis
202 au bout d'un moment il arrête !

203 *Charlène : Une sorte de dégoût où les gens ne trouvent pas leur place et partent.*

204 **Daphnée :** Oui je pense qu'ils travaillent dans des écuries ça se passe bien, une écurie où le
205 salaire est moins bon, ils ne peuvent plus aller aux courses ils commencent à se dégouter, ils
206 changent de métier et après c'est fini ! Alors soit ils changent et ils tombent que quelqu'un de
207 super, ça les reboostent et ils continuent soit ils ne trouvent pas mieux et finissent par arrêter.

208 *Charlène : Est-ce qu'il est possible d'évoluer au cours de son parcours ?*

209 **Daphnée :** Bien souvent durant leur scolarité, ceux qui montent bien vers 16 ans, les patrons
210 prennent leur licence ça permet de monter en courses ce qui est très bien. Ça leur donne un
211 avantage, car ils se font la main. Après l'école tu arrives salarié et puis tu peux devenir premier
212 garçon et au-delà tu peux passer des formations pour devenir entraîneur public. Chose que
213 certains font et qui y arrivent très bien derrière. C'est comme tout métier, il faut rencontrer la
214 bonne personne, faut avoir le sens de la course. Ce n'est pas d'être bon, c'est de savoir se gérer
215 pur ne pas partir à côté faire n'importe quoi. Pas systématiquement prendre des montes, des
216 montes, des montes parce que monter des mauvais chevaux c'est plus se tirer une balle dans le
217 pied qu'autre chose.

218 *Charlène : Il y a donc une sorte de stratégie.*

219 **Daphnée :** Je pense qu'il y a une stratégie par rapport à tout ça sur la phase d'observation des
220 gens que je connais. Les jeunes faut qu'ils gardent en tête que ce n'est pas en faisant la fête

221 qu'ils vont y arriver. Tu ne peux pas te coucher à 4heures du matin faire trois heures de route
222 et faire une bonne course. Tu peux le faire une fois ou deux dans l'année, mais faut pas ce que
223 soit tous les weekends

224 *Charlène : Les jeunes sont fêtards ?*

225 **Daphnée :** (Rire) – Je ne ferai pas de commentaires. Dans ma génération on aimait bien
226 s'amuser, mais il n'y avait pas autant d'alcool que ça comparait à maintenant. J'ai l'impression
227 qu'il y a beaucoup plus d'alcool ou je vieillis ? (Rire) Sauf à l'école c'est zéro alcool. Ils
228 dorment sur place et il n'y a pas de fêtes, ils sont surveillés le soir dans les chalets. Il ne faudrait
229 pas les laisser trop libres quand même. Ils arrivent en train le dimanche soir ou directement à
230 l'école le lundi à 7h30 pour ceux qui ont le permis et qui habitent à côté. Ils repartent le vendredi
231 midi soit en train soit en voiture par contre ils ont cours le mercredi après-midi.

232 *Charlène : Pourquoi tous les élèves sont-ils en internat ?*

233 **Daphnée :** Je pense que c'est plus facile parce qu'ici on n'a pas de bus scolaires qui passent
234 pour faire Saint-Lô - Graignes et si on dit à des gamins toi tu habites près du as le droit d'être
235 demi-pensionnaire et toi tu habites à 15km tu n'as pas le droit d'être demi-pensionnaire ça
236 poserait des problèmes donc c'est plus facile que tout le monde soit interne.

237 *Charlène : Comment le vivent les élèves ?*

238 **Daphnée :** Cette année ça a l'air de bien se passer. Ceux qui s'ennuie à l'internat de toute façon
239 on le sait très vite fin septembre ils sont partis. On fait des semaines de positionnement donc ils
240 voient déjà à quoi ressemble l'internat. Cette année c'est différent ils n'ont pu faire qu'une
241 journée donc on aurait pu s'attendre à des abandons, mais ça s'est très bien passé. Je m'étais dit
242 « Oulala une semaine loin des parents pour les petits 4^e », mais au final ça s'est bien passé. Je
243 n'en ai pas vu dépressifs. Il y en a qui s'ennuie un peu je pense mais ils ne sont pas tous seuls,
244 ils ont les copains, les copines, je pense qu'ils s'amusent bien et le soir ils ont des activités.
245 Alors avec le COVID c'est plus compliqué, mais ils peuvent faire du sport, ils ont le CDI, ils
246 ont le foyer. Ils ne sont pas assis sur une chaise à attendre sans rien à faire. Ils ont quand même
247 des heures fixes d'étude, mais à côté ils peuvent quand même s'exprimer.

248 *Charlène : J'imagine qu'ils ont des journées chargées. Comment se déroule une journée à*
249 *l'école ?*

250 **Daphnée :** Les 4^{ème} ont écurie tous les après-midi les lundi, mardi et jeudi de 13h30 à 17h30.
251 Après les 3ème fonctionnent en alternance donc quand ils sont à l'école ils sont à l'écurie le
252 mardi matin et le mercredi après-midi et après les CAP et BAC que ce soit les stagiaires ou les
253 apprentis ils ont un nombre d'heure dans l'emploi du temps où ils doivent être à l'écurie donc
254 souvent toutes les classes passent le matin et l'après-midi en groupe. Avant le COVID ils nous
255 aidé le matin à nourrir les chevaux, avec le COVID c'est nous qui nourrissons. On les récupère
256 à 7h45, on fait les boxes, le balayage après on prépare les chevaux attelés ou montés pour aller
257 sur les pistes, la grande, la petite pour le jogg ou le manège pour ceux qui montent moins bien
258 ou l'hippodrome. Après on rentre ils s'occupent de leurs chevaux. Si on a trotté ils font une
259 douche, ils font leur matériel et après ils vont mettre l'argile et les bandages et souvent c'est
260 l'heure pour les renvoyer aux vestiaires pour qu'ils aillent manger. L'après-midi on leur propose
261 de la théorie en début d'année pour les parties du harnais, tout ça, la préparation du cheval,
262 comment on saute dans le sulky. Aussi les petits niveaux on les fait atteler l'après-midi sur les
263 petites pistes, ça leur permet de jogger quand même et de gagner de l'expérience. On a le

264 simulateur aussi. On essaie de varier les activités l'après-midi sauf les petits 4^e qui montent
265 systématiquement tous les après-midi, mais pour les autres on peut faire de la théorie, de la
266 pratique, mais aussi du simulateur. Il y a plein de choses à voir et on essaie de s'ouvrir nous
267 aussi, d'évoluer pour leur proposer des trucs plus intéressants. Ils ne sont pas 8heures sur une
268 chaise et ça leur fait du bien aussi de venir aux écuries. Ça leur permet de voir d'autres choses,
269 on ne fonctionne pas comme leur patron. Sur la façon de faire les boxes il y en a dans les écuries
270 ils vont retourner les crottins et refaire les bateaux et ça va être curer tous les 3 mois, il y en a
271 il y a très peu de paille au début et puis ils repaillent tous les jours avec un curage tous les 2
272 mois, il y en a ils font comme chez nous à faire les crottins et le mouillé tous les jours et puis
273 ils repaillent dans la semaine au besoin, d'autre ils curent au Bobcat le lundi et ne refont rien
274 de la semaine. Personne ne fonctionne pareil nous on fait traditionnel avec crottin, urine et
275 bateaux et puis ils voient d'autres méthodes aux écuries.

276 *Charlène : Les jeunes échangent entre eux sur la manière de faire chez les maîtres*
277 *d'apprentissage ?*

278 **Daphnée** : Oui, oui, oui et j'aime bien avoir une petite oreille qui traîne, car on entend des
279 choses, parfois on a des bouts de conversation donc hop on s'infiltrer pour chercher à
280 comprendre ce qu'il se passe. Les plus grands j'aime bien leur demander comme leur patron
281 entraîne les chevaux. Même pour nous c'est intéressant et parfois je suis surprise il y en a qui
282 ont du mal à me répondre. Je sais qu'ils trottent chez les patrons, mais je dirai qu'ils sont
283 spectateurs au lieu d'être acteur. Ils ne vont pas aller poser la question pourquoi ci, pourquoi
284 ça ? Après ça dépend des classes et des élèves, on en a des très curieux et puis d'autres ... ça
285 dépend du gamin et puis on en revient aux bases familiales aussi. Est-ce que les parents
286 s'intéressent aux choses ou est-ce qu'ils sont télé-réalité on va dire ? Je pense que maintenant
287 ça joue. Finalement les parents on les croisent très peu.

288 *Charlène : Est-ce qu'il y a une différence entre les enfants d'éleveurs ou d'entraîneurs et les*
289 *enfants non issu du milieu. Est-ce que les deux s'en sortent de la même manière au cours de*
290 *leur carrière ?*

291 **Daphnée** : Oh oui je pense. Après le gamin qui est fils d'entraîneur aura toujours monté et celui
292 qui n'est pas fils d'entraîneur s'il est vraiment motivé il aura été crapaüter dans différentes
293 écuries à partir de l'âge de 12 ans et quand ils arrivent ici ils sont déjà presque comme des fils
294 d'entraîneur. On a aussi des élèves qui n'ont jamais monté à cheval, qui sont des débutants et
295 qui rentrent en seconde après en 4^e c'est normal qu'on ait du débutant. 4^e 3^e ça ne me choque
296 pas après les secondes qui n'ont jamais monté bah forcément c'est plus long. Mais rien
297 n'empêche que s'ils sont motivés ils peuvent s'en sortir. Je vois en 4^{ème} on a un petit qui est
298 arrivé, c'est mon collègue qui l'avait eu à la journée de positionnement, il touchait le cheval
299 (crie), car il avait peur. Mon collègue m'a dit lui on ne le reverra pas en septembre. Et il est
300 arrivé en septembre et on s'est dit « ça va être compliqué oulala ». On a pris notre temps, il a
301 apprivoisé l'animal et puis maintenant il est au niveau des 4^{ème} au pas, au trot enlevé, on peut
302 l'emmener dehors, bon avec un cheval posé, mais il a super bien progressé. Au début promener
303 le cheval en main c'était compliqué alors je lui en ai choisi un super gentil et il l'a promené
304 dehors en main, il a préparé, il est monté à cheval et puis ça s'est fait. Il a une volonté et il est
305 passionné. Alors il a eu une question très marrante, il me dit « ça gagne combien un entraîneur
306 en moyenne ? ». J'ai dû avoir la question sur l'entraîneur et sur le jockey et « tu sais c'est
307 difficile de te répondre, car si tu es un petit entraîneur de province tu gagnes peu et si tu es
308 Bazire ou Garato tu gagnes beaucoup ». C'est une question hyper surprenante d'un gamin. Les
309 autres élèves nous l'ont jamais posée. C'était la première fois alors j'étais prise de court. C'est
310 l'exemple qu'avec sa motivation, bien qu'il ne se soit pas fils d'entraîneur il pourra trouver sa

311 place. Au fur et à mesure des années, en faisant 4^e, 3^e avec nous il va apprendre à monter à
312 cheval, dès la 4^e il va atteler, car on fait des initiations puisqu'on le s'ouvre à tout, car on est 4^e
313 cheval et puis après en continuant en 3^e ça se dessine plus. C'est pour ça que pour moi la
314 motivation elle compte beaucoup, comme partout. Il faut aimer ce que l'on fait, on ne choisit
315 pas un métier sur un catalogue, car on passe plus de temps à travailler qu'à faire nos loisirs.

316 *Charlène : C'est quoi cette 4^e cheval ?*

317 **Daphnée** : lors au fur et à mesure de l'année ils ont des thèmes, ils ont chez nous quasiment
318 toute l'année scolaire et ils ont 6 semaine à l'extérieur où ils peuvent faire un stage chez un
319 entraîneur de trot, dans le galop, à l'élevage, dans les chevaux de sport s'ils veulent. En 4^e ils
320 peuvent aller faire un stage où ils veulent pour découvrir et en 3^e ils ont encore le droit pour
321 ceux qui ont des doutes. J'en ai une en 3^e qui se cherche encore entre le trot et le galop donc à
322 chaque fois elle refait des stages. C'est vraiment pour leur faire découvrir ce qu'il se passe
323 ailleurs. Tout en espérant qu'ils préfèrent le trot. Ils arrêtent le cursus classique, car ils sont
324 passionnés par le cheval, mais je ne leur ai jamais posé la question. Ce sont des gamins aussi
325 en difficulté scolaire donc la passion du cheval ça les aide à se remettre dans le circuit scolaire.
326 Le lundi ils n'ont que 4heures de cours, l'après-midi ils sont aux écuries, le mardi 4heures de
327 cours et l'après-midi aux écuries de mémoire ils n'ont cours que le matin les 4^e. On les
328 accompagne dans leur projet, mais je pense que s'ils viennent ici dès la 4^e c'est qu'ils ont une
329 forte attirance pour le cheval. On a des 4^{ème} qui montent très bien à cheval sur des bases de
330 classique et quand on a des débutant qui arrivent je trouve qu'on a une super belle progression
331 comparée à des gamins qui rentrent plus vieux, car je pense qu'à cet âge-là ils ne se posent pas
332 e question, ils sont à fond dedans. On a la chance qu'ils soient 11 bon ça serait mieux s'ils
333 étaient plus, mais d'un autre côté 11 on peut les prendre tous ensemble c'est extra. On voit leur
334 progression au fur et à mesure de l'année et puis même scolairement ça semble aller donc c'est
335 super. On a une bonne relation avec eux, de temps en temps que ce soit moi ou mes collègues
336 on a le droit à « maman » ou « papa ». Il suffit qu'ils arrivent et qu'ils ne soient pas trop
337 réveillés, ils ne font pas attention. Ça nous fait rire, mais on se dit que ça ne va plus. On peut
338 parler avec eux et on voit tout de suite si ça va ou si ça ne va pas. On fait tout pour que ça aille,
339 mais des fois ils ont leurs petits problèmes, leurs histoires de cœurs ... Alors on peut passer à
340 côté d'un gamin qui ne va pas, mais on va le voir ils vont chercher le cheval qu'il aime bien,
341 car ils ont leur chouchou et ne pas leur donner c'est les offenser : « je peux l'avoir, je peux
342 l'avoir » « et bien non faut pas que ce soit toujours le même ». À l'heure des soins leurs
343 chouchous sont bichonnés comme il n'y a pas !

344 *Charlène : On parle peu de l'attachement au cheval, est-ce que le passage vers la vie*
345 *professionnelle peut les perturber sur ce sujet ?*

346 **Daphnée** : C'est vrai qu'en tant que professionnel on cherche plus la rentabilité, mais je ne
347 pense pas ... c'est vrai qu'en 4^e ils sont très attachés, mais au fur et à mesure ils changent et le
348 voit comme un outil, alors je n'aime pas ce terme-là et qu'on considère le cheval comme un
349 outil, mais c'est la réalité. Le cheval doit gagner tant par an pour être rentable. Ils prennent
350 conscience des choses et puis les patrons savent bien leur dire. Ils ont un rôle énorme. De toute
351 façon ils le voient bien avec l'alternance comment ça se passe, ils entendent les patrons parler,
352 ils vont aux courses donc ils savent bien comment ça se passe, il faut que le cheval rapporte des
353 sous.

354 *Charlène : Vous les voyez changer quand ils reviennent de chez le patron ?*

355 **Daphnée** : Souvent ils me disent qu'ils sont fatigués, ça revient souvent « on est fatigué ». On

356 le comprend ils font des journées ! Mais il n'y a pas d'heures, il n'y a pas d'heures, on ne va
357 pas ... Malheureusement apprendre le métier c'est aussi ça. Je ne sais pas comment les patrons
358 se comportent avec les petits, s'ils sont autant demandeurs, mais je pense qu'ils leur demandent
359 quand même un rythme, car ils sont fatigués et ils nous disent « on va se reposer à l'école ».
360 Mais « non, non les jeunes vous n'êtes pas là pour vous reposer, car vous avez les cours », ils
361 ont les dossiers Bac à rendre donc faut pas non plus ... on est quand même sur moitié temps
362 scolaire donc il faut faire le programme. Bon ça va ils ont le cerveau qui fonctionne bien donc
363 ça va. Je pense aussi que ça leur fait du bien de se poser à l'école de temps en temps de faire
364 autre chose. Certains n'aiment pas revenir, mais d'autres ils aiment bien. Par contre maintenant
365 qu'il n'y a plus de redoublement on a des gamins qui rentrent en CAP de plus en plus jeunes.
366 Je connais une petite jeune qui est partie après son CAP en juin en tant que salariée et elle ne
367 prend 18 ans que cette année.

368 *Charlène : Beaucoup poursuivent vers le Bac pro ?*

369 **Daphnée** : Oui il y en a, des CAP de l'année dernière il y en a 5 qui ont fait Bac pro. Et il y en
370 a de plus en plus en CAP qu'ils veulent poursuivre vers un BAC ou vers une autre formation,
371 il y en a très peu maintenant qui partent salarié derrière le CAP. Et je pense qu'il y en aura de
372 plus en plus en Bac, car ils vont arriver en fin de CAP vachement jeunes et ils prennent
373 conscience que si un jour ils ont un problème avec un niveau CAP pour la reconversion
374 professionnelle il n'y a pas grand-chose. Je leur dis qu'avec les chevaux il faut avoir un niveau
375 scolaire correcte, car si un jour ils ont un grave accident et qu'ils ne peuvent plus exercer et
376 bien avec un Bac ils pourront plus facilement suivre des formations pour se reconvertir. Je leur
377 dis parce que c'est tellement vite arrivé, une chute ou quoi alors d'accord même si on n'est pas
378 paralysé, mais peut-être que physiquement on aura du mal à être beaucoup debout ou beaucoup
379 moins de force et il faut penser à ça. Alors c'est peut-être le côté fille qui dit ça, mais je leur dis
380 d'essayer quand même. Il y en a en Bac qui en ont marre parce qu'ils ont fait la 4^e ici, puis un
381 CAP et le BAC donc ça fait presque 6 ans ici. « Même si tu en as marre passe ton Bac, ce serait
382 dommage que tu arrêtes à 3 mois du Bac ».

383 *Charlène : Ils sont sensibles au discours de la reconversion ?*

384 **Daphnée** : Ils entendent. Je dirai que c'est plus els filles qui sont sensibles à ça. Moi je trouve
385 qu'il faut leur dire parce que j'ai ma meilleure copine qui vis avec quelqu'un qui a eu un grave
386 accident en complet, il ne peut pas rester debout longtemps, il ne peut plus monter à cheval, il
387 ne pourrait même pas travailler dans le trot donc faut vraiment penser à la suite, on ne sait
388 jamais ! On ne leur dit pas que demain leur métier s'arrête, on leur dit faites votre métier que
389 vous aimez, mais au cas où prévoyez vos arrières. C'est le conseil que je pourrai leur donner.
390 Le Bac de toute façon maintenant qu'est-ce qu'il vaut ? Il ne vaut rien ! Il ne vaut plus rien
391 maintenant même pour des choses basiques ils vont demander Bac+2 systématiquement. Dans
392 quelques années se sera peut-être le CAP de maintenant (rire). Et puis je sais que s'ils veulent
393 se mettre entraîneur il y a des petites aides quand on a le Bac.

394 Après l'enregistrement, la discussion se poursuit autour de l'outil simulateur que la formatrice
395 apprécie. Cette année elle a pour la première fois un groupe d'élèves demandeurs de faire plus
396 de simulateur sur le temps du midi pour s'entraîner et entretenir leur condition physique, car les
397 semaines à l'école ils montent moins à cheval. La formatrice trouve cela bénéfique et prouve la
398 motivation des élèves et permet de ménager la cavalerie, car c'est aussi le moment de
399 perfectionner son positionnement pur appliquer ensuite sur un cheval lors des courses.

400 Lors de la pause déjeuner la discussion se termine par le concours Meilleur apprenti de France

401 et des sujets potentiellement réalisables et présentables devant un jury. La difficulté est le
402 niveau d'exigence, car en CAP on leur demande de savoir appliquer une consigne, ils ne sont
403 ni dans l'analyse ni dans la réflexion pour mettre en œuvre.

1 Annexe 18 : Transcription de l'entretien d'Aymeric ; sous-population
2 « formateur »

3
4 Mardi 12 janvier 2021 : 13h30 – 14h30
5 Accord enregistrement : Oui
6 Questions posées avant l'entretien : Aucune

7 Contexte : Aymeric est chargé de liaison entre les élèves et les maîtres d'apprentissage au sein
8 d'une école spécialisée dans les courses hippiques de trot. Ancien cavalier il accompagne les
9 jeunes depuis plus de quinze années au sein de cette école.

10 *Charlène : Selon vous, quelles étapes suivent les professionnels durant leur parcours ?*

11 **Aymeric** : Deux catégories, il y a ceux qui sont fils de pro avec un cursus différent, car ils ont
12 un passe-droit pour courir, dans ces cas-là, comme par exemple la fille Levesque, ils font une
13 formation universitaire et courent comme fils de pro pour leurs parents. Alors normalement
14 pour courir il faut avoir fait une formation ou alors être embauché tel quel et le patron voit,
15 selon l'âge si ... En fait, un jeune en formation peut courir à partir de 16 ans et on peut ne pas
16 être en formation et courir à partir de 18 ans, ça c'est possible. Un fils de pro, enfin un enfant
17 de pro, car il y a aussi les filles, peut suivre un cursus universitaire qui n'a rien à voir, droit ou
18 autre chose et courir pour son père. C'est défini dans le code des courses. Ils ont un passe-droit
19 par rapport à ça. Ce qui est fait un peu ... qui est discuté. Enfin ça c'est un cas à part, ça fait des
20 carrières spéciales, car ils reprennent la boîte ou pas. Sinon il y a beaucoup de jeunes qui passent
21 par des écoles telle que l'AFASEC ou autre qui font un CAP Lad jockey, lad driver ou un Bac
22 pro et après généralement ils font un certain nombre d'années en tant que salarié et selon leur
23 compétence d'entraînement et peut être aussi en partie théorique ils vont s'installer en tant
24 qu'entraîneur public ou particulier. Un entraîneur particulier c'est un salarié pour quelqu'un
25 d'autre, un propriétaire. L'entraîneur public est à son propre compte. Dans ces cas-là il faut
26 passer une petite formation en tant qu'entraîneur public, ça c'est clair, c'est un peu plus
27 verrouillé. L'entraîneur particulier c'est l'employeur qui peut demander après un certain
28 nombre d'années de salariés et ça suffit. Par contre ils ne peuvent entraîner que les chevaux du
29 patron. C'est une formation dispensée par l'AFASEC, mais à la demande des maisons mères,
30 de toute façon dans les jurys se sont des personnes de la filière. On voit aussi des écuries qui
31 embauchent directement des gens de centre équestre. Ils ne font pas la formation, mais ils ont
32 déjà un certain niveau. Ce qu'on peut reprocher aux jeunes actuellement, entre autres, c'est
33 qu'ils n'ont pas un très bon niveau d'équitation. Que ce soit à l'AFASEC ou ailleurs. On peut
34 trouver des gens qui ont un Galop7 en centre équestre et qui d'un côté sont mordus de vitesse
35 et n'ont pas peur et du coup ceux-là peuvent devenir salarié. En tout cas dans le galop il y en a,
36 car il y a des courses d'amateur, en tout cas les courses d'amateur sont plus ouvertes que dans
37 le trot. Donc il y a souvent des étudiants qui ont une carte de courses amateur ou des courses de
38 grandes écoles qui sont après bottés par l'entraînement et qui rentrent cavalier. Ils passent
39 comme ça de cavaliers de centre équestre à salarié du monde des courses.

40 *Charlène : D'accord, le lien entre le monde du loisir et le monde des courses se fait bien ?*

41 **Aymeric** : Bah en fait si la personne elle a envie, elle frappe à la porte et s'il y a besoin elle
42 rentre

43 *Charlène : Les employeurs ne sont pas réticents à embaucher des personnes du loisir ou du*
44 *sport.*

45 **Aymeric** : Bah s'ils voient que la personne elle sait monter correctement et qu'elle peut faire
46 le boulot de cour assez rapidement ... Un homme de cheval reste un homme de cheval
47 finalement si la personne a de bonnes bases et qu'elle se bouge, ça ne change pas grand-chose
48 que ce ne soit pas la même équitation. Mais généralement ceux qui embauchent se sont souvent
49 des gens de CSO on va dire. Ce sont des gens assez ouverts d'esprit, ce n'est pas des gens
50 bourrins avec des chevaux compliqués de par leur dressage. Des gens quelque part qui cherche
51 avec une main un peu plus douce, des gens qui réfléchissent. Ceci dit il n'y en a pas tant que
52 ça, mais il y en a, on trouve des bons cavaliers qui peuvent faire le boulot sans avoir suivi
53 forcément la formation De toute façon il y a tellement peu de gens sur le marché du travail, ils
54 cherchent des salariés ou presque donc ils sont prêts à essayer.

55 *Charlène* : Est-ce que les employeurs ont revu leur manière de recruter depuis cette pénurie du
56 personnel ? Est-ce qu'ils se sont plus ouverts par rapport à une époque ?

57 **Aymeric** : Je ne pense pas qu'ils soient fermés clairement après c'est leurs exigences qui
58 peuvent évoluer. Certains commencent à laisser plus de temps libre on va dire. Ils commencent
59 à essayer de se rapprocher de conditions plus normales, enfin ils ne sont pas à 35heures
60 clairement, mais le problème c'est l'écart de vie du jeune dans la vie actuelle et le statut de
61 salarié dans une entreprise de courses, du moins dans le trot où là ils font des heures enfin c'est
62 compliqué quoi. Tant que les patrons n'auront pas compris que les gens ont le droit d'avoir une
63 vie à coté, un conjoint qui n'est pas dans les courses et qui du coup ... bah les gens partiront.
64 J'ai discuté avec une ancienne collègue qui faisait le même boulot que moi ailleurs, elle me
65 disait qu'elle avait une élève qui était mordu, bien mordu, mais dès qu'elle a trouvé quelqu'un,
66 lui était un boucher chez Leclerc il fait ses heures point barre, et du coup la gamine ... Parce
67 que ce n'est pas compatible. Donc si ce n'est pas compatible dans la vie personnelle et que de
68 l'autre côté il n'y a pas de retour financier ou de retour ... faut pas rêver les gens ne vont pas
69 rester à payer pour travailler. Grosso modo c'est ça, un truc tout bête, moi qui m'hérisse, ici on
70 travaille aux écuries on a du matériel donné, notamment le casque par exemple. C'est le patron
71 qui paie le casque aux salariés ? Déjà le salarié doit payer ses équipements de sécurité, déjà rien
72 que ça c'est anormal. Même le casque, on pourrait dire bon les gants, des godasses une fois pas
73 plus que ça, mais même le matériel le casque et la tenue de pluie chaude pour l'hiver même ça
74 ce n'est pas payé en général. Un casque ça coute 100€ minimum, une combinaison ça coute
75 250-300€ et tout ça c'est le salarié qui va payer, alors faut pas rêver J'ai un de mes gamins qui
76 est dans le TP, alors lui il est dans une super boîte. Tous les deux ans, il a un sac comme ça
77 avec deux paires de bottes, deux blousons toutes saisons, un casque, des gants autant qu'il veut,
78 car s'ils ne mettent pas de gants ils se font engueuler c'est un motif de faute. Ne pas mettre les
79 lunettes c'est aussi un motif de faute. Parce que derrière la profession elle paie les accidents de
80 travail. Et ça les entraîneurs ils ne comprennent pas que s'ils paient autant de charge c'est aussi
81 de leur faute. Voilà donc cursus assez varié, je pense qu'on voit maintenant dans les formations
82 adultes, il y a de tout qui vient, des gens en reconversion professionnelle qui ont monté à cheval,
83 qui ont fait des études et qui reviennent.

84 *Charlène* : Comme ça s'explique ça ?

85 **Aymeric** : Bah ce n'est pas compliqué moi j'ai fait étude cheval BTS, mais mes parents m'ont
86 dit passe ton Bac d'abord on verra après.

87 *Charlène* : C'est quelque chose qu'on entend beaucoup dans la filière ?

88 **Aymeric** : Bah je pense que ceux qui reviennent et qui n'ont pas fait la filière course, des gens
89 qui montaient à cheval, qui étaient intéressés, mais bon qui ont fait des études et qui ont vu

90 après.

91 *Charlène : Pourquoi cette sécurité de la formation ?*

92 **Aymeric** : Pourquoi ? Déjà l'apprentissage n'est pas vraiment valorisé en France, c'est pas
93 qu'une question du gouvernement c'est aussi une question d'État. Enfin voilà si on compare
94 moi j'ai connu des gens qui étaient apprentis et qui sont directeur de boîte, car on passait du
95 temps en apprentissage, mais on nous formait, on vous faisait grandir. Actuellement ce n'est
96 pas vraiment ça. Et puis chez nous ça reste des formations assez courtes. Si on veut vraiment
97 entrer dans les courses c'est difficile de faire un BTS à côté parce qu'on passe sur autre chose,
98 intellectuellement déjà, faut vraiment en vouloir, car les patrons n'en veulent pas, déjà quand il
99 paie un jeune 450 balles ça les hérissent alors payer 1500 quand il a 21 ans. Ça ne devient plus
100 rentable. En France c'est la culture, on n'a pas une culture de l'apprentissage, faudrait voir dans
101 d'autres ays comment ça se passe.

102 *Charlène : Quel rapport ont les maîtres d'apprentissage avec les apprentis ?*

103 **Aymeric** : Alors beaucoup les considèrent comme des salariés. A partir du moment où ils paient
104 ... ils ne considèrent pas ça comme un investissement. Je pense que c'était le cas avant, ça l'est
105 moins maintenant, c'est en plus augmenter par le fait que les élèves zappent. C'est la société
106 actuelle, les gamins se disent c'est bon j'ai fait un an je vais aller voir ailleurs. Les jeunes sont
107 devenus ... la fidélité on va dire, ce n'est plus d'actualité. « Mon patron m'a formé c'est bon
108 maintenant je veux mieux, je veux aller courir ; donc je vais voir ailleurs ». Donc investir dans
109 la formation ouai, quand on est patron, le jeune il reste, mais là ce n'est pas le cas. Le problème
110 c'est que trop souvent ils ont encore un lot de salariés qu'il ne paient pas cher par rapport au
111 temps passé donc l'apprenti n'est pas si rentable que ça puisqu'il est là une fois sur deux par
112 rapport aux salariés. Et ne plus il perd du temps. Alors c'est rentable quand l'apprenti ou le
113 stagiaire devient autonome, mais c'est à ce moment-là qu'il part donc c'est beaucoup plus
114 compliqué. Et puis « je paie alors tu es là pour bosser ». Alors c'est très variable, mais il y a
115 beaucoup d'entraîneurs comme ça. Très peu sont formateurs dans l'âme : tu suis, tu regardes,
116 tu imites, il n'y a pas de gens qui expliquent. Et puis l'autre souci avec l'apprentissage dans le
117 cheval, car je compare souvent à l'apprenti en boulangerie ou l'apprenti en boucherie, le patron
118 il est à 2mètres, si tu plantes ton truc le patron ne peut pas le vendre donc il a tout intérêt à ce
119 que ce soit parfait. Il y a forcément un gage de qualité assez rapidement sur certaines choses,
120 ça évolue et puis ça se stock. On cumule des choses bien faites. Dans le cheval, le patron il ne
121 va pas faire le box avec vous, alors même si certains patrons font les boxes il ne fera pas le
122 même box que l'élève. Donc il y a plein de trucs comme ça que l'on voit. Le patron marque
123 que tout est acquis et puis un jour il se fâche et dis « Ouai votre jeune il ne sait pas curer les
124 boxes, il ne sait pas faire ceci... ». Sauf que le gars il n'a jamais fait gaffe plus que ça et le jeune
125 il a toujours l'impression de bien faire ce qui n'était pas le cas, car comme il n'a pas eu de
126 remarques il pensait que c'était bon. Et le jour où il a un désaccord sur quelque chose le patron
127 se met à tout inspecter et là ça ne va pas. On a laissé le jeune s'enfonçait là-dedans, nous à
128 l'école on n'a pas pu profiter de ça pour modifier éventuellement ou lui faire comprendre, car
129 ils nous disent « oui, mais chez le patron c'est comme ça » bah oui, mais le patron il n'a jamais
130 vérifié ça. Bon après il y a certaines choses qui ne se font pas dans le métier, car ça fait perdre
131 du temps qui sont justifiées et qui peuvent s'entendre, mais bon.

132 *Charlène : C'est facile pour un jeune de trouver un maître d'apprentissage ?*

133 **Aymeric** : Alors ça l'était. Ça dépend de la qualité. Un jeune monté actuellement j'en place
134 assez facilement à une condition c'est qu'il puisse se déplacer. Actuellement j'en ai dans le 72,

135 le 53 dans la région bordelaise. Le souci qu'il y a c'est clairement que le patron héberge le jeune
136 sinon faut qu'il puisse se rendre chez le patron tous les jours et de l'école à chez le patron et ce
137 n'est pas avec ce qu'il touche, avec 450 balles ce n'est pas facile. Il faut qu'il soit véhiculé de
138 toute façon, car pour se rendre dans les écuries il n'y a rien. Les logements des jeunes ne sont
139 pas forcément bien. Il n'y a pas que les jeunes, toutes les personnes qui ne sont pas chez eux en
140 ont rien à foutre du logement donc ils rendent ça dégueulasse et quand je dis dégueulasse, j'ai
141 été chez B un logement tout neuf, trois mois après fallait voir l'état de la cuisine. Donc il y a
142 tout ça qui fait que ça pourrait être simple, il y en a qui cherche clairement, moi j'en ai même
143 qui cherche des salariés même avec maison et qui ne trouve pas. Trouver c'est relativement
144 facile quand on est jeune, car on peut bouger tant qu'on n'est pas avec quelqu'un, mais quels
145 sont les patrons qui laissent le temps aux jeunes déjà de passer le permis ? Alors ils râlent qu'ils
146 ne peuvent pas conduire les véhicules, mais ils ne leur laissent pas le temps de passer le permis.
147 Ils sont en alternance donc ce n'est pas simple, chez le patron ils font des heures à la con et
148 donc du coup ne peuvent pas passer le permis. Alors ils ont internet donc ils peuvent faire leur
149 code en ligne éventuellement.

150 *Charlène : Après l'apprentissage c'est facile de trouver un poste ?*

151 **Aymeric :** C'est facile, mais ce n'est pas facile de trouver un bon poste. La question c'est
152 qu'est-ce qu'un bon poste ? Si c'est facile de trouver un bon poste à 35 heures ça n'existe pas.
153 Si trouver un bon poste c'est être payé correctement et touché la prime d'écurie, alors faudrait
154 déjà qu'il la donne dans le trotteur se serait pas mal déjà, et avoir un retour en termes de
155 considération, c'est-à-dire de formation, de pouvoir courir, de responsabilité ce qui est assez
156 rare, faut déjà voir que même dans les grosses boîtes il y en a combien qui sont organisés ? Il y
157 a rarement un premier garçon, et du coup c'est un chef de 20 ans qui est chez d'un stagiaire ou
158 d'un apprenti.

159 *Charlène : La transmission passe par là ?*

160 **Aymeric :** Ouai ! Enfin si on peut parler de transmission. Comment un jeune de 20 ans peut
161 apprendre à un autre jeune de 16, 17 ou 18 ans ? À 20 ans il sort de l'école, il a vécu comme ça
162 (geste de petite taille). Donc il comprend des choses qu'on ne comprend pas de la même manière
163 10 ans après. Et puis après les entraîneurs en termes de formation continue, c'est nul, c'est zéro.
164 Il faudrait déjà qu'ils se forment eux. Rien que la formation pour devenir maître d'apprentissage
165 je n'en connais qu'un qui l'a faite. La formation soigneur qui donne habilitation aux gens de faire
166 des soins par délégation du vétérinaire je n'en connais pas qui l'ait faite.

167 *Charlène : ça vient de quoi ?*

168 **Aymeric :** Pas le temps, ce qui est en partie vrai. « J'ai raison à 200%, vous avez tort ». C'est
169 un métier de passion donc si vous n'êtes pas persuadé que vous avez raison on change de métier.
170 Les gars ils y vont têtes baissées, ils sont prêts à n'importe quoi parce que si on réfléchit trop et
171 qu'on devient terre à terre on arrête. C'est tellement du quitte ou double, c'est de la passion. Et
172 puis dans le cheval en France, moi je n'en ai pas, mais j'espère bien en retrouver un, quand les
173 propriétaires accepteront de payer ce que coûte réellement un cheval on verra. Quand un
174 entraîneur à une pension à 700€ pour l'entraînement du cheval, il paie pour travailler, il bosse
175 énormément pour pas grand-chose. Du coup il n'a pas le temps d'envoyer un salarié en
176 formation parce qu'il faut qu'il bosse, c'est tout un tas de chose comme ça.

177 *Charlène : Pourquoi pratiquent-ils des prix bas ?*

178 **Aymeric** : Moins vous êtes cher plus vous avez des chances d'avoir des personnes qui n'iront
179 pas ailleurs, c'est tout. C'est un moyen d'avoir les premiers chevaux. Si vous avez la chance de
180 tomber sur de bons chevaux ça vous permet d'être reconnu et d'augmenter les prix, mais si ce
181 n'est pas le cas ... Il y a différents types d'entraîneurs, il y a les gros gros avec des propriétaires
182 qui paient 1300, 1500. C'est peut-être un peu élevé, mais on va dire que c'est justifié par rapport
183 aux infrastructures et aux personnels qu'ils mettent à disposition. On me parle en ce moment
184 de débouillage, de faire du débouillage en dehors de l'école. Alors moi je suis partant, mais pas
185 à moins de 900€ par mois. Et je sais qu'il y en a qui le font. C'est risqué, on casse du matos, ça
186 nécessite une vraie expertise le débouillage et les gens veulent payer 650 ou 700€ pour ça.

187 *Charlène* : J'ai l'impression qu'il y a un monde entre l'élevage, le débouillage et l'utilisation
188 du cheval. J'ai l'impression que le débouillage ce n'est pas aux éleveurs de le faire et ce n'est
189 pas non plus aux entraîneurs de le faire.

190 **Aymeric** : Alors il y a deux choses d'abord. Il y a les vrais éleveurs professionnels qui des fois
191 ont une structure de débouillage ou des entraîneurs sous-traitants à qui ils envoient
192 systématiquement les chevaux pour le débouillage, car ils n'ont pas les professionnels pour ou
193 parce que c'est mieux organiser de ne pas les travailler de A jusqu'à Z. Sinon il y a les petits
194 gens comme moi qui ont un cheval qui veulent faire de la Formule 1 avec une 2CV e qui vont
195 voir un garagiste pour régler la Formule1. Le cheval coûte cher et ça les gens ne s'en rendent
196 pas forcément compte quand ils rentrent dedans et ne comprennent pas pourquoi ça coute si
197 cher, Fût un temps on avait des chevaux d'entraîneurs ou de propriétaires qu'on avait 4,5 ou 6
198 mois et qui repartaient à l'entraînement et aux courses et qui gagnaient. On récupérait des
199 chevaux qui n'avaient pas les dents faites de l'entraînement et c'était des pros pour le coup ce
200 n'était pas des éleveurs, j'ai même récupéré un cheval d'un éleveur vétérinaire où quand j'ai
201 levé la queue j'ai vu des ascaris, et c'était un vétérinaire. Il y a un manque de professionnalisme
202 de certains professionnels parce qu'ils ne se forment pas. Tous les ans à Cabourg il y avait un
203 colloque où il y avait Roline, Franck Harel, enfin 4 ou 5 entraîneurs que j'ai dû voir en 10 ou
204 15 fois. Et je ne suis pas sûr qu'à côté il y a ceux qui lisent pour compenser. Donc voilà eux
205 même ne se forment pas. Les agriculteurs eux reçoivent un mensuel, donc ça pose question.
206 Dans le galop c'est différent peut-être, mais dans le trot c'est comme ça en tout cas et dans le
207 selle c'est variable.

208 Un jeune après son apprentissage va travailler 4ou 5 avant de s'installer. Ils s'installent pour
209 une question d'autonomie c'est-à-dire faire comme ils l'entendent Quand vous êtes salarié,
210 l'entraîneur son but c'est de rentrer de l'argent a priori donc si vous n'êtes pas assez bons il va
211 prendre quelque de l'extérieur et donc vous ne courez pas et vous resterez deuxième poteau
212 éventuellement donc c'est un moyen je pense de se dire je vais entraîner les chevaux et au moins
213 je les emmènerai en courses et du coup espérer sortir. Il y en a qui sortent de l'école avec des
214 parents qui ont 3, 4 poulinières, 4, 5 poulains et qui espèrent faire profiter e truc familial. En
215 fait ce n'est pas un gamin qui vient, c'est un clan qui vient avec un objectif derrière. Après c'est
216 bien ou pas bien, moi j'ai vu des gamins partir après l'école pour aider les parents, et le père
217 s'est cassé la gueule avec l'entreprise et puis le gamin c'est pareil. Ils récupèrent les gamins
218 trop tôt alors que ce n'est pas forcément au point, à part quand on a une grosse écurie du style
219 Duvaldestin, mais quand on est un petit entraîneur récupérer le gamin pour aider dans la
220 structure c'est tourner en rond.

221 *Charlène* : Leur motivation c'est la course ?

222 **Aymeric** : Il y a de tout. Il y a des gamins qui ne veulent pas courir et eux ils veulent faire
223 35heures. On a deux lots de gamins. On a ceux qui vont vouloir courir avec la gagne, la

224 compétition et ceux qui vont plutôt entraîner les chevaux, faire les soins qui n'ont pas l'esprit
225 de compétiteur et qui aime le cheval. Près de chez moi j'ai un gars de CSO qui a une salariée
226 pour qui monter à cheval ça ne l'intéresse pas, elle les monte pour la promenade, mais c'est
227 tout. J'ai une collègue dans une MFR qui me dit qu'elle a plein de gamins qui ne veulent pas
228 monter à cheval, ils veulent s'occuper des chevaux. On est sur deux catégories. Après j'ai aussi
229 vu de jeunes filles ici, dont une qu'on n'avait pas estimée faite pour le métier et 15 ans après j'ai
230 revu son patron à Grobois qui est enchanté. Lui courait et entraînait, il avait cette jeune femme
231 qui s'occupait des chevaux nickel, qui les amenait en promenade et éventuellement de temps
232 en temps un peu plus vite et à côté il avait un salarié jockey. Il savait que quand cette jeune
233 femme était là il pouvait partir tranquille en vacances, c'était carré, les soins étaient faits, il y
234 avait un compte rendu alors que celui qui voulait courir à part courir il ne faisait rien.

235 *Charlène : Donc quelque part c'est peut-être bien de spécialiser les activités ?*

236 **Aymeric** : Oui ! Faut juste avoir les moyens de payer les salariés. Là actuellement il n'y a que
237 des entreprises qui travaillent sur la polyvalence des salariés. A part quelques grosses boîtes,
238 mais les petites boîtes, le plus souvent l'entraîneur il fait tout. Il fait l'entraînement, voire il
239 ferre ses chevaux, il fait rien et il fait tout.

240 *Charlène : Quelles sont les opportunités de carrière pour un lad driver ?*

241 **Aymeric** : Bah à part s'installer il n'y a rien. Ou alors il faut partir dans le galop à l'élevage.
242 Parce que quelqu'un de polyvalent, et les gars de trotteurs sont polyvalents, peuvent partir dans
243 le galop. Alors dans le galop ils sont plus spécialisés et comme les gars du trot font des heures,
244 quand ils arrivent dans le galop c'est les vacances.

245 *Charlène : Les éleveurs ou entraîneurs au galop accueillent bien les gens du trot ?*

246 **Aymeric** : Je connais un ancien entraîneur de trot qui est parti à Etreham, une jeune fille qui
247 montait bien elle est maintenant cavalière d'entraînement. Dans le galop ils sont prêts à
248 embaucher n'importe qui si ça va. Dans le trotteur un peu moins encore, car c'est tellement
249 spécialisé. Dans le galop il faut être cavalier, on tient on ne tient pas, après faut le physique,
250 mais dans le trotteur il y a un paquet de choses qui sont demandées autour. Il faut déjà savoir
251 attelé, donc si on ne sait pas atteler il faut que le patron apprenne donc si le ars ne capte pas vite
252 il ne va pas se casser la tête. Mais dans le galop, un cavalier c'est un cavalier. Le cavalier ne
253 met même pas les bandes enfin c'est fou tellement c'est scindé. La jeune que j'avais elle avait
254 interdiction de toucher aux soins alors que c'est une ancienne du trot qui faisait les soins nickel.
255 C'est le vétérinaire ou le premier garçon. Mais bon elle ne va pas être cavalier tout le temps,
256 car elle commence à avoir de l'arthrose et ainsi de suite.

257 *Charlène : C'est un piège finalement quand on se spécialise pour sa reconversion ?*

258 **Aymeric** : En tant que cavalier certainement. Quand on est cavalier de courses oui clairement,
259 quand on est cavalier de CSO c'est différent. En sulky c'est moins dérangeant, car l'effort
260 physique on ne le fait pas. Il y en a, mais on est porté par la sulky. Un cavalier d'entraînement
261 de courses c'est ... dur, ça tape dessus (geste sur le corps), le souffle. Les chutes il y en a, mais
262 ... il y a plus d'accident à pied qu'à cheval. Après une fois qu'on tient à cheval n'tient à cheval,
263 ça n'empêche pas, mais on tombe rarement. Moi je ne monte pas beaucoup, je tombe jamais et
264 pourtant quand je monte c'est qu'il y a un problème ou c'est pour un débouillage. Enfin si la
265 dernière fois je suis tombé, enfin c'est le cheval qui est tombé donc là forcément pas le choix.
266 Mais du coup quand on est cavalier c'est comme savoir faire du vélo, on ferme les yeux et on

267 se laisse partir en tenant le guidon, une fois que les gestes sont acquis ça va même si des fois ça
268 n'empêche pas de se casser la gueule.

269 *Charlène : Qu'est-ce qui pourrait faire que quelqu'un arrête de travailler auprès des chevaux ?*

270 **Aymeric** : Contraintes familiales, clairement ! Manque d'évolution. La considération du cheval
271 pour certains. Il y en a certains franchement ils doivent rigoler doucement quand ils voient les
272 codes de la SECF et de France Galop par rapport au bien-être animal. Je pense qu'ils n'ont
273 aucunement conscience pour aller je vais être gentil, 55% d'entre eux. Ils n'ont aucunement
274 conscience ! Les nôtres ça commence à se voir, mais parce que nous aussi on évolue. Ça fait
275 des années que j'apprends des choses concernant le fonctionnement du cheval, son attitude.
276 Clairement je n'ai pas appris ça il y a 20 ans parce qu'on n'était pas habitués. C'est une question
277 amenée par l'Ifce en l'occurrence. Par exemple les embouchures, quand j'ai lu je me suis dit
278 effectivement et on se pose des questions. Il y a une remise en cause, car il y a des connaissances
279 qui arrivent i arrivent. Dans le monde des courses, et notamment le monde trotteur pffff ça
280 n'existe La question du bien-être animal moi ça ne me dérange pas spécialement qu'un cheval
281 de courses partent au couteau un jour ou l'autre, faut être clair. Sinon quoi ? On laisse tout le
282 monde dans de grandes tours pour laisser la place aux animaux ! Ou alors on arrête les chevaux !
283 On peut garder les chevaux à la retraite si on gagne beaucoup d'argent sinon on ne peut pas.
284 Sinon, dans la vie de tous les jours parler bien-être animal avec les entraîneurs vous allez voir
285 ce que ça veut dire bien-être pour eux. Vous allez rigolé parce que ce sont des notions d'il y a
286 50 ans. Ils vont dire que c'est avoir accès à l'eau, à la nourriture, à box propre, mais l'effet
287 stress, le relationnel, le fonctionnement intellectuel du cheval tout ça ils ne connaissent pas et
288 donc du coup le rapport au comportement non plus. Le fait de repérer un cheval qui est
289 malheureux a priori, ils sont incapables de le repérer. Alors moi il n'y a pas si longtemps que
290 ça j'étais incapable de les repérer, maintenant je peux être capable de voir des chevaux et de
291 dire s'ils ne vont pas bien. Par exemple se dire qu'on voit un cheval hyper calme, en fait il n'est
292 pas calme il est choqué. On s'en rend compte entre formateur quand on parle des chevaux de
293 l'école et qu'on se dit qu'on doit les faire partir, on a du mal à trouver les bons chevaux. Mais
294 voilà ils ne sont pas là-dedans. Et c'est franchement ce qu'il va leur couper la tête.

295 *Charlène : Les nouvelles générations elles sont plus proches de ça ?*

296 **Aymeric** : Elles sont plus choquées de voir un cheval mal traité pour beaucoup ou alors ils
297 virent à l'inverse. Ils font comme leur patron ils tapent dessus. Soit ils sont plus sensibles set
298 ils n'apprécient pas trop soit ils virent et font comme leur patron.

299 *Charlène : S'ils ne supportent pas, c'est dur pour eux de continuer de travailler ?*

300 **Aymeric** : Ah oui oui clairement. Il y en a ont leur dit tu sers les dents et tu acceptes de le voir,
301 car je n'ai pas autre chose d'autre comme patron à te proposer. A côté le patron il n'a pas que
302 ce défaut, le gamin il voit que ce n'est pas bien et quand il part ou s'installe il fait autrement. Si
303 on supprime tous les gens qui ne font pas bien dans tous les boulots, il ne restera rien. Voilà
304 donc le bien-être animal pour les entraîneurs c'est relatif, ce n'est pas lui casser la gueule, c'est
305 de bien manger, les voir dehors pour les trotteurs. Mais après il y a plein de trucs qu'est-ce que
306 ça veut dire faire mal ? Par exemple moi j'adore le trotteur, j'adore atteler, mais quand on voit
307 l'embouchure ... j'explique toujours au gamin que quand ils montent ils sont à 1mètre de la
308 bouche quand ils attèlent ils sont à 3 mètres donc la force elle est multipliée par 4. La force
309 c'est une question de force appliquée par rapport à la distance donc si on exerce la même force
310 à cheval qu'attelé le cheval a 4fois plus de pression sur la bouche. Ça pose quand même
311 question. En France, beaucoup de chevaux trotteurs sont très mal débouffés. Vous allez en

312 Suède, à l'école les chevaux c'est un plaisir et les chevaux d'école courent. Ici beaucoup de
313 chevaux tirent, car ils ont mal ça c'est clair et ce sont des chevaux que l'on récupère de chez
314 l'entraîneur où ils sont déjà comme ça. Je pense que si on mettait un capteur là (touche sa
315 bouche) on serait effaré. Voilà donc les jeunes ne vont pas y retrouver leur compte. Alors ce
316 n'est pas la cause unique, c'est l'addition de choses. « Je n'y trouve pas mon compte à titre
317 personnel, à titre familiale, en termes de paie » et puis il y a beaucoup de gamins qui viennent,
318 car l'école leur casse les pieds donc ils ont un sentiment de liberté et ainsi de suite, ils font donc
319 ça 15, 17 ans et puis après ils murissent, ils aimeraient avoir une petite famille ou j'aimerais
320 vivre comme-ci ou comme –cela et du coup ils décrochent. C'est le cas je pense dans beaucoup
321 de métiers professionnels et physiques comme ça beaucoup arrêtent. Il n'y a qu'à voir les
322 boulangers. Combien font des études de boulangerie et combien arrêtent ? Pareil pour les
323 maçons, les bouchers, combien de temps restent ces gens-là ? Ce sont des métiers contraignants
324 et physique avec des horaires. Ça n'empêche pas qu'ils y retournent plus tard, mais avant ils
325 vont faire quelque chose de plus pratique, de moins intellectuelle et puis ils changent.

326 *Charlène : Vers quel type de travail changent-ils ?*

327 **Aymeric** : E règle général ils ne vont pas voguer vers des métiers intellectuels ça c'est clair. Ils
328 vont voguer vers des métiers moins fatigants. Il y a plein de jeunes qui étaient dans le cheval et
329 qui sont partis à l'usine, ils font 35 heures et ils ont les chevaux à côté. Dans le trotteur, dans la
330 catégorie amateur il y en a plein qui ont été salarié, qui ont arrêté et qui maintenant reviennent
331 par la côté amateur. Alors quand on est amateur on se frotte à des semi-professionnels en fait.
332 Voilà ce sont des gens qui reviennent pas la petite porte qui vont entraîner chez des copains et
333 qui sont toujours dans le cursus, mais ils sortent des statistiques (rire). Moi par exemple j'ai un
334 copain entraîneur qui habitent loin, mais s'il habitait à côté je serai chez lui tous les samedis
335 enfin même tous les weekends. Enfin voilà il y a tout un tas de faux amateurs on va dire qui ne
336 coûtent rien, qui ne rapporte rien officiellement, mais qui sont contents de driver. Chez des
337 entraîneurs on s'étonne de ne voir qu'un salarié, mais, car il y a machin qui vient qui est retraité
338 ou machin qui a sa boîte à côté et puis voilà. Il y en a certains qui viennent régulièrement et qui
339 prennent le boulot d'un salarié. C'est du non existant, ils ne sont pas déclarés, ce n'est pas du
340 bénévolat, car ils ne peuvent pas officiellement. L'entraîneur a dégoté un contrat d'assurance
341 chez son assureur pour assurer ses personnes au cas-où. Choque que je peux comprendre, car
342 j'allais aussi driver chez quelqu'un pour le plaisir.

343 *Charlène : Il arrive que ces personnes forment l'apprenti ?*

344 **Aymeric** : Oui ils peuvent quand le patron n'est pas là. Ça peut être ça, ça peut. Le patron part
345 en vacance, le gamin reste avec la personne qui vient donner un coup de main. Ce n'est pas une
346 généralité, mais ça arrive quelques fois.

347 *Charlène : Je reviens que cette question de la formation, est-ce que c'est mieux pour le jeune
348 de voir plusieurs type d'entraînement ?*

349 **Aymeric** : Disons qu'ils veulent changer trop rapidement. Au départ, le patron c'est Dieu et
350 l'école n'existe plus et puis 6 mois après « mon patron c'est un gros con je veux changer ». C'est très courant. Au départ, le patron il a un petit jeune qui est débutant donc il le lance et
351 puis à un moment comme le patron paie il faut qu'il rende des comptes. Le gamin n'a pas pris
352 la mesure de ce que lui demandait le patron, car il n'a pas pris le temps de suffisamment lui
353 expliquer et sur le plan technique personne n'était là pour lui expliquer il se prend des remarques
354 et il part. Après il y a un autre aspect courant, celui de l'entraîneur qui récupère un petit gabarit
355 motivé à qui il promet de l'amener courir et puis le jeune n'a pas le boulot, car l'entraîneur n'a
356

357 plus les chevaux donc il lui promet monts et merveilles et le jeune comprend qu'il ne courra
358 jamais. Le patron fait courir l'autre qui gagne. Les courses d'apprenti ce n'est pas mal, car ils
359 sont favorisés en termes de poids et pour l'entraîneur c'est intéressant de faire courir les
360 apprentis. Si le patron gagne de l'argent en faisant courir un débutant et bien il le fait courir.
361 J'ai le cas avec un entraîneur à Caen où l'apprenti vient de partir, car il veut courir, mais
362 l'entraîneur il n'a que des chevaux de propriétaires et comme les propriétaires veulent que les
363 chevaux gagnent et s'ils ne gagnent pas, car il faut former l'apprentis les propriétaires vont
364 retirer les chevaux.

365 *Charlène : Dans votre travail de chargé de liaison, est-ce qu'il y a un dialogue qui se fait avec*
366 *les familles des jeunes ?*

367 **Aymeric :** J'essaie, mais c'est compliqué, compliqué pour plein de raisons. Une des raisons de
368 mettre le jeune chez les patrons c'est que 95% logent chez les patrons. Ils ne rentrent plus chez
369 eux donc ça fait une difficulté supplémentaire comment on gère le logement. Ce sont des gamins
370 autonomes, enfin autonomes, qui sont lâchés par les parents parce que les parents ils ne voient
371 plus les gamins donc de toute façon ils ne vont pas être derrière à dire « tu fais-ci tu fais-ça ».
372 Ils ne peuvent rien dire le gamin est autonome, il gage de l'argent. Il y a la relation de l'apprenti
373 avec le patron, ce qu'il y fait et ce qu'il a compris, ce qu'il raconte aux parents et l'entraîneur
374 ce qu'il veut, l'entraîneur ce qu'il voit, ce qu'il voit de négatif, ce qui est bien, mais qu'il ne
375 voit pas donc pour moi c'est compliqué de savoir. J'ai passé une heure avec un entraîneur pour
376 qu'il lâche son apprenti une fois de temps en temps le weekend. En trois mois il a eu un weekend
377 c'est tout, mais d'un autre côté le patron n'a pas tort, car le gamin il zone, il deal. Alors il se
378 dit, il est chez moi, il travaille comme ça je ne mets pas X jours à le retrouver dans le bon sens.
379 On va dire qu'il est en train d'apprendre des règles de vie, des règles de savoir-vivre, de
380 politesse. Alors il n'a pas tort sauf que ce n'est pas son boulot et que juridiquement il ne peut
381 pas le faire. Le gamin le supporte plus ou moins, car il va bientôt avoir 18 ans et qu'il est un
382 peu borné, mais s'il veut il peut dire « je pars samedi soir et je reviens lundi ». Il n'y a pas assez
383 de lien, car il n'y a pas assez de visite ça c'est clair et ça fait des années, car i n'y a que moi qui
384 en fait quasiment. Le lien c'est surtout le téléphone. Et puis il y a un phénomène nouveau que
385 je vois des adultes, des parents, des jeunes, il se passe des choses, mais vous n'êtes pas au
386 courant. Hier on a récupéré une jeune à 12h15, les parents n'ont pas appelé et elle est arrivé
387 pouf comme ça. Il y en a chez les patrons, j'ai un adulte par exemple à qui j'ai donné un certain
388 nombre de numéros de téléphone, je n'ai aucune nouvelle, je ne sais pas s'il a réussi à les
389 joindre, je ne sais pas. J'ai une apprentie qui est parti de chez son patron, je lui ai redonné une
390 liste d'entraîneur, elle ne revient pas je ne la vois pas et j'apprends qu'elle est chez ses parents.
391 L'école n'existe plus, ils disparaissent et réapparaissent. Ils font leurs petits trucs de leur côté.
392 Il faut aller les chercher et encore par exemple l'adulte il n'a jamais rappelé. Et là ce n'est pas
393 le métier c'est plutôt la société. Ça me plait je reste, ça ne me plait pas je me casse. On zappe
394 et on ne rend pas de compte. C'est impressionnant et il y en a de plus en plus. Et puis ils ont ce
395 côté « je veux qu'on me donne la main pour m'aider à progresser dans ce que je veux, ce que
396 je ne veux pas non je m'en fou ». Pour monter en courses je veux qu'on me prenne par la main
397 et encore faut pas trop de réflexion et faut pas trop forcer. C'est une question de société, mais
398 ça joue sur eux.

399 *Charlène : Si vous aviez un conseil à donner à tous ces jeunes ?*

400 **Aymeric :** Il faut savoir se faire mal, qu'on n'a rien sans rien. En deuxième année de Bac je les
401 interroger sur le pied du cheval, incapable de me répondre alors qu'il est bientôt pro je ne peux
402 parler avec lui de ça. Il y a 30 points, 1 point par réponse il n'a pas la bonne réponse c'est un
403 point qu'il 'a pas. C'est un point qui n'est pas acquis.

404 *Charlène : Pourtant c'est une voie qu'ils ont choisie, qu'ils aiment on pourrait imaginer qu'ils*
405 *sont investis dans leur formation.*

406 **Aymeric :** Oui, mais ils aiment quoi ? Le contact avec le cheval, mettre les fesses sur un cheval
407 et encore faut pas que ce soit compliqué. Par exemple les chevaux partent à la promenade, mais
408 ce ne sont pas les chevaux qui partent à la promenade c'est les gamins qui partent à la
409 promenade. C'est u moment où on met les boutons au point, mais non non ils sont en
410 promenades, ils coupent les tournants et après ils se plaignent qu'il n'arrive pas à els contrôler.
411 Mais voilà en sulky c'est bien, c'est quand même moins fatigant et puis voire on peut fumer,
412 j'exagère, mais ils veulent qu'on leur foute la paix. Combien on le gabarit pour monter et
413 franchement s'ils se faisaient un petit peu mal ils évolueraient et en plus un jeune monté il a
414 une vraie chance de percer. Il n'y en a pas quasiment de jockey monté, de moins en moins. Si
415 on veut monter en course c'est le bon créneau surtout si tu as petite taille petit poids tu as une
416 vraie chance, mais ça les fatigue. Et puis quand on leur de demande de réfléchir, d'essayer de
417 comprendre et d'analyser alors là ... alors que ça pourrait être l'instinct, mais le fait de devoir
418 faire cet effort ça fatigue. Ils ne s'ouvrent pas et ne cherchent pas d'eux-mêmes. Ils ne cherchent
419 pas à réfléchir er comprendre le cheval ou à comprendre leur pratique comme la coordination
420 des aides. Ils sont tous droitiers ou gauchers, il n'y en a pas un qui a deux mains. Sur le
421 simulateur il y a des exercices pour la coordination des deux mains et bien non ils préfèrent être
422 assis et attendre chacun leur tour plutôt que de s'entraîner à faire les gestes en attendant leur
423 tour. Les efforts directement liés à leur pratique non, c'est compliqué ! Ce n'est même pas de
424 la musculation qu'on leur demande et puis théoriquement c'est vide.

1 Annexe 19 : Transcription de l'entretien de Noel ; sous-population « formateur »

2

3 Mardi 12 janvier 2021 : 15h00 – 16h00

4 Accord enregistrement : Oui

5 Questions posées avant l'entretien : Aucune

6 Contexte : Noel est adjoint au chef d'établissement d'une école spécialisé des courses hippiques
7 depuis 15 ans. À l'origine, loin de l'univers des courses et du cheval, Noel s'est imprégné de
8 cette culture et possède une vision globale du cursus des élèves et de leur relation avec la famille
9 et les employeurs. Son imprégnation quotidienne avec des élèves et formateurs tenus par la
10 passion du cheval couplé à son recul de la situation lui permet d'avoir un regard objectif.

11 *Charlène : Pour toi, quelles sont les étapes par lesquelles passe le professionnel ?*

12 **Noel** : Obligatoirement, c'est peut-être une déformation professionnelle, mais ils passent par la
13 formation dans une école. Je reste assez persuadé que quelqu'un qui a ce désir-là de carrière, de
14 métier tout simplement, il peut arriver sans aucune prédisposition ni connaissance dans le milieu
15 ou dans la pratique et puis se construire au fur et à mesure de sa formation et de ses expériences
16 professionnelles. Effectivement l'apprentissage et l'alternance au sens large favorise
17 l'apprentissage et l'acquisition de compétences de rituels, de gestes, reproduction du
18 mouvement et de tout ce que tu veux. L'alternance, sans parlé d'apprentissage, l'alternance est
19 vraiment adaptée à ça. Et puis après ce qu'il me fait plaisir de croire c'est qu'ils arrivent à se
20 construire au fur et à mesure de leurs rencontres, expériences, différents employeurs, différentes
21 écoles de formation, différents formateurs qu'ils côtoient, qu'ils peuvent croiser, les gens qui
22 les inspirent, qui parlent le même langage et qu'ils arrivent à agglomérer tous ces petits trucs-
23 là et faire en sorte d'avoir une tête bien faite, une belle vision systémique des choses et qu'ils se
24 construisent leurs propres façon de faire et dans laquelle ils vont savoir évoluer dans ce système
25 qu'ils auront bien compris et bien appréhendé.

26 *Charlène : C'est le cas avec les élèves ici ?*

27 **Noel** : Non pas du tout. L'ensemble de la formation, puisqu'il est très important de préciser que
28 la formation ce n'est pas l'école, l'école est un petit pourcentage de la formation, je n'aurai pas
29 la prétention de dire que c'est un grand pourcentage. On est tout formateur, les maîtres
30 d'apprentissage, les maîtres de stage, le patron quand on est salarié, on est tous formateurs à un
31 moment donné y compris ton collègue salarié, ton collègue de travail. Quand ils ont multiplié
32 ces choses-là, ces expériences ils doivent normalement se nourrir de tout ça et se construire.
33 Aujourd'hui, un jeune qui arrive à 14 ans chez nous, il est encore, et c'est logique, sous l'emprise
34 de celui qui dit en premier. Donc celui qui dit en premier, c'est potentiellement le formateur à
35 l'écurie, ça peut être un formateur en salle de classe, ça peut être son premier patron et tant qu'il
36 n'y aura pas eu de rupture avec ce premier il aura du mal à accepter que faire différemment, ça
37 peut aussi être bien. Ce n'est pas forcément mal de faire différemment de ce dossier ça peut
38 aussi être bien de faire les choses différemment. Tout le temps qu'ils n'ont pas eu cette rupture,
39 sans faire de psychologie à deux balles, mais tu casses l'image du maître pour pouvoir te nourrir
40 d'autres choses. Tant qu'ils n'ont pas eu cette rupture ils ont du mal à comprendre qu'il y a du
41 bon à prendre de partout, du mauvais à constater de partout et qu'il n'y a pas une façon de faire
42 dans sa carrière avec les chevaux, mais certainement autant de méthodes, il y a de grandes lignés
43 mais autant de méthodes que de personnes et de fonctionnement en tout cas. Ça ils ont du mal
44 et j'ai beau essayé de les motiver pour qu'ils changent d'entreprise notamment. Leur dire que
45 sur trois ans, il serait judicieux de faire au moins deux entreprises parce que encore une fois ça

46 permet de voir différentes façons de faire, de côtoyer, c'est un peu exponentiel, de faire trois
47 entreprises potentiellement en fonction de la taille c'est côtoyé environ 20 collègues différents.
48 On s'en nourrit. Ça ne peut être que trois collègues différents, mais en tout cas ça multiplie les
49 rencontres et collègues. Alors j'essaie de les faire changer, pour certains j'aurai plus de mal.
50 Entre la quatrième quand on les reçoit et jusqu'au Bac ils ne pourraient faire qu'une entreprise
51 alors qu'ils sont censés être employables et employés et donc partir dans une entreprise, s'ils
52 en changeant ils se prennent une énorme claque. Ils ont fait 5 ans dans la même entreprise, ils
53 n'ont connu que l'école et cette entreprise et si pour X ou Y raisons cette entreprise ne les
54 embauche pas après le Bac, ils se prennent une énorme claque, car ils n'ont pas fait cette rupture.

55 *Charlène : Pour eux, trouver un autre travail ...*

56 **Noel** : ça devient super compliqué ! Avec tout, c'est plus encore un autre problème, mais tout
57 ce qui fait un jeune aujourd'hui dans son rapport à l'entreprise. Cette fameuse génération si on
58 veut parler de classification des générations. Le rapport à l'entreprise, le rapport au travail.
59 Donc ils se prennent des claques et à la moindre contrariété, ils zappent, ils s'en vont. Nous on
60 le voit aussi sur les placements en stage ils ne s'en vont pas forcément aujourd'hui d'une
61 entreprise juste par souci de connaissance ils s'en vont par contrariété non assumée ou non
62 dépassée.

63 *Charlène : Est-ce qu'ils changent facilement parce qu'ils savent que beaucoup d'entraîneurs
64 cherchent du personnel ?*

65 **Noel** : Beaucoup d'entraîneurs qui cherchent ... ils ont cette réflexion quand ils sont là en tant
66 que salarié et encore que ce n'est pas si évident. Tu es mieux placé que moi pour savoir qu'on
67 a du mal à embaucher dans le milieu et que ce n'est pas si simple que ça finalement de changer
68 de boîte, je trouve. Il y a beau avoir des entreprises qui ne trouvent pas de salariés, quitter une
69 entreprise pour aller vers mieux ou soi-disant vers mieux ce n'est pas si simple sinon toutes les
70 bonnes entreprises auraient les meilleurs salariés. C'est peut-être le cas d'ailleurs (rires).

71 *Charlène : La difficulté n'est pas de trouver le poste, mais de trouver le bon poste ?*

72 **Noel** : Ouai je crois qu'il y a un truc qui match ou qui ne match pas, dans une façon de faire,
73 comme je le disais toute à l'heure, en fonction de comment tu es construit, de comment tu
74 fonctionnes, est-ce que tu as besoin que ça bouge, que ce soit très calme, très apaisé. Comme
75 un cheval, comme un animal au sens large, l'environnement y est pour beaucoup donc des fois
76 ça fonctionne des fois ça fonctionne pas. Et qu'est-ce que tu es prêt à accepter, est-ce qu'un
77 patron qui pour de multiples raisons va te crier dessus un jour est-ce que ça en fait un mauvais
78 patron ? Aujourd'hui un jeune il est capable de partir pour ça, parce que le patron l'a rouspété
79 ou l'a repris ou lui a dit que ce n'était pas comme ça qu'il fallait faire. Donc un jeune est capable
80 de partir juste pour ça. C'est ce que je leur explique quand je les reçois dans mon bureau, des
81 remarques ou des demandes de mon patron j'en ai tous les jours de la semaine, après qu'est-ce
82 que tu en fais ? Quelle est la solution de facilité, je pars, je reste, je me remets en cause, j'essaie
83 de comprendre ce qu'il a voulu me dire, les entraîneurs, les chefs d'entreprises ne sont pas
84 toujours très claires, tous ne sont pas des rois de l'explication.

85 *Charlène : Est-ce qu'ils sont des bons transmetteurs de savoirs, savoirs faire, de
86 connaissances, de compétences ?*

87 **Noel** : Je ne saurai pas te dire s'ils sont bons ou mauvais. Je reviens à ce que j'ai dit tout à
88 l'heure, ils n'ont pas tous intégrés quel était leur rôle de formateur. Je vais être très désagréable,

89 mais voilà ce que j'ai envie de leur dire quand je les ai au téléphone et qu'ils me disent que les
90 gamins ne savent rien faire, j'ai juste envie de leur demander ce que eux font depuis des années.
91 Qu'est-ce qui fait que quelqu'un qui est chez toi depuis six mois tu sois capable de me dire qu'il
92 ne sait rien faire ? Toi formateur à quoi tu as servi ? À quoi tu sers ? Le jeune il va forcément
93 avoir confiance en son patron et cette confiance est cassée et le mécanisme d'apprentissage de
94 fonctionne plus. Un patron qui constate au bout de six mois qu'il ne sait toujours pas ... poser
95 des bandes de repos. Qu'est-ce que tu as fait toi en six mois ? Vas-y expliques moi. Si tout le
96 monde constate qu'il ne sait pas faire et que personne ne prend le temps de lui expliquer
97 différemment, soit il est mal construit soit aucun formateur de ne fait son boulot.

98 *Charlène : Quand tu parles de formateurs tu entends aussi les salariés de l'entreprise. Est-ce*
99 *que le patron s'en prend à ses salariés ou appelle-t-il directement l'école ?*

100 **Noel** : C'est forcément l'école qui est responsable dans leur tête. C'est pour ça que je t'ai dit
101 que j'allais être désagréable, car je ne suis pas sûr, il faut le faire avec des pincettes, car je
102 comprends que ce soient des gens susceptibles, il va vraiment falloir qu'ils intègrent qu'ils sont
103 formateurs. Dans certains métiers c'est intégré. Je n'ai jamais vu un apprenti boulanger faire la
104 fournée de pain tout seul, ça n'existe pas, j'ai jamais vu dans le bâtiment, une entreprise qui
105 prend un apprenti, laisser l'apprenti menuisier seul avec les machines. Ça n'existe pas ! Ils n'ont
106 pas compris, je crois, peux me tromper, mais certaines entreprises n'ont pas compris qu'ils
107 avaient des jeunes, peu importe leur âge, qui sont là pour apprendre et que non ce n'est pas
108 illogique qu'ils ne savent pas faire. Si c'était le cas ni lui, ni nous ne servirons à quoique ce soit.
109 Nous même on l'a ancré en nous. Avec les formateurs de l'écurie je me bats pour leur dire qu'ils
110 ont le temps. Ils me disent « oui, mais tu te rends compte ils partent dans 3 semaines en stage »
111 oui, mais il est là que depuis septembre, on est mi-octobre.

112 *Charlène : Les formateurs veulent prouver qu'ils sont capables de former ?*

113 **Noel** : Oui ils veulent prouver ou ne pas avoir honte de leurs produits, ça fait très marketing, le
114 vocabulaire est employé en conscience, ils veulent prouver que les produits qu'on leur fournit
115 sont déjà modelés et donc qu'ils savent modeler.

116 *Charlène : Tu as une idée de ce qui explique cette relation entre les employeurs et la formation*
117 *au sens de l'école ?*

118 **Noel** : On a tous une histoire de vie et un rapport ... le rapport à l'école il est hyper particulier,
119 il l'est pour chacun d'entre nous. Ce rapport à l'école nous a tous construit. Soit parce qu'on
120 est reconnaissant de ce parcours, soit parce qu'il nous a détruit parce que ce sont de mauvais
121 souvenirs parce que le système scolaire est très excluant et qu'on n'était pas fait pour y entrer,
122 ça ne correspondait pas à ce qu'on était. On a tous une histoire particulière avec l'école. Et un
123 maître de stage ou un maître d'apprentissage c'est un ancien écolier d'ici ou d'ailleurs. Quand
124 je te dis l'école ça commence à la maternelle, au primaire, au collège puis ensuite
125 potentiellement à une école de type Graignes, Vimoutiers, Cabriès, Sées ou Saint Hilaire, peu
126 importe mais on a tous ce rapport particulier. Par principe un chef d'entreprise aujourd'hui va
127 penser, à tort ou à raison qu'il s'est construit que par ses rencontres avec ses maîtres de stage ou
128 d'apprentissage et qu'il ne s'est pas construit aussi avec ce que l'école lui a apporté, et encore
129 une fois l'école au sens large, que ce soit dans son savoir-être, son savoir-vivre, son rapport à
130 l'autre, sa capacité à gérer un groupe, à vivre en groupe dans une entreprise et encore plus à
131 vivre en groupe dans les entreprises dans lesquelles les gamins de chez nous vont. Tout ça c'est
132 l'école qui t'a fabriqué, alors bien sûr je n'enlève pas le cadre familiale, l'éducation qui est
133 prédominante, mais ils sont forcément en délicatesse, pour la plupart avec l'école et comme ils

134 ont réussi, et c'est très bien, pour la plupart d'entre eux ils le font payer à un moment et quoiqu'il
135 arrive tu as quand même l'idée, c'est multipliable à l'infini, que les profs sont des fainéants,
136 notamment comparé à leur type de métiers à eux, qu'on fait des horaires de bureau et qu'on ne
137 sait pas travailler dehors donc on est des chouchottes préservées. Tu vois tout ça rentre en
138 compte. Tu peux avoir la même discussion avec le boucher ou le maçon qui va avoir ces mêmes
139 ressorts-là. Je pense ouai qu'ils ont ces mêmes préjugés. Il n'y a qu'à voir quand ils partent de
140 l'entreprise ils vont se reposer : « c'est bien tu vas aller te reposer 4 semaines à l'école ». Ça
141 veut tout dire. Les jeunes arrivent avec ça et ils l'intègrent tout au long de leur scolarité. Donc
142 il répète. Tu ajoutes à ça ce peu de recul systémique de l'élève sur les produits, je suis sans
143 cesse à répéter systématiquement à tous les élèves durant l'année, et c'est mon rôle, que le
144 fonctionnement de l'écurie d'application qu'on a là n'est absolument pas transposable avec une
145 écurie dans une entreprise et inversement. Nous on a 25 chevaux pour 80 personnes par semaine
146 qui tournent par groupe de 15 tous les jours, nous ne préparons pas de cheval à l'entraînement,
147 ce n'est pas du tout le but de notre écurie. Chez leur patron ils ont peut-être 25 chevaux pour 1
148 ou 2 personnes donc forcément le monde pro est plus dans la réalité des choses, c'est logique,
149 mais nous on n'est pas une écurie, on n'est pas une entreprise on est une écurie d'application
150 avec nos propres méthodes. Ce qu'on veut c'est qu'ils sachent faire un box correctement, et
151 encore on pourrait discuter de qu'est le correctement, qu'ils sachent atteler traditionnellement
152 ou en quick, qu'ils sachent sortir un cheval propre, qu'ils sachent le présenter convenablement
153 si un propriétaire arrive. Donc voilà nous ils ont peut-être un cheval ou deux par créneau de
154 4heures à l'écurie.

155 *Charlène : Chez vous ils appliquent un exercice.*

156 **Noel** : Exactement ! Donc forcément « chez nous on ne fait pas comme ça », on s'en fout de
157 comment on fait chez toi puisque ce n'est pas transposable. Toi tu ne fais pas les boxes à fond
158 dans ton entreprise, parce qu'ils disent chez moi alors c'est bien il s'approprie l'entreprise, peut-
159 être bien que ton patron ne fait qu'enlever les crottins et puis il ne fait pas les boxes à fond tous
160 les jours, ça ne veut pas dire que ceux qui font différemment font mal.

161 *Charlène : D'accord ils se rendent donc à l'écurie d'application non pas pour apprendre un*
162 *exercice, mais pour aller soigner les chevaux et donc appliquer ce qu'ils font tous les jours à*
163 *leur manière. Si on revient au terme de « chez moi ». Quelle relation entretiennent les élèves*
164 *avec leur famille ?*

165 **Noel** : ça fait très peur quand ils ne savent pas que c'est. Les parents sont souvent angoissés
166 quand leur gamin vient leur dire que c'est une formation telle que la nôtre qu'il veut faire.
167 Quand ils n'y connaissent rien, ils sont très angoissés.

168 *Charlène : Tu es donc en train de me dire que ce sont les enfants qui trouvent la formation et*
169 *qui la demande aux parents ?*

170 **Noel** : Complètement. J'ai rarement, quelques fois, très très rarement la démarche inverse.

171 *Charlène : ça montre une motivation du jeune qui prend en main son orientation.*

172 **Noel** : Ouai ouai complètement. Si c'est fait à l'inverse c'est parce que le gamin fait du cheval,
173 s'épanouit là-dedans et qu'il dit qu'il aimerait vivre avec les chevaux et que les parents
174 cherchent pour lui. La motivation première de travailler avec les chevaux ou de faire une
175 formation avec les chevaux elle vient pratiquement systématiquement du jeune et pas du parent.
176 Ce n'est pas le parent qui va dire toi tu vas faire du droit ou médecine menuisier parce que je

177 ne sais pas peu importe, mais c'est rarement dans ce sens-là. J'ai des parents qui me disent, une
178 fois que le jeune l'a amené chez nous, « oh, mais c'est son rêve il s'est renseigné de tout et un
179 jour il nous a mis la fiche de votre formation sous yeux en disant « c'est là que je veux aller ».

180 *Charlène : À ce moment, quelles sont les motivations du jeune ?*

181 **Noel** : Les chevaux, l'adrénaline, la vitesse.

182 *Charlène : On est moins sur l'animal cheval mais plus sur la sensation procurée par l'animal.*

183 **Noel** : Exactement. Ceux qui vont plus parler du rapport à l'animal c'est plus ceux que je vois
184 facilement s'orienter vers une formation élevage, ils sont chez nous quand même, mais je les
185 verrai plus dans des formations élevage. Ils n'ont pas ce rapport à la course qu'ont certains.

186 *Charlène : Ces jeunes qui viennent avec ce rapport à la course, j'imagine qu'ils viennent avec
187 le rêve de jockey ?*

188 **Noel** : Toujours.

189 *Charlène : Comment ça se passe le jour où ils comprennent qu'ils ne seront pas Bazire, mais
190 le salarié lambda qu'on ne voit pas ?*

191 **Noel** : Pas sûr qu'ils l'acceptent. Je ne suis pas sûr ... Ceux qui vont changer de voie, faire
192 potentiellement autre chose tout en ayant un œil toujours sur les courses parce qu'ils ont du mal
193 à en décrocher, ils le font parce qu'ils se rendent compte au bout de 3, 4, 5, 6 expériences
194 professionnelles qu'il n'y a pas d'évolution possible en fait. Soit tu es salarié soit tu es chef
195 d'entreprise. La structuration des entreprises aujourd'hui est tellement peu organisée, peu
196 réalisée, la structuration n'est pas structurée qu'en gros tu es apprenti, tu es salarié, avant ou
197 dans certaines entreprises tu peux être premier garçon ou lad attiré d'un très bon cheval si tu
198 as la chance d'être dans une très grande boîte qui a de très bons chevaux, la chance ou
199 l'opportunité d'ailleurs que tu as d'être dans ce type de boîte, soit tu es entraîneur à ton nom. Il
200 n'y a pas d'entre deux. Il n'y a pas d'organisation d'entreprise, un organigramme où tu te dis
201 « moi je suis là, lui il est chef de service, lui il est cadre » ... tu vois tu ne peux pas d'autres
202 perspectives que ça hormis les perspectives de changement d'augmentation de salaire de temps
203 en temps. Ton métier il ne changera pas forcément en 40 ans de carrière.

204 *Charlène : L'apprenti qui entre en entreprise peut faire la même activité que le salarié qui est
205 là depuis 20 ans ?*

206 **Noel** : Bah bien sûr ! C'est clairement ça.

207 *Charlène : Tu crois que ça peut être une raison d'interruption ?*

208 **Noel** : Oui, surtout avec les gens d'aujourd'hui. Je ne sais pas tu côtoies aussi ces milieux, peut-
209 être moins les courses en tout cas tu sais de quoi tu parles je n'en doute absolument pas, mais
210 pour la plupart des gens qui quittent le métier c'est parce qu'ils n'ont pas trouvé de perspective,
211 d'évolution, de changement. Ils sont venus là à 15 ans parce qu'ils avaient certaines
212 connaissances dans le milieu, soit parce que c'est une passion et qu'ils ont voulu la vivre
213 jusqu'au bout et en faire un métier et qu'ils s'aperçoivent que ce n'est finalement pas si mal,
214 mais ils veulent faire autre choses. C'est très rébarbatif en fait, tu as beau être avec les chevaux,
215 chaque cheval est différent, la météo est différente, tout ce que tu veux, mais au final tu prépares
216 des chevaux du mieux que tu peux, quand l'entraîneur a fini de les entraîner il les inscrit à une

217 course et on va voir ce qu'ils y font quoi. Si tu n'as pas la main sur l'entraînement, si tu ne
218 t'intéresses pas aux différentes méthodes, à justement cette construction dont on disait toute à
219 l'heure au début de l'entretien en allant piocher à droite ou à gauche les idées, les bonnes les
220 mauvaises, des choses qui pour toi ne se feront pas, qui sont importantes, l'alimentation, la
221 physiologie de l'effort ... ça demande déjà une certaine réflexion, mais c'est ça qui rend le
222 métier intéressant. Et encore une fois ce fameux point de vue systémique que tu vas chercher et
223 tous les paramètres sur lesquels tu peux agir pour mener à bien ton entraînement du cheval. Si
224 tu te contentes, moi quand j'interroge les gamins quand je les prépare pour le Bac, quand je leur
225 demande ce qu'ils font dans la journée : « je l'ai emmené à la plage » « ouai », « on a fait
226 2000mètre » « ouai », « en 1.40 » « ouai », « et après on a fait une américaine » « ouai bah c'est
227 bien, mais pour préparer quelle course, pour quel objectif, pourquoi tu l'as amené à la mer ?
228 Qu'est-ce que ça fait l'eau de mer ? » « Il aime bien marcher dedans » ; « Qu'est-ce que tu
229 cherches quand tu l'amènes à la mer, pourquoi tu le fais courir sur le sable ? » Tu vois tu es
230 obligé de les questionner, de les triturer pour qu'ils arrivent éventuellement à te parler des biens
231 faits des sels minéraux, de l'iode, de la résonance de la piste. Tu es obligé d'aller vers ça parce
232 que l'entraîneur ne leur transmet pas forcément ça, en espérant qu'il est conscient de ça, j'espère
233 quand même. Il ne transmet pas le pourquoi.

234 *Charlène : Pour lui c'est un exécutant ?*

235 **Noel** : Exactement et ça j'imagine qu'arriver à 25, 28 ou 30 ans, quand on est pas trop bête, il
236 y en a heureusement des pas trop bêtes qui ont cette putain d'intelligence, et bien ça ne suffit
237 plus.

238 *Charlène : Il ne trouve plus le sens ?*

239 **Noel** : C'est ça ils n'ont plus le sens. De 15 à 25 ans tu es tellement heureux d'accéder à ton
240 rêve que tu gardes tes œillères et quand tu commences à regarder à côté « ah, mais, oh bah dis
241 donc il y a des choses à côté, on ne m'avait pas dit » ; c'est fini en fait ! Quand tu commences
242 à réfléchir en faite, c'est horrible ce que je dis, mais quand tu commences à réfléchir un peu, si
243 tu ne fais pas les pas, si tu n'as pas les moyens, financiers il faut être honnête, de monter ta
244 propre structure et bien tu t'embêtes vite.

245 *Charlène : Leur solution c'est de s'installer pour appliquer leur propre méthode, mais encore*
246 *faut-il avoir l'accès à l'infrastructure.*

247 **Noel** : Ouai, Ouai, exactement. Et encore faut-il qu'ils puissent acheter les bons poulains s'ils
248 veulent des poulains, récupérer de bons chevaux et ça, ça nécessite de l'argent, ça nécessite la
249 confiance des propriétaires si c'est pour avoir des chevaux de propriétaires qu'ils ne viennent
250 pas pour tes beaux yeux. Tu dois prouver qui tu es, ce que tu fais, le paraître à une importance
251 forte dans ce milieu. Est-ce que tu es crédible visuellement de par ces signes extérieurs de
252 richesses et de savoir-faire ? C'est typiquement deux boulangeries dans la même rue, il y en a
253 une où il y a la queue l'autre où il n'y a pas la queue, tu vas dans laquelle ? Qu'est-ce que tu te
254 dis ? La meilleurs c'est celle où il y a la queue, non ? Ça paraît logique. La propriétaire s'il voit
255 que tout le monde met ses chevaux chez ... G., il va avoir envie de mettre ses chevaux chez G.
256 Tiens, c'est Dd., le fils qui me disait ça, du jour où ils ont arrêté RC ils ont eu un gros trou,
257 parce qu'on avait plus cette vitrine du cheval et pourtant c'est Dd on est déjà dans une top
258 entreprise en termes de résultats et de notoriété. Rien que ça, il n'avait plus la vitrine RC et rien
259 que le fait qu'il a juste arrêté sa carrière, il n'a pas été délogé de chez machin pour aller ailleurs.
260 Rien que ça eux ça leur fait un trou dans les chevaux. Alors ça revient, il en retrouvé de bons
261 chevaux qui sont devenus une vitrine, mais il y a eu ce passage à vide. Donc quelqu'un qui n'a

262 pas de vitrine, qui vient de nulle part, c'est compliqué pour un propriétaire de lui faire confiance.
263 Après le propriétaire, il fait en fonction de ses moyens, de la valeur du cheval qu'il a placé, de
264 l'argent qu'il a à mettre tous les mois dans la pension (rire) C'est multiple. Et donc cette
265 fameuse image elle est importante, elle est importante. Avec quelle voiture tu arrives à
266 l'hippodrome, tu as un camion ah il n'est pas top ton camion donc tu n'es pas crédible.

267 *Charlène : Cette image ils veulent que leur salarié la véhicule ?*

268 **Noel** : Ouai, ils le disent souvent. Ce que je te disais, comment ils reçoivent les propriétaires ?
269 Est-ce qu'il est propre sur lui ? Est-ce que je ne vais pas avoir honte si un nouveau propriétaire
270 débarque dans la cour ? Est-ce qu'il va me sortir un cheval dégueulasse et le passer devant lui ?
271 Tout ça tu vends, une entreprise c'est une entreprise. Il ne faut pas se l'enlever de la tête, ils
272 vendent un savoir-faire, ça reste une relation de vente. Sauf pour quelqu'un qui a tous les
273 chevaux en propriété.

274 *Charlène : En fait, ce sont des micros tâches qui font que la « vente » devient complexe.*

275 **Noel** : Exactement surtout que la plupart du temps tu n'as affaire qu'à des connaisseurs avec
276 chacun ses connaissances, mais globalement chacun pense être un connaisseur. C'est-à-dire que
277 tu n'as pas, dans leur milieu, et encore moins sur les champs de courses, le professionnel et le
278 client, le technicien, l'expert et le novice. Tu n'as que des techniciens. Tu n'es jugé, remarqué,
279 contrôlé que par tes paires. Chez un boucher je ne suis pas connaisseur, je suis juste un mangeur
280 de viande et pas un préparateur de viande, je n'y connais rien.

281 *Charlène : Un entraîneur vend tout en étant jugé.*

282 **Noel** : Complètement et si tu n'es pas jugé tu es étalonné. Tu es rangé dans une case. Il y a une
283 hiérarchie entre les gens, entre les différentes entreprises. Une hiérarchie installée.

284 *Charlène : Est-ce l'apprenti va choisir l'entreprise en fonction de cette classification ?*

285 **Noel** : Certains, les plus réfléchis, vont savoir où ils veulent aller et ils vont construire ça, j'en
286 ai un ou deux en tête. Ils savent où ils veulent aller et vont faire en sorte que ça fonctionne. Ils
287 vont aller dans telle et telle entreprise parce qu'ils savent que pour leur objectif il faut ce
288 passage. Pour un que j'ai en tête son objectif c'est d'être, et c'est le cas, lad de très bons chevaux
289 dans une grande entreprise. Il a construit son chemin comme ça, pour ça. L'autre c'était de
290 s'installer et de reprendre un élevage familial et d'en faire un entraînement, élevage-
291 entraînement et bonne an mal an, petit à petit il y est arrivé également, mais c'est construit pour
292 ça. Il a fait de la grosse boîte, de la petite boîte, de la boîte avec de l'élevage. Là il a 25 ans, il
293 est installé, avec les moyens ... intellectuellement ça tient la route, avec les moyens financiers
294 qu'il faut. Il savait très bien où il allait. Après ce que je pensais que tu allais me dire c'est est-
295 ce qu'en fonction des entreprises où ils vont, ils savent ce que ça peut donner potentiellement
296 pour eux. Oui, quelqu'un qui va ... chez Levesque, entraîneur reconnu qui a gagné de grandes
297 courses, il sait quelle chance ça peut être pour lui. Sur sa carte de visite c'est important.
298 Quelqu'un qui va chez un petit, enfin petit qui n'est pas reconnu, mais qui peut faire un excellent
299 travail, mais qui n'a pas les chevaux pour être connu ni la volonté pourquoi pas, il va peut-être
300 très bien apprendre, mais il sait que sa carte de visite ne sera pas intéressante ou moins
301 intéressante que d'autres.

302 *Charlène : Quand ils choisissent leur direction, est-ce qu'ils connaissent des périodes de creux,*
303 *par exemple du chômage ?*

304 **Noel** : Bah ils se la créent et en profitent pour passer leur permis. En activité ils n'ont pas le
305 temps. Ils profitent d'un changement de boîte pour prendre six mois et prendre du temps pour
306 eux, car ils n'arrêtent pas, donc oui ils arrêtent passent leur permis et recherchent du boulot
307 après. Voilà ça ça arrive, sinon s'ils ont une période de creux c'est qu'ils commencent déjà à
308 penser de milieu, de boulot.

309 *Charlène* : *Quand ils changent de milieu, vers quelle branches s'orientent-ils ?*

310 **Noel** : Ceux que j'ai en tête ils sont en logistique dans le bâtiment, commerciales, dans l'aliment
311 ça c'est classique. Certains ont finalement repris l'entreprise familiale de commerce ce genre de
312 chose.

313 *Charlène* : *Est-ce que tu penses que c'est simple, facile, difficile pour eux de quitter l'univers*
314 *des chevaux ?*

315 **Noel** : Non, il y a toujours un sentiment d'échec ou de truc non fini. J'ai parmi mes amis proches
316 un ami pour qui son frère est passé par cette étape. Il a aujourd'hui, 50 quelques années, il sait
317 que je bosse là certes, mais à chaque fois que je le croise il me parle de son passage ici et des
318 entreprises dans lesquelles il est allé avant de changer de voie. J'en ai un autre en tête, c'est
319 vécu comme un échec et il a aujourd'hui 40 ans. Il y a toujours un rapport qui reste, qu'il soit
320 positif ou négatif. D'ailleurs tu demandes à n'importe qui, à n'importe qui tout le monde a une
321 histoire avec un cheval. Fais le test autour de toi. La plupart vont te dire « moi je suis monté »
322 ils ont tous la même histoire « moi je suis monté sur un cheval, je suis tombé, je n'y suis jamais
323 retourné » pour ceux qui ne montent pas et les autres ils ont tous une histoire avec le cheval. Je
324 ne connais pas quelqu'un qui n'a pas une anecdote, une histoire avec un cheval. Ou alors une
325 histoire d'amour folle ou des année d'équitation pour finir par ne plus en faire ou pour y
326 retourner, car quand tu as une copine ou des gamins comme ça, quand elle a eu sa fille en
327 troisième enfant elle l'a mise à cheval et elle aussi s'est remise à cheval. Tout le monde a une
328 histoire avec un cheval. Moi je le constate à chaque fois avec les parents « ah bah nous on n'est
329 pas du tout du milieu, je suis monté une fois sur un cheval et je suis tombé alors depuis plus
330 rien ». Tout le monde ! Donc c'est marquant quelque part.

331 *Charlène* : *Donc quand tu prends la décision de pousser ce rapport avec le cheval et que ça*
332 *s'interrompt c'est plus difficile à digérer.*

333 **Noel** : Ooui il me semble.

334 *Charlène* : *Tu vois une différence entre les élèves issus d'une famille d'entraîneur avec les*
335 *autres élèves ?*

336 **Noel** : J'adorerai te dire que non, mais oui. Je ne te parle pas de compétences, malheureusement
337 j'aimerais qu'on puisse s'attacher qu'aux compétences. Il n'y a pas de vérité, mais, et le, mais
338 est déjà horrible, mais quand même le jeune qui a papa/maman ou tonton/tata, quelqu'un de
339 très proche qui a déjà une entreprise, une structure ça facilite les choses. On ne peut pas dire le
340 contraire malheureusement. Ne serait-ce que par le choix des entreprises formatrices, ça peut
341 être à double tranchant d'ailleurs.

342 *Charlène* : *Ils ne les prennent pas chez eux ?*

343 **Noel** : Si certains les ont pris chez eux. MM, SM n'en veut pas chez lui donc il est chez SHardy
344 et inversement le gamin de SH il l'a mis chez quelqu'un d'autre et il a fini par le récupérer.

345 *Charlène : Finalement ce n'est pas un laissé passer si facile à utiliser.*

346 **Noel** : Non pas si facile que ça et puis tu es tellement attendu. On a eu N. B, le fils de J-M B
347 chez nous. La première course de N., qui a arrêté en cours de formation, un gamin avec qui je
348 m'entendais très très bien, très intelligent, très posé, l'école ce n'était pas son truc, il avait déjà
349 une tête bien faite donc ce n'était pas très grave en soi qu'il parte de l'école, nous on n'allait
350 pas lui apporter grand-chose. Il est donc parti en deuxième année de Bac je crois et puis sa
351 première course il y avait un article grand comme ça dans le journal des courses. C'est une
352 charge énorme et je l'avais vu, car c'est moi qui l'avait amené et je lui ai dit « putain la charge
353 elle est dur pour toi ». Il était assez posé et puis il fait son petit bonhomme de chemin, pas
354 n'importe quel chemin dans les mains. Il est doué ! Je crois qu'il travaille définitivement chez
355 son père. E puis son père lâche de partout physiquement et puis Nicolas est un bon, il sait ce
356 qu'il fait. Je ne pense pas que le père lâcherait l'entreprise s'il n'avait pas confiance, car il est
357 jeune, il a 20 ans.

358 *Charlène : C'est aussi une autre cause d'interruption j'imagine les problèmes physiques ?*

359 **Noel** : Ouai, Ouai. Il y a cette lassitude-là effectivement d'un gamin qui n'en peut plus
360 physiquement. Enfin gamin, il peut avoir 20, 22 ou 23 et qui n'en peut plus physiquement. Ouai,
361 quand tu n'es plus prêt à accepter toutes ces contraintes-là, de météo, de conditions physiques
362 et ça peut être un motif de rupture effectivement.

363 *Charlène : C'est un sujet que vous abordez avec les élèves la reconversion ?*

364 **Noel** : Ouai, c'est un peu maladroit, mais on s'en sert comme levier pour qu'ils bossent bien,
365 c'est l'aspect scolaire des choses. Qu'ils continuent au maximum, au mois le Bac.
366 Malheureusement ou heureusement aujourd'hui ça reste, le Bac, en France un passeport et puis
367 c'est un Bac gestion. Gestion de l'entreprise hippique, mais c'est un Bac gestion donc à partir
368 de là ... Ils pensent qu'ils viennent en Bac jockey, mais non ça n'existe pas le peu que je les
369 vois j'essaie de leur inculqué ça, toutes les compétences acquises sont transférables. Si vous
370 savez respecter un programme d'entraînement c'est que vous savez prendre commande et la
371 mener à bien. Donc c'est valable en hôtellerie, en restauration en tout ce que tu veux.

372 Après l'enregistrement l'échange se poursuit avec le directeur d'établissement et la situation
373 sanitaire de son établissement. Il s'étonne du comportement exemplaire des jeunes, car leur
374 quotidien se résume à la campagne (l'entreprise), l'école et la campagne, c'était déjà le cas
375 avant la COVID, mais en cette période les élèves n'ont même plus ces petits temps de fête et
376 s'étonnent de ne pas avoir de bêtises faites à l'école. Plus tard, au moment rejoindre mon
377 véhicule je félicite le directeur sur la propreté de son établissement, il trouve cela normal, c'est
378 une image que les courses et donc l'école doit renvoyée y compris auprès des parents des élèves.
379

380

1 Annexe 20 : Transcription de l'entretien de Farés ; sous-population « salarié-
2 indépendant »

3
4 Vendredi 15 janvier 2021 : 19h30 – 20h30
5 Accord enregistrement : Oui
6 Questions posées avant l'entretien : Aucune

7 Contexte : Implanté dans le Pays d'Auge Calvadosien, Farés exerce son métier de cavalier
8 comme indépendant au centre névralgique des écuries de sport de la région. Débutant sa carrière
9 comme chef d'exploitation, Farés a déjà été en situation de reconversion avant de reprendre une
10 activité autour des chevaux comme salarié puis indépendant. Il connaît son travail et ce qu'il
11 représente au sein de la filière. Si la suite de son parcours n'est pas encore dessinée c'est une
12 étape qu'il sait difficile à penser et envisager.

13 Avant l'enregistrement Farés et moi discutons de sa situation d'interruption de contrat avec l'un
14 de ses clients, dirigeant d'une écurie de commerce de chevaux de haut-niveau. Farés m'explique
15 que comme tout cavalier il perçoit une commission lors de la vente des chevaux qu'il a
16 valorisés. Il connaît rarement le prix de vente réel des chevaux, le dirigeant lui indique
17 seulement la somme qu'il percevra sur chacune des ventes. Les commissions ne sont pas payées
18 directement dans leur totalité, une première partie est versée l'autre en attente. Le dirigeant
19 mettant fin à leur collaboration, le reste des commissions ne sont pas versées et Farés n'a pas
20 de recours possible, car il s'agit d'arrangements tacites. De plus, l'ensemble des chevaux
21 valorisés, mais non vendus avant la fin du contrat ne donneront pas lieu à des commissions.
22 Farés m'explique alors qu'avec ce fonctionnement les dirigeants font une rotation pour s'éviter
23 une rémunération supplémentaire des cavaliers. Ainsi lorsqu'un nouveau cavalier prend le poste
24 il ne touche pas de commission (ou faible) sur le travail des chevaux valorisés par l'ancien
25 cavalier et ainsi de suite.

26 *Charlène : Quelles ont été les étapes de ton parcours professionnel ?*

27 **Farés :** Déjà quand j'étais jeune, 18 ans, je me suis installé chez mes parents, j'ai eu la chance
28 d'avoir des parents qui avaient une ferme, de la place, des installations, il y avait déjà une
29 dizaine de chevaux, 10, 15 chevaux donc après mon Bac S je ne savais pas trop quoi faire et
30 j'ai démarré. C'était une chance sans vraiment en être une parce que je ne suis pas passé par
31 d'autres écuries. J'ai tout appris tout seul sur le tas en étant confronté au problème, voilà ça c'est
32 un chose. Et après une bonne quinzaine d'années j'ai travaillé sans concession, j'ai travaillé
33 énormément pour essayer de lancer mon truc pour que ça prenne pour essayer d'avoir des
34 chevaux de pension travail, des chevaux de commerce pour essayer que mon entreprise soit
35 viable. Autour des 30 ans j'ai fait un constat, je me suis rendu compte que soit je travaillais
36 autant et je gagnais plus, soit je travaillais autant et je gagnais moins et du coup le temps de
37 finir avec les chevaux, car on faisait un peu d'élevage, j'avais acheté des chevaux, donc le temps
38 de finir avec tous ces chevaux-là ça a repris un ou deux. Il y a des années j'en débourrais une
39 bonne dizaine donc il y avait une masse de chevaux et j'avais un client Hollandais qui envoyait
40 des chevaux, des chevaux de propriétaire avec qui j'avais un deal avec des chevaux non vendus,
41 plus des chevaux que moi j'avais acheté donc il y avait un sacré lot de chevaux ce qui m'a pris
42 une paire d'années pour tout vendre. Derrière ça j'ai arrêté deux, trois ans, j'ai essayé de
43 retrouver une reconversion pour finir revenir dans la filière et puis derrière ça j'ai été salarié
44 pendant trois, quatre ans, un truc comme ça. Et après je me suis installé et je monte des chevaux
45 pour le compte d'écurie, je les mets en valeur et puis voilà pour en fonction de la qualité des

46 chevaux soit qui passent au niveau supérieur chez un cavalier international, soit vendues s'ils
47 n'ont pas assez de qualité bon c'est en fonction des revenus, des budgets et des nécessités.

48 *Charlène : Tu as commencé très jeune, à 18 ans, est-ce que tes parents travaillent avec toi ?*

49 **Farés :** Mes parents non, mes parents ... mon père faisait du commerce de veaux, ils avaient
50 une ferme enfin ce n'était pas vraiment une ferme, car ils n'étaient pas fermiers, mais ils avaient
51 des hangars avec plein de séparations pour pouvoir trier les veaux, car mon père faisait ça à
52 grande échelle, il faisait du négoce et négocié autour de 1000, 1500 veaux par semaine donc
53 c'était quand même pas 3 ou 4 dans un petit coin et du coup il y avait de la place. Il y a eu la
54 vache folle, la fièvre aphteuse et il y a eu pas mal d'éléments qui ont réduits son activité. Quand
55 il y a eu la fièvre aphteuse en Angleterre, ils ont fermé les frontières Anglais et c'est lui qui
56 importait 80 % des veaux qui venaient d'Angleterre, donc le jour où ils ont fermé ça fait un
57 grand trou et du coup il y a eu des bâtiments qui ne servaient plus donc on a aménagé des boxes,
58 il avait des pâtures alors on a fait un peu d'élevage et voilà et puis j'étais dans le Nord, juste à
59 côté de la Belgique donc dans ces filières un peu fermières, un peu agricoles il y a toujours des
60 chevaux qui traînent, de temps en temps de bons chevaux et on avait récupéré 2 ou 3 chevaux
61 d'un de ses clients et avec une jument j'ai gagné plein de puissances elle sautait deux mètres
62 comme ça au petit dèj le matin. Elle était ... j'ai commencé à sauter les épreuves à 1m40, 1m45
63 entre 16 et 18 ans. J'ai commencé à faire les B1 dans le temps donc ça faisait 1m35, 1m40. Et
64 puis, et puis après mon bac, alors j'avais 18 ans on a un peu intensifié le truc, on sait
65 professionnalisé donc je sautais plus haut, ça se passait plutôt bien, on avait de bons chevaux,
66 mais après les coûts de fonctionnement et ce qui a été assez difficile c'était l'élevage. On a fait
67 naître un peu de chevaux donc il y a des années il y en avait une dizaine à débourrer. Il y a eu
68 des juments vieillissantes donc qui ont été saillies, des 3 ans saillies aussi et il y avait certaines
69 juments qui n'auraient pas méritées de reproduire, les croisements n'étaient pas suffisamment
70 aux faits pour être plus précis et du coup meilleur. Bon on a eu quelques bons chevaux qui ont
71 sauté 1m45 et un peu plus et qui ont été vendus de l'argent, mais l'argent de ces chevaux-là n'a
72 pas suffi pour payer les mauvais et en plus tous ces poulains qu'on a fait naître prenaient la
73 place, les boxes de chevaux qu'on aurait pu rentrer en pension travail et du coup à un moment
74 on était plein de chevaux, mais plein de chevaux à nous. Alors quand c'est des bons ce n'est
75 pas gênant, mais quand ils sont moyens voire moyens moins ils te bouffent de l'argent et du
76 coup ça a patiné à ce moment-là et donc il a fallu ... le fait de tout arrêter ça a permis de mettre
77 à plat. Après le Nord ce n'est pas une région très riche. Au début les Français, beaucoup de
78 Français, venaient acheter des chevaux en Belgique donc ils passaient par le Nord donc il
79 s'arrêtaient pour essayer des chevaux, mais après ils allaient directement en Belgique et ne
80 s'arrêtaient plus par le Nord. En Belgique ils arrivés à élever avec des origines plus à la mode
81 et les vendaient moins cher que nous. La concurrence était trop rude.

82 *Charlène : L'élevage c'était un choix ?*

83 **Farés :** Ce n'était pas un choix de ma part, c'était plus un choix de la part de mon père qui n'a
84 pas ... écouté ce que je lui disais. Pour lui on avait des pâtures, on allait les élever et ça ne nous
85 coûterait pas grand-chose sauf que ça coûte quand même entre les saillies, les soins de la mère
86 et du poulain, de les garder trop longtemps parce que quand ils sont bons c'est très facile de les
87 vendre, mais quand ils sont moyens il faut prouver leur valeur donc les mettre en route pour des
88 amateurs donc ça coûte et ça n'a pas été rentable et surtout qu'ils prenaient la place d'autres.
89 Donc tu travailles des chevaux qui à la fin te coûtent et qui occupe la place de chevaux qui
90 peuvent te rapporter. Alors que moi je privilégiais d'aller en Belgique, acheter des chevaux qui
91 nous plaisent avec une bonne visite véto, le prix qu'on a envie de payer c'était quand même
92 bien plus simple que de faire naître des chevaux qui n'avaient pas de qualité ou pour qui la

93 visite n'était pas bonne.

94 *Charlène : Après la gestion de ton écurie tu es venu directement en Normandie ?*

95 **Farés :** Après que j'eus fini tout ça non j'ai travaillé deux ou trois ans. J'ai essayé de trouver
96 une reconversion parce que quand même ... je me suis pas mal ... beaucoup investi. Je
97 travaillais 7 jours sur sept et puis le jour et aussi un peu la nuit parce que de temps en temps je
98 montais à cheval la journée entre 12 et 15 chevaux et quand la journée était finie j'aidais mon
99 père dans ses veaux donc de temps en temps il fallait trier les veaux et régulièrement il fallait
100 les livrer. Quand j'avais fini avec les chevaux je montais dans le camion pour livrer les veaux.
101 On se relayait lui et moi pour conduire la nuit, on arrivait chez le client on déchargeait les veaux
102 et on rentrait. Il était le matin quand on rentrait et du coup je réattaquais la journée. J'allais aussi
103 essayer des chevaux en Belgique, car là-bas tu peux tout faire même essayer des chevaux la
104 nuit vers 2heures ou 3 heures du matin et à 5h30 j'étais aux écuries. Donc j'ai quand même pas
105 mal allumé, mais il y a un moment quand tu travailles beaucoup et que tu n'as pas de retour tu
106 arrives à un seuil de saturation. Il était franchi. Il a fallu que je fasse autre chose, j'ai donc
107 chercher une reconversion. J'ai mon Bac S, général, sans spécialité, sans spécialisation donc
108 c'est ce qui m'a été reproché. Moi je pensais qu'un mec courageux et démerdard allait toujours
109 trouver du boulot et à chaque fois j'étais confronté à ça. Alors j'ai travaillé dans un supermarché,
110 j'ai travaillé pour Ferrero, finalement j'ai toujours travaillé, mais il aurait fallu que je travaille
111 mieux ma reconversion, je pensais que ce serait plus facile que ça. Du coup je travaillais dans
112 un supermarché, ça se passait très bien, c'était facile, mais au bout de 15 jours tout est calé, tout
113 est organisé, je réceptionnai le commercial de mes rayons, je tirai des tickets réduction à mettre
114 sur les produits donc voilà pour moi je continuais ce que je faisais avant dans mon boulot
115 précédent : l'aspect commercial, l'organisation, la technique. Enfin voilà c'était simple. Par
116 contre l'évolution au sein du supermarché était quand même assez limité et justement je pensais
117 qu'avec mon bac S, sans spécialité, je pensais qu'il y avait la logistique et la distribution donc
118 deux de secteurs dans lesquels tu pouvais démarrer sans plus ou moins de diplômes, mais dans
119 lesquels tu pouvais évoluer. Mais en fait la logistique, parce que le fait d'organiser, de gérer ça
120 me plaisait bien, mais bon il fallait déjà que je fasse une formation donc attaquer direct sur une
121 formation sur un truc que je ne connais pas, je voulais d'abord avoir une idée et être sûr que ça
122 puisse me plaire. Donc la logistique j'ai mis ça de côté et j'ai été dans la grande distribution. Je
123 travaillais le matin je crois vers 5 ou 6h jusqu'à 12 ou 13 heures donc c'était pénard, enfin pour
124 moi ce n'était pas très compliqué et ça me laissait l'après-midi pour bricoler un peu avec des
125 chevaux, donner des leçons. Par contre le type au-dessus de moi, mon responsable de la grande
126 distribution il ne gagnait pas beaucoup plus que moi et il travaillait, il arrivait plus tard que moi
127 le matin, mais il était là toute la journée du genre 8h – 16h un truc comme ça donc ta journée
128 elle est pliée, tu ne peux rien faire d'autre à côté. Il gagnait 300 ou 400 balles de plus que moi
129 alors je me suis dit ça ne sert à rien d'attendre pour prendre sa place parce que je n'y trouverai
130 pas mon compte. Donc retour point de départ. Et puis il y a eu une offre ici pour monter des
131 chevaux et pff mon ex-femme aimait bien la région elle a insisté un peu et puis je suis venu
132 faire un essai puis voilà.

133 *Charlène : Les chevaux t'ont manqué malgré que tu puisses continuer de les travailler en*
134 *parallèle de ton travail au supermarché ?*

135 **Farés :** Ouai je bricolé et ça me permettait d'avoir les avantages sans les inconvénients. Mais
136 j'avais quand même pas mal ramassé avec les chevaux, j'avais beaucoup donné et j'ai eu pas
137 mal de satisfaction, mais pas à la hauteur de l'investissement (rire). Ça m'a fait du bien du bien
138 de couper un peu.

139 *Charlène : Ton passage de dirigeant d'écurie à salarié au sein d'une écurie a-t-il été facile ?*

140 **Farés :** Ah oui moi tu sais je n'ai pas d'égo surdimensionné. Au contraire, j'essayais d'être
141 l'employé modèle. Quand je travaillais chez les autres je faisais ce que j'aurai voulu en tant que
142 dirigeant donc j'essayai de donner sans qu'on me le demande (rire). Je m'adapte, aucun
143 problème et c'est pour ça je pense que j'arrive à rebondir. Aujourd'hui et bien aujourd'hui, je
144 mets en route des quatre ans, et j'aime bien ce que je fais. Il n'y a pas un moment où je me dis
145 « j'ai quarante balais je pourrais espérer mieux », non je m'en fou car j'aime bien ce que je fais.
146 Ce sont de bons chevaux, des structures professionnelles. J'ai ce côté professionnel en moi,
147 alors OK j'ai l'âge donc allait chercher un cheval en pâture bon j'aime bien que les choses
148 soient carrées. De toute façon dans les écuries où je travaille il est convenu que les chevaux
149 soient préparés donc voilà ce qui m'intéresse c'est de passer du temps sur les chevaux et de faire
150 pour qu'il soit au mieux quand j'ai un conseil à donner pour aller dans le sens du cheval. Voilà
151 c'est faire au mieux pour les boutiques dans lesquelles je travaille.

152 *Charlène : Au sein de ton écurie tu avais un salarié avec toi ?*

153 **Farés :** Ouai j'avais un groom et j'avais un copain qui venait monter ou sortir les chevaux
154 quand je m'absentais en concours.

155 *Charlène : Finalement depuis tes débuts tu as été spécialisé dans les tâches du cavalier, tu ne
156 t'occupais pas des boxes, de la préparation des chevaux, etc.*

157 **Farés :** Ah non ! (rire) Après je le fais, mais quand il y a les coups de bourre ou si le cheval
158 n'est pas prêt je vais le chercher je le prépare. Je ne suis pas fan, moi mon boulot c'est de passer
159 du temps à cheval, pour les faire évoluer. A la limite je préfère passer 10 à 15 min de plus sur
160 le cheval pour aller le faire brouter plutôt que de passer 10 min à le préparer. Mon boulot ne
161 consiste pas à rester que dans la carrière et à les travailler, il consiste à, surtout pour les jeunes
162 chevaux, à ne pas les blaser et c'est pour ça, je pense, que ça se passe très bien.

163 *Charlène : Comment t'es venu cette passion du cheval ?*

164 **Farés :** Je ne sais pas, depuis tout gamin j'avais mon frère qui était au poney club et puis c'était
165 parti. Mes parents avaient une ferme et mon père avait récupéré deux poneys de l'un de ses
166 clients et quand tu es à la campagne que tu as un monté à monter, à t'occuper bon mon père n'a
167 pas poussé, mais c'était déjà le pied à l'étrier quand même (rire). Ce n'est pas comme quelqu'un
168 qui va au poney club une fois toutes les semaines ou tous les 15 jours, quand tu en as un chez
169 toi ... Je m'en souviens je montais dessus, il était en pâture je mettais un licol et je montais
170 accru dessus, je faisais des galops dans la pâture comme les indiens dans les dessins animés. Il
171 y a toujours ... il est là ! Tu fais ça, tu ne fais que ça et tout tourne autour de ça et puis ça fait
172 boule et neige et après c'est parti.

173 *Charlène : Tu n'as jamais voulu faire une formation spécifique dans une école agricole avec
174 une spécialité équine ?*

175 **Farés :** Non ... et après mon Bac je ne savais pas vers quoi aller, et puis il y avait les chevaux,
176 le travail de mon père on a commencé à tout faire ensemble et puis voilà. J'ai vu mon frère des
177 études de pharmacie, il a pas mal patiné au départ donc ça m'a freiné de le voir galérer, je me
178 suis dit que ce n'était pas pour moi (rire). Peut-être que j'ai été lâche !

179 *Charlène : Comment ton père a-t-il perçu ta volonté de t'installer et de créer une écurie ?*

180 **Farés** : Tu sais il y avait déjà des chevaux à la maison, ce n'était pas prédestiné, mais ... naturel
181 il n'a pas fallu, ... voilà ça s'est fait facilement. Surtout que lui il y avait les chevaux, son boulot
182 au même endroit donc je pouvais aller de l'un à l'autre en fonction des besoins et des demandes
183 et après il y a eu rapidement beaucoup de chevaux donc je n'ai pas eu spécialement le temps,
184 enfin du moins dans la journée, de l'aider.

185 *Charlène* : Une fois cavalier et installé as-tu suivi une formation ?

186 **Farés** : Alors j'ai voulu régulariser la situation avec ce diplôme d'entraîneur, mais il fallait
187 assister pendant un an, il me semble, tous les mercredis donc ça faisait un gros paquet d'heures
188 quand même, mais j'avais déjà trop de boulot ce n'était pas possible. Je m'étais rapproché de
189 la présidente du CRE du Nord, j'avais même eu un gars de la jeunesse et des sports au téléphone
190 et le mec me dit que j'avais fait ma vie à l'envers et qu'il aurait fallu que je passe d'abord mon
191 diplôme et que je m'installe, mais moi donner des leçons ça n'avait jamais été un objectif (rire),
192 je le fais parce que j'ai un peu de demandes donc voilà c'était un plus, mais c'était ponctuel et
193 ça ne prenait pas une grande place et c'était aussi du service après-vente. C'est sympa, sans
194 prétention, mais quand tu connais un peu de truc c'est sympa d'en faire profiter les autres et ça
195 arrive encore aujourd'hui avec n'importe qui, avec d'autres cavaliers. On peut échanger entre
196 cavaliers professionnels « tu en penses, le cheval il est comme-ci, comme ça etc. » Et puis moi
197 je suis la première personne à demander conseil auprès de cavaliers que j'estime ou de
198 n'importe qui si le conseil est productif, si c'est juste pour qu'une personne essaye de se
199 valoriser pour donner des conseils qui n'ont pas de rapport ou qui sont mal à propos, ça n'a
200 aucun intérêt. Même le numéro 1 mondial a un entraîneur donc on serait quand même bien cons
201 de se fermer sur soi ou la prétention de tout savoir parce qu'il n'y a qu'à partir de ce moment-
202 là qu'on est nul. Quand tu restes ouvert et humble et que tu veux t'améliorer et progresser et
203 essayer de ... parce que c'est quand même un drôle de milieu et de sport, tu en apprends tous
204 les jours et puis tu n'es jamais arrivé, la route est hyper longue ! C'est une perpétuelle remise
205 en question et c'est un équilibre difficile à trouver entre une remise en question pour progresser
206 et trop de remise en question qui t'empêche d'évoluer. Il faut réussir à trouver le bon équilibre
207 et ce n'est pas simple non plus.

208 *Charlène* : Tu as un coach ?

209 **Farés** : Bah je monte avec beaucoup de personnes qui montent en même temps que moi et de
210 bons cavaliers donc rien que le fait de les voir défiler devant moi ça m'aide dans mon approche,
211 dans ma réflexion. Ce qui est d'un hyper important et de deux moi je demande. Quand
212 quelqu'un monte sur le cheval derrière, comme c'est arrivé cette semaine, « tu en as pensé
213 quoi ? » et puis voilà. Véritable échange autour du cheval et de son travail ! Et je suis là pour
214 ça aussi, je suis là pour faire progresser les chevaux et comme par exemple cette semaine où on
215 me demande si je peux monter un cheval plusieurs jours pour le faire avancer un peu donc je
216 l'ai monté deux ou trois jours, c'était une jeune 4 ans et en deux jours elle a beaucoup changer
217 et le troisième jour je l'ai ressauté c'était très bien et aujourd'hui le propriétaire, cavalier l'a
218 remonté et puis voilà. Il a vu la différence et moi je suis allé le voir et lui ai dit « alors tu en as
219 pensé quoi ? », parce que c'est un mec qui monte à bon niveau, qui a fait les championnat
220 d'Europe et tout donc c'est hyper intéressant et c'est intéressant de voir des mecs comme ça
221 travailler. Moi je ne demande pas mieux de toute façon il n'y a pas de secret il faut prendre des
222 conseils même pour monter un 3 ans, un 4 ans, un 6 ans. Pourtant j'en ai monté je ne sais pas
223 combien, mais ça reste indispensable. Et justement l'approche de certains n'est pas
224 automatiquement la même que l'autre et c'est le mélange, la somme de tout qui fait que tu peux
225 t'améliorer, progresser, trouver des solutions pour tes défauts, on a chacun les nôtres.

226 *Charlène : C'est ta motivation de t'améliorer ?*

227 **Farés** : Je ne pense pas, c'est plus un passage par lequel je dois passer pour faire progresser les
228 chevaux, c'est mon but, c'est mon boulot. Donc il ne faut pas que mon niveau freine
229 l'amélioration des chevaux donc c'est un passage.

230 *Charlène : Alors c'est quoi ta motivation ?*

231 **Farés** : Faire avancer les chevaux, j'aime bien c'est mon truc, comme un prof qui va à l'école
232 et qui donne des leçons, comme le prof d'histoire-géo bon moi je n'aime pas, mais il enseigne
233 aux sixièmes, cinquièmes toute sa vie, à un moment tu dois te faire chier quoi. Moi c'est pareil,
234 le prof trouve de la satisfaction à transmettre ses connaissances et moi je trouve de la satisfaction
235 à transmettre mes connaissances aux chevaux et les faire évoluer. C'est mon truc j'aie bien ça !
236 C'est pour ça que ça ne me dérange pas de monter des 4 ans et justement cette jument que j'ai
237 montée cette semaine a en trois jours ... ce n'était plus la même. Et même le mec m'a demandé
238 ce que j'avais fait, car elle allait vachement bien. Je l'ai prise d'une autre façon ! Voilà c'est
239 mon truc.

240 *Charlène : C'est une reconnaissance pour toi ?*

241 **Farés** : Bah ouai, surtout des gars de ce niveau-là. J'ai aussi fait sauter un cheval il est venu en
242 me disant, mais lui aussi il a vachement changé alors que je ne l'ai monté que cinq fois, c'est
243 vrai il va mieux et il saute bien. Après j'ai l'avantage d'avoir un paquet d'années d'expérience,
244 j'en ai monté beaucoup et j'aime ce que je fais, je suis investi et appliqué dans ce que je fais du
245 coup je le fais avec goût et pas en me disant « les conneries de 4 ans, ils ne savent rien ».

246 *Charlène : Tu n'as eu aucune expérience dans les autres secteurs du cheval ?*

247 **Farés** : Non. Non pas du tout. Les centres équestres ça ne m'attiraient pas du tout, les courses
248 j'ai failli y aller, mais pfff c'est spécial, c'est différent, c'est une autre approche. Et puis tu sais
249 c'est toujours pareil quand tu dois zapper ce que tu as fait avant, tu dois pfff tu sais-moi si
250 j'avais dû redémarrer c'était passé 30 ans et dans le Nord il n'y a pas de courses. Et depuis que
251 je suis arrivé ici j'ai toujours trouver du boulot.

252 *Charlène : C'est facile de trouver du travail dans la filière ?*

253 **Farés** : (rire) Pfff, je ne pense pas non, je pense quand même qu'il y a beaucoup de chevaux, il
254 y a beaucoup d'écuries ... enfin du moins à mon niveau trouver une structure professionnelle
255 avec assez de chevaux pour que mon intervention soit intéressante et puis que ... non pas tant
256 que ça. Et puis à côté de ça je trouve toujours. J'ai trouvé allonger dans mon canapé avec ma
257 jambe dans le plâtre, je ne pouvais pas monter à cheval et j'ai retrouvé deux clients, alors je
258 n'ai pas beaucoup de clients, mais je monte 10 à 12 chevaux par jour donc je n'en ai pas besoin
259 de 50. J'ai un client je ne le connaissais pas, je le connaissais de réputation, je connaissais un
260 peu ses chevaux, le type a dû me voir en concours et puis voilà alors qu'on ne s'était jamais
261 parlé. Il cherchait quelqu'un pour monter ses jeunes chevaux, quelqu'un m'en a parlé,
262 quelqu'un qui me connaît, qui sais comment je suis. Et puis voilà c'est le principe de bien faire
263 les choses, les faire correctement. De temps en temps c'est bien, d'autre fois tu en fais de trop,
264 mais n'empêche qu'à un moment il y a toujours un cycle de renouvellement qui s'installe dans
265 toutes les écuries, il est plus ou moins long, mais il en existe quand même un et le principe de
266 bien faire les choses c'est qu'aujourd'hui tu n'as pas une réputation trop dégueulasse. Du coup
267 avec cette personne on a appris à se connaître et ça se passe très bien, je vais monter plus de

268 chevaux pour lui. Je pense aussi que faire ce boulot ingrat que je fais là, monter de jeunes
269 chevaux il n'y en a pas beaucoup qui le font, il n'y en a pas beaucoup qui se donne la peine de
270 le faire et moi c'est mon créneau, je monte les chevaux, les met en ordre et quand ils ont atteint
271 un âge ou un certain niveau ils partent chez de bons cavaliers. Ils ne partent pas chez le voisin,
272 ils partent chez des cavaliers internationaux. Et moi je n'ai pas de prétentions à côté de ça, je
273 ne vais pas faire un caca nerveux le jour où ils partent.

274 *Charlène : Ce n'est pas frustrant pour toi ?*

275 **Farés** : Bah de toute façon c'est comme ça et en France des cavaliers 5étoiles il n'y en n'a pas
276 tant que ça, c'est toujours les mêmes dans les coupes des Nations ou dans les coupe du Monde.
277 De toute façon pour tirer une entrée dans un grand concours il faut ... on ne rentre pas comme
278 ça. Et puis de toute façon il faut bien qu'ils y aient des mecs qui démarrent les chevaux. Chez
279 mes clients il y a de bons chevaux, il faut que les choses soient faites correctement et puis ils
280 ont confiance et ne sont pas à m'espionner et regarder ce que je veux faire. Je travaille en
281 confiance, c'est le but ! Mais de toute façon même quand j'étais salarié je le fais comme si
282 c'était pour moi. J'ai un côté professionnel un peu démesuré, il faut que ce soit mieux que bien
283 fait (rire). Je veux la perfection et le problème avec les chevaux, ce n'est jamais assez bien alors
284 avec l'âge un rien me fait plaisir, mais voilà, donner mieux, donner plus comme les faire
285 marcher, les faire brouter, les aérer, je prends soins d'eux.

286 *Charlène : Pourquoi dis-tu que c'est ingrat ?*

287 **Farés** : Et bien parce que tu n'es nulle part, tu les mets en ordre, par exemple les chevaux que
288 j'ai il n'y en a aucun qui va à Fontainebleau donc les chevaux je vais les mettre en route, en mai
289 ils vont aller dehors et je redémarrais un nouveau lot qui feront le reste de la saison et puis après
290 il n'y aura personne qui se souviendra, qui saura par qui ils ont monté au début, mais bon je
291 m'en fous, c'est mon métier je ne 'ai pas besoin de gratitudes ou de je ne sais pas quoi.
292 Aujourd'hui le principal c'est que les chevaux aillent bien, évoluent bien et que ça aille bien
293 pour le client, pour moi, pour tout le monde.

294 *Charlène : Toute à l'heure tu as parlé du renouvellement des salariés dans les écuries comment
295 ça s'explique ?*

296 **Farés** : Je ne sais pas, ça doit être le taux, le seuil de tolérance des patrons, car il y a des écuries
297 où les gens restent 2 ans, 3 ans, 4 ans et d'autres où ça tourne beaucoup les écuries font un
298 cavalier voire deux par saison. Au début ils t'aiment pour tes qualités et à la fin ils te mettent
299 dehors pour ces mêmes qualités. Au début ils en sont contents et après ils te les reprochent c'est
300 quand même souvent comme ça. À partir du moment où tu as fait du mieux que tu as pu, tu as
301 donné ton maximum, personne ne fait tout bien ou tout mal. Chacun fait des erreurs. Au début
302 on pardonne et à la fin on trouve que c'est de trop.

303 *Charlène : Ce renouvellement ne vaut que pour les cavaliers ou ça vaut aussi pour les grooms ?*

304 **Farés** : ça se vaut, mais les grooms il y a quand même une pénurie donc quand une écurie en a
305 un correct ils font quand même tout pour le garder alors que trouver un cavalier c'est plus facile
306 et encore que ce n'est pas évident d'en trouver un qui fait bien les choses, mais il y a aussi le
307 fait que quand tu fais sauter les chevaux, en moyenne une fois par semaine, donc avec les
308 clients, c'est comme avoir une interro toutes les semaines. Donc une semaine très bien, donc
309 c'est génial, une séance où le cheval saute un peu moins bien ce n'est pas grave, mais tu es
310 quand même évaluer et après tu passes en concours donc tout le monde te dit s'il fait une faute

311 on s'en fout ce n'est pas très grave, bon après on va te dire ça fait deux fois que tu fais une faute
312 tu pourrais essayer de faire sans-faute, mais comme le cavalier il aime bien être sans faute donc
313 même si je ne tire pas le sans faute à tout prix et bien que je suis sans faute c'est quand même
314 mieux. C'est plus sympa une journée où tu ne fais que des sans-faute qu'une journée où tu ne
315 fais que des fautes. Et sans dire que c'est plus simple et sans juger le travail des autres, chacun
316 sa place, mais peut-être que le groom c'est plus noyé, il a moins cette évaluation il amène le
317 cheval en concours il lui a fait un shampoing il brille et puis voilà donc même s'il n'a pas été
318 étrillé pendant trois semaines ça se voit moins. Sans juger le travail des autres quand tu es
319 professionnel tu dois faire ton travail avec conscience i n'est pas question d'être derrière à
320 surveiller s'ils font leur boulot correctement sinon à la fin tu ... même les mauvais grooms il
321 ne faut pas se leurrer tout le monde le sait c'est comme le cavalier tu changes quand tu trouves
322 mieux. Les employeurs parlent, tout le monde parle, les cavaliers parlent des patrons et puis
323 c'est un milieu qui tient là (montre la paume de sa main), petit milieu où tout le monde se voit
324 toutes les semaines.

325 *Charlène : Tu as déjà pensé à la suite ?*

326 **Farés :** Rooo il faut que j'y pense, faut que je prépare mieux que la première fois (rire). Ce
327 n'est pas simple, car je n'ai pas envie de vendre des selles ou des granulés, je n'ai pas envie de
328 donner des leçons, je n'ai pas d'idée précise, je ne sais pas si je reste dans la filière. Ça tourne
329 et les jeunes chevaux ce n'est pas reposant même physiquement faut y penser. Et un moment je
330 ne serai plus assez bon, l'expérience ne suffira plus il faut être réactif. La jeune génération
331 arrive et c'est normal.

332 *Charlène : Si tu devais recommencer quelque chose ?*

333 **Farés :** Je préfère ne pas me poser cette question sinon je ne sais pas par quel bout
334 recommencer. Bon je n'ai pas de regret maintenant c'est fait c'est fait. On peut toujours faire
335 mieux, faire différemment c'est comme les chevaux (rire). Et si tu fais mal tu n'as pas fait
336 exprès.

337 Après l'enregistrement l'échange se poursuit sur la situation globale de la filière où Farés
338 conclue qu'il ne restera que les riches pour pratiquer le sport. Le temps où les éleveurs payaient
339 des pensions de 800€ en espèce est révolu, car le cheval coûte trop cher. Sa fille de 8 ans nous
340 dit vouloir être cavalier comme papa, Farés répond qu'il préfère qu'elle trouve un métier et
341 garde l'équitation comme loisir, car la conjoncture permet de moins en moins de vivre des
342 sports équestres.

1 Annexe 21 : Transcription de l'entretien de Colette ; sous-population

2 « formateur »

3
4 Mardi 19 janvier 2021 : 10h15 – 11h15

5 Accord enregistrement : Oui

6 Questions posées avant l'entretien : Aucune

7 Contexte : Ancienne agent de développement agricole, Colette a pris depuis 2008 le poste de
8 formatrice au sein d'un CFA agricole dans lequel elle supervise la formation des BTS
9 Productions animales. Cette formation accueille chaque année une trentaine d'élèves désireux
10 d'évoluer dans l'élevage d'animaux de rente. Ce BTS forme à l'ensemble des productions
11 animales avec l'élevage porcin comme fil conducteur auquel se rattache différentes option le
12 bovin, le caprin, l'ovin et l'équin. Les élèves de la filière équine côtoient durant leurs deux
13 années de formations d'autres milieux agricoles.

14 *Suite à ma présentation et l'énoncé du sujet Colette a commencé à exprimer son point de vue*
15 *sans que je puisse poser ma question d'accroche. Ceci n'est aucunement gênant puisque*
16 *l'énoncé du sujet expliquais que je m'intéressais aux carrières des professionnels de la filière*
17 *équine et à la manière dont ils construisent leur parcours.*

18 **Colette** : Avant la réforme de 2010, le BTS avait deux options, bovin ou équin, les élèves
19 devaient choisir l'un ou l'autre en fonction de leur maître d'apprentissage, ils suivaient les cours
20 de l'un ou l'autre, mais pas les deux. En 2010, il y a eu une réforme. Moi j'ai déjà vécu le cas
21 avec une élève qui faisait du polo et pour qui, après une chute, son médecin lui a dit le cheval
22 s'est fini ad vitam aeternam, elle était en option équine, mais le cheval s'est fini alors qu'est-ce
23 qu'on fait quand on ne peut pas passer d'une filière à une autre ? Donc la réforme de 2010 a
24 permis ce passage entre les filières. On est passé à un BTS Productions animales avec comme
25 animal principal le cochon donc monogastrique, qui est obligatoire partout en France avec des
26 espèces complémentaires au choix selon les régions donc effectivement chez nous c'est
27 essentiellement des chevaux et des ruminants on va dire au sens large c'est-à-dire des bovins,
28 mais aussi des caprins et des ovins. Les élèves ont l'obligation d'étudier toutes les espèces. Ils
29 ont forcément une spécificité pour une espèce puisque leur maître d'apprentissage s'il est en
30 équin, l'élève sera performant pour cette espèce et un peu moins dans le bovin et inversement.
31 À part dans le bovin ou des fois ils font de l'équitation donc ils connaissent un peu les chevaux,
32 mais ce n'est pas leur truc. Je trouve, je continue par rapport à mon idée sur l'emploi, depuis
33 cette réforme j'ai vu sur le terrain des élèves arrivaient en BTS PA qui ne vivaient que pour et
34 par le cheval et au final quand on les renvoie trois à quatre ans plus tard, je me rappelle d'une
35 jeune qu'on avait retrouvé au SPA qui est un salon agricole elle faisait de l'insémination et était
36 devenue responsable en insémination bovin alors que quand elle est arrivée elle ne jurait que
37 par le cheval et il ne fallait pas lui parler d'autre chose. Dans le monde du cheval il faut aussi
38 dire ce qui est, les salaires ne sont pas les mêmes que dans les autres secteurs et puis les
39 perspectives de carrière ne sont pas non plus très élevées, à part monter sa boîte et en être
40 responsable pfff. Dans les autres filières agricoles il y a quand même plus de possibilités de
41 types d'emploi, que ce soit en structure para agricole, environnement, santé, reproduction. C'est
42 un peu plus organisé. Le monde du cheval a quand même bien évolué je dirai, je vois la
43 différence depuis que je suis là. Avant ils me disaient j'ai mis 3 gamelles au cheval, « bah oui,
44 mais ça fait combien, et pourquoi tu lui as donné ça ? » « pff parce qu'on met 3 gamelles quoi »,
45 on ne se pose pas la question. Il y a un vrai retard entre l'agricole et le cheval ça c'est clair.
46 L'intérêt de faire un BTS Productions animales pour des gens du cheval c'est l'apport de

47 compétences techniques qui est réelle. J'ai eu plein de retours comme ça, « oh lui il a fait un
48 BTS PA ça se voit » parce qu'on raisonne ration, on raisonne conduite et animal en tant que tel
49 et pas le cheval sans réflexion derrière. Au niveau de la repro aujourd'hui on commence à voir
50 des choses au niveau de l'animal reproducteur comme le transfert embryonnaire ou au niveau
51 de la conduite de la reproduction de l'animal et ce qu'on voit aujourd'hui dans le cheval c'est
52 ce qu'on voyait chez le bovin il y a 30 ans. Le bébé éprouvette qui est né en 1980, 1985 a été
53 fait avec des médecins, mais aussi un zootechnicien, car ça se faisait déjà chez le bovin. La
54 transplantation embryonnaire, je suis agricultrice par ailleurs avec une exploitation laitière, ça
55 se fait depuis des années et des années et là ça arrive dans le milieu du cheval qui est en train
56 de se techniciser. C'est moins le monde des passionnées où ne voit que ça nanana à ça finit en
57 faillite une fois sur deux, j'exagère, mais aujourd'hui ça devient un peu plus entreprise, on
58 rentre dans une système d'élevage d'ailleurs c'est passé au niveau agricole, mais on va vous
59 demander un peu plus de rigueur, un peu plus pro quoi, pas de gentils petits passionnés qui ont
60 du fric ou qui n'en ont pas et qui vivent toute leur vie pour finir en faillite en gros. J'exagère
61 un peu, mais c'est exactement ça, là on arrive sur une voie médiane de gens plus construits,
62 plus technicien, voilà je le ressens beaucoup. Et puis des gens plus polyvalents, ils vont aller
63 chercher dans le domaine porcin de la rigueur de conduite, ils vont avoir observé des choses
64 dans le domaine bovin et ils vont l'appliquer ou le transposer à l'animal qui est équin alors qu'il
65 ne fonctionne pas pareil voilà ça c'est indéniable. Ils peuvent transposer de la rigueur de
66 construction, de raisonnement. C'est de penser elle est en gestation alors ses besoins ne sont
67 pas les mêmes par exemple, elle vient de mettre bas donc clacilac il y a des passerelles qui se
68 créent dans la façon de penser.

69 *Charlène : Qu'est-ce qui s'est passé pour qu'il y ait un tel décalage entre le bovin et l'équin.*
70 *Est-ce que c'est la transmission du savoir à l'école qui a évolué ?*

71 **Colette** : À la base ce qui arrive dans le cheval c'est « j'adore le cheval, c'est ma passion je
72 veux en faire mon métier » « d'accord, et tu veux faire quoi dans ce métier ? » « pfff ? ». Alors
73 il y en a qui pense soit dentiste, soit ostéopathe on arrive à les orienter. Par exemple nous
74 derrière on a une licence technico-commercial en nutrition animale, et ça me fait penser à un
75 jeune qui est arrivé de Bac pro CGEH, bon élève, technicien il a fait son BTS PA fort brillamment
76 et après il a fait cette licence technico-commercial dans la nutrition pour les chevaux, mais il
77 s'éclate aussi avec les autres animaux, car il diversifie sa vision. Les collègues d'ici disent que
78 pour les BPJEPS l'idéal c'est d'avoir des BTS PA car au moins ils savent gérer les chevaux.

79 *Charlène : Vous arrivez à faire des passerelles entre les formations.*

80 **Colette** : Clairement, à tel point que, à part cette année, mais on avait mis en place à la place
81 du sport on avait mis deux heures d'équitation pour ceux qui voulaient parce que dans un élevage
82 on ne fait pas d'équitation donc pour augmenter le niveau ou pour détecter des jeunes pour voir
83 s'ils seraient réadaptables. Ce n'était pas prévu dans le référentiel, mais on a transposé à
84 l'équitation. Là on aimerait bien le refaire pour qu'ils puissent quand même monter à cheval et
85 repérer un petit vivier, car chaque année on en a une ou deux qui partent en BPJEPS, mais elles
86 ont déjà leur BTS PA. Historiquement les BTS PA qui poursuivent en licence pro pour faire de
87 la gestion ont des supers boulots aujourd'hui plus un BPJEPS, les 3 cumulés. Il y a eu une élève
88 d'origine Britannique, son père Britannique et sa mère française, qui est devenue ostéopathe, car
89 elle a fait une école en Angleterre. Donc avec le BTS PA ils ont des bases globales et compétences
90 plus deux ans d'alternance dans un élevage de chevaux donc une certaine technicité et
91 expériences professionnelles dans le monde du cheval et une formation pour être technicien
92 dans l'élevage. Après ils sont plus ou moins bons, mais au moins ils ont les bases construites
93 sur de la rigueur en bovin ou en porcin. Le porcin dans l'agriculture européenne, autant l'État

94 et l'Europe ont toujours donné des subventions pour soutenir l'élevage des ruminants parce
95 qu'il y avait de enjeux d'indépendances alimentaires, mais surtout de gestion et de maintien de
96 troupeaux sur des régions pour maintenir les prairies, car ce sont des herbivores donc pour
97 conserver des zones vivantes, je pense au Limousin par exemple où on ne peut rien faire d'autre
98 que des bovins en gros. Et la consommation des français c'est plus la viande rouge que la viande
99 blanche et encore la viande blanche c'était assez secondaire donc ils n'avaient aucune
100 subvention. Donc pour pouvoir développer les élevages, les agriculteurs ont tout de suite
101 commencé à travailler sur les coûts de production, sur des choses très techniques et pointues,
102 alors que pour les autres exploitations les coûts de production étaient moins travaillaient ce qui
103 n'est plus le cas. Donc chez les cochons, ceux qui ont survécu et donc ceux qui sont là c'est que
104 la gestion est très pointue. Il y a eu un cap et ceux qui ne l'ont pas passé ils sont morts. Tout
105 cela s'apprend, on a le choix entre quelque chose de très conventionnel ou très industriel, mais
106 la conduite de l'élevage elle est technico-économique, c'est par exemple on calcule le nombre
107 de porcelets vivants par truie, le temps d'engraissement, etc., etc.

108 *Charlène : N'y a-t-il pas un décalage entre les élevages ovins, porcins, bovin, caprin où l'on*
109 *recherche de la rentabilité avec l'élevage de chevaux où l'on cherche la performance de*
110 *l'animal ?*

111 **Colette** : C'est là que vous vous trompez pour moi, car si vous n'êtes pas rentable, à moins
112 d'être salarié de la deuxième plus grosse fortune du monde vous ne vivez pas, alors le jour où
113 les gens de chevaux auront compris que ce n'est pas de la performance, mais de la rentabilité
114 et c'est la performance qui doit être rentable. Une entreprise reste une entreprise, des gens qui
115 crèvent on en voit. Alors la recherche de la performance, je ne sais pas le jour où il n'y a plus
116 de courses qu'est-ce qu'on fait, car il n'y a pas ce raisonnement de l'entreprise. Une entreprise
117 reste une entreprise avec des salariés donc on doit adapter l'alimentation pour que le cheval soit
118 performant OK, mais quand on lui dit « c'est quoi ton coût de ration ? » Alors là bonne
119 question ! ». Je suis aussi prof de gestion alors j'en vois passer et pour eux c'est compliqué
120 alors que c'est la base enfin pour nous c'est la base. Alors le jour où on adoptera cette démarche
121 qu'on a choper chez les autres alors on va commencer à causer autrement. Et là ça commence !

122 *Charlène : Dans quel type d'élevage vont les apprentis en équin ?*

123 **Colette** : Plutôt de gros élevage, de toute façon nous on refuse les petits, car s'il y a deux
124 poulinière quel est l'intérêt ? Ce n'est pas terrible, par contre un élevage avec un certain nombre
125 de chevaux où ils se passe des choses soit se sont des entreprises spécialisées dans
126 l'entraînement, soit se sont des structures spécialisées dans la production de poulains même si
127 ça n'excluent pas qu'ils soient performants pour faire des courses, car à la fin c'est ça. Voilà il
128 faut qu'il y ait un intérêt technique si c'est une dilettante avec quelques poulinières ça ne sert à
129 rien. Et il faut que ce soit en élevage si c'est un centre équestre c'est impossible, sauf s'ils ont
130 une partie élevage conséquente pourquoi pas. Cette année nous en avons une dans le cheval
131 production de lait et les autres ils sont dans de gros élevages classiques, mais je ne connais pas
132 les noms. Les jeunes ne sont pas limités et peuvent être mobiles, j'ai souvenir d'une à la Roche-
133 sur-Yon, mais la plupart ne sont pas si loin ils sont dans l'Oise, la région parisienne et toute la
134 Normandie, Orne, Manche, Calvados, la zone où il y a le plus de chevaux quelque part. Une
135 année on a eu une jeune en apprentissage en Bourgogne, mais elle était originaire d'Auxerre
136 donc elle avait trouvé un élevage par là-bas.

137 *Charlène : Pour quelles raisons les élèves s'orientent vers le BTS PA ?*

138 **Colette** : En sortant du Bac il y a pas mal de gens qui font de l'équitation et qui veulent se

139 lancer là-dedans donc ils cherchent une formation là-dessus, mais il n'y en n'a pas beaucoup
140 donc ils cherchent une formation avec une dominante animale. Alors je vois plein de jeunes qui
141 veulent, en me disant « j'aime les animaux » alors je leur réponds « oui moi aussi avec des
142 frites » (rire) il y en a qui planent à 15000. Non, mais c'est vrai j'aime les animaux alors je veux
143 faire un BTS PA, « oui et après tu veux faire quoi ? « Bah je ne sais pas ». D'autres arrivent en
144 me disant « je fais du cheval, je veux aller dans ce milieu-là et je veux faire inséminateur » alors
145 là pourquoi pas ou « je veux monter mon entreprise » bon là d'accord, ils vont apprendre et
146 évoluer que ce soit dans le domaine des vaches, du cheval ou autre. Après ceux qui sont plutôt
147 des amateurs, passionnés un peu utopique ceux-là redescendent vite sur terre soit ils s'adaptent
148 soit ils quittent. C'est trop dur de travailler, parce que c'est une chose d'aller au centre équestre
149 pour monter à cheval et faire les boxes une fois de temps en temps et être au taquet tous les
150 matins. Car autant il y a des structures qui sont réglos sur la masse d'heures travaillées, bon je
151 ne dis pas dans le domaine agricole on fait toujours des heures supp, mais des fois ils se font
152 exploiter c'est même un scandale. C'est de la main-d'œuvre bon marché quoi ! Des cinglés du
153 boulot il y en a dans tous les boulots, surtout avec les animaux, alors moins dans le porc. Dans
154 le porc s'est carré. Par contre dans le bovin quand ce sont des petites structures, on bosse ...
155 les vaches ça se traite 7 jours sur 7 donc il y a des heures supp. Et puis voilà l'apprentissage c'est
156 dur physiquement donc il y a tout un apprentissage du rythme physique et physiologique. Il y a
157 des tempéraments qui s'adaptent et des tempéraments qui ne s'adaptent pas, on va dire ça
158 comme ça. Par contre ceux qui s'adaptent dans le milieu du cheval, comme c'est un milieu plus
159 compliqué ils sont clairement préférés (rire). Par exemple en licence TSEA, il y a un employeur
160 pour la nutrition animale qui nous demande systématiquement des gens qui viennent du cheval,
161 car ce sont des gens qui connaissent l'effort et le poids du boulot et qui ne chipotent pas pour
162 un oui ou pour un non. Ils véhiculent l'image de gens fous du boulot. Ceux qui survivent à ça
163 (rire) se sont souvent des supers professionnels.

164 *Charlène : Il y a une sélection qui se fait par la formation.*

165 **Colette** : Par le niveau de la formation et par le rythme de l'apprentissage.

166 *Charlène : Voyez-vous une différence entre les élèves titulaires d'un Bac pro CGEH et les*
167 *élèves d'un Bac plus général ?*

168 **Colette** : Sur le plan scolaire oui il y a une différence que ce soit CGEH ou CGEA d'ailleurs.
169 Il y a une différence, car ces gens-là sont plus techniques. Ils ont les bases, mais comme on leur
170 demande un niveau scientifique un peu plus élevé et un mode de raisonnement plus construit,
171 plus carré il y a un effet tempérament et un effet mental. On essaie de les sélectionner pour se
172 dire si je le prends c'est qu'il va réussir. Moi je ne prends pas tout le monde, j'ai 150 demandes
173 pour 30 places, il y a donc une sélection systématiquement. Après ça fait 13 ans que je fais ça
174 donc je commence à avoir l'expertise et j'ai le choix en plus donc je vais trier ceux qui sont
175 capables de suivre à l'école, ceux qui ont une petite expérience professionnelle, alors même si
176 à 17 ans on n'a pas beaucoup d'expériences professionnelles au moins ceux qui ont un peu
177 travailler, fait du bénévolat dans les centres équestres et puis ceux qui ont un projet
178 professionnel à peu près réfléchi. Après celui qui me dit « je n'ai pas réellement d'idée de
179 métier, mais ce que j'aime ces ceci c'est cela » bon OK c'est déjà en formation. Par contre j'en
180 ai refusé plein « j'adore le cheval » « d'accord, mais tu as une idée un peu du milieu de
181 l'élevage » « bah non j'ai un cheval, un chien et un chat à la maison donc j'ai l'habitude des
182 animaux » « d'accord et tu veux faire quoi » « je ne sais pas, mais j'adore les animaux alors je
183 veux travailler avec les animaux », pfff ça va se planter dans un mois ça, surtout s'il y a un
184 niveau scolaire tout juste suffisant. CGEH c'est un niveau intéressant, cette année on en a trois
185 en première année même un peu plus, car ceux-là viennent de chez nous, mais il y a d'ailleurs

186 et ça va, mais je le sélectionne sur le niveau scolaire. La formation derrière elle est technique et
187 scientifique donc un Bac pro qui a la moyenne de classe celui-là il est mort ! C'est le haut du
188 panier ou alors j'en ai un qui est hyper sérieux, qui ne pose pas de problème en cours, il n'a pas
189 d'oursin sous les fesses, il est courageux, bosseur, professionnellement il est tip-top donc on lui
190 donne sa chance à lui. On le tire à la culotte pour le faire progresser. Ce sont des supers
191 professionnels donc on va les prendre, car ils sont bons et ... employables et puis ils ont la
192 capacité d'évoluer. Et puis ils peuvent redoubler et l'avoir après, s'ils passent le BTS en 3 ans
193 et bien ce n'est pas très grave. J'ai vu des jeunes arrivés comme ça un peu Oléolé, mais qui
194 avaient le niveau, j'ai vu des CGEH devenir major de promo parce qu'ils avaient l'esprit, la
195 volonté de bosser et ils y allaient. Alors que les autres disaient c'est facile, c'est cool, ils
196 bossaient moins et paf. J'ai vu une jeune avec un BAC S et une licence en biologie, elle a raté
197 son BTS. Elle se croyait au-dessus du lot et finalement elle s'est plantée. Alors que ceux qui ne
198 sont pas surs d'eux, qui bossent ... en fait ce n'est pas un BTS difficile, mais c'est un BTS
199 scientifique donc il faut avoir compris le mode de raisonnement qu'on leur demande « pourquoi
200 tu donnes ça à manger à tes animaux ? » « parce qu'il y a tel sucre, il digère de telle façon, etc.,
201 etc. ». C'est un mode de raisonnement et c'est ça qu'on doit leur inculquer.

202 *Charlène : Et après est-ce qu'ils poursuivent leurs études ?*

203 **Colette** : Oui ! Je dirai 60 à 70 % poursuivent, licence, ingénieur, j'en ai qui partent en ingé. La
204 plupart du temps c'est de la licence pro et des fois pas dans le domaine équin ou des choses très
205 spécialisées ou alors un CS ou encore un autre BTS en gestion par exemple pour pouvoir
206 prendre la main sur une structure ou alors c'est le BPJEPS (rire) on en a tous les ans, un ou
207 deux. Et quand on discute avec les collègues ils disent, un BTS PA c'est une belle formation
208 parce que derrière on sent qu'on a des professionnels qui ont vu ailleurs comment ça se passait
209 alors que ceux qui sont cheval, cheval ils n'ont jamais rien vu d'autre donc ils estiment qu'ils
210 ont la science infuse. Après le monde du cheval n'est pas un monde qui a bonne réputation dans
211 le sens où les gens se considèrent champion du monde, non, mais c'est vrai je ne dis pas ça pour
212 ... mais ils font des bêtises grosses comme eux par méconnaissance et par conviction qu'ils se
213 sentent supérieurs. Donc le fait de former des jeunes qui ont cette ouverture c'est super.

214 *Charlène : Comment s'entendent les élèves entre les bovins et les équins par exemple ?*

215 **Colette** : Oh je suis toujours en train de me dire il est bovin ou il est équin ? Bon je connais mes
216 élèves, mais je suis obligée de les écrire sur mes trombis (rire). Dans les cours classiques ça ne
217 se voit pas, ça va se voir en cours technique où ils vont dire « nous on fait comme-ci ou comme
218 ça ». Quand on fait des TP bovin celui qui est en bovin va plus s'en sortir et encore que ce ne
219 sont pas toujours ceux-là qui ont les meilleures notes je dirai, c'est surtout sur les TP chevaux,
220 car ils font gaffe à leur cavalerie quand même donc il ne faut pas faire n'importe quoi. Donc
221 ceux qui n'ont jamais touché un cheval on va leur faire des bases d'approche de l'animal comme
222 mettre un licol. Alors que le galop 7 on ne va pas lui apprendre un mettre un licol quoi. Tant
223 mieux qu'ils aient une expertise partout, car la note c'est une moyenne des manip équin, bovin,
224 porcin. Celui qui est dans le domaine porcin il va se taper une bonne note là et puis moins dans
225 les autres et inversement. Donc ils sont en groupe au début et encore que ça se mélange plutôt
226 bien, il y a des promos où ça se passe mieux que d'autres, mais c'est une histoire d'Hommes et
227 de personnes, ça dépend des gens des fois c'est conflictuel. Ça fait quelques années on trouve
228 qu'on a des groupes plutôt soudés. Quand on a des problématiques avec des élèves on ne sait
229 pas quel est leur groupe, ce matin j'en ai eu avec une équin et deux bovins.

230 *Charlène : Quelle relation entretenez-vous avec les élèves ?*

231 **Colette** : C'est une relation proche, on essaie. Il y en a qui vivent des trucs compliqués
232 socialement donc c'est bien qu'on puisse les accompagner. Ça reste des gamins, moi je suis une
233 mère aussi, de grands enfants, et puis je suis responsable des BTS donc oui j'ai tendance à les
234 prendre sous mon aile de mère poule, mais des fois il faut aussi un petit coup de pied au cul
235 avec des discussions, les gronder, remettre les pendules à l'heure, après je ne suis pas leur mère
236 n'ont plus, mais des fois leur mère elles sont plutôt handicapante. Il y en a une qu'on a perdu
237 car sa mère était partie voir le maître d'apprentissage pour pas grand-chose en plus, ça l'a mis
238 hors de lui il a viré l'apprenti séance tenante donc voilà des fois il faut aussi gérer ça. Mon
239 collègue qui gère des petits CAPa il est autrement plus confronté à ça, car lui, ils sont petits, ils
240 sont mineurs, nous sauf pour certains qui n'ont pas encore leurs 18 ans, on considère qu'à partir
241 de 18 ans ils sont autonomes. Les parents peuvent toujours poser des questions on va leur
242 répondre, mais ce ne sont pas les parents qui vont décider. Les familles n'acceptent pas toujours,
243 non elles ne suivent pas. Moi j'ai eu des relations avec des familles quand il y avait des soucis,
244 mais c'était constructif, car elles nous apportaient des infos soit parce que nous ont leur en
245 apportées. Pour le reste c'est totalement inexistant, on ne sait même pas ... on a juste leur nom
246 dans l'ordinateur. Lors des conseils de classe c'est nous et les élèves c'est-à-dire que les parents
247 ne sont pas informés. Les bulletins sont envoyés aux élèves et aux maîtres d'apprentissage, il
248 n'y a pas de bulletins pour les parents. Les réunions parents-profs n'existent pas en BTS. Les
249 élèves sont dans des résidences type CROUS dans le campus et ils sont autonomes. Ils louent
250 leur chambre comme les gens de la fac au CROUS. Ils sont sur place, c'est pratique. Alors ils
251 sont à destination des BTS en priorité et s'il reste des chambres ça peut aller à des élèves
252 majeurs qui ne posent pas de problème. Et je vois dans les parcours des jeunes qui font cheval
253 et qui veulent rester dans le domaine équin, généralement on les pousse à faire une licence pro,
254 n'importe laquelle jeunes chevaux, nutrition, gestion, je me souviens d'un jeune qui avait fait
255 une licence de gestion et après un BPJEPS et tout de suite après il a été responsable d'un
256 élevage. Formation technique, formation de gestion, formation d'enseignement tout ça en
257 apprentissage dans des supers élevages. Il y a aussi le choix de l'élevage qui est une carte de
258 visite professionnelle. D'autres qui sont plus sur ostéopathe, etc. dentiste, insémination. Alors
259 là ce qui est intéressant c'est qu'ils ont la double casquette à la fois bovin et équin, ils passent
260 par le bovin pour revenir vers l'équin et donc ils ont l'expertise bovin pour éventuellement
261 travailler là. Après en soin c'est plus varié. La maréchalerie c'est plutôt les élèves qui sortent
262 de Bac pro qui vont faire une école de maréchalerie. Je m'en rappelle d'un jeune qui était très
263 cheval, hyper bon et qui était chez un maître d'apprentissage qui été véto avec un élevage équin
264 et bovin et après au final il a trouvé que l'équin ce n'était pas un monde génial pour bosser donc
265 il est parti en licence pro et là il est responsable d'un secteur pour vendre de l'aliment de bétail.
266 J'ai plein de jeunes qui arrivent avec une idée cheval et qui repartent en disant « oh non
267 finalement ce n'est pas pour moi » parce que c'est un monde où on ne gagne pas sa vie, on fait
268 des heures en vois-tu en voilà. Il y en a qui sont passionnés et qui ont un bagage solide et puis
269 les utopiques qui disent finalement non « je reste cavalier pour le loisir quitte à avoir des
270 animaux chez moi, mais je pars dans un autre domaine ». Je pense qu'en formant des gens
271 comme ça c'est un domaine qui va évoluer fatalement et devenir plus technique, après ça
272 n'empêche pas le côté où l'on recherche des performances, mais à un moment donné il faut
273 garder les pieds sur terre.

274 *Charlène : Est-ce que ça veut dire qu'il y a du tri à faire dans les entreprises équines ?*

275 **Colette** : Sans doute ! ça me fait penser, j'ai travaillé en tant qu'agent de développement rural
276 avant d'être prof et j'ai eu l'occasion d'aller dans le Larzac. Il y a un exploitant agricole qui me
277 disait dans les années 70 dans le Larzac il y avait sur 10 hurluberlus qui voulaient élever des
278 chèvres et des moutons, il n'en restait qu'un. Et ils amenaient des idées nouvelles et ils ont fait
279 évoluer l'agriculture locale. Il y a eu des innovations autour de la vente directe. Ce sont des

280 gens qui sont arrivés avec un peu de perspectives bien qu'ils aient été dans la masse de gens
281 utopiques, mais avec de la technique et qui ont fait évoluer les choses avec un regard nouveau.
282 Et là je pense que ça arrivera. Et c'est aussi ce qui explique dans la classe qu'on n'a pas un
283 groupe des équins et un groupe des bovins, ils vont voir ce qu'il se passe partout. Tout est
284 mélangé et leur expérience est commune avec u vrai échange.

285 *Charlène : En discutant avec vous je me rends compte que la filière équine manque peut-être*
286 *d'un niveau d'étude supérieur mais dans le domaine de l'entraînement du cheval. Car le*
287 *domaine équin ce n'est pas que l'élevage, c'est aussi l'entraînement que les autres producteurs*
288 *d'animaux n'ont pas à gérer.*

289 **Colette** : Je ne pense pas qu'il y ait un manque. Ça donnerait quoi un BTS entraînement ? Je
290 pense que ceux qui veulent s'orienter vers l'entraînement ont la capacité de faire des spécialités
291 derrière. Mais je ne vois pas ce que cela donnerait, car la capacité des gens à l'entraînement est
292 extrêmement limitée. En termes de contenus qu'est-ce que ça va donner de plus ? Une expertise
293 de travail ? Moi je verrai plus cela comme un CS entraînement, des formations plus courtes,
294 plus pointues de spécialisation. Je pense que c'est ça qu'il faudrait plutôt. Il existe un CS jeunes
295 chevaux et bien il faudrait faire un CS entraînement de chevaux de courses.

296 *Charlène : Dans le domaine équin, il y a une véritable dichotomie entre ceux qui utilisent le*
297 *cheval de ceux qui le produisent. Donc les personnes ne veulent pas faire de BTS productions*
298 *animales, car ils n'aiment pas l'élevage et ne veulent pas en faire. Donc les personnes qui*
299 *souhaitent utiliser le cheval sont bloqués au Bac pro donc pour eux comment faire pour qu'ils*
300 *aient cette culture de conduite d'une structure agricole rentable et performante avec de la*
301 *technique et de la rigueur ?*

302 **Colette** : Oui oui je réfléchis en même temps ; c'est vrai que je n'avais pas vu ça comme ça. Ça
303 veut peut-être dire qu'il faut introduire dans les formations existantes plus de zoot, alors je sais
304 qu'en BPJEPS ils en ont un peu, mais compte tenu du niveau de ceux qui arrivent ce n'est pas
305 toujours suffisant. Et comme ils se sont toujours spécialisé ils sont cheval cheval. Ils ne sortent
306 pas du système, c'est pour ça que nos formateurs aiment bien les élèves qui sortent de BTS PA.
307 Donc peut-être qu'il faudrait pour ces gens-là travailler sur des thématiques courte, en formation
308 continue peut-être. Par exemple l'alimentation où l'on parle du cheval, mais aussi d'autres
309 animaux, de manière à faire des comparaisons entre les pathologies liées à l'alimentation, chez
310 un cheval on parle de fourbure chez une vache on dit acidose, mais c'est la même chose, c'est
311 de l'inflammation liée à une nourriture trop riche en énergie. C'est pour ça que c'est intéressant
312 de voir ailleurs, car par méconnaissance on fait des erreurs de gestion qui impactent la
313 performance de l'animal. Donc oui il y a la conduite de l'entraînement, mais il y a aussi
314 l'alimentation. Et celui qui a mis des colliers à ses animaux c'est bien qu'il a réfléchi à ses
315 rations et au rythme qu'il faut pour lui et donc plus efficace.

316 Après l'enregistrement l'échange se poursuit autour de l'évolution de certaines structures
317 équines en écurie active avec l'installation de DAC. Les DAC proviennent à l'origine de
318 l'élevage bovin pour automatiser les tâches d'alimentation et de traite pour améliorer la
319 performance de l'entreprise. La conclusion est donc de dire que les dirigeant changeant leur
320 modèle traditionnel s'inspire de la technique d'autres domaines, preuve en est donc d'un
321 changement en cours dans le domaine équin.

322 Nous discutons également de la relation entre agriculture et dirigeant de structures équestre où
323 l'entente n'est pas toujours clémente. Selon Colette, cela s'explique par le côté utopiste des
324 équins qui n'ont pas le bons sens paysan (ne pas nourrir n'importe comment) et par manque de

325 connaissance il y a de la méfiance d'un côté comme de l'autre, pas de tolérance entre les deux
326 et des gens bornés, des mauvaises expériences d'animaux mal gérés qui s'échappent, de
327 mauvais payeurs. Par exemple les équins n'ont pas conscience que produire de l'herbe ça coûte
328 et donc il n'y a pas de réflexion sur le sol, le coût des aliments, pas de conduite d'élevage.

329 On s'interroge ensuite sur le statut de l'animal cheval, animal de compagnie, animal de rente ?
330 L'anthropomorphisme est plus grand qu'avec les animaux de production. Au risque d'oublier
331 les comportements, et les besoins du cheval qui n'est pas un chien. Les gens qui ne maîtrisent
332 pas leurs bêtes exaspèrent les agriculteurs à partir du moment où ces gens n'ont pas la
333 connaissance.

Annexe 22 : Transcription de l'entretien d'Eden ; sous-population « formateur »

1
2
3 Mardi 19 janvier 2021 : 11h30 – 12h30

4 Accord enregistrement : Oui

5 Questions posées avant l'entretien : Aucune

6 Contexte : Après avoir suivi un Bac général, un BTS commerce et un BPJEPS, Eden exerce le
7 métier de groom et de responsable d'écurie durant 8 ans avant d'intégrer le CFA d'Yvetot
8 comme chargée de liaison entre les élèves et les maîtres d'apprentissage. Proche des élèves et
9 du terrain, Eden est encore présente sur les terrains de concours comme organisatrice, bénévole
10 u encore encadrante. Elle sait faire profiter les élèves de son réseau par sa présence et son
11 enthousiasme pour la filière.

12 *Charlène : Quelles étapes suit le professionnel au cours de sa carrière auprès des chevaux ?*

13 **Eden** : Il y a deux types pour moi de professionnel. Il y a ceux qui deviennent professionnels
14 sans avoir suivi de cursus pro. C'est-à-dire qu'on se rend compte dans le milieu qu'il y a
15 beaucoup de jeunes qui ont suivi un cursus général. Ce que je connais le plus, les grooms il y
16 en a plein qui ont fait un cursus qui n'a rien à voir avec le milieu du cheval par exemple licence
17 en histoire. Et c'est juste la passion du cheval qui les a amenés à travailler dans le milieu. En
18 règle générale, c'est pour moi assez rare que ce soit quelque chose qui vienne sur le tard. Ça
19 vient toujours d'une passion et en règle générale ils commencent plutôt jeunes dans le milieu
20 avec une reconversion qui n'a pas toujours lieu, mais qui arrive régulièrement à une trentaine
21 d'année je pense. Surtout pour les filles, je pense que c'est hyper difficile de combiner surtout
22 quand elles ont des enfants, de combiner les horaires et tout ça même s'il y en a qui réussissent
23 correctement. Après il y en a qui s'essouffent aussi et partent faire autre chose. C'est vrai que
24 ceux qui ont suivi un cursus général, ça leur permet plus facilement de se réorienter par la suite.
25 Et ceux qui ont un cursus pro dès le début, il y en a qui refont des formations courtes pour se
26 réorienter, après ça je n'ai peut-être pas suffisamment de recul par rapport à ça. Ou alors
27 beaucoup aussi qui au lieu d'être vraiment dans le cœur du milieu vont se réorienter vers de la
28 sellerie en tant que commerciaux, vendeur d'aliment, vendeur pour les sols équestres ce genre
29 de choses. Ils ne sont pas tous, il faut aimer ce genre de choses et avoir des facilités d'expression
30 et de communication parce que c'est quand même un boulot de commercial pour tout ça. Après
31 je regarde dans les selleries il y a beaucoup de cavaliers qui sont devenus directeurs de magasin.
32 Après l'avantage que je trouve du coup on se retrouve avec des personnes qualifiées en magasin
33 qui vont pouvoir conseiller correctement les clients.

34 *Charlène : Pourquoi ces personnes se reconvertissent vers ces métiers ? Est-ce qu'ils ont du*
35 *mal à faire le break avec le cheval ?*

36 **Eden** : Ah ouai je pense. Après quand tu n'as connu que ça quasiment toute ta vie, je pense que
37 pour beaucoup ils ont du mal à se projeter dans autre chose et de se faire demain je vais vendre
38 des fenêtres par exemple. C'est pour la plupart des personnes qui sont vraiment faites pour ça
39 depuis longtemps et qui sont dans le milieu depuis longtemps. Quand on en discute ils n'ont
40 aucune idée de ce qu'ils vont faire. Alors si, il y en a beaucoup aussi qui se reconvertissent dans
41 le transport parce qu'ils aiment rouler et que c'est quelque chose qui leur plaît. C'est les plus
42 grosses reconversions que je puisse voir.

43 *Charlène : Qu'est-ce qui fait que le travail auprès du cheval s'interrompt ?*

44 **Eden** : Bah je pense qu'à un moment c'est le rythme. En vieillissant je pense que le rythme
45 devient compliqué à suivre. Après aujourd'hui face à la pénurie de groom et apparemment de
46 cavaliers maison, il y a vraiment beaucoup de structures qui recherchent et je pense que le
47 facteur limitant aujourd'hui, c'est la masse horaire hebdomadaire qui est loin des 35 heures
48 semaine. Ce n'est pas juste un peu plus de 35 heures c'est bien souvent le double. J'ai
49 l'impression qu'aujourd'hui on arrive au même constat que dans le milieu agricole il y a quelques
50 années où ils ne trouvaient plus de personnel. Ils ont été obligés de se mettre à la page et de
51 travailler différemment pour que le personnel soit le plus près possible de la législation et j'ai
52 l'impression que dans le milieu du cheval on en arrive un petit peu là. On est même passé par
53 l'étape je paie cher, mais c'est quoi payer cher ? Car finalement quand tu gagnes 1600 € par
54 mois, mais que tu travailles 70 heures par semaine, est-ce que c'est être payé cher ? C'est vrai
55 que c'est souvent l'exemple que je donne, on travaille avec des animaux donc on ne peut pas
56 compter les heures, mais dans un supermarché le mec qui fait l'ouverture le matin ce n'est pas
57 le mec qui fait la fermeture le soir. Donc pourquoi nous dans le milieu du cheval on ne peut pas
58 mettre en place, les gens du matin et les gens de l'après-midi par exemple ? Le vrai problème
59 nous je pense que c'est le système de communication. Alors il y en a de plus en plus qui mettent
60 en place un cahier de com qui est présent dans la sellerie ou dans le bureau et en fait chacun
61 peut mettre quelque chose. Et je trouve que ça ne se fait pas suffisamment. Par exemple le mec
62 qui est de garde le dimanche va mettre un petit mot, il a trouvé Pompom un petit peu mou ou
63 qui n'a pas mangé toute sa ration, ça donne une traçabilité. Le mec qui commence l le lundi
64 matin il va regarder le cahier et va regarder si Pompom mange bien. Ou par exemple, Tintin a
65 défermé, bon ça va éviter que ce soit le premier à être mis en disant « ah bah mince je ne savais
66 qu'il était défermé » « bah oui, mais si tu avais regardé le cahier tu aurais su ». Et ça je pense
67 que c'est quelque chose qui est insuffisamment fait et qui du coup ne permet pas une
68 organisation optimale. Après je pense que dans le milieu du cheval on n'est pas les fortiches de
69 l'organisation et du coup tout se disperse un peu et c'est une mauvaise voire même une absence
70 d'organisation qui ne permet d'optimiser le travail et fait que les journées sont à rallongent.

71 *Charlène* : *Donc si je comprends bien, une meilleure organisation au sein des écuries serait un*
72 *levier d'action pour améliorer les conditions de travail. Et si on revient sur ton parcours,*
73 *combien de temps as-tu été groom ?*

74 **Eden** : Moi j'ai été groom et responsable d'écurie entre 2002 et 2010 à peu près.

75 *Charlène* : *Tu as arrêté après 8 ans d'exercice volontairement ?*

76 **Eden** : Ouai, envie de changer de vie et j'ai eu l'opportunité de travailler dans une sellerie et
77 après j'ai arrêté la sellerie parce que j'ai envie la proposition de travailler ici. Mais effectivement
78 j'ai eu envie de changer de vie et le rythme ne me convenait plus. La fatigue et la peur que je
79 pouvais me faire en m'endormant au volant du camion et puis voilà c'est ça essentiellement. Et
80 puis ahh des patrons qui ne sont pas toujours faciles dans le travail avec ordre et contrordre, pas
81 facile à suivre, qui ne parlent pas bien. Ce n'est pas un milieu non plus toujours évident.

82 *Charlène* : *Est-ce que tu as ressenti un manque de reconnaissance pour le travail effectué ?*

83 **Eden** : Alors c'est quelque chose dont je n'ai pas besoin alors je ne peux pas trop t'en parler.
84 Ce n'était pas un manque de reconnaissance plutôt, plutôt ... comment dire ? C'est plutôt que
85 c'est toujours dans leur sens à eux et jamais, jamais, enfin tu vois ça pourrait être « tu as besoin
86 de ta demi-journée et bien oui évidemment » « ou tiens je te donne ça et on n'en parle plus » et
87 ce n'est pas toujours le cas. J'ai eu de très bonnes expériences, de bons souvenirs pour la plupart,
88 même s'il y a eu des choses pas faciles, mais tout me sert aujourd'hui. Tout ce que j'ai vécu me

89 sert aujourd'hui. Mêmes les mauvaises expériences me servent aujourd'hui.

90 *Charlène : Un apprentissage de la vie. Et comment t'es venue cette idée d'être groom ?*

91 **Eden** : En apprentissage. J'étais en apprentissage ici. J'ai fait un bac général, ensuite, j'ai fait
92 un BTS commerce et ensuite j'ai dit je veux être monitrice. Donc j'ai postulé ici, je suis entrée
93 en formation et j'ai été en alternance dans le centre équestre où j'ai monté pendant longtemps
94 et puis ... ce n'était pas une bonne idée. Ce qui m'aide aujourd'hui dans mon boulot, car je dis
95 aux élèves que ce n'est pas l'idéal d'aller travailler là où vous étiez client, car j'ai vécu
96 l'expériences. Du coup ma deuxième année, la chargée de liaison ici, car ça existait déjà il y a
97 20 ans, m'a envoyé dans une grosse écurie de commerce donc là c'était différent, car je n'avais
98 pas de cours à donner, mais je montais ça cheval. Et c'était des cavaliers qui faisaient du
99 concours, CSI à bon niveau, du coup j'ai commencé à les accompagner en concours et ça m'a
100 plus donc voilà.

101 *Charlène : Et donc finalement ton projet de monitrice ?*

102 **Eden** : Je n'ai quasiment jamais exercé (rire). J'ai quand même eu mon diplôme ce qui m'a
103 permis d'être ici et mon BTS commerce, car si je n'avais pas eu mon Bac + 2 je n'aurais pas
104 pu prétendre au poste.

105 *Charlène : D'où te vient cette passion du cheval ?*

106 **Eden** : Elle me vient de ma maman qui n'a pas pu beaucoup monter à cheval quand elle était
107 petite, et moi petite quand j'ai commencé à faire du sport, elle m'a proposé de commencer à
108 monter à cheval et voilà et j'ai mordu (rire). Et chez les élèves que j'ai, je dirai qu'il y a trois
109 types de catégories. Les passionnés comme j'ai pu l'être et qui du coup effectivement ne compte
110 pas leurs heures et passent des heures aux écuries, ils sont les premiers arrivés. Moi je m'en
111 souviens quand j'étais gamine je passais mon mercredi après-midi aux écuries, les propriétaires
112 qui ne pouvaient pas venir appeler en disant « je ne peux pas venir est-ce que vous pouvez sortir
113 mon cheval ? ». Et on me disait, Eden tu es là tu vas sortir le cheval d'untel et voilà c'est comme
114 ça qu'on progresse aussi. Et puis ça m'évitait de payer 3 leçons dans la journée, car je rendais
115 service au final. C'est quelque chose qui se faisait à l'époque. Maintenant ça ne se fait plus.
116 Voilà donc il y a ces jeunes-là. Et puis après on a aussi des jeunes qui ne savent pas quoi faire
117 et qui aiment bien les chevaux donc voilà. Alors ce n'est pas une situation idéale, mais c'est
118 une situation qui existe. Et puis des jeunes qui veulent travailler dans le milieu, mais qui n'ont
119 pas une réelle vision de ce qu'est le milieu, mais qui s'y mettent très bien aussi. Donc la
120 catégorie la plus fragile c'est celle où les jeunes ne savent pas quoi faire et il y a du décrochage.
121 Mais après souvent il y en a qui s'accrochent jusqu'au bout, ils s'accrochent jusqu'à l'examen,
122 mais qui disent « après je ferai autre chose ». Ici, nous sommes les premiers à dire « vous avez
123 le droit de vous tromper parce qu'on vous demande de faire des choix de plus en plus jeunes »
124 et effectivement il y a une différence entre être clients et travailler dans le milieu, surtout quand
125 on a 15 ans ce n'est pas la même chose. Voilà par contre on les pousse à finir ce qu'ils ont
126 commencé. On leur dit que ce n'est pas quelque chose perdu que ce soit professionnellement
127 comme scolairement. Je me souviens de l'année où je suis arrivée ici il y a eu une jeune qui a eu
128 son bac pro avec mention de comme et qui a dit qu'elle garderait le cheval comme loisir, elle
129 faisait de la compétition et ça se passait très bien en entreprise, mais elle a dit « je veux faire
130 droit ». Elle a été en fac de droit, alors ça fait longtemps que je n'ai pas eu de nouvelles, mais
131 les deux premières années elle est sortie major de promo. Voilà donc c'est l'exemple que je leur
132 donne ; « vous avez le droit de vous tromper, vous avez le droit de vouloir changer et c'est
133 possible si vous êtes motivé et avez les capacités pour aller dans une autre filière. Après quand

134 ils arrivent ici ils ont du mal à se dire que c'est un Bac CGEH et pourtant la gestion ce n'est
135 quand même pas leur truc. Et puis par rapport à ce qu'ils voient entreprise ce n'est pas la gestion
136 qui est mise en avant. Après je pense que là où, dans ce milieu que ce soit dans les centres
137 équestres dans les écuries de concours c'est de toute façon ce qui pêche : la gestion et
138 l'organisation. Ça va ensemble. Donc gestion de l'entreprise, gestion du personnel et aussi la
139 gestion des chevaux. Tu vois des écuries où ils ont 10 chevaux de trop par rapport à l'activité
140 club qu'ils ont et ça concerne 1 structure sur deux. Du coup 10 chevaux en plus c'est 10 chevaux
141 qu'il faut nourrir, qu'il faut sortir. Ils perdent en rentabilité et ça c'est difficile pour eux de
142 justement calculer ce seuil de rentabilité, « combien il faut que j'ai de chevaux pour que ça
143 fonctionne et qu'on gagne de l'argent et que je puisse faire sans m'épuiser ». Il y a quelque
144 temps, il y en a qui me dit « olala j'ai plein de demandes, je suis en train de reconstruire des
145 boxes » et jusque-là il fonctionnait seul avec un apprenti, mais prendre 10 boxes en plus donc
146 10 pensions, tout seul avec son apprenti ils ne s'en sortaient plus donc il a embauché quelqu'un,
147 sauf que ce qu'il gagnait avec les pensions en plus et bien finalement, les salaires et les charges
148 ça bouffaient tout et du coup ça devenait moins rentable qu'avec les 10 boxes en moins. C'est
149 le genre de chose où je pense qu'il y a des lacunes dans le milieu.

150 *Charlène : Comment on peut expliquer cela ? Manque d'intérêt ou peut-être un manque de*
151 *formation continue ?*

152 **Eden** : Je ne sais pas. Je pense qu'il y a aussi un manque d'intérêt, un manque de réflexion, c'est
153 de se poser est dire « OK c'est ma passion, mais il faut aussi que j'en vive ».

154 *Charlène : Est-ce que ces personnes réfléchissent à une évolution de carrière ?*

155 **Eden** : La plupart non. Je ne pense pas. Il rentre pour faire ce qu'ils aiment et après ils veulent
156 s'installer. Moi j'en ai plein en début d'année « tu veux faire quoi » « je veux être éleveur »
157 « d'accord, tu veux être éleveur de quoi ? » « Et bah de Selles Français » « d'accord, tu as des
158 terres » « non je n'ai rien », bon déjà ça commence mal, si tu es dans la réalité des choses ça
159 part mal ; bon ensuite « peux-tu me citer des chevaux Selles-Français de renoms ? » « euh »
160 bon du coup j'aide « Diamant de Semilly, tu connais ? » « pff ». Donc voilà. Après il y a
161 certains qui ont des parents avec un peu de moyens, des parents qui veulent tout faire pour leurs
162 enfants, ce que je trouve bien et pas bien, car ils les aident à s'installer voire même mettent leur
163 vie entre parenthèse pour tout faire pour leurs enfants et les installer. Ce sont des entreprises
164 qui vont vivoter, car on sait que dans l'élevage c'est quand même très compliqué d'en vivre.

165 *Charlène : C'est assez étonnant de penser qu'on peut être éleveur et ne pas avoir le goût ni un*
166 *début de connaissances en génétique. Finalement c'est un peu comme toi qui ne savait pas trop*
167 *ce qu'était le métier de monitrice.*

168 **Eden** : À 16 ans ce n'est pas évident de se plonger dans la génétique, moi c'est venu tard, mais
169 en même temps je ne voulais pas être éleveuse (rire). Finalement, moi la volonté d'être
170 monitrice est venue tard, j'avais 21 ans.

171 *Charlène : Durant ton cursus tu me dis avoir été groom et responsable d'écurie. Est-ce que*
172 *c'était une évolution ou as-tu exercé les deux postes en même temps ?*

173 **Eden** : Tout ! C'est-à-dire qu'au début je n'ai fait que groom, il y a des écuries où je n'ai fait
174 que responsable d'écurie et des écuries où j'ai fait les deux. Pour moi ce n'est pas compatible
175 d'être groom-responsable d'écurie, car finalement le responsable d'écurie doit être sur place
176 pour gérer ce qu'il y a à gérer et donc être à la maison quand le groom est en concours. Par

177 contre cavalier maison, parce que cavalier soigneur c'est vraiment ça, le mec qui va rester à la
178 maison, monter et faire els soins de ses chevaux et faire tout ce qu'il fait faire à l'écurie. Le
179 poste de cavalier soigneur c'est vraiment ça aujourd'hui. Par contre le cavalier maison c'est
180 celui qui va monter les chevaux à la maison, mais ne va pas trop s'occuper de la partie soin et
181 tout ça. Alors que le responsable d'écurie c'est une personne qui va s'occuper d'un peu de tout
182 et qui va ... car au final je pense que tout le monde mise un peu sur la passion et surtout dans
183 les grosses écuries, les grooms aiment leurs chevaux plus que tout plus que tout, j'ai déjà vu
184 des grooms pour qui ça ne se passait pas bien, mais elles ne voulaient pas partir pour ne pas
185 laisser leurs chevaux, voilà ça devient leurs chevaux, sans le vouloir c'est un moyen de tenir
186 son personnel.

187 *Charlène : Ce n'est pas rien d'être responsable d'écurie, à partir de quel moment on te donne*
188 *cette responsabilité ?*

189 **Eden** : Il faut avoir des notions de soins aux chevaux, de gestion de sortie des chevaux, gestions
190 des granulés « j'en ai encore pour plus d'une semaine, il faut que je recommande ou alors il me
191 manque des balais », tu fais le grand écart dans ta journée. J'ai aussi géré un peu le personnel,
192 ce qui est bizarre quand tu fais toi-même partie du personnel en tant que groom, ce n'est pas
193 évident et ce n'est pas ce que j'ai préféré faire. J'ai toujours eu la chance d'être dans des
194 structures où je pouvais monter à cheval, même en tant que groom et quand tu gères du
195 personnel tu te rends compte que ce n'est pas évident entre la susceptibilité des uns, entre
196 comment ça le dire autrement pour qu'elles le prennent bien et que tout le monde ait le sourire
197 toute la journée, ce n'était pas évident surtout à la période où je l'ai fait. Peut-être qu'aujourd'hui
198 ce serait différent, mais peut-être que c'est ça qui m'a aidé pour le job que je peux faire
199 aujourd'hui.

200 *Charlène : Du coup quelle relation tu as entre tes élèves et tes maîtres d'apprentissage ?*

201 **Eden** : Alors il ne faut pas se mentir je suis quand même la dame qui règle les problèmes (rire).
202 Donc dans un premier temps je suis celle qui les aide à trouver un maître d'apprentissage s'ils
203 n'y arrivent pas par eux-mêmes. Lors des portes ouvertes ont leur dit que c'est à eux de chercher
204 parce que dans ma manière de fonctionner je ne donne pas de liste, je leur dis pourquoi, parce
205 que sinon ils vont tous appeler tous les mecs de la liste et donc les maîtres d'apprentissage vont
206 me dire « c'est bon ! ». Donc après je finis par les connaître les maîtres d'apprentissage, donc
207 après selon les profils j'essaie de tisser une relation autant avec les apprentis comme avec les
208 maîtres d'apprentissage. Ce n'est pas toujours évident parce que par moment ça ne match pas
209 forcément entre un apprenti et son patron et ça ne veut pas dire que l'apprenti est nul, et que le
210 patron n'est pas un bon patron, mais quand ça ne match pas il n'y a pas à chercher plus loin.
211 Après finalement ce qui est plus compliqué, c'est souvent la gestion des parents. J'ai des jeunes
212 qui sont hyper volontaires, hyper dynamiques qui aiment ce qu'ils font et les parents mettent
213 un peu de barrière, toujours par rapport à cette législation de 35 heures, de ce qu'ils doivent
214 faire et ne pas faire. Qu'on ne fasse pas 35 heures c'est une chose, qu'on en fasse 70 ça en est
215 une autre. Ceux qui viennent se plaindre 40heures, là je dis non, car je leur dis qu'ils ont une
216 certaine liberté dans ce métier, par exemple « toi t'es en lisière de forêt quand tu vas mettre tes
217 chevaux aux paddocks et que tu vois un troupeau de chevreuils et que tu attends trois minutes,
218 car tu les observe, ton patron ne va pas te dire « et oh » alors que si vous travaillez à la chaîne
219 vous ne pourrez même pas vous moucher, car vous n'aurez même pas le temps de sortir votre
220 mouchoir ». donc c'est quand même quelque chose de différent. J'ai un patron qui m'appelle et
221 qui me dit « là j'ai un vrai problème, car le père de l'apprenti l'attendait sur le parking et pour
222 ne pas le faire trop attendre j'ai retrouvé la brouette de granulé en plein milieu de l'allée moi
223 j'étais à cheval dans le manège donc il y en a qui ont la tête dedans donc je pense qu'eux ont

224 mangé et les autres qui grattaient eux n'ont pas dû manger », voilà donc ça par exemple c'est
225 quelque chose que je ne conçois pas même s'ils doivent faire un quart d'heure de plus pour
226 finir. Au final c'est le lot de tout le monde quel que soit le métier à un moment tu dépasses. Moi
227 je doisi finir à 17heures le soir, mais si un élève demande à me voir pour un problème dans son
228 entreprise je ne peux pas le faire venir avant 17h, car je lui ferai louper les cours dans la journée
229 pour pouvoir m'entretenir avec lui et ce n'est pas l'idéal non plus. Quand je fais des visites en
230 région parisienne, si le mec me dit qu'il ne peut pas me voir avant 16h, bon OK, mais le temps
231 de rentrer il est 19heures et est-ce que je vais demander au directeur deux heures et bien non.
232 Mais dans l'ensemble ce sont quand même des jeunes courageux, car c'est quelque chose de
233 difficile. Moi je dis quand ils ont 15 ans ou 16 ans et qu'ils sortent d'un cursus de troisième
234 générale pour un autre rythme et passer de la vie professionnelle à l'école, tout change pour,
235 c'est un gros chamboulement. Des fois il y en a qui se retrouve loin de chez eux, ils doivent se
236 débrouiller à se faire à manger, à mettre leur réveil, il y en a des parents qui disent « moi je le
237 reveuille tous les matins « oui bah va falloir qu'il trouve une autre solution ». C'est un début
238 vers l'autonomie. Pendant les portes ouvertes je leur dis que c'est une discussion à avoir en
239 famille « est-ce que vous êtes prêts à voir votre enfant partir de la maison et est-ce que les
240 enfants sont prêts à partir de la maison ? ». Alors souvent les enfants ils disent oui, mais les
241 parents ne pas voir leur fille toutes les semaines ce n'est pas possible. C'est quelque chose, c'est
242 une étape.

243 *Charlène : Comment le prennent les parents pour qui les enfants veulent travailler dans le*
244 *milieu du cheval ?*

245 **Eden** : Oh il y a de tout. Il y en a qui ne veulent pas d'autres qui n'ont pas trop d'objection.
246 Ceux qui ne veulent pas pensent qu'il n'y a pas de travail. Alors moi je dis aux portes ouvertes,
247 c'est un milieu où il y a du travail, du travail si vous voulez il y en a par contre oui vous ferez
248 plus de 35 heures et vous devrez vous déplacer souvent. Par exemple j'ai des amis qui travaillent
249 en Belgique ou en Hollande qui me disent « j'ai une place de groom » donc je leur dis, mais
250 « ah bah non c'est trop loin ». Trop loin de quoi ? C'est la période où ils ont leur premier petit
251 copain, donc ils n'ont pas trop envie de bouger et après l'inconnu fait peur aussi. Il y en a qui
252 ne sont jamais sorties de France donc forcément s'imaginer dans un pays où ils ne parlent peut-
253 être pas français bon ce n'est pas toujours évident. Après ça dépend des conditions.

254 *Charlène : C'est bénéfique d'aller prendre un peu d'expérience à l'étranger ?*

255 **Eden** : Je pense. Après moi je n'y suis jamais allée, mais après je me rends compte qu'il y a
256 beaucoup de personne avec qui j'ai groomé en même temps et qui sont de la même génération
257 ou un peu plus jeune que moi qui ont bossé à l'étranger et qui sont encore à l'étrangers et il y a
258 énormément de français qui bossent à l'étranger. Il y en a plein qui disent « ah non moi je ne
259 veux pas retourner en France » à cause des conditions, car ils pensent que les conditions sont
260 meilleures ou les conditions pas seulement de travail, mais général en Belgique ou en Suisse
261 quand ils parlent de la France ... En France, le gouvernement, tout ça ne me plaît pas je préfère
262 rester en Belgique. J'ai des potes qui travaille en Suisse où c'est difficile, car tout coûte plus
263 cher, mais ils ne veulent pas retourner en France où ils auraient moins de charges en tout cas.

264 *Charlène : Tu me disais que du travail il y en a. Est-ce que durant ton parcours ou celui des*
265 *jeunes que tu peux suivre après la scolarité, est-ce tu as, ou eux ont, connu des périodes*
266 *d'inactivité, de chômage ? Est-ce que c'est si facile que ça de trouver du travail ?*

267 **Eden** : Honnêtement par rapport à mon expérience, moi par exemple, je communique beaucoup
268 quand j'ai trop de monde qui m'appelle pour trouver du boulot je le mets sur la page Facebook

269 de l'école en disant plusieurs places contacter moi. Mais c'est toujours pareil, c'est souvent une
270 question de conditions de travail, de salaire ou de disponibilité. Par exemple en ce moment tout
271 le monde veut des autos-entrepreneurs pour travailler 2 matinée par semaine pour travailler les
272 chevaux, des trucs comme ça, mais c'est pas toujours évident de trouver les personnes qui vont
273 correspondre et en plus je suis la première à leur dire « attention au statut d'auto-entrepreneurs,
274 il faut le faire à une période de votre vie, de manière transitoire, mais faut pas que ça s'installe
275 sur le long terme » parce qu'auto-entrepreneur ce n'est pas un métier, ça a été créé pour des
276 activités en plus de notre activité habituelle donc pour moi c'est pas une bonne chose. Mais il y
277 a quand même de plus en plus de personne qui recherchent ce profil-là pour des missions
278 ponctuelles ou régulières, mais même pas à mi-temps. Et tout le monde cherche le matin, car
279 on a tous envie de monter à cheval le matin sinon on a l'impression que ta journée n'avance
280 pas. Moi la première, je n'ai plus de chevaux ici, mais ça me coûtait d'aller monter à cheval
281 l'après-midi. Souvent j'en monté un en arrivant le matin et l'autre à l'heure du déjeuner, mais
282 monter après les cours tu n'es plus assez dispo et je m'en rendais compte surtout avec l'un où
283 le matin tu sors de chez toi tu es frais où le soir avec tous les petits tracas comme il était hyper
284 sensible, c'était une éponge et bah au lieu de me faire plaisir, si je rentrais dans le problème
285 c'était plus la bataille qu'autre chose.

286 *Charlène : L'appel aux auto-entrepreneurs est une solution que certains employeurs ont*
287 *trouvée pour pallier à ce manque de personnel. Ce qui est intéressant c'est qu'on parle plus du*
288 *passage amateur-pro au passage pro-amateur. Est-ce qu'on approche son cheval*
289 *différemment ?*

290 **Eden :** Oui ça existe. Moi j'ai changé beaucoup de choses, c'est-à-dire qu'en tant que groom
291 moi je tondais mes chevaux tous les mois, je mettais quatre couvertures s'il le fallait, voilà. J'ai
292 beaucoup relativisé, j'ai un cheval qui ne voulait pas qu'on lui tonde ni la tête ni les antérieurs
293 et bien je ne lui tonds plus la tête et les antérieurs alors qu'avant j'aurais mis le tord-nez, j'aurais
294 mis plusieurs jours, mais après ça ne me gênait plus d'aller en concours sans que la tête soit faite
295 alors qu'avant c'était impossible. Ça fait deux ans que je ne tonds plus parce qu'il ne travaille
296 pas suffisamment. Parce que je commence à m'ouvrir sur d'autres choses et à un moment je me
297 dis que j'en ai trop fait. Mais c'est mon recul sur la situation d'avant, ce n'est pas pour autant
298 que ce n'était pas bien, mais aujourd'hui en tout cas c'est ce que je pense. Alors tu vois je ne
299 fais plus de concours, mais ça m'est arrivé de me lever le matin, il tombait des trombes d'eau et
300 bien je n'y allais pas parce que pour moi ça devait être du plaisir et pour moi se prendre de la
301 flotte sur la gueule et être déjà trempée avant de monter le cheval dans le camion ah bah non
302 non ça ne me faisait pas rire. Donc voilà, je n'avais aucune obligation, c'était mon cheval, je le
303 faisais pour moi et du coup tu enlèves une contrainte. Il y en a plein qui me disent « tu as été
304 groom tu pourrais natter ton cheval quand même » « bah non je n'ai pas envie ». À aucun
305 moment je voulais que ça devienne une contrainte, une obligation, tout comme, et ça
306 commençait à me prendre, quand j'étais chef d'écurie dans la dernière écurie que j'ai faite,
307 quand le groom était absent, je me suis vu prendre le camion de 4 ans pour faire le CIR à Saint-
308 Lô, alors non ce n'était pas le CIR, là j'aurais quand même fait des nattes, c'était pour un
309 concours à Saint-Lô et le premier passé à 8h07, j'avais une heure et demi de route et ma
310 patronne n'était pas contente, car je n'avais pas natté les chevaux « oui, mais vos chevaux même
311 non nattés, ils sont tondus, ils ont la crinière du même côté et ils plus jolis que la majorité qui
312 sont nattés, mais pas tondus. Ils étaient propres et plus ce n'étaient pas des chevaux de
313 commerce en plus. Avec le temps tu prends du recul sur les choses. Après je pense que quand
314 j'étais plus jeune je faisais trop de choses de façon systématique parce qu'on m'a dit qu'il fallait
315 les faire comme ça alors qu'au final ... tu vois il y a plein de sujets un peu limite aujourd'hui,
316 « les chevaux déferrés tu en penses quoi Eden ? » et bah je ne sais pas. Je pense que ça dépend
317 des chevaux, un cheval qui n'a jamais eu de fers aux pieds et qui a de bons pieds ça peut aller

318 par mon contre mon vieux cheval que j'ai mis en pré-retraite j'ai voulu le déferrer derrière, car
319 il vit avec d'autres et bien ce n'est pas possible, car il n'arrive pas à marcher, car il a des fers
320 depuis l'âge de trois ans. Alors il est ferré et je prends le risque qu'il mette un coup de sabot et
321 j'assumerai les conséquences. Je pense qu'il y a un manque de réflexion et de prise de distance,
322 c'est comme l'éthologique. Tout le monde se fout dans l'éthologie, mais sans réfléchir à ce qui
323 est fait. Ça va être un effet de mode qui dure un temps, c'est comme les mors « lui le met alors
324 ça doit être bien et tout le monde le met » « Julien Epailard met tous ses chevaux pieds nus ça
325 doit être bien alors on va tous les mettre pieds nus » et finalement il n'y a pas la réflexion qui
326 va derrière. Je pense que pour nous c'est le pire. Mais c'est vrai pour d'autres milieux.
327 Aujourd'hui, on se retrouve dans les aberrations de chevaux au près avec des couvertures, alors
328 là ça va, car il faisait -2°, mais aujourd'hui il fait 8°, il y a 10 degrés de différence, ce n'est pas
329 logique qu'ils aient la même couverture. Et en avril il y a des journées à 14°, les chevaux auront
330 toujours les couvertures, alors oui vous les aimez vos chevaux, mais ce que vous faites c'est
331 pire. Tu vois là-dessus j'ai complètement de regard.

332 *Charlène : Quand tu as tes jeunes en formation, avec quoi veux-tu qu'ils ressortent de l'école ?*

333 **Eden** : Une ouverture d'esprit. Ici on a des jeunes qui sont sur du loisir concours et j'essaie de
334 les ouvrir ... par exemple je suis propriétaire d'un trotteur depuis pas longtemps, c'est un truc
335 que je ne connaissais pas, je m'y intéresse parce que c'est un ami qui est dans le milieu et du
336 coup qui m'a permis de découvrir et je trouve ça intéressant et que finalement tout ce qu'on
337 entend comme partout en règle générale ce n'est pas toujours fondées, ce n'est pas pour tout le
338 monde pareil du coup, voilà, mais j'aime bien leur faire visiter le haras de trotteur. Il y en a plein
339 qui ont des préjugés par rapport à ça et ils se rendent compte que les trotteurs sont bien soignés,
340 voire mieux que dans beaucoup d'écurie, connaître autre chose. Il y a deux ans je crois on les a
341 amenés au Marquenterre, voir l'élevage de Henson, car là c'est totalement différent parce qu'ils
342 sont tous aux prés, elles poulinent aux prés, quand ils sont expliqué le fonctionnement ils
343 disaient « putain on peut faire ça » « bah ouai dans la nature ça se fait comme ça ». Après
344 chacun fait ce qu'il veut et ce n'est pas parce qu'ils le font comme ça qu'ils ne les aiment pas
345 et qu'ils n'en prennent pas soin.

346 *Charlène : Tes élèves font-ils leur cursus chez le même maître d'apprentissage ?*

347 **Eden** : Pas forcément. En règle général ils changent et je suis la première à dire que d'accord
348 quand le jeune il est bien, il est mis à la main du maître d'apprentissage il n'a pas envie de le
349 perdre et je comprends, mais souvent c'est un moment si on ne change pas en cours de route, il
350 y en a qui ont commencer à se lancer deux ans en bac pro, deux ans en BTS, un an d'AAE,
351 deux ans en BPJEPS, ça fait 7 ans donc si tu ne les changes pas en cours de route la coupe est
352 pleine. Donc je les incite à changer pour voir d'autres choses, d'autres façons de fonctionner,
353 d'autres organisations parce que ça contribue à leur ouverture d'esprit que de voir ce que fait le
354 voisin.

355 *Charlène : Tu as un conseil à leur donner avant de se lancer comme pro ?*

356 **Eden** : Alors avant de s'installer, il faut prendre de l'expérience. Je trouve qu'il y a trop de
357 jeunes qui à 18 ou 19 ans veulent s'installer ou achète une petite structure et voilà je pense que
358 rien ne remplace l'expérience. Le discours que je leur tiens c'est qu'il n'y a pas une bonne façon
359 de faire. Par exemple ici si on parle du travail de longe, « je vais vous montrer une façon de
360 longer, votre patron va vous montrer une autre façon. Par exemple, moi je bouge beaucoup et
361 peut-être que votre patron va vous tracer un cercle que vous ne devez pas dépasser. Ce n'est
362 pas que j'ai tort ou lui raison et inversement c'est qu'il y a plusieurs manières de faire. Tout va

363 dépendre de ton cheval et de ce que tu attends. » Je leur explique que le but de tout ça c'est de
364 leur monter tout ça pour les fabriquer. C'est l'exemple que je ressors tout le temps. Il n'y a pas
365 qu'une méthode et ça c'est le plus compliqué, car aujourd'hui ils ne se posent pas la question
366 de pourquoi ça marche, pourquoi ça ne marche pas. Si ça ne marche pas, ils ont du mal à se
367 remettre en question et se demander qu'ils peuvent le faire autrement. Mais ça c'est assez
368 général, mais c'est lié à leur vie perso parce que ce dans l'air du temps de faire les choses sans
369 trop forcément réfléchir parce qu'on nous à dire de les faire comme ça et en faisant comme ça
370 il y a forcément un manque de prise d'initiative, il y a forcément moins de conneries de faites,
371 mais c'est aussi en faisant des conneries qu'on apprend. Je donne toujours l'exemple, que moi
372 dans une grosse écurie de commerce j'avais un cheval qui traversait le marcheur tout le temps
373 alors j'ai voulu essayé un truc, alors ça ça les choque tout le temps, je vais le mettre quand il va
374 faire nuit, tout seul avec de l'électricité. J'ai voulu essayer. Sauf que c'était à une période de
375 ma vie où je travaillais beaucoup et que j'étais fatiguée. Donc après manger je me suis endormie
376 et le lendemain matin quand je me suis réveillée à 6h30, j'entendais glinglingling alors je me
377 dis « qui a déjà mis son cheval au marcheur » et là je me suis dit « putain je l'ai oublié dans le
378 marcheur » donc voilà c'est un truc où j'ai fait la connerie, ce n'est pas bien, mais ça ne m'est
379 plus jamais arrivée de partir d'une écurie sans faire tout le tour. La dernière fois je leur disais
380 vous ne vous barrez pas après leur avoir donner à manger, vous revenez pour voir s'ils ont tout
381 mangé. Quand tu n'habites pas su place tu attends 10 minutes et ça évite quand même beaucoup
382 de problème. Alors forcément quand je leur raconte ce genre de truc, ils s'en rappellent, et c'est
383 le but, mais il faut apprendre des erreurs.

384 *Charlène : En cas d'erreur, les maîtres d'apprentissage ils sont tolérants ?*

385 **Eden** : Ça dépend des erreurs. Ils savent qu'ils sont là pour apprendre. Là où ils sont le moins
386 tolérants c'est pour des erreurs systématiquement répétées parce qu'ils ne réfléchissent pas ou
387 qu'ils ne percutent pas. Ou alors le truc par inattention, ils lâchent un cheval alors qu'ils sont
388 au téléphone, ça ça ne passe pas, ce qui ne passe pas non plus avec moi. Oublier de remettre de
389 l'eau aux chevaux. En fait les fondamentaux ne passent pas, ni auprès des patrons, ni auprès de
390 moi. En général ils ont bien compris qu'ils se prenaient une douche par leur patron et une
391 douche au retour en CFA. Après le plus difficile, car finalement, je connais depuis longtemps
392 les maîtres d'apprentissage, que je connaissais d'avant, donc ce qui est compliqué c'est les
393 élèves qui disent « Eden c'est sa copine » donc ils ont peur que je trahisse un peu leur confiance.
394 Donc j'ai mis les choses au carré en disant « le boulot c'est le boulot, tu as l'impression qu'on
395 est amis, mais on se côtoie sur les terrains de concours, on ne mange pas chez l'un chez l'autre »
396 pour voilà essayer de leur donner confiance par rapport à ça. Le but est de ni tromper les gamins
397 ni les patrons. Je dis toujours le but n'est pas de donner raison à l'un ou à l'autre, c'est d'essayer
398 d'harmoniser le truc.

399 *Charlène : De manière générale, est ce que les maîtres d'apprentissage jouent le jeu et font*
400 *leur job de formateur ?*

401 **Eden** : ça dépend. Après, je dirais, en règle générale en partie, en partie. Tu vois j'ai des écuries
402 où je sais que les gamins qui y vont ressortir avec une progression à cheval, ils vont avoir une
403 autonomie. Voilà en fonction ou en partie ouai. Après il y en a plein qui hésitent et la moi je ne
404 force pas, car la première envie est de vouloir transmettre quand même quelque chose. Donc
405 voilà dans l'ensemble ça va. De toute façon à un moment ils sont obligés de transmettre un
406 minimum, c'est-à-dire que s'ils veulent que le cheval soit bien longé il va forcément falloir
407 passer au début un peu de temps pour être sûr que le travail soit fait comme il va vouloir qu'il
408 soit fait donc pour que ça aille en fait. Donc s'ils ont envie qu'ils n'y aient pas d'accidents il
409 faut y passer au début ou quelqu'un de l'écurie, même si c'est ta femme qui aime faire ça, ce

410 n'est pas un problème. C'est comme tondre un cheval, ils ne peuvent pas donner la tondeuse et
411 lui dire dans deux heures faut que ce soit fait. Non, c'est impossible, donc si tu n'as pas envie
412 de prendre un peu de temps pour le faire et je pense que tout le monde n'a pas envie ou au-delà
413 la de l'envie n'a pas la possibilité de le faire. Il y en a pour qui c'est tellement évident que ça les
414 soule très vite, même si à la base ils aimeraient bien, mais ... Il y en a qui me dise « tu es mieux
415 à perdre un peu de temps au début et après ça roule ». Moi j'ai eu plein de place où on avait des
416 apprentis et j'aimais bien leur apprendre des trucs je trouvais ça chouette. Quand tu les revois
417 tu dis « tiens tu es arrivé là toi c'est cool » « et qu'ils te disent tu vois mon cheval il est bien
418 natté et bah c'est toi qui m'avait appris tu te rappelles ? ». C'est bizarre qu'ils se souviennent
419 de ce genre de chose. En règle générale j'ai une bonne relation avec les jeunes en général, je
420 pense que je suis assez abordable, ils savent qu'ils peuvent venir au bureau.

421 *Charlène : Et toi si c'était à recommencer ?*

422 **Eden** : Je ne changerai pas grand-chose. Même des choses durs ou compliquées ça me sert au
423 final, car la vie n'est pas toute rose alors ça sert à avancer. Donc non je range je ne changerai
424 pas grand-chose !

425 Après l'enregistrement l'échange se poursuit avec le collègue d'Eden, responsable de la
426 formation BPJPES avec qui elle organise le prochain concours au centre équestre du CFA. Les
427 concours sont difficiles à organiser du fait de la COVID et des restrictions. Toutefois et malgré
428 l'absence de restauration et de buvette lors de leur concours d'été 2020 ils parviennent à
429 maintenir un nombre d'engagés conséquents et une bonne ambiance propice au commerce chez
430 les selliers exposants. La crise sanitaire les touche de plein fouet et la gestion avec les élèves
431 n'est pas facile. Ils reconnaissent cependant que certains élèves les étonnent par leur assurance
432 derrière la caméra de l'ordinateur. Les plus timides parviennent à réussir leurs oraux grâce à
433 cette méthode de travail à distance. Les formateurs réfléchissent déjà à l'après et au maintien
434 de l'outil à distance pour les examens.

1 Annexe 23 : Transcription de l'entretien d'Anne ; sous-population « salarié-
2 indépendant »

3
4 Lundi 25 janvier 2021 : 10h00 – 11h30
5 Accord enregistrement : Oui
6 Questions posées avant l'entretien : Aucune

7 Contexte : Anne exerce le métier de responsable d'écurie au sein d'un élevage de chevaux de
8 sport français de renom. Elle gère au quotidien 147 chevaux avec deux autres salariés. Ancienne
9 cavalière, elle se réoriente dans l'activité d'élevage qu'elle fait avec passion et raisonnement.
10 Après une volonté d'interrompre son travail auprès des chevaux après une mauvaise expérience,
11 c'est finalement une proposition d'emploi dans une entreprise respectueuse du personnel
12 qu'elle reprend goût à son travail et ne souhaite plus le quitter.

13 *Charlène : Quelles ont été les étapes de ton parcours ?*

14 **Anne** : Alors comment j'ai commencé ? J'ai commencé par l'école. Je n'ai pas fait beaucoup
15 d'étude, j'ai fait, à cette époque-là, un BEPA activités hippiques au lycée agricole de Sées et
16 après un Bac professionnel activités hippiques, donc ça a duré 2 ans. En contrepartie il fallait
17 qu'on ait un maître de stage, moi mon maître de stage c'était un cavalier professionnel qui
18 s'appelait PM. Il a totalement arrêté il vit au Sénégal, il a tout changé. Donc c'est lui qui m'a
19 vraiment tout appris. Après j'ai eu mes petites expériences à droite à gauche, mais
20 c'est lui qui m'a tout appris. C'était un patron, moi je suis arrivée à l'entretien, j'avais 15 ans,
21 et il m'a dit, c'était un petit truc familial il n'y avait que moi et le palefrenier, je suis arrivée le
22 jour de mon entretien j'avais 15 ans il m'a dit « de toute façon je te prends, mais tu ne resteras
23 pas parce que tu es une fille ». Alors comme j'ai un caractère hyper dur je me suis dit « mon
24 gars tu ne me connais pas » (rire). Et donc pendant un an j'ai souffert, mais vraiment souffert
25 parce que c'était quelqu'un de vraiment ... C'était un patron qui ne répétait jamais, il ne répétait
26 pas. Et à cette époque-là ce n'était pas ... l'époque de maintenant est ... mais je trouve que ça
27 ne leur apprend pas la vie avec les chevaux, parce qu'il faut des horaires, ils ne travaillent pas
28 le weekend, les jours fériés, les machins les trucs. Enfin quand on travaille avec les chevaux
29 c'est non-stop, et ça je trouve ça dommage quoi. Puis après c'était un patron, je suis arrivée
30 j'avais 15 ans, il me disait « et bien tu attèles le tracteur et tu vas herser la carrière » alors je lui
31 disais « mais je n'ai jamais conduit de tracteur, je n'ai jamais attelé une herse » et à chaque fois
32 c'était pareil il me dit « tu regardes, tu analyses et action ». Jamais il ne m'a aidé et c'est ça qui
33 a fait mon fort caractère dans ce milieu où je démerde dans tous les domaines, mais que ce soit
34 électrique, plomberie, voilà maintenant je sais tout faire. Voilà donc c'est lui qui m'a donné un
35 fort caractère dans ce milieu-là. Je suis restée 6 ans chez lui et je suis partie quand il a tout arrêté
36 quand il a eu un ras le bol. Et mes vacances après, quand j'étais en vacances j'étais en vacances
37 chez eux, c'était devenue ma deuxième famille, mais même au jour d'aujourd'hui je suis
38 toujours en contact avec eux, ils se sont séparés, mais je suis en contact avec les deux, c'est
39 vraiment ma deuxième famille.

40 *Charlène : Pourquoi a-t-il eu un ras-le-bol ?*

41 **Anne** : Il avait de très bons chevaux, de grand prix, et au fur et à mesure ses chevaux ont vieilli
42 ou accidentés et il était fatigué de faire des petits concours et après le divorce qui l'a anéanti.
43 Donc il est au Sénégal, car ils allaient souvent en vacances là-bas et ils ont même adopté une
44 petite fille dans un orphelinat, R. a une vingtaine d'années, moi j'ai connu R. toute petite dans

45 les écuries. Au début ils avaient une installation près d'Aigle chez Madame D. et après ils ont
46 acheté leur écurie et il y avait une grande maison avec un grand grand grenier et en fait ils m'ont
47 fait un appartement dans le grenier. J'avais un escalier qui passé par l'extérieur, mais j'avais
48 tout à l'intérieur et le matin j'allais soigner les chevaux et puis d'un seul coup j'entendais
49 « PETIT-DEJEUNER » et hop je retournais à la maison et on prenait le petit-déjeuner
50 ensemble. Le midi c'était pareil et le soir c'était pareil. Mais la première année ce n'était pas
51 ça. Ah non la première année, enfin entre 15 et 17 ans moi je tournais en concours, ma jument
52 était là-bas et il ne m'a jamais fait monter à cheval, pas une seule fois. Et un jour il me dit « tu
53 me prépares ce cheval », donc comme tous les jours je le prépare, je le brosse tout ça, je lui
54 amène et il me dit « tu n'es pas à cheval ? ». D'accord (rire) et là j'ai souffert deux fois plus.
55 Mais il m'a donné e niveau et à la fin, les dernières années quand il fallait amener ses chevaux
56 de grand prix en concours il me les engageait pour moi dans les petites épreuves. En fait il m'a
57 amené à haut niveau. J'ai fini avec lui on faisait les mêmes épreuves.

58 *Charlène : Pour ton orientation comment ça s'est passé ? Est-ce que tes parents t'ont*
59 *encouragé ?*

60 **Anne** : Alors mes parents, qui sont boulanger, pâtissier, chocolatier, donc rien à voir avec les
61 chevaux, et un jour à l'âge de 6 ans dans la ville où on habitait, on est de Picardie, j'avais 6 ans
62 et il y avait une porte ouverte dans un centre équestre donc a été faire un tour et j'ai vu les
63 poneys tout ça et j'ai dit je veux faire ça. Donc je n'ai jamais quitté ce truc-là. Suite à ça mon
64 père se fait des amis au centre équestre et on lui dit « au lieu de regarder ta fille monter à poney
65 pourquoi tu n'en profiterais pas pour te mettre à cheval ». Donc il s'est mis à monter à cheval
66 et après ça il a acheté une jument. Alors une jument, c'était un peu bizarre, car à cette époque-
67 là mon père faisait la tournée du matin pour déposer le pain à droite à gauche dans le petits
68 villages et tout ça, et tous les jours mon père passait devant l'abattoir et un jour en passant
69 devant l'abattoir il y a un camion d'animaux qui sortaient et il y a une pouliche qui est
70 descendue de ce camion et mon père s'est arrêté et il a dit « vous la vendez ? » donc les gars
71 « oui, oui on a les papiers donc autant vous la vendre que de a mettre au couteau ». Alors il l'a
72 acheté, ils l'ont mise sur la balance et il l'a acheté au prix du kilo. Voilà elle avait un an et demi,
73 c'était une trotteuse. Mon père pendant deux ans la promenait en main, car il ne pouvait pas
74 monter dessus. Et suite à ça il l'a débourré, j'ai commencé à monter dessus et je disais « c'est
75 quand qu'on galope, c'est quand qu'on galope » et il me disait « tu galoperas quand tes pieds
76 dépasseront les quartiers de la selle », donc je chaussais toujours super long et le jour où mes
77 pieds ont dépassé c'est devenu ma jument. On a appris toutes les deux, ensemble, on a fait les
78 championnats de France, on a gagné les championnats de France. J'ai commencé en faisant 80
79 cm en concours et à finir en catégorie A à cette époque-là donc faire des 150 et gagner des 150.
80 J'ai tourné beaucoup en complet avec elle, on m'avait appelé pour faire partie de l'équipe de
81 France de complet et je m'en souviens c'était au Haras du Pin je passe une semaine ici pour
82 tester chaque cavalier et ils ne m'ont pas prise, car la jument était trotteuse donc ça ne le faisait
83 pas, ce n'était pas la mentalité. Sauf que dès que je voyais les cavaliers de l'équipe de France
84 en complet en concours je les battais tous (rire). On m'a aussi appelé pour faire partie du
85 championnat du grand Ouest donc pareil grosse épreuve de complet et il fallait un cavalier de
86 chaque catégorie donc ils avaient D et C et ils voulaient A et B alors là c'était un moment génial.
87 Donc j'étais au centre équestre de Sées où j'ai connu P & N qui m'ont fait passer mes galops 8
88 et 9 et fait travailler le dressage avec ma jument. Et ma jument pour finir m'a fait deux bébés.
89 Et après tous les chevaux que j'ai eu dans ma vie c'était pareil, il n'était pas prévu.

90 *Charlène : J'imagine que ce lien avec le cheval fait que tu aimes ton métier.*

91 **Anne** : Ah oui, car suite à ça j'ai fait d'autres trucs. Donc PM est parti, il a fallu que je trouve

92 un boulot, je ne suis pas du genre à ne rien faire, alors je vois un petit article « cherche cavalier
93 pour une écurie d'endurance », dans les pur-sang arabes, alors je n'y connais rien, mais je m'en
94 fous je sais monter à cheval. Je suis partie là-dedans et j'y suis restée 4 ans. Mon patron c'était
95 un émir et ça m'a appris plein de choses : écouter le cheval, regarder le cheval dans le travail.
96 Suite à ça je suis partie dans les chevaux de courses, les galopeurs, où j'ai aussi énormément
97 appris, mais à côté de ça je gardais mes chevaux pour monter en concours complet ou en
98 dressage. À chaque fois c'était des expériences où il fallait regarder le cheval et l'écouter. Et
99 après je me suis intéressée à tout ce qu'il y avait autour, l'ostéopathie, les soins vétérinaires, il
100 y a encore quelques jours j'étais en séminaire à la clinique de Livet pour écouter une conférence
101 sur les placentites. On en apprend tous les jours, mais voilà je n'ai pas étudié pour apprendre
102 les chevaux, tout était sur le tas.

103 *Charlène : Il y a quand même eu le passage en lycée agricole au début, tu as dû y apprendre*
104 *des choses ?*

105 **Anne** : Non, car je le savais déjà tout ça. J'étais mauvaise élève. J'ai passé mes examens sans
106 jamais travailler. Je me faisais virer des cours exprès pour aller monter à cheval parce que dans
107 les lycées agricoles quand on nous viré on pouvait faire ce qu'on voulait, on était libre. Donc
108 j'allais au centre équestre et je montais à cheval. Donc non c'est le terrain qui m'a appris.

109 *Charlène : Maintenant tu continues de te former ?*

110 **Anne** : Oui, et j'aime me former, car j'aime savoir le pourquoi du comment. Quand j'appelle
111 un vétérinaire pour venir aux écuries, ils me connaissent donc quand ils viennent ils savent qu'il
112 y a quelque chose de grave, je ne les appelle pas pour rien. Je veux tout savoir, l'échographie il
113 faut qu'il m'explique tout et maintenant quand je regarde un échographe je sais exactement où
114 et quoi regarder. Donc s'informer en lisant, en observant et en parlant avec les gens et puis mon
115 patron qui m'informe par exemple des séminaires sur là par exemple les placentites. Alor sil
116 me demande si ça m'intéresse mais bien sûr que oui, tout ce qui est pris et bon à prendre. Donc
117 que je suis arrivée à BM je n'étais pas responsable. Le responsable a eu une maladie et est parti,
118 il a pris sa retraite. On s'est retrouvé en pleine période à deux, on n'allait pas tout laisser tomber
119 donc i a fallu que je m'y mette. Les deux premières semaines ont été très dur. Donc je me suis
120 rendue compte qu'il y avait une jument qu'il ne faisait pas remplir et quand je lui ai demandé
121 pourquoi, il m'a dit « ça fait des années qu'elles ne prennent pas donc on les laisse » « bah
122 laissé moi essayé » et depuis la que je m'en occupe la jument remplit chaque année. A force
123 d'observer les juments je me suis aperçue qu'il y en avait une avec un problème de lombaire et
124 elle avait mal aux ovaires donc au lieu de leur faire tous les traitements possibles et
125 inimaginables, si elle a mal elle a mal. J'aime bien regarder chaque jument, chaque cheval, car
126 ils sont tous différents. Et même à cheval, on leur demande de tous rentrer dans le même moule,
127 mais il y a des chevaux qui ne peuvent pas rentrer dans le moule alors ils disent que c'est une
128 saloperie. Alors non ce n'est pas une saloperie, c'est juste qu'il ne comprend pas ton système.
129 Je vois que les gens n'observent pas suffisamment les chevaux au naturel. Pour essayer un
130 cheval, sauter un mètre ça suffit pour voir ses capacités, maintenant les gens ils essaient des
131 chevaux, il faut monter, monter les barres. J'ai déjà acheté des chevaux juste en les regardants
132 galoper dans leur près et c'est un cheval extraordinaire alors que son propriétaire l'a vendu
133 parce qu'il était accidenté et qu'il pensait qu'il ne ferait rien. Bon depuis que j'ai un bébé je
134 n'ai pas refait de concours, il y a un choix à faire, mais quand il sera plus grand on verra (rire).
135 Après ma trotteuse, mon patron m'a fait essayer un milliard de chevaux et à la fin j'en avais
136 ras-le bol je ne savais même plus ce que je voulais. Et il a eu une amie qui partait à Miami et
137 qui a mis tous ses chevaux chez lui en dépôt-vente. Dans le lot il y avait un cheval avec qui on
138 pouvait faire que de la balade, car il avait été accidenté en concours avec son ancienne cavalière,

139 il s'est fracturé une cervicale et totalement traumatisé par les barres. Donc PM me demande
140 quand j'ai le temps de monter ce cheval pour que les jours où il était essayé il puisse être
141 montable. Donc j'ai fait des balades et des balades. Un jour sur la carrière il me demande de
142 sauter un croisillon et à 10 mètres il me sort de la carrière donc on se dit bon OK il est traumatisé
143 on laisse tomber. Et puis là je me suis dit, mais pourquoi tu ne passes pas cette barre ? Alors je
144 m'y suis intéressée. Au début je passais des barres au sol avec moi à pied pour sauter en main,
145 j'avais des carottes en main, et il faisait les exercices. Et un jour je dis à PM, Begin saute. Donc
146 le lendemain, il me fait sauter et là un véritable guerrier. Donc on le met en vente, en plus joli
147 cheval, belle gueule, cheval de gonzesse. Premier client, le cheval sort le mec et ne saute pas.
148 Le lendemain il me fait sauter des barres, mais des barres. Bon OK une autre cliente, pareil il
149 ne saute pas. Donc je finis par dire à PM j'ai trouvé mon cheval, j'achète Begin. Voilà, plusieurs
150 années de concours avec lui, cheval extraordinaire. Begin prend de l'âge, moi je devais m'en
151 séparer, car je n'avais pas de terrain, c'était un hongre, donc je lui dis-tu le vends, mais à
152 l'étranger je ne veux plus le voir en France. Un jour PM me dit tu es sûre car j'ai des clients qui
153 viennent du Venezuela, ils cherchent un cheval pour leur fille née avec un seul bras. Elle est
154 arrivée, elle a monté le cheval et le cheval a fait tout ce qu'elle lui demandait. Le cheval savait !
155 Donc elle l'a acheté et ils m'envoyaient toujours des photos, des vidéos et le cheval faisait de
156 supers concours. Et après autre jument où quelqu'un me demande de la vendre comme
157 poulinière, c'était une magnifique jument avec énormément de force alors je lui dis « pourquoi
158 tu ne la vends pas comme jument de concours » « non, elle est immontable » « OK j'achète ».
159 Et là j'ai mis 7 mois pour la monter, tous les jours elle me jetait par terre (rire, un caractère de
160 merde et pas grave on recommence, on recommence et un jour elle a arrêté, car elle a compris
161 qu'il ne fallait pas se battre contre moi. Un jour un cavalier de dressage, PLR, qui est décédé
162 aujourd'hui, très grand cavalier de dressage à Saumur que j'ai connu comme ça, j'ai monté
163 avec, très militaire, mais j'ai aimé monter avec et il me dit « tu n'es pas à cheval », alors je
164 m'étais cassée la cheville, j'avais un plâtre, j'étais en béquilles alors « bah non » « tu n'es pas
165 cul-de-jatte alors hop à cheval ». Il était très militaire, très doit mais j'aimais sa manière de
166 faire. Un jour j'étais sur ma jument et il me dit « aujourd'hui on travaille le piaffer » « mon
167 cheval n sait pas faire ça » « ton cheval sait le faire, c'est toi qui ne sait pas lui demander ».
168 Donc je fais la détente du cheval et là il me dit « bon OK, maintenant tu fermes les yeux, tu
169 viens me voir et tu t'arrêtes, tu déchausses tes étriers, tu t'assois dans ta selle et tu poses tes
170 mains sur tes cuisses, maintenant c'est moi qui prend les commandes de ton cheval et tu écoutes
171 et sens ton cheval avec tes fesses ». Il prend le cheval, cheval qui n'avait jamais piaffé de sa
172 vie, je sens le cheval marcher, il me demande de trotter, je pense qu'il devait courir à côté et je
173 sens le cheval qui ralentit, qui ralentit et un moment je sens ça sous mes fesses (mime un
174 mouvement en hauteur) il me dit « ouvre les yeux et garde ton esprit comme il est ». J'ouvre
175 les yeux et mon cheval était au piaffer. Il me dit « il faut que tu apprennes à regarder les chevaux
176 même les ânes, tu les regarde en troupeau à n'importe quel âge et tu vas tout apprendre ». Et
177 c'est vrai un poulain qui vient de naître, la première chose qu'il va faire s'est de l'arrêt se mettre
178 au galop. Les poulains ils ont un mois, ils font des pirouettes au galop, ils font des changements
179 de pied au galop, les ânes font exactement pareil. Le truc s'est d'observer le cheval à l'état
180 naturel, le cheval sait tout faire et nous on ne sait pas. Il y en a qui mette des semaines et des
181 semaines voire des mois à leur apprendre un truc alors qu'il sait le faire depuis sa naissance.
182 C'est lui qui m'a appris à observer. Les rencontres ont été très importantes et aujourd'hui ça
183 m'aide et ma vie au travail est plus facile, dix fois plus facile. Maintenant les jeunes ils pensent
184 que le cheval doit être comme-ci, comme ça, tu fais quatre points je te pète la gueule « bah non,
185 il a fait quatre points à cause de toi ». Les jeunes veulent être cavalier, cavalier professionnel
186 pour faire comme leurs idoles Pénélope Leprévost, Kevin Staut, Marcus Ehning, qui est un
187 dieu, mais ils ne voient pas ce qu'est le travail à côté, eux leur truc c'est de monter dessus. Des
188 fois ils peuvent monter sans savoir que leur cheval à une douleur, par exemple au tendon, parce

189 qu'ils n'ont pas pris le temps de le regarder avant de monter. Donc ils vont faire une séance de
190 merde parce que le cheval aura mal. Il m'est arrivé d'avoir un programme en tête, mais le cheval
191 ne voulait pas, ok j'ajuste et fais autre chose, car on m'a appris qu'on ne pouvait pas travailler
192 un cheval en commençant par un conflit. On en perd pas de temps, absolument pas, car si le
193 cheval travaille sur une douleur, le cheval se bloque et devient rétif. Et c'est pareil pour
194 l'insémination. J'ai pris cette réputation de pouvoir remplir des juments compliquées, des
195 juments méchantes, j'ai eu des juments qui se jetaient sur les barreaux du box, la gueule grande
196 ouverte et je lui disais ça va te passer ». Une jument qu'on me confie, car les propriétaires
197 voulaient faire les concours de foals et quand elle est arrivée je me suis dit « bah ça va être
198 compliqué », car la mère était tarée donc je pensais n'avoir que le poulain à éduquer, mais non
199 j'avais aussi la mère à dresser, car c'est impossible de dresser un poulain si la mère est instable
200 et je n'avais que 15 jours. La jument avec beaucoup de caractère, la pouliche devenue speed
201 comme sa mère et au bout de deux jours j'ai sorti la mère sans sa pouliche, mais ils pouvaient
202 se voir, et là j'ai tout fermé et je les ai laissés et quand il n'y avait plus de bruit j'y retournais et
203 dès qu'elle me voyait elle était folle et je repartais et au bout d'une heure et demi elles étaient
204 fatiguées je les ai laissés tranquilles et le lendemain j'ai pu commencer à travailler. Ils font
205 600kg moi 65 donc je ne peux pas me battre et je ne cherche pas le combat.

206 *Charlène : Qu'est ce qui t'a amené à faire de l'élevage ?*

207 **Anne** : Ce n'est pas qu'est-ce qui m'a amené à faire de l'élevage c'est qu'avant d'arriver au
208 Haras de BM j'étais cavalière dans une écurie où la patronne m'a cassée psychologiquement et
209 physiquement « tu n'es qu'une merde, tu ne vauds rien ». J'ai même failli arrêter et les gens qui
210 me connaissaient m'ont dit « ne fait pas ça, c'est du gâchis tu ne te rends pas compte ». Mais
211 quand on est cassé ... Je montais des 4 ans et j'ai passé 6 mois de l'année à l'hôpital, j'étais
212 cassée de partout et quand le matin on te dit « tu n'es qu'une merde » et tout ça bon ... Et un
213 jour pour cette patronne je dois faire des sélections pour les ventes Fences et là je rencontre le
214 propriétaire du haras de BM qui était aussi là pour la sélection et qui me connaît depuis très
215 longtemps, depuis petite, car mon tout premier patron, PM, était le cavalier de BLC donc il me
216 connaissait depuis toute jeune. Donc il me dit « Anne, on cherche quelqu'un, on a besoin de
217 personnel, mais quelqu'un qui connaît le métier, conduire le tracteur, etc. quelqu'un de
218 débrouillard » alors j'ai commencé à en parler le soir j'étais dans mon camion avec les chevaux,
219 je rentrais et « putain pourquoi pas moi ? ». J'en parle à mon ami qui m'a connue guerrière,
220 fonceuse, rien ne m'arrête et il m'a vu me dégrader alors je lui en parle et il me dit « bah écoute
221 appelle ; bien sûr toi, tu es capable ». Donc le lendemain matin j'ai appelé « tu cherches
222 quelqu'un, moi ça t'intéresserait ? » « bah carrément, on se voit dans deux jours ». Alors j'avais
223 un mois de préavis. Le matin j'ai fait l'entretien, je suis rentrée l'après-midi j'ai donné ma lettre
224 de démission, j'ai continué de travailler pour elle, j'avais un mois pour trouver un logement et
225 elle m'a fait bossé jusqu'aux derniers jours. J'ai terminé ma journée à 22h30, j'étais logée sur
226 place, plus facile de canaliser les gens, bref, je rentre dans l'appartement vide, mon ami avait
227 réussi à tout vider en faisant des allers-retours dans la journée et on est parti moi dans le petit
228 camion et mon ami dans la voiture qui était blindée et dans le petit camion il y avait mes deux
229 chevaux, mes deux chiens, mon poisson rouge, avec les chevaux il y avait le frigo et le matelas
230 deux places (rire) c'était un gros n'importe quoi. Nous sommes arrivés dans la nouvelle maison
231 à minuit passé, heureusement mes parents étaient venus pour préparer les boxes et tout ça. On
232 a jeté les chevaux dans les boxes, on a jeté le matelas par terre et on s'est endormi et le
233 lendemain je commençais à 8h au Haras. Donc je suis restée un mois avec le responsable et
234 après il a eu sa maladie et comme Monsieur LC a dit « elle s'en sort donc ça roule ». Ça faisait
235 trois semaines que j'étais arrivée, ils m'ont dit « tu te débrouilles, nous on part en vacances »
236 « ah bah non les gars ça ne fait que trois semaines » et donc je me suis retrouvée toute seule.
237 Mais j'ai un patron en or. J'ai carte blanche pour tout il me fait entièrement confiance, mais

238 après il voit qu'il a plein plein de résultat que les chevaux ont tous changé. Quand je suis arrivée
239 là-bas c'était l'ancienne époque c'est-à-dire qu'à 3 ans ils n'étaient toujours pas manipulés, il
240 fallait les enfermer dans une bétailière pour leur mettre un licol (rire), la maréchalerie se faisait
241 au tord-nez, je disais « mais vous êtes des malades les gars ». Il y avait des spécimens très rares
242 que je voyais au maréchal et disais au responsable « est-ce que je peux le garder au box quelque
243 temps pour ne pas le relâcher tout de suite ? » « ouai mais c'est des gros clébard faut leur taper
244 sur la gueule » et les spécimens sont devenus des amours et ils ont tous trouvé ça très étonnant
245 de ne pas devoir leur mettre de la drogue dans leur nourriture pour leur mettre un licol. Après
246 il y a eu les premiers poulinaages où je m'occupais des bébés et là « pourquoi tu les sors » « pour
247 gagner du temps, ils me connaîtront, ils seront déjà manipulés ». Tout le monde prend la mère
248 et le poulain suit et moi j'ai toujours fait l'inverse, je prends le poulain et la mère suit de toute
249 façon elle ne le quittera jamais. Et puis comment on peut apprendre à marcher à un poulain
250 sachant qu'on a la mère d'un côté, le poulain de l'autre alors que là on a ses deux mains et on
251 peut se consacrer qu'aux poulains. Donc ils vont aux paddocks comme ça et ça va très bien. Et
252 ça je l'ai appris en observant, quand on lâche les poulinières et les petits aux paddocks on voit
253 les petits contents et partir au galop et la mère derrière qui le suit donc quand on sort du box en
254 fait c'est pareil. C'est juste un truc de logique et c'est tellement facile.

255 *Charlène : Depuis que tu es responsable, que fais-tu de plus ?*

256 **Anne** : J'organise la journée, le suivi gynéco, les juments à saillir, j'appelle pour avoir les
257 semences des étalons. La transition sur ce poste a été juste compliqué les 15 premiers jours
258 parce que je ne connaissais pas les juments, leur façon de fonctionner. Je n'ai pas eu le temps
259 d'observer le haras et comme c'était le responsable qui s'en occupait je ne m'étais pas mise
260 dedans. Je ne m'étais pas projeté sur ce poste, j'étais contente j'avais un boulot, j'étais peinard
261 (rire) même sans ce poste de responsable je serai restée, car il me faisait travailler les chevaux
262 compliqués, je préparais les trois ans pour Fences. J'aimais mon boulot et j'aimais ce que je
263 faisais à côté. Même responsable je continue à travailler ... parce que dans la vie d'un poulain
264 il y a toujours un moment où, j'appelle ça la crise d'adolescence, ils vont me dire « merde tu
265 me fais chier ! ». Et bien là il reste une semaine avec moi

266 *Charlène : Tu as eu ton fils, tu étais déjà au haras ?*

267 **Anne** : J'étais au haras de BM, car mon fils a 4 ans et j'ai annoncé à Monsieur LC « je vais
268 avoir un bébé » « c'est pour quand ? » « pour novembre » « c'est bon on sera hors période de
269 gynéco » (rire). J'ai demandé à mon gynéco si je pouvais monter à cheval et je lui ai expliqué
270 que je n'avais pas un métier pour femme enceinte, sa réponse a été « tant que vous vous sentez
271 bien, faites ce que vous voulez ». J'ai arrêté de monter à cheval quand mon ventre touchait le
272 pommeau de la selle (rire), mon père était fou. J'ai continué de travailler et j'ai dit que j'arrêterai
273 quand mes 3 ans partiront pour Fontainebleau et j'avais dépassé les 7mois et demi de grossesse.
274 Tous mes chevaux le savaient. Je travaillais les 3 ans, je les amené aux paddocks et à la fin, je
275 ne marchais pas vite. Monsieur LC me voyait passer devant ta fenêtre de son bureau et sortir en
276 me disant « Anne, vos 3 ans ils manquent de sang, il faut leur donner des vitamines » « ah non
277 ils marchent à mon rythme ». Je continuer de récolter les étalons, et les étalons le savaient même
278 ceux qui y vont comme des guerriers ils étaient mous, c'était drôle j'avais des poneys de club.
279 Je suis très proche de mes animaux, et mon entier a sorti mon mari du champ, il m'a aidé à mettre
280 du foin, pourtant mon marié est cavalier il connaissait le cheval qui est un amour, donc l'entier
281 l'a su avant moi que j'étais enceinte, donc 'était devenu le dominant et donc a sorti mon mari.

282 *Charlène : Donc ton mari est aussi dans la filière ?*

283 **Anne** : Alors lui il était entraîneur de galopeurs de chevaux d'obstacle de courses. On s'est
284 rencontré, j'étais accidentée, je m'étais cassée l'épaule, et ça ne me disait plus trop rien de
285 retourner chez mon patron de l'époque. Et une amie dans les chevaux de courses me dit qu'elle
286 doit partir de l'écurie où elle travaille, une écurie de 14 chevaux à l'entraînement et donc il va
287 se retrouver tout seul, il lui faut quelqu'un. Alors « tu es bien gentille, mais moi les chevaux de
288 courses, courses je ne connais pas, j'ai juste fait du débouillage préentraînement de pur-sang,
289 mais là ça n'a rien à voir » « je lui ai dit que tu étais cavalière de CSO, il s'en fous ça ne le
290 dérange pas » « mais je suis arrêtée depuis deux mois j'ai pris du poids » « non, mais il a besoin
291 de quelqu'un, donc tu viens tel jour à telle heure ». J'arrive donc à tel jour, telle heure, on monte
292 trois lots tous les trois, j'avais mal partout (rire) et il me dit « bon c'est OK pour moi, ça va aller
293 impeccable » et au fur et à mesure il me dit « je te connais, je t'ai déjà vu » « non, vous ne me
294 dites rien du tout » et comme j'ai été élevé dans le respect des personnes c'était mon patron et
295 même s'il n'y avait que trois ans de différence je le vouvoyais. Et il s'est avéré qu'on s'est
296 retrouvé les mêmes années dans la même école à Sées donc c'est là qu'il m'a vu dans les
297 couloirs, dans le centre équestre avec ma jument. Donc lui a commencé comme cavalier de
298 concours et après il est parti chez JED et il s'est mis à son compte. La vie a fait qu'on s'est
299 rapproché, mais qu'on n'arrivait pas à se tutoyait (rire) alors qu'on était ensemble. Et lui a
300 arrêté, car sa très bonne jument est morte sur la ligne d'arrivée et là ça l'a dévasté et on en
301 pouvait pas continuer à ne faire que des petites courses de province donc je lui ai dit « on fait
302 un break ». Moi je suis partie travailler chez cette dame, ce qui n'était pas une bonne époque de
303 ma vie (rire) et lui est parti chez un entraîneur de trotteur à côté de chez ses parents, mais il ne
304 veut plus s'occuper de chevaux. Il fait l'entretien, il fait les pistes, les clôtures. Le départ de sa
305 jument ça a été ... mais il a gardé quelques juments pour faire de l'élevage chez ses parents et
306 là il commence à me reparler de monter à cheval, car ça lui manque « ah bah ce n'est pas moi
307 qui vais te contredire depuis que j'ai un enfant j'y pense tous les jours ». Tout ça pour dire
308 qu'on est deux personnes qui travaillons à fond et après 11 ans de vie commune on se tutoie
309 seulement depuis la naissance de Jules.

310 *Charlène* : *L'arrivée de Jules a changé quelque chose dans ton travail ?*

311 **Anne** : Au début j'ai cru, j'ai fait un truc un peu bizarre, j'ai eu Jules à 39 ans, tard, donc le seul
312 enfant de ma vie et sachant que je fais un métier dur et imprévisible, j'avais fait une lettre que
313 j'ai donné à mon patron, à la secrétaire du haras, à mes parents en disant que si j'avais un
314 accident qui peut arriver n'importe où et n'importe comment même si on connaît les chevaux,
315 se faire taper dans la tête par exemple, donc une lettre pour dire qu'il fallait absolument me
316 garder en vie jusqu'à la naissance de Jules s'il m'arrivait quelque chose. Au débuts, mes
317 premières peurs j'étais méfiante en me disant faut pas qu'il 'arrive quelque chose. Et ça m'est
318 passé. Jules au lendemain de la maternité il était avec moi dans les écuries, il fait plein de choses
319 avec moi quand il vient aux écuries et pour son âge il sait déjà plein plein de chose. Par exemple
320 quand le téléphone sonne il sait que je dois partir très très vite pour aller sur un poulinage et les
321 poulinages pas trop tard je lui demandais s'il voulait venir et oui il venait. À trois ans Jules a
322 vu son premier poulain arrivé et donc il a fallu que je lui explique et il regardait par la porte du
323 box et un jour avec une jument que je connaissais bien il m'a demandé s'il pouvait aider alors
324 je lui ai montré et il tiré avec moi et après j'ai analysé le placenta avec lui en lui expliquant. Il
325 a déjà vu des saillis, des inséminations, donc il ne me demandera jamais comment on fait les
326 bébés (rire).

327 *Charlène* : *Alors il connaît ta vie et apprécie d'être dans le haras avec toi, mais au niveau de*
328 *ton rythme ça a du changé tout de même ?*

329 **Anne** : Alors j'ai la chance d'avoir un homme moderne (rire) qui fait à manger tous les jours,

330 qui fait les courses, car j'ai horreur de ça. Il accepte le métier que je fais et qui est un papa
331 extraordinaire, quand je pars en pleine nuit pour aider à pouliner je peux rentrer et voir les deux
332 garçons dans le lit, car il y a eu un cauchemar et moi je retourne dormir dans le lit de Jules pour
333 ne pas les déranger. Même si je suis fatiguée, car je n'ai pas dormi la veille, car je fais les
334 poulinages mais le lendemain matin je suis quand même là aux écuries pour soigner mes
335 chevaux le matin, je fais la gynéco et tout ça même si je n'ai pas beaucoup dormi, mon mari est
336 extraordinaire, car il sait quand il ne faut pas me parler (rire) il sait ce que c'est et il continue
337 de venir m'aider, il n'a pas les mêmes horaires que moi alors il m'appelle et me demande où
338 j'en suis et me rejoins au haras et il m'aide, on est vachement complémentaire. Il achète même
339 mes fringues, car il sait que je n'aime pas faire ça (rire), je n'aime pas et je n'ai pas le temps.
340 Même si je n'ai pas dormi, car je n'ai pas eu ça avec mes parents qui bossaient beaucoup, car
341 ils avaient un commerce à tenir, et que ma journée a été à rallonge et bien le soir je joue à cache-
342 cache, construction de lego, à la bagarre, le soir je fais quand même tout ça avec mon fils
343 pendant que papa fait à manger (rire).

344 *Charlène : Tu penses continuer, arrêté, changer de métier ?*

345 **Anne** : Non ! Je pense que je vais rester dans les chevaux, c'est ma vie, je ne peux pas faire
346 autrement, c'est ma vie quoi. A moins qu'il m'arrive quelque chose de grave, je touche de la
347 peau de singe ! Non je ne peux pas et le haras de BM c'est vraiment ... bon l'avantage c'est
348 une grande structure et après on me dit « oh tu t'occupes des chevaux de BM c'est des chevaux
349 hyper importants », mais non si je m'occupe de ça « le nombre de cracks que tu fais naître »,
350 mais si je pense à ça ... non je fais naître des poulains. Il y a des gens de l'extérieur qui
351 m'amènent leur poulinière à inséminer et donc me les laisse pour toute la saison alors ils me
352 disent « attention parce que ma jument, truc machin bidule » je les regarde et « votre jument
353 j'en prendrai autant soin que la petite ponette de l'agriculteur » « bah comment ça » « bah oui
354 ils sont tous pareils, à partir du moment où vos chevaux sont au haras de BM, ils sont à moi »,
355 même Monsieur LC il le dit « je n'ai plus de chevaux ils sont tous à Anne » (rire) personne ne
356 touche à mes chevaux, c'est comme ça. Donc toute les juments qu'on m'amène j'y fais attention
357 comme si c'étaient les miens. Je n'ai pas envie qui leur arrive quelque chose. Moi j'ai sorti un
358 mec d'un box parce que la jument l'avait chargé, il a voulu lever la main et bien il est vite sorti
359 du box parce que je l'ai vite sorti. La jument elle est comme ça parce que « tu es con et puis
360 c'est tout ». Moi je suis arrivée, les juments en gynéco elles n'ont pas une vie facile franchement
361 tous les deux jours à la barre, je suis arrivée les juments rentraient dans la barre à coup de balais
362 et moi j'ai trouvé le système, avoir un seau de bonbons devant la barre, « tu rentres dans la barre
363 tu as un bonbon », je n'ai jamais eu de problème pour les faire entrer.

364 *Charlène : À chaque fois tu as enchaîné les prises de poste. Est-ce que c'est facile de trouver*
365 *du travail ?*

366 **Anne** : Je n'ai jamais voulu être au chômage et ceux qui le sont c'est parce qu'ils le veulent
367 bien. Franchement je n'ai jamais pu rester sans travailler. Si à BM il se passe une catastrophe
368 et que mon patron me demande de partir, avec les contacts que j'ai demain j'ai du boulot. Alors
369 peut-être pas aussi important que le poste que j'ai actuellement, mais il y a du boulot partout.
370 Moi j'ai cherché par équivalences. On a fait venir des gens, mais dès le premier jour on me
371 demande les horaires. C'était des gens qui sont venus pour travailler dans le cheval, mais qui
372 ne voulait pas apprendre et puis des cas-sociaux. J'en ai vu des spécimens ... La fille avec qui
373 je travaille, c'est une fille pas du tout ... en fait j'ai vu son CV, car elle aimait bien se déplacer,
374 alors elle s'est inscrite sur équivalences mais elle se déplaçait, donc elle vient au haras
375 « bonjour j'ai vu que vous recherchez quelqu'un sur équivalences je voulais vous déposer ma
376 candidature. » alors que les autres CV je les ai reçus par mail. Alors je regarde son CV, elle

377 avait travaillé dans le tourisme équestre, factrice donc aucune connaissance dans l'élevage, mais
378 je parle avec elle et je vois sur le CV : 4 enfants avec la première qui a 14 ans et la dernière 6
379 ans. Donc je lui « désolée, mais je vais rentrer dans ta vie privée, mais tu as 4 enfants au jour
380 d'aujourd'hui tu n'aurais pas besoin de travailler, je ne comprends pas » alors elle me dit « j'ai
381 élevé mes 4 enfants toute seule, mon mari est parti alors que j'étais enceinte de ma dernière fille
382 et comme mes enfants sont grands maintenant, j'ai fait mon rôle de maman et maintenant je
383 veux travailler » donc « OK je t'embauche ». C'est rare, moi je ne connais personne qui a fait
384 ça, déjà avec un enfant je ne m'en sors pas alors 4 chapeau bas (rire). Elle est là et je lui ai tout
385 appris, alors elle a encore des choses à apprendre, mais encore une fois c'est une femme comme
386 on en voit encore trop je trouve où c'est le mari qui décide de tout. Une branche était tombée,
387 je lui ai dit « il faut aller la tronçonner » elle m'a regardée avec des yeux du genre « comment
388 ça » « bah oui tu prends la tronçonneuse et tu y vas » « mais je ne sais pas comment ça marche ».
389 Alors le problème c'est que je suis devenue comme PM, « je te fais voir une fois et après tu te
390 démerdes ». Et finalement maintenant elle sait se servir d'une tronçonneuse, réparer une
391 tuyauterie. Elle ne sait pas encore tout évidemment, mais elle a progressé depuis le tourisme
392 équestre et le facteur. Elle ne voyait pas une boiterie, il a fallu que je lui apprenne une boiterie
393 osseuse, tendineuse, etc. C'est pareil j'ai voulu lui monter une épisiotomie, j'en fais 15 jours
394 avant le terme de chaque jument et je fais une anesthésie locale, car je sais ce que c'est et je ne
395 fais pas ça à l'arrache comme pas mal de monde, et donc je prends le ciseau dans la boîte
396 stérilisée et là elle me dit « je ne me sens pas bien » et pouf elle est tombée. Donc on n'a fait
397 aucune épisiotomie, mais par contre je lui ai dit « tu vas dépasser ta peur du sang » alors à
398 chaque fois, je mettais une chaise et je lui disais « tu regardes » comme ça pour toutes les
399 juments jusqu'à ce que ça passe et elle l'a dépassée. Tu dois imposer ton cerveau à dépasser ça.

400 *Charlène : Tu aimes bien transmettre ?*

401 **Anne** : Oui ! Alors je dirai que j'adore apprendre à ceux qui sont vraiment intéressés parce que
402 les gens qui viennent juste pour voir les installations ça ne m'intéresse pas. Pareil les stagiaires
403 qui viennent et qui disent « j'ai fini je peux faire quoi » ça j'adore, car ils veulent. J'ai des
404 stagiaires qui me demandent de les réveiller en pleine nuit pour voir les poulinaiges avec moi,
405 « alors je veux bien les gars, mais demain vous êtes là à 8heures même si vous n'avez pas
406 beaucoup dormi, si vous êtes fatigués je m'en fous, car c'est ça l'élevage ». On n'a pas le droit
407 de refuser les stagiaires alors j'accepte toutes les demandes, mais il y en a ça va très vite, au
408 bout d'une semaine je sais que non. Alors je leur dis et je ne les incite pas à continuer dans cette
409 voie-là. Ça ne sert à rien de leur mentir, car après si tu travailles dans les chevaux c'est dur,
410 c'est tous les jours, tu n'as pas d'horaires, enfin tu t'imposes des horaires – tu arrives le matin,
411 mais tu ne sais pas de quoi va être fait ta journée. Tu avais prévu ça, mais en fait pas du tout !
412 Après j'en ai qui arrivent petites midinettes et une fois il y en a une qui m'a énormément surprise
413 quand même. Elle est arrivée, une Parisienne avec le premier jour où elle est venue sans botte,
414 elle était habituée aux centres équestres de Paris où on leur prépare leurs chevaux et après 4
415 jours elle n'avait plus de maquillage, elle n'avait plus de fringue à la mode ... elle était
416 complètement métamorphosée et quand elle est retournée à l'école, 2 jours après son père qui
417 m'appelle « vous avez fait quoi ? On ne la reconnaît plus » « bah rien elle veut apprendre le
418 métier, je lui apprends le métier », une semaine après sa mère qui m'appelle « vous avez quoi ?
419 elle m'aide à la maison et tout ça » oui parce que je suis du genre où je fais tout comme eux je
420 cure aussi les boxes je ne suis pas qu'une responsable dans le bureau, je fais tout avec tout le
421 monde et donc quand ils me disent qu'ils ont balayé j'ai tendance à leur dire « et bien si tu
422 balaie comme tu ranges ta chambre je plains tes parents – tu recommences ». Alors quand ils
423 viennent « qu'est-ce que je peux faire ? » « et bien tu vois il y a des toiles d'araignées bah tu
424 les enlèves » « ah faut faire ça aussi » « ah oui ». Et donc le soir ils me disent « ah je suis
425 fatigué » alors je leur dis « vous voyez vos parents travaillent, ils rentrent le soir ils sont

426 fatigués, mais ils ont un sale gosse à s'occuper et surtout un gosse qui est en âge de faire tout
427 ça tout seul et d'aider les parents ». Et donc cette gamine ça l'avait totalement changé. Donc
428 cette gamine a passé 3 ans avec moi et puis plus ça allait plus elle était branchée chevaux de
429 courses, pur-sang et tout ça et j'ai vu que ça l'intéressait donc s'il y avait des courses à Argentan
430 je l'amenais et moi dans la saison j'ai quelques poulinière pur-sang donc je l'amenais aux
431 saillies avec moi pour qu'elle voit les haras de pur-sang, je lui ai parlé des ventes de Deauville
432 alors je lui ai dit « c'est intéressant il faut que tu vois ça donc demande à ton père ou ta mère ».
433 Et après 3 ans elle m'a demandé si je connaissais une écurie de pur-sang et ma réponse a été
434 que le meilleur endroit pour apprendre les origines, l'entraînement, les ventes et apprendre une
435 langue c'est Newmarket. Donc elle est partie en Angleterre. Alors elle m'envoie souvent des
436 messages et là elle travaille en Angleterre dans une écurie de pur-sang et la première année elle
437 était fille au pair pour pouvoir se déplacer et voir plusieurs écuries. Je lui avais dit « le monde
438 des chevaux ce n'est pas le papier, il faut voir alors déplace toi, vas le voir montre qui tu es et
439 redresses les épaules » donc pendant un an elle a fait ça. Elle le savait si elle avait une question,
440 un doute elle pouvait m'appeler à n'importe quel moment. Alors pendant un an elle m'a envoyé
441 beaucoup de messages (rire), voilà donc c'était génial.

442 *Charlène : Et si c'était à recommence, est-ce que tu changerais quelque chose dans ton*
443 *parcours ?*

444 **Anne** : Si c'était à recommencer ... non je ne changerai rien, peut-être avoir un enfant plus tôt ?
445 Et si je devais tout changé au jour d'aujourd'hui je ne serai pas ce que je suis actuellement, je
446 n'aurais pas la même vision des choses.

447 *Charlène : La nouvelle génération ça ne sera pas la même chose ?*

448 **Anne** : Non. Tu vois tous les ans j'ai les petits jeunes de la formation cavaliers jeunes chevaux
449 et chaque année ils viennent m'aider pour le concours de BM et ils n'y connaissent rien. Alors
450 je les ai une journée et ce n'est pas facile de gérer tout ce petit monde et leur apprendre à
451 manipuler un poulain alors quand dans quelques heures ils doivent être sur le terrain de
452 concours c'est un peu compliqué. Et quand je parle avec eux je suis surprise qu'ils ne
453 connaissent pas des étalons connus comme Laudanum ou Almé. Au haras on a la tombe d'Almé
454 « bah c'est qui ? » enfin je ne sais pas ce sont des chefs de race quand même « vous vus foutez
455 de ma gueule ou quoi ? Regardez plus loin que le bout de votre nez. ». Eux c'est juste monter
456 à cheval, mais ils ne savent pas ce qu'est un cheval. Quand ils me demandent comment je sais
457 tout ça, je les prends par la main, je les mets dans un troupeau et je leur dis « maintenant tu
458 regardes c'est eux qui vont t'apprendre et pas moi ». Ils doivent observer et doivent avoir envie
459 d'apprendre et arrêter de vouloir tous les mettre dans le même moule. À la sortie du ventre de
460 leur mère, ils sont tous différents, ils ont leur caractère dès la naissance, comme nous. Et les
461 petits jeunes ne savent pas tout ça. On ne peut pas aller au plus haut niveau si on n'a pas de
462 complicité avec ses chevaux, ce ne sont pas des machines, ils ont un cerveau. Après je dis « un
463 cheval c'est bête, à la base il est sauvage et il accepte que quelqu'un monte sur son dos non,
464 mais faut être con » (rire). Mais je dirai qu'il faut aussi se connaître, car si on est fatigué ça ne
465 sert à rien de travailler le cheval, on n'est pas dispo pour lui. Les jeunes font beaucoup la fête
466 avant les concours et le lendemain ils ont la troche comme ça et ils sont surpris de faire 8 points.
467 Moi j'ai appris à respirer, le cavalier milliaire Le Rolland m'a appris à respirer, car ce sont des
468 animaux sensibles qui ressentent tout. Le savoir-faire rend la journée plus facile, car se battre
469 toute la journée contre des machins de 600kg on s'épuise, le cheval n'a rien appris, je n'ai rien
470 appris et j'ai mal partout donc ... alors ça n'empêche pas qu'il y a des chevaux qui m'envoient
471 contre le mur, mais je m'y suis mal prise et puis c'est tout.

472 Après l'enregistrement l'échange se poursuit par des anecdotes de poulains sauvés à la
473 naissance. Anne se bat pour chacun d'eux et avoue ne pas avoir la même sensibilité depuis sa
474 grossesse. De manière générale elle observe que les hommes sont très prudents lors des
475 castrations des chevaux entiers contrairement aux femmes qui elles vont être très attachées au
476 bien-être de la jument lors des suivis gynéco et des poulinages. Elle vibre pour son métier et
477 aime profondément les chevaux. Elle sait que l'élevage n'est pas facile, mais elle fait tout son
478 possible pour avoir le moins de perte en prenant au maximum soin de ses chevaux.

1 Annexe 24 : Transcription de l'entretien de Christiane ; sous-population
2 « employeur »

3
4 Mardi 26 janvier 2021 : 10h30 – 12h

5 Accord enregistrement : Oui

6 Questions posées avant l'entretien : Christiane me demande si elle doit parler en tant que
7 professionnelle. Son profil multiple est particulièrement intéressant et le lui fait part de mon
8 souhait de connaître son regard d'employeur, de formatrice en plus de son propre parcours.

9 Contexte : Christiane exerce la profession de dentiste en parallèle de la gestion de son centre
10 équestre et de son écurie personnelle de compétition. Son centre équestre faisait partie il y a
11 encore dix ans de l'un des plus importants en nombre de licenciés et nombre d'élèves formés au
12 BPJEPS activité équestre. Se détachant progressivement pour des raisons personnelles de la
13 partie enseignement, son centre équestre est aujourd'hui mis en gérance, seule sa partie chevaux
14 de compétition reste à sa charge. Notre entretien prévu vingt jours auparavant avait été annulé
15 suite à une chute de cheval. Le jour de l'entretien Christiane est alitée est compte seize fracture
16 et un pneumothorax.

17 *Suite à ma présentation et l'énoncé du sujet Christiane a commencé à exprimer son point de*
18 *vue sans que je puisse poser ma question d'accroche. Ceci n'est aucunement gênant puisque*
19 *l'énoncé du sujet expliquais que je m'intéressais aux carrières des professionnels de la filière*
20 *équine et à la manière dont ils construisent leur parcours.*

21 **Christiane** : La formation aujourd'hui est nettement pire que celle que j'ai connu, car
22 aujourd'hui tu n'as plus de formation à proprement dit à cheval c'est-à-dire que pendant la
23 formation monitorat ils montent à cheval pendant l'année, mais n'ont pas d'examen pratique
24 qui sanctionne leur année de travail, donc ils montent, ils progressent s'ils veulent puisque de
25 toute façon il n'y a pas d'examen. Aujourd'hui en France tu as beaucoup d'examen qui ont cette
26 construction-là. Ça ne rime à rien, c'est basé sur un mémoire que tu écris et que tu présentes et
27 que tu as préparé toute l'année. La finalité est la pédagogie avec 10 séances pédagogique qu'ils
28 doivent apprendre durant l'année. Donc tu apprends tes séances pédagogiques et tu les récites.
29 Si tu as un bon formateur, bon il faut aussi savoir réciter correctement bon, mais tu as un pour
30 apprendre et tu as un an pour faire le dossier. Alors normalement et bien entendu c'est fait par
31 l'élève et c'est corrigé par le formateur. Il faut savoir aussi que tu es noté en tant qu'organisme
32 de formation sur le nombre de réussites que tu as, c'est-à-dire que tu es très bien noté si tu as
33 beaucoup de réussite et très mal côté si tu n'as pas beaucoup de réussite. Donc qu'est-ce que
34 font les formateurs ? Ils font les rapports à la place des élèves comme ça ils ont plus de réussite,
35 mais ce n'est pas pour ça que l'élève est bon. Il y a vraiment un biais à tout ça et donc on se
36 retrouve avec un ramassis de crétins quand même. Moi quand j'y étais on avait déjà la pratique,
37 si tu veux aujourd'hui ce n'est pas qu'on n'a plus la pratique, mais c'est que l'examen pratique
38 est à l'entrée de la formation et pas à la sortie. Donc pour entrer en formation il te faut réussir
39 cet examen pratique, si tu réussis tu rentres en formation du coup tu vois il n'y a pas la carotte
40 au bout de la formation. Ils ne sont pas obligés d'apprendre ou pas, ils s'en foutent ils ont déjà
41 la pratique. Et évidemment pratique qui est d'un niveau ...alors eux vont te dire équivalent au
42 niveau de sorte qu'il y avait avant, mais qui en fait est plus bas donc on tire vers le bas. Et là
43 on arrive vraiment à des niveaux de débutant, c'est bas.

44 *Charlène* : *Ce niveau bas on le trouve en pratique à cheval, mais est-ce que ce niveau est plus*
45 *élevé dans la manière de gérer une écurie, de faire les soins aux chevaux, par exemple ?*

46 **Christiane** : On n'a plus d'homme de cheval, il n'y a plus cette fibre-là. Alors moi après quand
47 j'étais formatrice je défendais un point de vue que beaucoup d'élèves qu'on avait, à rentrer en
48 formation, quand ils montent bien à cheval le seul examen d'entrée et après un entretien c'est
49 d'accord, l'examen d'entrée validé par la DR, le seul examen pour entrer est un examen pratique
50 et après toi en tant qu'organisme de formation tu as envie d'avoir des élèves parce que tu ne
51 peux fonctionner financièrement qu'avec un certain nombre d'élèves, ceux qui veulent entrer
52 chez toi tu ne vas pas a priori leur dire non sauf s'ils sont putain d'incompétents, mais bon si tu
53 as une chance que ça aille tu vas les prendre, faut pas être débile. Alors le seul examen qui les
54 sanctionne est un examen d'équitation de niveau petit galop 7. Les gamins qui ont des parents
55 un peu friqués, ils sont montés à cheval, car ils ont eu la possibilité de monter, ces gamins-là ils
56 vont avoir l'examen pratique assez facilement parce qu'ils ont des chevaux à eux et ils ont eu
57 un encadrement professionnel, mais en fait les parents paient une formation pour ces gamins-
58 là qui son échec scolaire et c'est un peu la poubelle de l'éducation nationale. Les gamins ne
59 savent pas quoi faire, les parents ont du fric « qu'est-ce que tu veux faire mon chéri ? »
60 « j'aimerais monter à cheval » et voilà. Mais en fait ces gamins font la formation parce que
61 l'équitation leur plaît, pas du tout pour enseigner. Les gamins qui n'ont trop eu les moyens de
62 monter à cheval et qui vont être juste parce qu'ils n'ont pas pu, que les parents n'ont pas pu,
63 eux vont avoir envie de monter à cheval et ils ont peut-être l'envie d'enseigner, mais eux on a
64 du mal à les prendre. Donc moi je tenais le discours inverse où je prenais plus facilement ces
65 gens-là, mais alors évidemment ils ne pouvaient pas faire leur formation en un an parce qu'il y
66 avait un manque. Alors j'ai été sanctionnée et j'ai gagné 14 procédures contre la DR et à la fin
67 j'avais l'habilitation, mais j'ai arrêté, car j'étais tellement fatiguée de la procédure et puis
68 personnellement je n'avais plus d'intérêt à le faire donc j'ai laissé tomber. Si tu veux moi la
69 politique que j'avais c'était de dire voilà mes élèves ils vont réussir en deux ans, la première
70 formation ils me la payent, ils réussissent tout ce qu'ils peuvent et après en deuxième année je
71 leur faisais faire un contrat de professionnalisation. Donc ils avaient une petite rentrée d'argent
72 qui leur permettait de subvenir à leurs besoins et ils validaient leur monitorat en deux ans. Donc
73 moi j'étais considérée comme un gros centre d'échec alors que c'était barricadé déjà avec les
74 élèves avant. Donc en fait les autres ce qu'ils faisaient, c'était un an de préformation payante et
75 donc après il faisait leur année de formation payante aussi où les élèves réussissaient. Comme
76 ça en an ils avaient un taux de réussite plus élevé, mais qui avait raison ? Les deux sauf que
77 chez moi ils ne payaient qu'un an et demi de formation et en plus ils avaient de quoi vivre la
78 deuxième année.

79 *Charlène* : De cette manière tu permettais à des personnes qui avaient moins les moyens de
80 monter et donc progresser à cheval en plus d'apprendre le métier.

81 **Christiane** : Et je peux me vanter de dire qu'une majorité des moniteurs que j'ai formé son
82 encore moniteur aujourd'hui alors que dans les autres centres beaucoup ont fait d'autre chose.
83 Mais ce n'est pas la faute des centres, c'est parce que le profil des élèves était différent alors
84 que moi j'ai voulu m'adresser à ce public-là. Je n'ai pas fait de la formation pour l'argent, je
85 l'ai fait parce que dans mon cursus j'ai eu un club en bord de plage, on avait des gens qui
86 n'avaient jamais monté en talon aiguille sur la plage, mais on avait aussi la possibilité de leur
87 donner envie d'aller plus loin et depuis j'ai des gens qui sont toujours chez moi, j'ai leu cheval,
88 etc. Mais après je n'ai plus eu envie de faire cette équitation-là, j'ai eu envie de faire de
89 l'équitation de concours. Quand tu as une équitation moins énergique tu vois il y a tout ce qui
90 va avec et moi ça ne me convenait pas, j'ai voulu une autre manière de faire les choses. J'ai fait
91 ça pendant 10 ans, j'ai gagné beaucoup de fric puis j'en ai eu marre, j'ai voulu faire autre choses.
92 Après j'avais une écurie où je me suis longtemps occupé des jeunes, les cadets, les juniors, des
93 minimes, etc. j'avais une très bonne équipe. Il faut savoir qu'un cheval de junior ça vaut entre
94 80 et 100 000, un cheval de cadet ça vaut 20 à 40 000€ donc tu vois c'étaient quand même des

95 gamins friqués. Pareil il y a eu une évolution des choses parce que les parents payaient des
96 chevaux chers, les gamins à l'adolescence ils pensent à autre chose, ils commencent à se
97 désintéresser. Un jour il y en a une qui m'appelle « ah Christiane je ne vais pas pouvoir venir
98 monter à cheval j'ai des devoirs, mon père veut que je les fasse » « petite conne je suis derrière
99 toi en bagnole et je te vois à l'arrière de la moto de ton copain donc tu vas arrêter de me raconter
100 des cracks ». Les gamins étaient motivés pour faire les Kéké en concours et encore fallait pas
101 que ce soit de bonne heure et si tu veux moi je me levais, je nourrissais je préparais parce qu'il
102 y avait le Bac alors bon les parents ... donc je faisais tout alors ça a bien été un certain temps.
103 L'évolution a fait qu'il fallait des chevaux de plus en plus qualifiés ça s'adressait à des gens
104 d'un milieu différent et ce n'était pas la même passion quand même. Ce n'était plus la majorité.
105 C'est facile j'en ai viré 17 le même jour. On devait partir au championnat d'Europe, on devait
106 aller faire un concours à Tourgéville à l'époque, les chevaux étaient prêts, j'avais tout fait et les
107 gamins sont arrivés en retard, j'ai pété un câble et j'ai viré tout le monde. En plus c'était en
108 début d'hiver alors je me suis demandée comment j'allais faire. Et donc tu vois après j'ai eu
109 cette réflexion où les gens ne sont pas passionnés par les chevaux, ils sont passionnés par
110 l'équitation et le fait de monter sur un podium, eux ! Mais les chevaux ils n'aiment pas ça, ils
111 ne s'en occupaient pas. Le cheval était considéré comme une mobylette, comme un moyen. Ça
112 j'avais du mal. Alors si dans les amateurs je ne trouve pas ça peut-être que chez les
113 professionnels je vais le trouver. D'où l'idée de la formation. Au début sur dix élèves on en
114 avait 8 qui étaient bien et 2 qui étaient des brêles qu'on prenait pour que ça fasse 10, on se tapait
115 les brêles toute l'année, mais ça allait. Par contre à la fin on avait 8 brêles et 2 bons donc là ce
116 n'était plus possible. Aujourd'hui les organismes de formation, je n'ai aucune critique à émettre
117 parce que j'ai fait les mêmes choses qu'eux, j'ai eu les mêmes obligations qui font que tu en
118 arrives à faire les mêmes choses qu'eux et que tu ne devrais pas faire, c'est-à-dire que tu aides
119 tellement tes élèves pour qu'ils réussissent qu'à la fin c'est toi qui fait les dossiers. Tu leur fais
120 leur diplôme.

121 *Charlène : Quand est-ce que tu as commencé à faire de la formation ?*

122 **Christiane** : Oh je ne sais plus, 2000 peut-être. J'ai commencé à enseigner c'était le début du
123 BPJEPS. J'ai arrêté quand la directive a changé et qu'il n'y avait plus possibilité de faire passer
124 un examen à la fin. Pourquoi vas-tu travailler si tu n'as pas un examen à la fin ? Les gamins ils
125 montaient à cheval parce qu'ils aimaient bien et quand ils en avaient marre « cause toujours ».
126 Il n'y avait pas de but, quand tu enlèves le but c'est moins bien, quoi qu'il en soit même si tu
127 es motivé.

128 *Charlène : Toi tu as eu ton BEES 1 ?*

129 **Christiane** : Moi j'ai eu mon BE1 il y a longtemps, j'avais 23 ou 24 ans. C'était un examen
130 beaucoup plus sérieux parce que tu avais un jury, toujours le même et tu avais un examen
131 d'équitation. Si tu veux à l'époque, on va parler de trucs factuels, en dressage c'est moins
132 factuel, mais en CSO l'examen c'était 1m20 quand j'ai arrêté le BPJEPS ils sautaient 1m05.
133 Donc tu vois la différence. Quand j'ai passé mon instructorat, c'était tard j'avais 50 ans, j'étais
134 à Saumur un an et demi, sorte de formation alternative où j'allais 15 jours et je revenais et donc
135 on sautait toujours 1m25. Alors que 10 ans auparavant à l'instructorat ils sautaient 1m30. Alors
136 que là en plus c'était un parcours sans grandes difficultés techniques donc tu vois ça restait
137 simple. Alors le problème c'est que les enseignants aujourd'hui montent souvent plus mal que
138 leurs clients. Et comme ils ne veulent pas le faire voir, ils ne montent pas. Donc ça baisse encore
139 plus, c'est catastrophique quand même.

140 *Charlène : Ils sont plus animateurs qu'enseignant ?*

141 **Christiane** : De toute façon c'est un brevet d'animation qu'on prépare, mais dans l'esprit des
142 gens ce n'est pas présenté comme ça. Quelqu'un va avoir un moniteur il ne va pas penser que
143 c'est juste un animateur. Avant le moniteur il était vraiment moniteur, aujourd'hui ils ne sont
144 que des animateurs.

145 *Charlène* : *Est-ce que tu crois que les moniteurs donnent encore envie aux jeunes des centres*
146 *équestres de faire ce métier ?*

147 **Christiane** : Oui quand même. Le problème c'est que si tu veux par rapport à il y a quelques
148 années, il y a quelques années si tu le montais à cheval dans un club il n'y avait pas trop de
149 concurrence, parce que les concurrents des clubs ce n'est pas les autres centres équestres, c'est
150 le club de foot, le truc de piano, la danse salsa et toutes les autres choses. Si tu veux le problème
151 c'est qu'aujourd'hui on a quand même le sentiment, alors après je suis peut-être qu'une vieille
152 conne, mais j'ai le sentiment alors pas les petits gamins, mais les ados aujourd'hui sont les
153 enfants rois et l'enfant roi il ne faut surtout pas lui dire qu'il fait mal et qu'il ne doit pas se faire
154 mal. Alors comment fais-tu un sport que tu attaques à un niveau un peu plus important si tu ne
155 peux pas lui dire qu'il fait mal et si tu ne peux pas lui dire de se faire un peu mal. Alors dans
156 les clubs maintenant on les chouchoute « ah c'est très bien », il faut toujours leur dire que c'est
157 très bien, mais et encore le, mais il faut l'enlever sinon au club de foot ils vont lui dire qu'il
158 joue très bien et l'équitation reste un sport cher donc les parents préféreraient que le gamin joue
159 au foot. Donc ceux qui viennent tu as intérêt à leur « ah qu'est-ce que tu es doué, tu ne veux
160 pas brosser ton poney ne t'inquiète pas mon chéri ce n'est pas grave, tu veux monter tel poney
161 bah oui il n'y a pas de souci ». Tout est fait pour ne pas contrarier le gamin qui est un client
162 dont tu as besoin et que tu ne peux pas perdre parce que aujourd'hui pour bouffer tu as besoin
163 de lui donc le deal il n'est pas facile. Donc qu'est-ce que veut un gamin de 10 ou 12 ans ? Quand
164 tu connais les besoins des jeunes tu te rends compte qu'ils veulent se retrouver entre eux,
165 éventuellement fumer une clope donc tu ne dis rien, car si tu dis quelque chose à l'un tu risques
166 d'en perdre trois parce qu'ils partent pour retrouver leur copain ailleurs. Les $\frac{3}{4}$ des gamins qui
167 viennent au centre équestre viennent effectivement pour le cheval, ça c'est indéniable, mais ils
168 y passent la journée alors qu'ils n'ont cours qu'une heure.

169 *Charlène* : *Les jeunes font-ils encore du bénévolat dans les centres équestres ?*

170 **Christiane** : De moins en moins parce que tu peux leur demander de moins en moins de choses.
171 On essaie de leur montrer tout ce qu'il y a à côté de l'heure d'équitation, mais quelques fois les
172 parents nous le reprochent. Alors oui, la théorie voudrait que ça soit comme ça et les clubs qui
173 te disent réellement qu'ils le font (tête sceptique) voilà. Ou alors dans ce cas il faut que ce soit
174 un jeu, que ce soit une activité encadrée donc en fait c'est une activité bénévole que tu délivres
175 parce que même au niveau responsabilité tu ne vas pas envoyer des gamins tous seuls au champ
176 pour aller chercher les poneys parce que si par hasard il y en a qui se fait bouler et que tu n'es
177 pas là et que tu les as envoyés donc si tu veux rien que d'un point de vue de la responsabilité si
178 tu les envoies tu dois les encadrer et tout ce temps d'encadrement que tu réalises il est bénévole
179 donc des fois tu fais des trucs où tu irais plus vite tout seul. Et quand tu délivres une heure
180 d'équitation, tu délivres une heure d'équitation à cheval et si tu fais 30 minutes à pied et 30
181 minutes à cheval les parents viennent te voir et ils te disent qu'ils ont payé une heure à cheval.
182 Par exemple la longe d'un cheval n'est pas considérée comme de l'équitation donc si tu veux
183 le problème c'est que l'équitation est un sport cher, on a voulu le démocratiser sauf qu'une heure
184 d'équitation à vingt balles pour certains ce n'est rien, mais pour d'autres c'est beaucoup. Et
185 cette clientèle-là elle n'est pas facile à contenter, car s'ils paient une heure à cheval et que les
186 gamins ne sont pas à cheval durant une heure ils ne sont pas satisfaits. Tout le travail à pied on
187 l'a rajouté au Galop 7 et ça c'est une évolution plutôt favorable parce que justement il fallait

188 qu'il y ait cette formation, mais ce n'est pas facile à comptabiliser et à facturer. Nous on l'avait
189 inclus dans le forfait trimestriel ou des heures étaient consacrées à ça. Avec les forfaits tu t'en
190 sors, mais si tu n'as pas ça tu ne peux pas faire ou alors tu comptes moins pour ces heures-là,
191 mais l'activité toi te prend du temps tout pareil donc ce n'est pas simple. Dans l'esprit des
192 parents très souvent, l'heure est vu comme une heure sur le cheval alors ils pensent qu'ils
193 préparent les chevaux avant, mais en réalité les gamins ils se barrent dans le club pour fumer
194 ou autre et le moniteur prépare les chevaux alors j'exagère, car ils aient un peu, mais ce n'est
195 plus ce que c'était. Il y a 50 ans je montais avec le commandant Moulin et donc ton cheval tu
196 le préparais, tu le brossais, tu le sellais et comme c'était militaire si tu avais un brin de paille
197 dans la queue tu rentrais au box, tu payais quand même ton heure et tu fermais ta gueule. Alors
198 ça ce n'est plus possible. Et c'est pareil à l'école, on discute la décision du prof, le prof engueule
199 un élève il faut appeler les parents pour se justifier il y a ce même raisonnement où les parents
200 sont omniprésents.

201 *Charlène : Alors les parents justement comment soutiennent-ils la décision de leur enfant qui*
202 *souhaite travailler professionnellement avec les chevaux ?*

203 **Christiane** : De toute façon, très souvent ce sont des gamins en échec scolaire, tu as très peu
204 de gens qui pourraient faire autre chose. Donc quand tu as un gamin qui veut et les parents
205 aussi, en tant que formateur tu essaies de les motiver. L'argumentation est de dire au parents
206 que le BPJEPS est l'équivalent d'un Bac donc si le gamin n'est pas capable de l'avoir à l'école
207 au moins là il aura validé le niveau Bac. Ça rassure les parents. Ça leur fait aussi une ouverture
208 vers le monde du travail. Le problème de la formation aujourd'hui c'est que les formés ne sont
209 pas là pour apprendre quelque chose, ils sont tes clients et ils te le font bien dire. Un jour je fais
210 cours de 16 à 18 heures je crois et ce n'était pas fini donc on a dépassé les 18heures et bien une
211 élève m'a dit « je à partir de maintenant j'en ai marre », « non, mais STOP, à partir de
212 maintenant c'est moi qui fait du bénévolat », mais bon ils voulaient arrêter donc le cours s'est
213 terminé ils ont mis les chevaux comme ça et sont partis. C'était normal on n'a pas fini à l'heure,
214 ils n'allaient pas brosser en plus.

215 *Charlène : La motivation pour travailler dans le secteur du cheval n'est plus vraiment tant*
216 *l'amour de l'animal.*

217 **Christiane** : Moi personnellement l'expérience que j'en ai rarement. Alors attend on distingue
218 bien l'amour du cheval du fait de monter, c'est eux choses différentes pour moi. Ils aiment bien
219 monter à cheval, ils aiment bien faire les kékés et qu'on leur dise qu'ils montent bien. Par contre
220 l'animal en lui-même non, cet amour-là tu le retrouves chez les gamins de 10 ans, mais tu le
221 perds après.

222 *Charlène : D'accord, après c'est le sport. Et toi qu'est-ce qui t'a amené à faire ça ?*

223 **Christiane** : Alors moi aussi je suis comme ça, on l'est tous, mais par contre j'ai le respect de
224 celui qui m'aide à être ce que je suis donc j'en prends soin. On n'est pas une association de
225 malfaiteurs, mais pour que ça fonctionne il faut que les deux se sentent bien. Un cheval mal
226 dans sa peau il ne te donnera rien donc il faut savoir lui donner aussi. Alors je ne dirai pas que
227 je le fais par amour des chevaux, ça je n'en suis pas sûre, par contre je le fais par intérêt pur que
228 ça aille bien. Après il y a des chevaux avec qui tu tisses autre chose, là je ne te parle pas de ces
229 chevaux exceptionnels et dont tu vas te rappeler. Moi aussi j'ai des chevaux mobylette, mais ça
230 n'empêche que ce chevaux mobylettes je paie quelqu'un pour s'en occuper. Aujourd'hui avec
231 mes deux métiers je n'ai pas le temps de m'occuper de mes chevaux comme je le voudrais parce
232 que je trouve que le plus important c'est que je les monte et qu'ils travaillent, qu'ils aient une

233 activité physique qui correspondant à ce que je veux qu'ils fassent. Donc je n'ai pas le temps
234 de faire le reste, mais comme je veux que ce soit fait je suis obligée de payer quelqu'un qui le
235 fait.

236 *Charlène : Cette personne le fait bien ?*

237 **Christiane :** Oui et si elle fait mal je la vire et j'en prends une autre.

238 *Charlène : C'est facile de trouver du personnel ?*

239 **Christiane :** Non ! J'en ai un super, d'ailleurs là il dort au gîte pour s'occuper de mes chevaux
240 pendant que je suis hospitalisée. Je nourris mes chevaux à 6H45 tous les matins, car les chevaux
241 ont besoin d'une alimentation régulière et je n'aime pas ceux qui nourrissent un jour à 7heures
242 l'autre à 12h. Et ça il le sait et il sait que ça me contrarie si ce n'est pas comme ça alors il m'a
243 proposé de rester à la maison pour le faire. C'est un gars qui m'aime beaucoup, il est
244 reconnaissant parce qu'il était dans la merde je l'ai un peu aidé et il n'a pas que moi comme
245 client, mais il garde une reconnaissance envers moi, car c'est un mec bien. Et c'est gens-là tu
246 n'en croises pas souvent. Il n'est pas unique, des gens bien j'en ai connu, mais j'ai aussi
247 beaucoup employé de mauvais. Trouver quelqu'un de bien maintenant c'est compliqué. Alors
248 je ne dis pas un bon parce qu'on est toujours bon par rapport à une référence ou à quelqu'un. Il
249 peut me satisfaire sur ce qu'il fait et ne pas satisfaire quelqu'un d'autre. Moi ce qui m'intéresse
250 c'est la mentalité, car si la mentalité est bonne toi tu dis ce que tu veux et lui le fait. Je raisonne
251 pareil au cabinet, j'ai pris une nouvelle assistante, car l'autre est partie après avoir eu son gamin
252 bref, quand j'ai cherché quelqu'un je n'ai pas cherché une bonne professionnelle, mais une
253 bonne mentalité. Elle va entrer en formation, elle va revenir et être parfaite pour moi. Elle est
254 dévouée et les gens dévoués et reconnaissant d'avoir du travail tu n'en a plus tant que ça
255 aujourd'hui. On est aussi dans un paradoxe où si tu veux dans un centre équestre moi employeur
256 je payais 1500[€] le moniteur, ce qui est déjà pas mal, elle arrivait un 9heures le matin et partait
257 à 18heures, car elle avait une famille, mais le midi elle ne faisait presque pas de coupure, car
258 elle habitait loin sauf que à 18heures c'est là où les gens arrivent pour monter. On avait nos
259 arrangements, mais si tu veux 1500€ quand tu as 20 ans et que tu vis seule ça va, mais quand
260 tu es mariée avec un gamin c'est un salaire de merde. Enfin ça ne te permet pas d'avoir une vie
261 sympa. Sauf que quand je lui donne 1500 € elle me coûte 2400€. Donc moi pour 2400[€] je veux
262 un pendant, mais elle, elle n'a que 1500[€] donc elle se dit que pour ça elle ne va pas s'abîmer au
263 travail. Et les deux ont raison ! Le problème dans un centre équestre c'est que déboursier 2400
264 € c'est déjà un vrai sacrifice, mais l'autre pour 1500€ c'est un salarie de merde pourquoi il va
265 se faire chier ? Alors ça dépend du passif des gens.

266 *Charlène : C'est une raison pour laquelle les personnes peuvent arrêter d'exercer ?*

267 **Christiane :** La raison pour laquelle ils arrêtent c'est le rapport entre la pénibilité et le salaire.
268 Le salaire ne rend pas compte de la pénibilité, il faut savoir que dans les centres équestres tu
269 travailles quand les autres sont en congés. Bon ceci-dit les serveurs dans les restaurants aussi.
270 Quand ma monitrice est partie parce qu'elle ne s'en sortait pas avec le salaire je lui ai dit « avec
271 ton profil et tes diplômes tu n'as pas le choix que de soit reprendre tes études tu seras femme
272 de ménage, tu ne pourras pas être pilote de ligne ! ». Ma monitrice était une fille bien, une fille
273 intelligente, mais la profession elle se féminise, on ne peut pas le nier, et souvent tant qu'elles
274 n'ont pas de mecs ça va, mais après pour faire les weekends c'est la croix et la bannière et quand
275 il y a un enfant c'est pire. Aujourd'hui, nous sommes toujours en contact, elle est à mi-temps
276 dans un petit centre équestre près de chez elle, mais ça revient au même, car elle a autant avec
277 les aides qu'elle avait de salaire. Franchement quand tu farfouilles ils ont bientôt plus d'aides,

278 l'écart est de 300€ sauf que tes 300€ avec tes frais de transport si tu as une maison loin, ce qui
279 est une connerie, et bien ça ne vaut pas le coup. Les jeunes entre 20 et 40 ans ce qui est central
280 pour eux c'est leur qualité de vie. Sa qualité de vie elle est au centre et à partir on adapte tout
281 le reste y compris le travail. Alors que à mon époque ce qui était central c'était le travail. Il y a
282 donc une vision différente des choses. Je ne dis pas qu'ils ont forcément tort, car quelque part
283 est-ce qu'on a raison ? En tout cas ça a changé.

284 *Charlène : Donc quand ils arrêtent de travailler auprès des chevaux ils n'ont pas trop le choix*
285 *de métier.*

286 **Christiane :** Souvent non. J'en ai connu une secrétaire de mairie, ils rentrent comme
287 fonctionnaires s'ils peuvent sinon ils sont au chômage.

288 *Charlène : Tu ne penses pas qu'en formation il faudrait les sensibiliser à « l'après cheval » ?*

289 **Christiane :** On ne devrait pas, car ils devraient continuer dans la filière. Ce qu'il faudrait ne
290 formation, car quand ils arrivent en formation c'est qu'ils ont monté à cheval donc ils voient
291 l'équitation par le haut de la languette c'est-à-dire que tu montes à cheval si tu veux, on te
292 prépare ton poney si tu as la flemme donc l'équitation c'est formidable, car en plus on te dit
293 que tu montes bien bon quand tu rentres en formation on continue. Moi j'ai été emmerdé par la
294 DR, car les boxes étaient curés une fois par semaine par une entreprise extérieure et je voulais,
295 car ils avaient un cheval attitré, qu'ils entretiennent le box de ce cheval la semaine, ça ne paraît
296 pas débile et bien j'ai eu des plaintes donc j'ai arrêté. Un parent s'est plaint la DR m'a donnée
297 tors. Donc aujourd'hui ils ne savent rien faire, ils prennent une fourche ils se la mettent dans le
298 pied. J'ai un palefrenier qui ne se sait toujours pas manier mon tracteur, je ne te parle pas de
299 mon gars qui est formidable, mais de l'autre, il est là depuis 15 ans et il est gentil, donc je le
300 paie, mais en 15 ans il ne sait toujours pas comment fonctionne mon tracteur et donc c'est à
301 moi de lui mener les ballots, etc. et lui cure à sa vitesse. Les gens ne sont plus autonomes, ce ne
302 sont plus des gars de ferme, des gars de terrain. Et les gars de terrain eux sont réellement des
303 professionnels, alors que les BPJEPS sont justes des animateurs de la filière animation.

304 *Charlène : C'est quoi un professionnel ?*

305 **Christiane :** Un professionnel c'est un gars qui va prendre des pensions, qui va valoriser des
306 chevaux et ça c'est la formation cavaliers jeunes chevaux que faisait Francis Mas. La filière
307 professionnelle elle l'est encore là. A la fin lui avait les mêmes déboires parce que si tu devais
308 l'interroger il a vécu le même processus. Il avait le même problème et encore que lui avait
309 tellement de personnalité que les gens n'osaient pas l'ouvrir.

310 *Charlène : C'est fini cette équitation stricte que tu as pu connaître.*

311 **Christiane :** Même à Saumur ce n'est plus stricte. Même à Saumur ils ont besoin de clients. Ce
312 qui attire les gens c'est ce qu'on ne peut pas avoir et c'est quelque chose qu'on n'a pas compris
313 en équitation. Tu veux une Ferrari tu ne l'as pas, il faut t'inscrire et tu vas l'avoir dans trois ans.
314 Alors que là on est demandeur de les avoir pour qu'ils viennent. Aujourd'hui on a une offre qui
315 est supérieure à la demande, il y a trop de centres équestres par rapport aux équitants. Alors je
316 te parle pour la Normandie, ailleurs je ne sais pas, mais ici n'importe qui ouvre son centre
317 équestre à 3km de chez toi. Alors j'ai toujours eu la réflexion de ne pas me fâcher avec les
318 nouveaux voisins, car je ne vais pas les empêcher de s'installer par contre on va travailler
319 ensemble pour être complémentaire et de chacun d'en tirer parti. Et aujourd'hui je m'en fous,
320 car en plus j'ai mis le centre équestre en gérance.

321 *Charlène : Pourquoi as-tu mis ton centre équestre en gérance ?*

322 **Christiane** : J'ai arrêté parce que si tu veux quand j'ai repris mon cabinet dentaire et j'ai
323 beaucoup beaucoup de boulot. Et au cabinet je gagne 400€ de l'heure alors ceux qui pleurent
324 pour un cours à 30€ et bah je m'en fous. Je préfère faire une heure de cabinet avec des gens qui
325 me disent merci. Comme j'ai eu une autre opportunité, le centre équestre ne m'intéressais plus.
326 Je n'ai jamais aimé faire les petits niveaux et les plus hauts niveaux prennent du temps,
327 financièrement je suis à l'aise donc je ne vais pas me faire chier à faire de la formation. J'ai
328 encore des clients, mais ce sont des copains, j'ai mes chevaux de concours et j'ai gardé mon
329 poney que j'aime bien. Le concours j'en fait très librement, si j'ai un bon cheval je ne le vends
330 pas et je m'en fous. Pour moi le cheval est un loisir dont je profite pleinement parce que je
331 profite de mes installations et que mes chevaux sont dans une écurie à part. Alors la gérance du
332 centre équestre est difficile, car ils ne le font pas fonctionner, lui présentes mal alors qu'elle est
333 avenante et adire les petits, mais ils ne veulent pas travailler le weekend et sont fainéants. Ils
334 ont perdu les clients qui étaient restés au centre équestre, il y en avait entre 200 et 250. Et là ils
335 n'ont même pas repris leur licence FFE. Ils gèrent ça comme des fonctionnaires, il faut être
336 agricole pour s'en sortir eux ils ne savent pas bricoler alors je loue avec maintenance comprise
337 dans le prix. Moi c'est ce qui m'a manqué, je montais à cheval, je n'étais pas mauvaise
338 enseignante, je pense, je savais bien manager l'équipe, mais je ne savais pas planter un clou
339 donc j'ai perd beaucoup d'argent à payer des professionnels. Tu vois P. il sait tout faire, il a
340 plein de boulot on sait pourquoi. Alors polyvalence oui il en faut, mais en formation ça devrait
341 être appris, mais si tu leur fais faire ça oh je ne t'explique pas ! On édulcore tout ça, quand ils
342 arrivent ils ne savent pas et puis on ne leur apprend pas et ça ne fait pas parti de leur truc de
343 toute façon. Quand tu définis leurs tâches eux définissent leurs vacances, tu as un peu de mal
344 des fois quand même. Alors prendre un moniteur quand tu es sur place bon mais moi j'étais au
345 cabinet donc dans la journée je n'étais pas là et il y en a qui ont abusé de la situation, pas à
346 l'heure. Ce sont des gens que tu peux prendre si tu peux les manager, tu ne peux plus les laisser
347 en liberté. Bon pas tous, j'en ai eu un c'était un réel plaisir et je suis restée en contact avec lui
348 et c'est un mec bien qui va rester dans l'équitation, il s'est installé à Bordeaux avec sa femme
349 et leur centre tourne bien, sa femme aussi travaille dans les chevaux donc tout est parfait. Donc
350 ces gens existent, mais la proportion devient tellement mince. J'en ai eu des bons et je m'en
351 rappelle mais je me rappelle aussi des mauvais, car c'étaient des boulets et ils foutaient la
352 pagaille au milieu des bons, car leur mentalité n'était quand même pas terrible. Alors j'en ai eu
353 un, qui avait le profil par contre il était dyslexique presque illettré donc autant te dire que quand
354 il a fallu faire le dossier ça a été compliqué, mais par contre bien qu'il n'avait pas le niveau
355 scolaire qu'il fallait il avait bonne mentalité, il a voulu apprendre, il s'est bougé le cul, donc bien
356 sûr le dossier je l'ai fait, mais il a su le présenter ce qui n'est pas si mal et aujourd'hui il est
357 toujours dans les chevaux ça fait 10 ans qu'il a passé son monitorat. C'est un bon gars et quand
358 on se voit sur les terrains de concours on est contents de se revoir. Pourtant au départ il n'est
359 pas parti gagnant. Le truc c'est que le gars était motivé. Le truc aujourd'hui c'est que les gens
360 dès que tu leur demandes un effort « pfff et si on faisait autre chose », il ne faut pas se faire mal
361 jamais. Pour un moniteur monter à cheval doit-être son loisir, il doit être capable de le faire,
362 mais ce n'est pas son métier. Son métier c'est d'être au milieu de la carrière dans le froid, dans
363 le vent, d'enseigner à des petits cons qui lui répondent et il n'a pas intérêt à répondre, car les
364 parents sont là, c'est ça la réalité. C'est aussi d'aller chercher les chevaux au champ qui sont
365 raides dégueulasses et de les brosser un minimum parce que s'ils sont trop crades les gens se
366 barrent. S'il a des gamins avancés et normaux il peut demander un coup de main pour brosser
367 les chevaux, mais c'est tout ça la réalité du métier. C'est aussi de réparer tout ce que les chevaux
368 cassent, de donner le foin et de donner à boire, c'est un boulot de costaud il faut donner le foin
369 tous les jours, faire donner à manger, faut porter les seaux, faut pousser les brouettes : le métier

370 c'est ça !

371 *Charlène : C'est avec cette réalité qu'ils se prennent une claque ? Ils se rendent compte ?*

372 **Christiane** : Ils se rendent compte que ce n'est pas ce qu'ils veulent faire, mais en même temps
373 ils n'ont pas le niveau pour être cavalier donc ils partent et font autre chose. Il y a aussi le fait
374 que tu fais partie du monde des loisirs donc tu as les horaires des gens ... donc ils se rendent
375 compte que le dimanche c'est dur d'aller travailler parce qu'ils vont en boîte le samedi soir
376 donc ils arrivent en retard, ils arrivent en concours dans un état pas possible.

377 *Charlène : Comment se passe leur insertion après l'obtention de leur BPJEPS ?*

378 **Christiane** : Aujourd'hui avec le COVID tout est bouché, il faut le prendre en considération
379 parce que personne n'embauche. Mais or COVID je pense là aussi qu'il y a plus d'offres
380 d'emploi que de demande d'emploi. J'avais créé un site PROEQUITEMPLOI et tu t'aperçois
381 que tu avais beaucoup de demandes. Alors beaucoup de demandes ... la formation qui
382 marcherait ce serait la formation groom et palefrenier, car dans les demandes c'est beaucoup
383 ça. Aujourd'hui quand tu fais le décompte du nombre de centres équestres et du nombre
384 d'écuries, il y a beaucoup plus d'écurie privée que de centres équestres donc tu as aussi des gens
385 qui passent le monitorat pour ouvrir une écurie privée et prendre des propriétaires pour leur
386 enseigner l'équitation. Ceux-là ont été bien orientés. Tu as aussi avec le nombre d'écurie besoin
387 de plus de groom et de palefrenier, le mien qui est extra je ne donne pas son nom, je ne veux
388 pas qu'on me le pique. J'en ai deux, l'un me fait mes 6 boxes, curer et pailler en 3 heures, l'autre
389 me les fait en deux jours. Alors le premier est jeune, il m'aime bien et son challenge c'est de
390 faire vite donc il fait vite alors je ne dis pas que c'est bien, mais la cadence normale elle est
391 peut-être entre les deux. Qu'est-ce que tu veux dire à un mec qui cure un box toute les deux
392 heures en faisant comme ça (imite le geste de la fourche tout doucement), qu'est-ce que tu veux
393 dire « vas plus vite » « bah j'peux pô ». Aujourd'hui quand tu en as embauché un tu ne peux
394 pas le virer comme ça parce que ça te coûte un max. Voilà, je suis peut-être un peu extrémiste,
395 mais ça correspond à la réalité. Il y a une phrase que j'aime bien, l'équitation est le seul sport
396 ou métier où les professionnels se comportent comme des amateurs, ils picolent, ils ne
397 s'occupent pas d'eux, et les amateurs se prennent pour des professionnels. Tu marches sur la
398 tête : Un professionnel qui vend son cheval, c'est normal qu'il gagne de l'argent s'il a travaillé,
399 un amateur ne comprend pas et c'est ce que je dis à mes clients « si tu achètes ce cheval et que
400 tu le montes, il sera détruit et donc la compensation de votre argent se sera votre plaisir. Ce
401 n'est pas un gain d'argent, si vous voulez gagner de l'argent vous confier votre cheval pour le
402 faire monter par un professionnel et vous le montez pas et éventuellement si le professionnel
403 est sérieux et travail vous aurez le gain de la confiance que vous lui aurez accordé de son travail
404 sur votre cheval ». Alors que en réalité, les amateurs achètent un jeune cheval, se disent qu'ils
405 vont le travailler et le revendre, alors des fois je ne t'explique pas le résultat, et en même temps
406 certains professionnels ne travaillent pas les chevaux qu'on leur confie. S'ils vont travailler la
407 veille avant que la personne arrive et avec certains propriétaires ça se passe mal parce que le
408 cheval n'est pas adapté et mal travaillé donc ils tombent et ils ne veulent plus du cheval alors
409 qu'ils déboursent de grosses sommes d'argent. Le cavaliers pro lui ils préfèrent se barrer en
410 concours avec ses bons chevaux, les gens paient des pensions mais tant pis.

411 *Charlène : Ils manquent de professionnalisme ?*

412 **Christiane** : Ils sont professionnels avec les chevaux qui les intéressent, les chevaux qui sont
413 en pension et qui sont montés par leurs clients ça les intéresse moins. Avec ça Ils gagnent du
414 fric et ça permet de faire tourner la boutique, mais ce ne sont pas des chevaux qui les intéressent.

415 Le cheval qui l'intéresse c'est celui avec qui il va faire grand prix ! S'il a le choix entre un
416 concours de grand prix et toi avec ton cheval, il va choisir son épreuve. Pourtant sans les
417 pensions ils ne vivent pas. Aujourd'hui quel professionnel gagne sa vie dans l'équitation ? Tu
418 en connais beaucoup ?

419 *Charlène : Des riches qui s'appauvrissent ?*

420 **Christiane** : Exactement ! Pour moi un professionnel c'est quelqu'un qui gagne de l'argent
421 avec son travail. Alors qu'aujourd'hui dans le milieu tu as un maximum de gens riches qui
422 croient gagner de l'argent, mais qui ne sont pas assez riche au bout du compte. On voit certaines
423 affaires qui se compliquent alors qu'au départ ils s'installent en voulant faire les jeux
424 Olympiques ! Ils viennent avec du rêve. Je pense que c'est une filière où s'est compliqué de
425 gagner sa vie parce qu'il faut être bon à tous les niveaux de la filière. J'en connais et je suis en
426 admiration et ils ont eu le talent, parce qu'ils sont bons et sérieux, de travailler en partenariat
427 avec des mécènes et en plus les femmes aident donc tout va dans le même sens. Le jeune Alexis
428 va aussi s'en sortir, sa copine est aussi dans les chevaux donc c'est parfait, ils s'entendent bien
429 ils ont le même axe. Il faut soit bien faire naître, tu peux t'en passer, mais dans ce cas il faut
430 bien acheter donc il faut avoir l'œil, car si tu n'achètes pas poulain tu dépenses déjà un peu plus
431 de fric ou alors tu peux acheter du jeune cheval qui débutent et c'est pareil il faut l'œil, car il
432 faut détecter les chevaux qui ont les capacités. Une fois que tu as su faire ça, il faut savoir les
433 débourrer, les préparer gentiment jusqu'à 6 ans et correctement sans faire de bourde. À 6 ans il
434 faut changer de cavalier, car il faut une gamme de cavalier différente pour pouvoir l'exploiter
435 au niveau qu'il doit avoir. Derrière tout ça, il faut que le cheval ait une bonne visite, faut
436 regarder la nourriture et voir si tout va, tu vois c'est difficile de tout faire. À et A leur force
437 c'est de tout bien faire du début à la fin.

438 *Charlène : Pourquoi eux arrivent ? Comment ils ont appris ?*

439 **Christiane** : Je crois que quand tu es passionné d'équitation il y a des choses que tu fais bien
440 et des choses que tu fais moins bien. Si tu as conscience de ce que tu fais bien et tu réfères à
441 des référents ce que tu fais moins bien. Le problème c'est que les gens ne veulent pas dire leur
442 faille. Moi je ne suis pas une crack à cheval, point ! C'est établi. Par contre, la formation je fais
443 ça bien et je peux préparer de jeunes chevaux, j'ai un petit peu l'œil donc quand j'ai un bon
444 cheval je le confie pour qu'il soit vendu. Je ne suis pas débile à garder le cheval et faire des
445 parcours parce que je rêve de jeux olympiques, non ! J'ai toujours fait ça donc j'ai gagné de
446 l'argent. Par contre le nombre de gars qui croient en l'osmose, non, c'est là ... Depuis toute
447 jeune, mon rêve est d'avoir une jument grise, car j'adore les chevaux gris bref un jour j'achète
448 ma jument grise, je lui donnais des carottes donc elle m'aimait c'était normal, sauf que moi je
449 faisais C2 en me cassant la gueule dans les combinaisons, car je manquais de trajectoire quand
450 je l'ai confié elle faisait les mêmes épreuves, mais le cavalier restait dessus parce qu'il montait
451 bien. Ce n'était pas qu'elle m'aimait moins c'est que lui montait bien et point. L'affaire était
452 vite vue elle sautait mieux avec quelqu'un qui montait bien même s'il ne lui donnait pas les
453 carottes. Attention au brassage de cerveau.

454 *Charlène : Être professionnel veut dire savoir gérer la carrière de ses chevaux.*

455 **Christiane** : Oui et ce qui arrivent ont cette capacité de confier à meilleur qu'eux. Par contre la
456 personne qui ne monte pas à cheval gagne moins d'argent, car il faut suffisamment bien acheter
457 pour qu'après avoir payé les pensions chez le cavalier la personne gagne toujours de l'argent
458 lors de la vente. Quand on n'est pas cavalier c'est plus difficile, car on n'est pas considéré dans
459 le milieu et par les cavaliers « tu ne montes pas donc tu ne sais pas ». Il faut donc être malin et

460 ne pas dire de connerie pour le cavalier percute et si le cavalier est brossé dans le sens du poil
461 alors ça va. Il y a des cavaliers qui sont d'excellent pilote, certains sont hors normes, mais par
462 contre certains ne savent pas vendre, ne savent pas repérer un jeune cheval donc ils ne font pas
463 tout bien. Mais pour être performant il faut une équipe.

464 *Charlène : Mais l'équipe elle coûte et avoir une équipe ça se construit donc il faut aussi avoir*
465 *la capacité de gérer son équipe et de manager et donc gérer son écurie comme une entreprise.*

466 **Christiane :** Ils brassent de grosses sommes donc ils sont obligés de gérer comme une
467 entreprise. Par exemple pour le cavalier talentueux dont je te parle, il était question avant les
468 jeux de vendre son cheval de tête, la décision s'est prise entre lui et le propriétaire et finalement
469 les jeux n'ont pas eu lieu, ils ont bien fait de vendre le cheval en plus le cheval avait 12 ans.
470 Donc ce n'est pas facile de garder un cavalier et là il reste parce que les éleveurs ont la relève.
471 Ce n'est pas non plus facile pour un pilote de passer du 5 étoiles où tu es un dieu au concours
472 de bouguébuletetu. Ces sportifs dépendent d'un animal, animal qui ne leur appartient pas. Ils
473 sont donc dépendants d'un investisseur qu'il faut brosser aussi dans le sens du poil. J'ai un ami
474 qui est un super pédagogue, mais bon pédagogue pour les gens qui veulent progresser pas pour
475 les nans qui se triment ... il les fait pleurer. Et puis, c'est un très mauvais vendeur. On a
476 vendu pas mal de chevaux ensemble, mais que je lui disais « carton rouge » il devait se taire
477 (rire). Il montait très à cheval, il enseignait très bien, mais c'était une catastrophe avec les
478 acheteurs. Un jour on vendait un entier cher et qui n'était pas très bon, mais il était très beau
479 cheval, on cherchait à s'en débarrasser et un jour on a une cliente qui arrive avec tout le staff,
480 le traducteur, etc. bref elle monte dans la carrière, elle commence à sauter et elle saute un oxer
481 d'un mètre à l'envers, alors mon ami commençait à faire des bons, je lui dis « on s'en fout, le
482 cheval peut sauter 1m30 elle peut sauter à l'endroit à l'envers on s'en moque », mais lui était
483 outré, outré ! Donc c'était fréquent de vendre de très bons chevaux à des amateurs qui ne
484 montaient pas bien et qui commençaient à critiquer le cheval « il est un peu comme-ci, comme
485 ça » et un jour il dit à une cliente « de toute façon vous êtes tellement nulle comment voulez-
486 vous que le cheval saute bien ». La cliente part, donc il avait raison, mais dans ces cas-là on ne
487 vendait pas. Mon ami n'a pas gagné beaucoup d'argent dans le métier, car il n'avait pas cette
488 docilité et pourtant excellent professionnel. Mais il avait besoin de moi pour vendre, car je
489 passais la pommade et ça je savais bien faire par contre je préparais beaucoup moins bien les
490 chevaux que lui. Donc on a fait une bonne équipe qui a bien fonctionné longtemps. Il faut être
491 intelligent. Dans ce milieu, ils ont un ego surdimensionné et si tu n'as pas l'intelligence de
492 savoir où tu es bon et où tu n'es pas bon ... quand tu le sais et que tu te fais aider de ce côté-là
493 ça va tout de suite mieux. Tu dois te donner les moyens de toute faire pour. Les gens qui
494 réussissent, ils réfléchissent et ils ont l'intelligence de se faire aider où ça ne va pas. Par exemple
495 Kévin Staut est un drogué du concours, c'est un mec brillant, mais sans concours il ne vit pas.
496 Lui va avoir du mal quand il va vieillir et que fatalement ça va baisser un peu, bon l'avantage
497 ce sport se pratique très longtemps et je lui souhaite que ça dure, car je l'estime beaucoup. Il a
498 une humilité que j'adore ; Lui par contre n'est que pilote, son métier c'est vraiment ça. Pénélope
499 Leprevost c'est autre chose, elle a préparé l'après, elle prépare son après alors que lui ne prépare
500 rien, il prépare le concours.

501 *Charlène : Est-ce que ça veut dire que sa transition professionnelle va être plus douloureuse ?*

502 **Christiane :** Alors après il peut durer très longtemps et je lui souhaite, car sans concours 5
503 étoiles c'est la fin du monde. Pénélope Leprévost elle prépare des chevaux, elle a sa fille, elle
504 construit, elle n'a pas qu'un propriétaire. Elle se sera très bien fait mais Kévin Staut se sera
505 autre chose. Les Delaveau ont fait l'école ! Ils utilisent des pistes à leur portée et je trouve cela
506 très bien. Maintenant c'est la génération des réseaux sociaux alors que nous on est génération

507 bouquins, les jeunes n'ont aucune référence équestre. Je faisais venir une grande cavalière de
508 dressage pour les élèves moniteur, mais elle ne montait pas, elle parlait du dressage et leur
509 donnait un cours. J'avais une élève d'une nullité sans précédent qui avait son cheval au centre
510 et qui descend de cours rentre à l'écurie et me dis « elle est trop con avec ses conseils
511 minables ». Elle ne savait pas qui s'était, elle n'a pas pris le temps au moins de se renseigner
512 sur l'intervenante donc j'ai pris mon téléphone et j'ai sorti son palmarès et je lui ai dit « fais un
513 quart de ça et reviens me voir ». Alors ce qui a fait du bien dans le monde de l'équitation c'est
514 qu'on a eu deux icônes : Pénélope et Kévin. Ça a fait du bien, on avait besoin de deux stars,
515 mais l'effet est retombé. Tu as besoin de tête d'affiche, en plus ils sont beaux tous les deux.
516 Notre sport est peu médiatisé et c'est dramatique.

517 *Charlène : Il est difficile d'attirer du grand public vers notre sport sans l'appui des médias et*
518 *des réseaux sociaux.*

519 **Christiane :** Pénélope et Kévin sont sur les réseaux sociaux et font très attention à ça. Leur
520 image est véhiculée et ça c'est très bien. Ils sont de la génération qui le permet. Après ce sont
521 des pilotes qui sont encadrés, mais qui en ont chié, ils n'ont pas eu la vie rose tout le temps et
522 la fourche ils l'ont tenu. Maintenant les jeunes tiennent dans le luxe. Il faut quand même une
523 intelligence, une sensibilité qui te donne la connivence avec les animaux, mais avec les gens
524 aussi. Il faut du sentiment.

525 *Charlène : Ce sont des métiers relationnels ?*

526 **Christiane :** Doublement relationnel.

527 *Charlène : Comment on peut apprendre ça ?*

528 **Christiane :** Ça part de la base de l'équitation en famille et ça tu ne maîtrises pas. Et puis nous
529 sommes dans des cycles. J'ai élevé les trois filles de mon amie qui étaient pourries gâtées. Le
530 discours de celle qui a 30 ans « quand j'aurai un gamin il se tendra bien, car je ne veux pas qu'il
531 me casse les pieds ». Elle est tellement égoïste que son gamin elle va le visser, ce gamin va être
532 bien élevé, car il n'aura pas intérêt à la réveiller la nuit ni à l'emmerder. Lui sera aux ordres,
533 car l'éducation sera stricte et lui une fois grand il va dire qu'il en bavait avec ses parents et
534 l'éducatrice stricte donc il ne va pas vouloir faire vire ça à ses enfants et voilà ton cycle de un
535 sur deux. Alors le job des parents c'est de permettre à leurs enfants d'avoir les codes du milieu
536 dans lequel ils évoluent sinon ils ne s'en sortent pas. Et le discours de dire « je laisse faire mon
537 enfant il fera ce qui lui plaît » ce n'est pas la solution, car dans tout métier il y a des moments
538 chiants et si tu n'as pas un équilibre entre ta vie professionnelle et des activités qui te font plaisir
539 tu ne tiens pas.

540 *Charlène : Tu penses que les enfants non issus de famille équestre sont bloqués ?*

541 **Christiane :** Non pas du tout, ça ne change rien au contraire. Les gamins qui regardent les
542 chevaux par-dessus la barrière et qui un jour vont sauter le pas eux tu ne les perdras jamais. Ils
543 ont le temps d'avoir envie. Le problème de cette génération elle n'a pas le temps d'avoir envie
544 qu'elle l'a déjà. Ils n'ont pas le temps d'observer. Mes parents n'avaient pas forcément les
545 moyens et quand j'étais gamine c'était l'époque des caméscopes et moi je voulais un
546 caméscope. Mes parents me l'ont offert deux ans après et bien pendant deux ans j'ai étudié et
547 je savais quel caméscope je voudrai, alors quand je l'ai eu je ne t'explique pas c'était la fête au
548 village (rire). Aujourd'hui ils veulent un truc ils l'ont. Et le cheval est maintenant considéré
549 comme un moyen de consommation. Les gens changent, j'ai eu un salarié un temps qui avait le

550 code du travail dans la poche gauche et tous les matins il me lisait un paragraphe, ça m'a gonflé
551 je l'ai viré, on est resté à peu près en bon contact. Un jour je le vois en concours un ou deux ans
552 après et il m'a riré en venant me voir il me dit « Christiane, tu avais raison, j'ai des salariés, je
553 n'y arrive et je ne sais pas comment faire pour tout respecter » (rire) on a rigolé, on a bu un
554 coup. Mais c'est tellement vrai ! Aujourd'hui si j'étais à la tête d'un centre de formation je ferais
555 palefrenier et groom à fond, car je suis sûre que tout le monde aurait du travail. En plus groom
556 c'est intéressant, tu as ton poids lourd, mais c'est une vie de merdre, c'est complètement
557 incompatible avec une vie de famille, mais c'est aussi vrai pour un acteur ou un restaurateur où
558 tu ne peux pas partir en vacances scolaire avec ton gamin. Tu le sais. Les jeunes en orientation
559 il faut bien leur expliquer que le cheval = MSA. Ça on l'oublie et c'est complètement occulté
560 dans la formation. Totalemment ! Le diplôme du BPJEPS je trouve que c'est une couillonnade de
561 l'imposer, ce qui n'est pas le cas dans les autres pays européens, qui ne mettent pas une étiquette
562 sur quelqu'un qui n'a pas les compétences. La bonne femme qui amène son gamin s'est écrit
563 moniteur alors que dans les autres pays il n'y a pas de diplôme donc tu sais si u y vas si c'est
564 un bon ou un mauvais, car les mauvais ils ne tiennent pas la route et s'effondrent, hop terminé.
565 On a démocratisé l'équitation sauf que pour vivre il te faut quand même des chevaux en pension
566 et donc des gens avec des moyens, tu cherches la famille bourgeoise parce que le concierge du
567 coin il va t'amener son gamin une fois par semaine avec un forfait à la con et c'est tout. Donc
568 tu cherches ta famille bourgeoise qui va être ta clientèle et quand cette famille t'amène son
569 gosse c'est le dieu de la famille, elle te confie ce qu'il y a de plus important pour elle alors est-
570 ce que tu crois qu'elle va confier son enfant à un moniteur incompetent qui présente mal ? Non
571 a priori. Quand tu es moniteur tu dois donc être au centre pour passer avec tout le monde, tu
572 n'as pas le droit d'avoir un piercing de taureau et des tatouages partout parce qu'elle n'a peut-
573 être pas envie que le mec devienne l'idole de son gamin. Un moniteur doit être le plus neutre
574 possible par rapports à toutes ces catégories sociales qui côtoient le centre équestre. L'idéal
575 n'est pas de dire de gros mots toutes les trois minutes, de ne pas fumer devant les enfants. Le
576 moniteur est pris dans un étau où il doit faire son métier en respectant les exigences de tout le
577 monde. Il m'est déjà arrivé d'entendre des enfants appeler les parents « Christiane elle est
578 méchante elle ne veut pas me donner le poney que je veux » et les parents t'appellent pour
579 savoir pourquoi leur enfant n'a pas eu tel poney, enfin tu ne t'en sors pas.

580 L'entretien s'interrompt, après une heure et demie d'échange, par son médecin, ne donnant
581 pas lieu à une poursuite d'échange après l'enregistrement.

1 Annexe 25 : Transcription de l'entretien de Delphine ; sous-population
2 « employeur »

3
4 Lundi 1^{er} février 2021 : 11h30 – 12h20
5 Accord enregistrement : Oui
6 Questions posées avant l'entretien : Aucune

7 Contexte : Dirigeante d'une structure de débouillage et de préentraînement depuis plus de 20
8 ans, Delphine gère au quotidien une centaine de chevaux et 15 salariés. Si elle n'échappe pas
9 au turn over des cavaliers, Delphine fait partie de ces employeurs parvenant à fidéliser leur
10 équipe. Elle met tout en œuvre pour maintenir une ambiance de travail conviviale au sein de
11 ses écuries. Il faut dire que Delphine connaît le management pour l'avoir approfondi en école
12 supérieure. Née dans le milieu hippique c'est avec passion et frénésie qu'elle mène une vie
13 d'entraîneuse et de mère de famille.

14 *Exceptionnellement cet entretien est réalisé par téléphone à la demande de l'employeur pour*
15 *qui il est difficile de prévoir un entretien face à face.*

16 *Charlène : Pour vous par quelles étapes passent les professionnels pour pouvoir travailler*
17 *auprès des chevaux ?*

18 **Delphine** : Ça dépend il y a plusieurs cursus. Plus ça va et plus on récupère des gens qui
19 viennent du CSO. Je pense qu'au niveau salaire c'est plus intéressant pour eux de travailler
20 dans les courses et pas parce qu'ils sont passionnés des courses, mais juste pour une question
21 de salaire au début. Il y en a qui deviennent passionnés par la suite, mais en tout cas ce qui les
22 amène au départ c'est l'aspect financier. Après les gens qu'on reçoit on est obligé de les former
23 quand même parce que c'est assez déplorable le niveau qu'ils peuvent avoir. Alors moi je ne
24 prends pas d'apprenti parce que j'estime que je forme des chevaux et donc je pars du principe
25 que je ne peux pas former les chevaux et les humains. Déjà ça et deuxièmement quand on voit
26 au jour d'aujourd'hui les apprentis dans les écuries, par exemple chez les trotteurs qui ne
27 peuvent pas aller aux courses parce que c'est en semi-nocturne alors qu'ils sont dans la filière
28 ou qu'ils ne peuvent pas faire les poulinaiges parce que c'est la nuit et donc en dehors de leur
29 réseau de travail et bah forcément quand ils se retrouvent sur le marché du travail ils sont un
30 gros choc d'un coup. Je pense qu'il faudrait les mettre dans le vrai bain direct. Moi j'ai toujours
31 été dans les chevaux, mes parents étaient dans les chevaux donc ma formation elle est ... je suis
32 née dedans donc c'est assez logique pour moi d'avoir ces heures de travail. Au jour
33 d'aujourd'hui les gens n'ont absolument pas consciences, ils font tellement attention pendant
34 les formations de respecter les horaires plutôt que d'apprendre l'objectif et le sens du travail
35 que les élèves se prennent une claque en arrivant. Les niveaux d'équitation sont en plus
36 tellement ridicule que ça fait beaucoup de claques d'un coup pour eux quand ils se retrouvent
37 dans le vrai bain. Il y a beaucoup de changement de voie très vite parce qu'ils ont le côté c'est
38 merveilleux au pays des merveilles, on a l'impression qu'ils sont en stage durant leur formation.
39 En stage quand je mets mes enfants en stage de poney qui se disent que c'est cool et en fait
40 quand ils sont à l'école ils sont encore en stage poney. Quand ils se retrouvent à bosser pour de
41 vrai avec de vrais horaires, avec des chevaux qui sont malades et qu'il ne faut pas partir, la
42 convention on en n'a rien à foutre, le cheval il est malade, il est malade. Ou bien ils ne savent
43 pas faire les poulinaiges parce que les pauvres sinon ça dépasse leurs horaires. Il y a un moment

44 il faut ... on veut avec du vivant donc à un moment il faut ... je leur souhaite bon courage pour
45 faire comprendre ça à la structure de l'état et tous les syndicalistes que quand on travaille avec
46 du vivant ce n'est pas la même chose. Un médecin qui travaille aussi avec du vivant ne va pas
47 partir en plein chirurgie parce que c'est l'heure. En fait ils ne sont pas dans la réalité du travail.
48 Quand on les forme ils sont tellement hors du contexte qu'il n'y a pas de niveau, il n'y a pas de
49 niveau. Il n'y a pas de niveau à cheval et les connaissances autour c'est du poney club. J'ai
50 essayé de prendre des jeunes qui venaient d'être formés et tout ça, mais ce n'était pas possible.
51 Je préfère payer 500€ de plus quelqu'un, mais qui va comprendre quelque chose. Là j'ai formé
52 une jeune fille qui a 20 et qui a son monitorat, ça fait 6 mois qu'on la forme et je pense que je
53 vais prolonger son CDD pour lui proposer un CDI. Mais je la forme malgré son monitorat. On
54 a fait cuir du mash, le mash c'est de l'avoine et de l'orge qu'on fait cuir à basse température
55 longtemps, mais ça c'est un truc qu'on donne aux chevaux depuis toujours et elle ne savait pas
56 ce que c'était quoi. Et elle, elle a son monitorat et c'est elle qui est après censé formé les jeunes
57 cavaliers et là on se dit « wouah ». Le club où je mets mes enfants est un très très bon club, je
58 suis contente, il y a plein de connaissance qu'ils n'ont même pas alors qu'ils ont leur monitorat.
59 Mais les niveaux sont tellement tellement tellement bas que quand ils se retrouvent dans le
60 marché du travail c'est difficile pour eux, en fait le choc pour eux est difficile.

61 *Charlène : C'est donc aux employeurs de pallier ce manque de niveau par de la formation sur*
62 *le terrain ?*

63 **Delphine** : Eh bien oui, mais ils sont tellement habitués à respecter les horaires et faire attention
64 de ne pas finir en retard. C'est horrible ce que je vais dire, mais il faudrait durcir la formation.
65 Il y a 30 ou 40 ans c'était de l'esclavagiste qui était fait sur les gamins qui partait de chez leurs
66 parents à 14 ou 15 ans pour dormir au-dessus des boxes, à monter les lots et faire les boxes,
67 c'était franchement dur, les pauvres gamins, je n'aurai pas voulu que mes enfants vivent ça.
68 Mais là on est passé de l'autre côté, totalement à l'extrême où ils sont dans du coton. Moi j'ai
69 vu un hiver avec de la neige, les gosses à l'AFASEC qui venaient en mini-bus, vous savez les
70 petites navettes, pour faire un kilomètre jusqu'aux écuries des entraîneurs n'ont pas pu venir à
71 cause de la neige alors qu'ils leur suffisaient de travers l'hippodrome avec des bottes. Ce n'est
72 pas normal, ce n'est pas normal, les chevaux peu importe le temps il faut qu'ils soient nourris,
73 il faut qu'ils travaillent. Pour ma part, et je suis peut-être un petit peu dur, mais il faut qu'ils
74 soient au courant de ce qu'il se passe et qu'ils soient un peu plus endurcis comme nous on peut
75 faire avec les chevaux. Les chevaux ont leur apprend à travailler, on leur donne de la force, on
76 leur donne une condition physique comme un sportif pour pouvoir encaisser le travail et là c'est
77 pareil pour les jeunes en fait.

78 *Charlène : Est-ce qu'il y a une différence de motivation entre les personnes du CSO qui se*
79 *réorientent vers les courses et les personnes qui s'orientent directement pour les courses ?*

80 **Delphine** : Non, à ça dépend vraiment des personnes. Par contre que la personne soit du CSO
81 ou des courses, la formation à la base n'est pas bonne. Il y a un gros manque ... il faut peut-être
82 revoir les formateurs en fait. Les formateurs ils sont quoi comme niveau ? Car déjà quand on
83 voit si je ne sais pas ils ont cours à 9h et qu'ils arrivent à 9h15 pour telle ou telle raison NON
84 9h c'est 9h. Quand il faut être à cheval à 9h, c'est à cheval à 9h. Ça m'est arrivée deux fois de
85 prendre des petits jeunes sortie d'école, j'avais dit « stop, stop, stop » ce n'est pas possible, car
86 en plus ils ne savent rien, ils ne savent rien. Là on met ça sur le dos des jeunes, mais en fait il
87 faut remonter un cran au-dessus, les formateurs il faut qu'ils se bougent un peu, qu'ils sortent

88 de leur zone de confort et on y va quoi. Après je ne sais pas les outils qu'ils ont, car moi je n'ai
89 pas fait ces formations. Je tournais en concours j'avais 5 ans, je vais aux courses depuis toujours,
90 je monte à l'entraînement depuis toujours. Je suis une autodidacte et ma formation je l'ai faite
91 sur le terrain. C'est comme mes enfants. Mon mari est éleveur, moi j'ai une écurie de
92 débouillage, préentraînement donc ils vont aux courses depuis toujours c'est leur rythme de vie.
93 Donc quand je vois dans les haras d'élevage les jeunes qui ne peuvent même pas aller faire les
94 poulinaiges parce que c'est en dehors de leurs horaires comme c'est la nuit, je suis désolée, mais
95 non c'est aberrant. Comment voulez-vous qu'ils apprennent leur métier s'il faut le faire entre
96 14h et 17h. Il y a des impondérables comme ça dans les chevaux et on se dit que ce n'est pas
97 possible. Après il faut peut-être revoir et faire des évaluations régulièrement sur les formateurs
98 ou prendre des formateurs concrètement sur le terrain, un consultant qui est sur le terrain. Quand
99 je faisais mon école de management, notre formateur en stratégie était en entreprise, ça n'avait
100 rien à voir le mec était concret et dans le terrain, hop on y va quoi.

101 *Charlène : Quelles formations avez-vous suivies ?*

102 **Delphine** : Moi j'ai fait une année de droit et j'ai fait une école de management via la CCI.

103 *Charlène : Est-ce que c'était volontaire pour vos parents de ne pas vous inscrire dans une école*
104 *dédiée aux métiers du cheval ?*

105 **Delphine** : Ah oui et puis de toute façon moi je ne voudrais pas mettre ma fille dans une école
106 comme ça, ce n'est pas possible. Les enfants ne sont pas assez cadrés, quand j'avais la petite
107 apprentie elle ne mangeait plus, elle se faisait harceler par les mecs. Non moi il est hors de
108 question que ma fille aille dans ce type d'établissement, elle est petite, mais si elle me demande
109 de faire ça c'est non d'office. Et en plus la formation qu'on va lui apporter sera plus riche que
110 ça. Elle saura plus travailler ça c'est sûr et certain, et c'est là qu'il y a un gros problème.

111 *Charlène : Il y a donc une différence entre les enfants issus d'une famille équestre ou hippique*
112 *des enfants sans lien familial avec le cheval.*

113 **Delphine** : Ah oui carrément, c'est horrible de dire ça, mais on le voit. Par exemple mon
114 responsable d'écurie, ses parents étaient responsable d'un club hippique, sa mère montait en
115 concours et avait une activité autre à côté, il est dans le vif du sujet et il comprend le sujet.
116 Après je ne dis pas que tous ils ont cette formation-là. J'ai un autre employé qui est un super
117 gars et qui travaille chez moi depuis 6 ou 7 ans peut-être 8, je ne sais plus, son père montait en
118 courses, il a aussi une réalité du terrain. Après j'ai mon responsable à la cour qui n'y connaissais
119 rien aux chevaux, mais c'est quelqu'un de très motivé. Voilà après il y a des gens très bien et
120 qui sont super motivés. Le passé de la personne joue un rôle et c'est normal. Je vois mes enfants
121 ce weekend ils ont fait chacun un poulinaige, voilà ils partent à 1 heure du matin ils rentrent à
122 3 heures donc ils comprennent que papa il est fatigué, car eux aussi sont fatigués. L'année
123 dernier on a un petit poulain qui est mort, les enfants étaient là alors c'était triste, mais c'est
124 comme ça et on explique la réalité. C'est dur comme situation, mais on ne sait pas comment ça
125 va se passer, alors c'est dur, mais c'est un apprentissage de la vie. Donc voilà comment on peut
126 apprendre tout ça à un apprenti s'il ne peut pas venir. Nous ils le font très tôt parce qu'ils sont
127 dans le bain. Nous avons un vétérinaire qui des fois amène son fils en salle de chirurgie parce
128 qu'il faut intervenir et que s'il a son fils et bien il est là, il est sage et il regarde le truc. Il faut
129 que les jeunes en formations puissent faire des choses. Alors c'est sûr il sera debout de 1h à 4h
130 du matin et le lendemain il faut qu'il se réveille 7h wouah ... mais ce n'est pas tous les jours.

131 On travaille avec du vivant et je fais finir mon équipe à 17h, mais si on a un cheval de malade,
132 on en a eu un de malade à Noël et bien oui c'est Noël, mais le cheval il est malade alors on ne
133 va pas le laisser et dire qu'on s'en occupe demain, non ! Alors on met des caméras, on fait des
134 rondes, on s'organise, mais le cheval on ne peut pas le laisser. Et puis c'est en passant du temps
135 avec les chevaux qu'on apprend aussi. Donc c'est bien maintenant ils font tous de l'éthologie,
136 de la méthode Blondeau tout le monde se dit flower power mais non c'est juste de regarder les
137 chevaux. Il faut prendre le temps, il faut les regarder, alors ça met plus de temps, mais c'est une
138 carrière qui demande à prendre du temps. Alors après on a aussi de bons moments, car quand
139 on est à l'hippodrome en train de bosser et qu'on voit es chevaux courses et tout ça bah il n'y a
140 pas de boulot quand on fait les 3-8 ou quand on est à la poste, enfin ça n'a rien à voir. Alors eux
141 ils ont fini alors que dans les chevaux on peut bosser le dimanche, la nuit s'il y a en a qui est
142 malade ou sui se tue, il faut aussi être prêt.

143 *Charlène : En plus de l'observation est-ce que vous en tant qu'employeur vous proposez des*
144 *formations à vos salariés ?*

145 **Delphine** : Alors ils ne sont pas demandeurs ou très peu. Mais par exemple mon responsable à
146 la cour lui il a fait la formation pour savoir s'occuper des terres, les produits, à quel moment il
147 faut herser, les apports de l'herbe pour les chevaux et différentes choses. Après certains on fait
148 les formations sur les huiles essentielles pour le bien-être. Notre secrétaire fait une formation la
149 semaine prochaine sur les baux ruraux. Il faut avancer et ne pas rester crouter dans son truc.
150 L'année dernière ils sont tous fait la formation pour le secourisme. J'ai commandé un
151 défibrillateur qui arrive cette semaine, ils vont donc être formés pour savoir s'en servir. Il faut
152 qu'ils se rendent compte qu'ils font une activité où il y a des dangers et il faut pouvoir aussi
153 s'occuper de son collègue s'il y a un problème. C'est un truc tout bête, mais il faut ouvrir plus
154 la réflexion et je pense qu'au jour d'aujourd'hui les formateurs sont trop dans leur petit confort.
155 Les cavaliers ne savent même pas tenir leurs rênes correctement, enfin on ne sait pas ce que
156 c'est un mash, on tient mal ses rênes, mais par contre on sait qu'il y a 5 semaines de vacances
157 par an et qu'il y a une mutuelle. On est trop et ça c'est mon côté employeur qui va dire ça, après
158 j'essaie de faire super attention à mon staff, mon équipe ça fait super longtemps qu'on travaille
159 ensemble donc je ne suis pas abat le personnel, mais je ne pourrai pas, par exemple j'achète du
160 matériel pour mon personnel, j'essaie de continuer de les former, je leur achète le meilleur
161 matériel pour qu'ils soient dans de bonnes conditions de travail, on ne peut pas reprocher des
162 choses si on ne leur donne pas les moyens. Là on reproche aux gosses de ne savoir rien faire,
163 bon d'accord, mais pourquoi ils ne savent rien faire. J'aimerais leur apprendre des trucs, mais ce
164 n'est pas possible, ça part de tellement loin je ne vais pas supporter. Je ne suis pas
165 psychologiquement pas apte (rire) parce qu'il y a trop de travail. Et puis c'est tellement violent
166 d'un coup pour eux et même si chez nous on respecte les horaires ils sont déjà trop fatigués.

167 *Charlène : Est-ce que se sont les conditions que vous mettez en place qui fait que votre équipe*
168 *reste en place ?*

169 **Delphine** : Il faut leur demander à eux directement. Attendez on va voir Romain : « Romain
170 pourquoi vous restez à l'écurie ? C'est pour une interview ». Romain « Parce que je vous aime
171 bien » (rire). Déjà je pense que je les respecte. On ne se crie pas dessus ici, ma base c'est ne fait
172 pas aux autres ce que tu veux pas qu'on te fasse, comme je ne supporte pas qu'on hausse le ton
173 sur moi et bien je ne le fais pas sur les autres. S'il y a un problème on en parle, la semaine
174 dernière je me suis fâchée sur l'un de mes gars parce que ça ronchonne ça ronchonne, je lui ai

175 dit « si tu as un problème tu viens me voir ». Il faut que tout le monde s'entende bien, là je viens
176 d'amener les cavaliers à la piste tout le monde a du matériel propre, en état, j'avais une selle un
177 peu abîmée et bien je l'ai mise à réparer, s'ils me disent « Diane on a besoin d'un antiglisse »
178 « OK pas de problème ». Il faut qu'ils puissent avoir de bonnes conditions. Celui qui est devenu
179 1^{er} garçon, en août ou septembre, je le laisse faire une année comme ça, je l'aiguille et je l'appui
180 dans son nouveau poste pour qu'il prenne en charge et la responsabilité justement d'encadre
181 l'équipe et tout ça. Ça fait longtemps qu'il est chez nous donc il sait comment ça marche, mais
182 c'est vrai que ce n'est pas facile de se mettre à diriger une équipe. Je le laisse prendre ses
183 marques et après je vais lui proposer une formation pour savoir parler aux gens parce que c'est
184 difficile si on ne l'a jamais fait. Après notre secrétaire elle va aussi avoir une formation sur
185 l'anglais et si le 1^{er} garçon évolue dans le bon sens il aura lui aussi une formation en anglais
186 pour pouvoir comprendre et parler avec les propriétaires. On ne peut pas leur reprocher de mal
187 faire si on ne leur donne pas les moyens. Après il y en a qui sont nuls, on peut leur donner les
188 moyens ... je vois pour les gosses quand j'amène mes enfants au poney club il y en a qui sont
189 nuls nuls nuls avec les poneys ils ont beau essayer de faire quelque ils sont nuls. Moi j'ai beau
190 vouloir faire de la couture, c'est moche (rire) je fais tout, mais ce n'est pas mon truc et pourtant
191 j'y mets plein de bonne volonté et j'achète plein de ivres, mais ce que je fais c'est moche. Je
192 pense qu'on est tous doué pour quelque chose, il faut juste savoir pour quelle chose et après
193 avoir les bonnes personnes qui nous aident à évoluer là-dedans.

194 *Charlène : Vous pensez que c'est important pour un salarié d'évoluer ? Vous avez par exemple*
195 *nommé l'un de votre garçon de cour 1^{er} garçon, est-ce quelque chose qu'ils attendent ?*

196 **Delphine** : Certain oui d'autres non, c'est comme partout. Il y en a qui ont envie d'avancé et
197 d'autre qui n'ont pas envie de diriger une équipe. C'est ce qu'il m'expliquait la dernière fois à
198 l'entretien « maintenant je n'ai plus les confidences de tous les collègues ». J'ai le papa d'une
199 amie qui avait eu une proposition pour devenir responsable, c'était dans la métallurgie, il a eu
200 un entretien pour devenir responsable de tout le personnel après 20 ans de boîte et il a refusé.
201 Et moi « waouh », j'étais la première à dire « mais pourquoi ? ». Lui voulait restait en relation
202 avec ses collègues, pas forcément avoir des heures supplémentaires. J'ai une cavalière au sein
203 de l'écurie que j'adore, mais elle ne veut pas qu'on la soule, si je lui demande de rester plus elle
204 reste plus par contre quand je lui demande si elle préfère que je lui paie ses heures en plus ou si
205 elle veut les récupérer et bien elle préfère les récupérer pour avoir du temps pour elle. Elle ne
206 veut pas s'occuper des autres, par contre elle me gère tout tout tout, tout ce qu'elle fait elle fait
207 à la perfection, d'ailleurs elle est interdite de partir (rire) je lui ai dit « je refuse ta lettre de
208 démission » (rire). Il faut juste être clair entre salarié et employeur. J'en ai un qui a des chevaux
209 de CSO, il est classique à la base, il monte des chevaux de courses, mais il ne va pas aux courses,
210 il ne connaît même pas l'étalon Dubawi alors que moi je suis « waouh, mais c'est le meilleur
211 étalon ». Voilà, mais lui ce qu'il aime ce sont les chevaux de CSO, il a quelques chevaux autour
212 et hors saison il va travailler ses chevaux à côté et ici il fait son job à la perfection, je n'ai
213 absolument rien à lui redire, en plus c'est une super personnes, très sympa qui de bonnes
214 connaissances. Par contre les chevaux de courses ce n'est pas la passion de sa vie, par contre il
215 fait bien les choses. Je ne pense pas que ça le motive d'aller aux courses, sauf si c'est le prix de
216 Diane et qu'on fait un super pique-nique (rire), mais par contre il va s'éclater à aller sur les
217 terrains de concours à Pétaouchnock, comme moi pour qui aller sur un terrain de concours ne
218 m'intéresse pas sauf si le grand Longines. Donc chacun à ses motivations et je sais que cette
219 personne ne sera jamais fondamentalement responsable ou à emmener l'équipe, mais par contre
220 il bosse et il envoie.

221 *Charlène : Pour ceux qui travaillent auprès des chevaux de courses par choix, quelle sont leurs*
222 *motivations ? C'est une volonté pour eux de débourrer et de voir évoluer le cheval ?*

223 **Delphine** : Alors le problème dans notre activité c'est que l'on n'est pas reconnu, je n'ai même
224 pas de carte pur entrer dans les hippodromes, alors j'ai une carte, mais grâce à mon mari qui est
225 éleveur, mais sinon non, voilà notre discipline n'est pas reconnue et comparé aux écuries de
226 courses il n'y a pas de pourcentage. Dans les écuries de courses ils ont un pourcentage quand
227 le cheval gagne une course. Le côté moins rigolo chez nous c'est que quand les chevaux
228 commencent à être super bien mis, tout bien on les envoie à l'entraînement et là quand le cheval
229 gagne il y a un pourcentage pour l'entraîneur et tous les employés. Et ça il n'y a pas chez nous.
230 Ensuite on les récupère quand ils sont cassés et on les remet en forme. Ça c'est une super
231 satisfaction comme pour les débourrages où on les récupère tout petit avec du gros poil et on
232 les redonne ils savent faire plein de choses et ils sont beaux et pareil quand on les récupère
233 cassés ou quand quelque chose ne va pas que ce soit mental ou physique on les remet en
234 condition, quand ils partent ils vont bien et les voir après gagner une course c'est une grande
235 satisfaction. Mais c'est vrai qu'il n'y a pas cet aspect financier comme dans les écuries de
236 courses. C'est vrai qu'à l'entraînement ils ont la satisfaction d'amener le cheval jusqu'à la
237 victoire en plus d'une contrepartie financière. Moi j'essaie de compenser en leur mettant des
238 primes de temps en temps quand je peux. Mine de rien il y a l'argent on ne va pas se mentir, à
239 la fin du mois il faut payer les crédits, les loyers et accessoirement voir une vie. Monter à cheval,
240 acheter une paire de boots ça coûte 100€, une paire de gant c'est 50 balles et un mec qui gagne
241 1200 ou 1300€ une fois qu'il a payé sa bouffe et son loyer il ne peut pas s'acheter de quoi
242 monter. Ceux qui sont en CDI je leur achète un manteau par an et d'autres chose selon les
243 besoins de façon à ce qu'ils aient des choses propres. Il faut tous qu'on fasse des efforts et par
244 contre ceux qui ne font pas d'effort chez moi ils dégagent ! La règle, on est tous d'accord avec
245 mon noyau dur, c'est de travailler plus plutôt que d'avoir une ou deux personnes
246 supplémentaires qui vont pigner ou être chiant. Je ne peux pas supporter ça, ça me fatigue ! ça
247 pourri tout le monde, ce n'est pas possible.

248 *Charlène : D'ailleurs j'ai vu que vous étiez à la recherche d'un cavalier sur equi-ressources ?*

249 **Delphine** : Je suis toujours à la recherche de cavalier parce que déjà on n'est pas à l'abri d'un
250 accident. On pense que tout va bien et puis vous voyait tout à l'heure le lot allait bien et il y a
251 failli avoir une chute. Un accident arrive vite. J'ai eu deux cavaliers en arrêt, j'ai pu en trouver
252 un pour dépannage enfin bref. Et puis c'est tellement dur de trouver de bons cavaliers
253 aujourd'hui que s'il y en a qui se présente je vais le prendre et je m'arrange à l'écurie pour qu'il
254 y ait du travail pour tout le monde. Parce que les $\frac{3}{4}$ c'est lamentable. Il y en a une, je l'ai prise
255 en me disant qu'on allait la former, car elle n'avait pas l'air trop mal. Elle a fait un tour de piste
256 elle est tombée, elle avait mal à la cheville, elle a hurlé et elle a été arrêtée. Elle a été arrêté tout
257 le temps de son CDD pour une entorse, enfin il faut arrêter ! Et elle, elle a été formée
258 conventionnellement par l'AFASEC. Elle hurlait pour une entorse enfin stop quoi. Ma fille en
259 a eu une, elle a pleuré, mais pas de quoi en faire une histoire. Elle n'était pas assez formée à
260 cheval, on l'a formé et mise à cheval ça allait à peu près, mais après faut se remettre. Le
261 problème c'est que ça m'est en péril toute une entreprise, ça va plus loin. C'est aussi pour ça
262 que les entreprises ne veulent plus embaucher et qu'elles prennent des prestataires de service.
263 En fait, on n'a pas le choix, on préférerait avoir des CDI, mais il faut qu'on fasse attention. Là
264 on a une année COVID, moi j'ai eu la rhino il y a trois ans, j'ai dû fermer l'écurie pendant trois
265 mois alors que c'était en plein activité de début de saison. On enchaîne sur le Covid, sur ci, sur

266 ça et ça peut aller très vite. Autant moi j'ai 21 ans d'expérience dans mon entreprise et pourtant
267 rien est acquis.

268 *Charlène : Pour quel type d'activité prenez-vous des prestataires de service ?*

269 **Delphine** : Pour tout type, des cavaliers, pour faire les boxes, pour faire l'élagage, pour faire le
270 foin par exemple parce que ça m'évite d'acheter du matériel agricole en plus je n'ai pas d'espace
271 de stockage et c'est faire de gros investissement pour des trucs qui vont me servir qu'une
272 semaine. C'est une solution très flexible et très facile, c'est selon mes besoins et puis si ça ne
273 va pas ça dégage et on ne se prend pas la tête. Après j'ai eu une cavalière prestataire, qui est
274 passé en CDD puis maintenant en CDI. Chez moi, ils passent tous en CDD avant, ils le savent
275 et ça permet que tout le monde parte sur le même truc. J'ai même une personne que je connais
276 très bien elle est en CDD comme tout le monde, c'est pareil alors que je savais que ça allait le
277 faire. Vis-à-vis des autres salariés c'est important et ça permet la cohésion.

278 *Charlène : J'imagine que vous avez déjà eu des salariés qui ont décidé d'arrêter de totalement
279 travailler auprès des chevaux.*

280 **Delphine** : Oui il y en a beaucoup. Surtout els cavaliers. J'ai un de mes gars qui a arrêté, 53
281 ans, 2 enfants, on commence à avoir une appréhension quand on est à cheval. Cette
282 appréhension je l'ai eu aussi quand j'ai eu mes enfants, après la première j'ai dit « ouf, ok moi
283 je suis à mon compte » et après la deuxième je ne suis jamais remontée à cheval. Si je n'avais
284 pas été à mon compte, je pense que j'aurais changé. Et puis maintenant on a 100 chevaux, 15
285 gars, je ne peux pas prendre le risque d'être à cheval, de 'm'accidenter et de ne pas être là
286 pendant 2 mois. Par respect pour mes clients, pour mon équipe je n'ai pas le droit de faire ça en
287 fait. Mon gars qui est parti à 53 ans est parti dans un élevage juste à côté de chez lui pour un
288 gars qui a 4 juments alors ils s'occupent des 4 juments, c'est plus un genre de gardiennage. Lui
289 a encore le lien avec les animaux, mais certains arrêtent complètement. C'est difficile il faut le
290 reconnaître, moi j'essaie d'automatiser ce qu'on peut automatiser comme ça on peut passer plus
291 de temps concrètement avec les chevaux et puis ils s'abîment moins physiquement, par exemple
292 avec la pailleuse ou le valet de ferme, des choses comme ça mine de rien ça les soulage. Déjà
293 si on peut mécaniser els tâches courantes et récurrentes ça soulage

294 *Charlène : Et vous, si c'était à recommencer ?*

295 **Delphine** : Euh je finirai peut-être le droit (rire) parce que mine de rien quand je me suis
296 installée, au bout de deux ans j'ai fait une grave chute de cheval. Les médecins m'ont dit que
297 je ne pourrai plus jamais remonter à cheval, sauf que j'avais 22 ans, j'avais tout lâché pour faire
298 ça et là on fait quoi ? Un cavalier qui est formé pour ça, s'il ne peut plus monter à cheval, il fait
299 quoi ? Et bien par grand-chose. D'où l'école de management et puis en parallèle je fais
300 beaucoup de médecine chinoise pour le bien-être des chevaux, j'adore ça. Donc j'ai beaucoup
301 développer le soin pour les chevaux et sur les humains, même si j'en fait beaucoup moins, car
302 j'ai eu la chance d'avoir cet accident qui m'a ouvert l'esprit sur beaucoup de choses. Voilà c'est
303 ça aussi le problème, quand vous me demandiez si ma fille voulait faire ça, la réponse et 1 –
304 non parce que ce n'est pas assez structuré et que 2- s'ils leur arrivent quelque chose, qu'est-ce
305 qu'ils savent faire d'autre ? Rien. Rien du tout et c'est tellement atypique et non transposable.
306 Mais ma fille fera ce métier si elle est heureuse même si je pense que c'est difficile d'être à
307 fond, mais si elle veut le faire elle le fait. Tout ce qu'on veut c'est que les gens soient heureux.
308 Après je ne sais pas, mais c'est vrai que c'est difficile.

309 *Charlène : Il est difficile d'allier la vie de famille avec les chevaux.*

310 **Delphine** : On est à donf et puis c'est tout (rire). Ça se fait ! Un jour j'étais jury pour les trophées
311 du personnel et puis le candidat se met à pleurer en disant que c'est dur avec les enfants, non je
312 suis désolée ça se fait. Tout à l'heure on parlait des chirurgiens pff pur eux ça doit être dur aussi.
313 On se rend compte qu'on avait juste vachement de temps avoir des enfants (rire). Je suis
314 devenue pro de l'organisation, tout est carré (rire).

1 Annexe 26 : Transcription de l'entretien de Marie ; sous-population « salarié-
2 indépendant »

3
4 Jeudi 4 février 2021 : 18h15 – 21h00
5 Accord enregistrement : Oui
6 Questions posées avant l'entretien : Aucune

7 Contexte : Marie débute son parcours comme groom au sein d'écuries de sport, elle bifurque
8 vers le monde des courses où elle rencontre son compagnon. Grâce aux visas Working holidays,
9 ils se rendent en Australie à plusieurs reprises pour évoluer à l'élevage et à l'entraînement de
10 chevaux de courses. De retour en France, Marie a besoin d'aide pour refaire sa place dans une
11 écurie, elle fait appel au service d'équi-ressources, un travail s'offre à elle immédiatement. La
12 relation tissée entre Marie et la conseillère spécialiste des courses me permet de rencontrer cette
13 passionnée dévouée au cheval et respectueuse de ses employeurs. Jeune maman, Marie est
14 depuis quelques mois employée comme secrétaire au sein d'une écurie de trotteurs.

15 Je débute l'entretien en la remerciant de me consacrer du temps, je suis contente de pouvoir
16 rencontrer une salariée du monde des courses avec autant d'expérience. Je lui fais alors part de
17 ma difficulté à entrer en contact avec des salariés de cour puisque mon réseau s'articule autour
18 des mondes du sport et du loisir. Marie reconnaît que c'est un milieu fermé parfois difficile
19 d'accès mais plus respectueux des personnes que le monde du sport.

20 *Charlène : Quelles ont été les étapes de ton parcours professionnel ?*

21 **Marie** : Donc après l'école ?

22 *Charlène : Ça peut commencer par l'école.*

23 **Marie** : J'ai passé mon Bac professionnel Conduite et gestion d'une exploitation agricole
24 option valorisation du cheval de sport, ensuite j'ai fait mon BTS, que je n'ai pas eu, en
25 comptabilité gestion d'exploitation agricole aussi. Du coup je suis rentrée dans le marché du
26 travail, j'ai démarché auprès d'une écurie de concours à Saint Pierre sur Dives pour être Groom.
27 J'y suis restée un petit moment et puis après les choses ont fait que je me suis orientée vers
28 l'élevage de pur-sang pour faire les préparations des yearlings à côté de Nonant-le-Pin. Donc
29 voilà j'ai commencé comme ça avec les ventes d'été puis les ventes d'élevage de décembre,
30 puis veilleur de nuit dans le poulinage, les petits poulains. Après je suis retournée dans le
31 concours parce que ça me manquait, plein de rebondissement (rire) et puis mon patron m'avait
32 rappelé donc voilà j'ai groomé un cavalier des Émirats Arabes pendant un certain temps, en
33 France. J'aurai pu aller y aller, mais ça ne m'intéressait pas trop. Après j'ai aussi groomé une
34 cavalière, MC, pareil qui fait du 3 étoiles, ça c'est super bien passé. Voilà donc beaucoup
35 d'investissement pour au final peu de remerciement. J'ai fait le haras de H puis La chênaiie, en
36 fait j'ai suivi mon patron, j'aurai pu aller aux Etats-Unis mais finalement ça ne s'est pas fait
37 donc voilà alors j'ai continué de groomer MC. Donc voilà beaucoup d'investissement pour peu
38 de remerciement au final donc je suis retournée dans le pur-sang. J'étais au Haras de la
39 Louvière, ça s'est très très bien passé, c'est une petite structure avec des résultats plus que
40 convenables, mais il manquait un truc, c'était assez plat, le personnel était assez ancien ça
41 manquait d'un coup de jeune (rire) et 11h52 ils se lavaient les mains pour qu'à 12h pile tout le
42 monde passe le portail. Et moi ce n'était pas trop mon optique de travail en plus quand on est
43 issu du monde du sport on a l'habitude de travailler 7 jours sur 7, d'être vraiment investi et
44 d'être au cœur de l'action. Mon conjoint a eu une proposition pour travailler à l'étranger, en

45 Australie, il travaillait pour JED donc je l'ai suivi. C'était une super expérience on a fait 6 mois
46 là-bas dans la même écurie, lui était aux poulinaiges, manipulation de foals et moi et bien 1m50
47 donc à cheval « va te faire traîner dans l'herbe ahhh » (rire), j'ai fait des canters donc c'était
48 super. Monsieur JED c'est ma référence. Donc revenue en France au mois de janvier parce que
49 mon compagnon travaillait aussi pour JED, mais en France comme ça il faisait la saison de
50 monte dans l'hémisphère Sud et dans l'hémisphère Nord pour le même patron. C'était dur, mais
51 ... ça a duré 3 ans. En France il a fallu que je retrouve du boulot donc j'ai été à l'élevage aux
52 Capucines où j'avais déjà été quand j'étais veilleuse. Après j'ai été à l'Hô et puis j'ai eu un
53 accident de voiture, Madame G était affolée donc elle a appelé Elise pour trouver quelqu'un.
54 Donc moi je suis restée là et mon compagnon est reparti. Moi il était convenu que je fasse les
55 préparations, mais pas les ventes parce qu'il était prévu que je reparte en Australie mi-août et
56 mi-août c'est pendant les ventes en France donc on avait convenu de la chose. Donc accidentée,
57 trois mois au lit, Monsieur est parti en Australie, descente aux enfers (rire) donc période
58 compliquée, mais au final j'ai quand même été un peu en Australie, j'ai fait ce que j'ai pu,
59 Monsieur JED a été super sympa. De là, revenu en France et puis il faisait froid au mois de
60 janvier, je me suis dit « mince mon visa est toujours valable donc je repars en Australie toute
61 seule dans un haras énorme avec 50 yearlings à préparer pour les ventes, l'année où j'ai travaillé
62 le chiffre qui ressort des ventes c'est 24 millions de dollars pour 51 yearling c'est juste ... 24
63 millions il faut quand même ... enfin ça fait des sous. C'était super intéressant, mais ça ne m'a
64 pas forcément appris grand-chose hormis que je savais ce que je voulais et ce que je ne voulais
65 plus. À ce moment c'était pour moi de la découverte pour travailler mon anglais. Monsieur JED
66 avait démarché pour moi donc au dernier moment je ne pouvais pas dire « je ne veux pas y
67 aller », c'était tellement une grosse boutique qu'eux n'auraient pas vu la différence, mais c'est
68 l'engagement que j'ai fait si demain Monsieur JED nous amène une jument en disant « toi tu
69 es gentille, mais j'ai appelé pour toi » donc j'y suis allée. Voilà donc pendant 3 mois et demi
70 j'ai fait ce que j'avais à faire et ça s'est super bien passé. La moyenne d'âge était de 18-21 ans
71 donc ce n'était pas les mêmes délires moi j'avais 27 ans, eux étaient dans la découverte, tout à
72 apprendre des chevaux. Eux avait tout à construire tandis que moi j'ai encore des choses à
73 construire, mais j'avais une longueur d'avance. Même les responsables de l'assistant manager
74 étaient logés sur place, mais je n'avais pas le délire d'aller au pub tous les soirs, de fumer des
75 chichons (rire) voilà c'était autre chose et ils étaient tous dans le flirt alors que moi j'avais déjà
76 le monsieur, la maison, le chat, le chien, les chevaux, bientôt la fille (rire). Donc je suis revenue,
77 je suis retournée à l'Hô car je me plaisais là-bas, je suis de nouveau retournée en Australie pour
78 Monsieur JED, je suis revenue et puis le bébé ! Maintenant je travaille à l'office, au secrétariat
79 d'un haras de trotteurs. Ce poste je l'ai eu par le patron de mon conjoint qui m'a démarchée, il
80 m'a proposée un 80% et clairement avec les temps qui courent je ne pouvais pas refuser. En
81 plus le 80% il me la proposé pour que je prenne le temps de m'occuper de ma fille, il m'a dit
82 « je sais ce que c'est d'avoir une vie de famille » enfin il ne parlait pas comme un patron, il
83 semblait comprendre la situation des jeunes, car il a 40 ans. Donc c'est plutôt confortable.

84 *Charlène : Est-ce que le terrain te manque ?*

85 **Marie :** Oui, je ne te cache pas que des fois je vais me promener pour les caresser (rire), car oui
86 ça manque. Sur mon temps de travail je vais aux écuries, dehors, alors je ne suis pas obligée,
87 mais pour savoir de quoi ils ont besoin aux écuries pour les courses je pourrai els appeler, mais
88 je me déplace. Quand tu as eu depuis le plus jeune âge d'avoir les pieds dans la boue, le passage
89 aux bottines sur du paquet ciré c'est autre chose. Mon compagnon quand il revient le soir je
90 trouve qu'il pue alors qu'avant ça ne me dérangeait pas (rire). La transition est idéale et sans
91 regret, car avec un enfant, je ne me vois pas demain aller aux ventes avec des yearlings, je sais
92 faire, mais maintenant je vois que je ne suis plus toute seule, si je me prends un coup de pied
93 dans la tête et que je finis à l'hôpital, elle fait quoi (montre sa fille du regard) ? C'est plus dans

94 ce sens-là où qu'est-ce qu'on lui dit ? Donc c'est plus sérieux si je reste en sécurité au bureau.

95 *Charlène : Durant ton parcours tu as pu facilement trouver du travail ou as-tu eu des périodes*
96 *sans emploi, au chômage ?*

97 **Marie :** Alors j'ai eu des périodes de chômage, mais de mon plein gré parce que je voulais être
98 à l'office et pourquoi pas refaire une formation. Equi-ressources est une très bonne manière de
99 faire le lien entre les employeurs et les salariés en recherche d'emploi, mais du coup ce qu'on
100 me proposait ça n'allait pas. On m'a dit qu'il fallait que je retourne à l'école, donc oui si j'avais
101 su je n'aurais pas fait l'idiote et j'aurais eu mon examen, mais c'est comme ça. Alors j'ai
102 démarché à Sées et le directeur m'a dit « ça ne te dérange pas d'être dans la même classe que
103 des élèves qui ont 10 ans de moins que toi ? ». Alors j'ai dit non parce que j'avais vraiment
104 envie et puis après si c'est peut-être gênant enfin je ne le saurai jamais, car j'ai eu cette
105 opportunité par mon patron. Mon patron attend un retour de moi, mais il me laisse le temps.
106 C'est un patron qui n'es pas issu des chevaux, c'est une personne qui a récupéré la gestion du
107 haras par la personne qui a repris le haras après Monsieur JED et c'est pour ça qu'il me laisse
108 du lest. La saison de monte va commencer donc je pense vers juin ou juillet qu'il va faire un
109 bilan, car je suis là depuis septembre il va je pense me demandait si le poste me convient et si
110 j'ai besoin de faire une formation. Pour l'instant la mission est d'assurer la saison de monte et
111 si ça ne va pas je pense qu'il saura me le dire. Si je peux avoir des formations courtes ce serait
112 un plus pour moi. Comme ça j'acquière de l'expérience et puis les patrons ils veulent aussi un
113 papier, un petit truc qui dit que je n'ai pas rien dans le cerveau. Ce n'est pas forcément qu'ils
114 veulent, mais s'il y en a quatre comme moi que se présente et une qui a son BTS elle va être
115 favorisée et c'est sûr elle va passer devant moi.

116 *Interruption de l'entretien par l'ami sur place qui part de la maison*

117 *Charlène : Comme t'es venue cette passion du cheval ?*

118 **Marie :** Je ne sais pas, mes parents ne sont pas du tout issus du milieu des chevaux. Mes parents
119 sont séparés et je me rappelle quand j'allais chez mon père faire du poney et puis c'est resté.
120 J'habitais avec ma mère, en ville, j'allais dans les écoles privées donc avec les bobos à la
121 Rochelle et puis un jour j'ai dit à maman « je veux continuer dans les chevaux ». Donc je suis
122 allée dans un lycée agricole à Luçon en Vendée et après je suis allée à Saint Hilaire du Harcouët.
123 J'ai fait le début de mon BTS à Saint-Hilaire et puis j'ai rencontré quelqu'un à Bordeaux, j'ai
124 été à Bordeaux, déception amoureuse donc impact sur la scolarité voilà les choses de la vie
125 donc je suis retournée chez mes parents. Au bout d'un mois « faut peut-être que je fasse quelque
126 chose » et entre la déception amoureuse, échouer dans mes études, retourner chez mes parents,
127 j'ai été un peu serveuse pendant un mois et je suis revenue en Normandie pour démarcher le
128 Haras de H, j'ai rencontré Monsieur D qui maintenant a un autre haras près de Pont l'Evêque.
129 Lui m'a vraiment appris les bases quoi, bien s'occuper d'un cheval, bien le regarder, être à
130 l'écoute et puis des choses techniques comme les perfs, tondre enfin des trucs bêtes comme
131 préparer un camion. C'est vraiment qui ... c'était dur au final mais gratifiant. Je pense que les
132 personnes dures, enfin celles qui ont de l'expérience je ne parle pas des collègues, ils ne font
133 pas des remarques pour vous descendre en général, celles qui ne disent rien c'est qu'ils n'en
134 n'ont strictement rien à faire de vous, vous êtes un pion, un numéro, de la main-d'œuvre ! C'est
135 mon point de vue « vous êtes là bon et bien il faut combler le vide », eux vous ignore totalement
136 alors que ceux derrière vous, qui font des remarques peut-être un peu blessantes, « âme sensible
137 s'abstenir » (rire). Au final ces remarques on s'en sert tut au long de sa vie et dans n'importe
138 quel domaine. Il faut toujours faire attention et être assidue. Lui a été une référence. Je pense
139 que c'est grâce à lui que j'ai eu mon parcours. Quand je suis arrivée aux Capucines mon

140 responsable m'a dit « tu vas voir ici tu vas galérer, tu vas morfler », donc « bon d'accord » et
141 quand j'ai vu qu'à 11h59 tout le monde partait de la cour, j'avais un weekend sur deux, alors
142 ça peut paraître normal, mais quand on vient du sport et qu'on travail du lundi au dimanche et
143 que c'est une chaîne sans fin, ma vie privée n'avait aucune place, j'étais complètement dévouée
144 aux chevaux. Et c'est pour ça que, pas lui, mais sa compagne, quand j'ai demandé pour passer
145 mon poids lourd « ah oui bah euh non » « bon d'accord et une augmentation de salaire » « oui
146 bah euh non » et donc là bah on n'a plus envie et comme j'ai eu une proposition pour aller aux
147 Etats Unis et que ça ne s'est pas fait je suis allée travailler pour son ex-mari. J'étais groom pour
148 25 chevaux pour les clients du Qatar et là c'était vraiment tous les jours, tous les jours, tous les
149 jours et c'est pour ça qu'à la fin on sait se dire ce que je veux et ce que je ne veux plus. J'ai
150 basculé vers l'élevage de pur-sang, car je me suis dit que les personnes seraient assidues, mais
151 plus respectueuses. Ils ne sont peut-être pas à vous dire « ah merci beaucoup » ou « tu es top »,
152 mais au final « on est content de ton travail, tu as ton salaire en conséquence ». Enfin voilà moi
153 je ne demandais pas un merci, mais au moins un peu de respect. Donc voilà Monsieur D qui
154 m'a donné l'envie et l'assiduité on va dire dans mon travail et Monsieur JED en Australie, car
155 moi je ne l'ai pas connu en France, seulement en Australie, j'ai découvert un homme de cheval
156 et puis Monsieur et Madame G qui ne disent rien et que s'ils disent quelque chose c'est que ça
157 ne va pas, ils laissent l'opportunité d'avancer à notre rythme et s'ils sentent qu'on peut monter
158 en responsabilité ils vont le faire et ça c'était bien aussi.

159 *Charlène : Tu as donc fait ton Bac pro CGEA, te sentais-tu en capacité de travailler après cette*
160 *formation ? Peut-être l'a tu fais en apprentissage ?*

161 **Marie :** No je l'ai fait en continue. Avec ce diplôme on nous confiait un poulain, on était en
162 binôme, en l'occurrence j'étais avec une amie que j'ai toujours. On a eu la chance d'avoir un
163 appartement dans l'école de Saint Hilaire et d'avoir l'élevage des Ruets et l'élevage des Sources
164 aussi avec Monsieur Misteli donc des vieux éleveurs qui confiaient des poulains à la section
165 cheval et donc on s'occupait de notre poulain. On l'a débouillé. Le but était de l'amener au
166 championnat régional des modèles et allures. En l'occurrence le nôtre était moche avec des
167 origines au bas des pâquerettes, mais on a fait ce qu'on avait à faire. Ma copine montait mieux
168 que moi, je montais aussi, mais elle plus car elle était dans le poney de sport. Ils nous confiaient
169 un poulain donc déjà ça nous rendait autonome. Quand j'ai fait mon BEP en Vendée j'ai été en
170 stage dans un haras de pur-sang qui a coulé, clairement faut le dire, c'était un papa qui avait
171 achetait une structure à sa fille, bon ça a coulé et donc moi je faisais les boxes et à 13 ans curer
172 25 boxes de poulinière à la main on s'en souvient ! Arrivée à Saint –Hilaire j'ai été à l'élevage
173 du Milon chez monsieur Guérin voilà je montais les poneys et j'aidais un peu. Alors oui sur le
174 stage j'ai un peu appris, mais la formation aussi était pas mal, car le fait de nous confiait un
175 poulain ça nous rendait responsable. J'ai encore la photo à Saint-Lô avec le petit flot.

176 *Charlène : Sais-tu si dans ta promo ils sont encore nombreux à travailler auprès des chevaux ?*

177 **Marie :** Pas beaucoup. Il y en a un qui est cavalier d'entraînement chez DW, un autre qui est
178 cocher et qui a fait sa formation au Haras du Pin, ma copine avec qui j'avais le poulain elle a
179 ses chevaux et elle est chauffeur poids-lourd, elle a été cavalière, elle a été groom, mais elle n'a
180 pas trouvé son compte ou elle n'est peut-être pas tombée dans les bonnes maisons. Dans me
181 section je crois qu'on est que 3. Il y avait aussi la formation SDE¹⁸⁹, système à dominance
182 élevage et dans cette section il y a eu des inséminatrices bovin, alors bovin parce que la
183 formation était plus orientée bovin et ils disent que la formation d'inséminatrice est plus facile
184 dans le bovin et elles ont de bons postes dans des centres d'insémination. Et ces filles sont eu

¹⁸⁹ SDE : système à dominante élevage

185 leur BTS, la chance ! Donc non, nous ne sommes pas nombreux à être encore dans les chevaux.

186 *Charlène : Tu as eu des formations quand tu étais cavalière, groom, à l'élevage ?*

187 **Marie** : Non jamais.

188 *Charlène : Est-ce que tu aurais aimé en recevoir ?*

189 **Marie** : Oui, car c'est toujours gratifiant d'apprendre quelque chose. Par exemple il y a une
190 formation groom qui a ouvert et moi je trouve ça super, car on ne s'improvise pas groom en
191 fait, tout le monde dit « oh je vais groomé », mais non tu ne sais pas mettre des bandes
192 correctement, ton cheval il est boiteux tu ne le vois même pas, tes nattes ne sont pas terribles,
193 tu ne sais pas tondre. Alors tondre ce n'est pas compliqué, c'est simple, c'est chiant, mais il faut
194 savoir ne pas piquer le cheval. Un jour j'ai eu les parents d'une collègue qui étaient fâchés,
195 j'avais engueuler la fille parce qu'elle n'avait pas vu que la tondeuse était brûlante et puis il est
196 gentil le papa, mais sa fille n'est pas capable de voir que les chevaux sont relevés, car il y a ça
197 de merde de pigeon dans les abreuvoirs. Alors moi aussi j'ai fait des bêtises, mais je m'écrasais.
198 J'ai déjà fait des tours de bande, alors ça arrive d'en faire, mais on ne se la ramène pas. On
199 prend toutes les remarques et les bons conseils qu'il y a à prendre, de la part de son patron, pas
200 de ses collègues, car avec le temps j'ai bien appris à catégoriser les personnes. Après c'est
201 perso, mais moi les remarques de mes collègues je les entends, mais je n'en prends pas compte
202 par contre la personne qui me rémunère et que j'ai démarché je vais écouter et appliquer, la
203 ponctualité, l'attitude envers les clients enfin tout ceux à quoi on doit faire attention.

204 *Charlène : Tu as réussi à enchaîner des métiers différents, groom, veilleuse de nuit,*
205 *palefrenière, assistante d'élevage, cavalier d'entraînement, alors même si le cheval est au cœur*
206 *il y a quand même des compétences spécifiques à chacun des métiers. Est-ce que c'est facile de*
207 *faire les transitions ?*

208 **Marie** : Alors réussir ... je n'avais pas le choix. Quand on doit travailler on n'a pas le choix.
209 Par exemple veilleur de nuit je n'ai pas aimé, mais après il y avait l'appât du gain, j'étais jeune,
210 alors je ne suis pas vieille, mais j'avais 18 ou 20 ans. On comptait sur moi, car il y avait de très
211 bonnes origines donc il y avait un stress alors que mon conjoint qui n'est pas là ce soir, car il
212 fait sa journée et il veille les juments la nuit, j'ai fait plein de poulinage avec lui, car c'est
213 tellement facile, les chevaux ne sont pas stressés, les pulinages se passent bien tandis que moi
214 quand j'ai exercé ce n'était pas ça du tout, c'était du stress. La nuit j'étais toute seule et je devais
215 appeler la responsable et le directeur et là c'était du stress, du stress, beaucoup beaucoup de
216 stress.

217 *Charlène : Pourquoi ils te donnaient autant de stress ?*

218 **Marie** : Parce qu'eux-mêmes étaient stressés et moi j'avais 19 ans je ne connaissais pas le
219 métier et eux transmettent le stress, ce n'était pas du tout agréable. Ce n'était pas l'activité, mais
220 l'atmosphère qui était stressante. Mon collègue et moi on avait la boule au ventre. Les bonnes
221 origines avec la peur de perdre le poulain plus la peur de l'inconnu rendait la situation stressante.
222 Alors avec mon collègue on était dans la découverte et en plus eux étaient dans l'inconnu et
223 quand on n'est pas sûr quand on fait quelque chose et bien on est stressé alors on dégage du
224 stress envers les autres personnes et aussi envers le cheval et c'est là que ça ne se passe pas
225 bien, car il y a encore plus de stress donc on prend le téléphone et on stress la personne au bout
226 du fil enfin c'est en engrenage et là ça part en cacahuète. Donc non pas une bonne expérience.

227 *Charlène : Si je comprends bien tu as vraiment tout appris sur le terrain, à partir du moment*
228 *où tu t'es dit que c'était ton travail tu t'es lancée.*

229 **Marie :** Ah oui, car il n'y a pas le choix. Tu viens dans le haras on te dit « tu vas préparer les
230 chevaux pour les ventes » et que les chevaux se mettent debout ce n'est pas simple, je suis petite
231 ce qui n'est pas l'idéal quand on travaille avec les chevaux à pied. Et même s'il y a des petits
232 accidents et bien il faut se remonter les manches et ne pas lâcher bon des fois se sont de gros
233 accidents. Moi j'ai eu à cheval ... quand j'étais groom j'ai eu une fracture de la clavicule, car
234 il y a un entier qui était rétif, qui a été nourri au biberon il a eu peur et il m'a complètement
235 écrasé le long du mur donc fracture de la clavicule. Il y a eu ça et puis aussi lors de la préparation
236 aux ventes pour Monsieur BLC pour la vente Big Apple il y en a un qui s'est mis debout il m'a
237 ouvert le crâne. Enfin voilà c'est le risque, rien est acquis et il y a des accidents, c'est comme
238 ça. Pendant ma formation à Saint Hilaire on débourrait un cheval, je suis tombée bon et bien 2^e
239 vertèbre lombaire fracturée. Tu vois c'est pour ça que j'ai voulu arrêter quand j'ai eu la petite,
240 car j'ai conscience du danger. J'ai aussi eu une fracture du bassin, car les chevaux pas sortis
241 depuis 15 jours, on m'a demandé d'amener le cheval à la piste toute seule bon j'ai trouvé ça
242 bizarre, le cheval a glissé sur une plaque de verglas, l'entraîneur m'appelle en me disant « tu
243 montais qui » « je ne sais pas un noir » « mais il n'est pas sorti depuis 15 jours pourquoi on te
244 l'a donné ? » « je ne sais pas demande à ton 1^{er} garçon ». Donc voilà j'ai conscience du danger.

245 *Charlène : Comment tes parents ont pris l'idée que tu veuilles travailler auprès des chevaux ?*

246 **Marie :** Et bien mes parents m'ont toujours soutenue, clairement. Ils ne sont pas issus du milieu
247 des chevaux donc pour eux c'était une fierté de se dire « ma fille elle vit de sa passion ». Je
248 trouve que pour des parents se dire que son enfant se plait dans son travail c'est important, enfin
249 par les temps qui courent ... Je ne connais pas la vie des gens, mais je me dis qu'il y a sûrement
250 des personnes qui vont au travail à reculons. Les dames qui travaillent dans les grandes surfaces
251 je ne pense pas que jeunes elles se soient dit « je veux être caissière plus grande ». Je ne veux
252 pas grossir le truc, mais je crois que vivre de sa passion c'est la meilleure des choses qu'on
253 puisse avoir, alors maintenant je suis secrétaire et je suis contente aussi parce que je suis restée
254 au contact des chevaux. Il y a des choses que je connais qui m'aide, par exemple quand on me
255 demande de commander de la Dermognine, je sais ce que c'est je ne vais pas commander 5 kg,
256 1kg suffira. C'est essentiel pour mon poste de connaître l'environnement de travail et puis si
257 j'avais été secrétaire dans une entreprise de bâtiment et bah je n'aurais pas aimé. L'année
258 dernière avec Pôle emploi j'ai fait deux semaines de stages de deux semaines, deux semaine à
259 la clinique vétérinaire de Mh et deux semaines au haras où je travaille. Dans le haras où je
260 travaille, durant les deux semaines de stage je n'ai même pas fait de saisie, je m'occupais
261 comme je pouvais. Par contre à la clinique je faisais plein de truc, de la saisie et d'autres choses
262 en plus une grosse structure, les collègues étaient très sympas et j'aurai très bien pu rentrer en
263 formation chez eux, si mon patron ne m'avait pas démarché, mais plus du côté comptabilité et
264 moins dans le secrétariat, chose qui me plaisait peut-être moins. Etant issu de la cour, enfin du
265 terrain, n'ayant pas eu mon BTS comptabilité gestion, il aurait fallu me replonger dans la
266 compta, le résultat, le bilan, le grand livre et la TVA et puis la clinique c'est une grosse
267 entreprise avec beaucoup de fille et là je me suis demandée « dans quoi je m'embarque ? »
268 Alors la formation de comptable ça aurait été chouette qu'on puisse me financer ça, j'allais
269 apprendre plein de choses, mais pareil ça me relancer dans une optique d'étude donc c'est vrai
270 que quand j'ai eu cette proposition de poste j'aurai eu tort de dire non. Là je peux apprendre sur
271 le tas, prendre mon temps et puis des fois je vais tondre des chevaux (rire) sur mon temps de
272 travail. Les gars viennent me voir en me demandant de tondre leurs chevaux, car ils vont à
273 Vincennes et qu'ils sont débordés. Alors bon je me suis fait disputé car si je me fais taper c'est
274 difficile à justifier. Par contre si demain on me demande d'atteler et bien non, car chacun son

275 métier, mais là je peux proposer quelque chose que je sais faire.

276 *Charlène : Ton conjoint comment est-il rentré dans la filière ?*

277 **Marie** : Et bien lui il est né dedans, son papa a travaillé 30 pour JH donc il est né au Haras du
278 R. En gros depuis qu'il marche il sait pouliner une jument. On s'est rencontré à Saint Hilaire
279 du Harcouët, il a eu son Bac et puis il a travaillé pour la fille de Monsieur JH et après il a
280 travaillé pour JED. Depuis il est resté là-bas. Ils sont de famille avec Monsieur JED, ils l'ont
281 appelé à la base pour faire un remplacement à l'écurie de course puis après il a été au débouillage
282 ensuite il a été à l'élevage et il est resté à l'élevage. Il attèle et entraîne pour lui, pour son plaisir
283 et il a de la réussite. Donc il respire Vincennes, Equidia et tout ce qui va avec. Il mange, il dort
284 trotteur donc voilà ici on vit trotteur. Et puis moi pur-sang, car j'ai eu l'occasion d'investir dans
285 un pur-sang, alors le premier il a fini cheval de selle et puis le deuxième a été vendu donc on
286 était contents et la vie suit son cours.

287 *Charlène : Ton parcours fait que tu comprends son rythme de travail, j'imagine qu'avec la*
288 *saison de monde vous ne vous voyez pas beaucoup.*

289 **Marie** : On ne va presque pas se faire jusqu'au mois de juin, mais en fait c'est rigolo parce que
290 je comprends son rythme de vie et quand j'étais enceinte et bien il n'était pas là et quand j'ai
291 accouché il m'a dit « tu ne peux pas attendre un peu, car j'en ai une qui sur le point de pouliner »
292 donc « non tu viens et tu te dépêches ». On a la chance que son papa soit directeur du haras
293 donc il est venu veiller la jument qui allait pouliner et moi j'ai accouché 16 heures plus tard
294 donc il n'était pas content (rire). Quand il est là il profite, mais c'est comme ça, papa heureux,
295 Lila heureuse, maman heureuse donc voilà c'est comme ça. On ne changera pas. Alors il y a la
296 route, on habite un peu loin presque 35 minutes du haras, mais on ne savait pas qui achèteraient
297 le haras, on pensait à un chinois, un émirat donc on a préféré s'installer plus proche du haras où
298 mon compagnon travaillait chez Monsieur A. Mais là il a la chance de travailler avec des
299 chevaux de très bonnes origines, dans un cadre exceptionnel dans une infrastructure
300 exceptionnelle il veut pas retourner dans une plus petite écurie, une sorte de régression. Là il
301 est automne dans tous les domaines de son travail, et je ne dis pas ça parce que c'est mon
302 conjoint, mais il est aussi bien capable à l'entraînement, qu'au débouillage ou aux poulinages
303 chose qui par exemple dans les pur-sang ne se voit pas. Pour un poulinage ils sont deux voire
304 trois. À part Monsieur et Madame G qui vont les poulinages tous seuls les autres j'ai toujours
305 vu des veilleurs. La première fois que j'ai fait un poulinage avec mon conjoint je lui dis « mais
306 tu es tout seul ? » « mais je n'ai besoin de personne ». On a installé une sorte de confort parce
307 qu'il y avait les finances, mais du coup trop de confort et du coup les gens en jouent. Je trouve
308 que les gens ne sont mêmes plus consciencieux, c'est-à-dire que par exemple au Haras de la
309 Louvière c'était du vieux palefrenier, on douche les chevaux et à 11h59 je marchais toute seule
310 mon cheval pour qu'il sèche, ils m'ont dit « remets-le au box » « non » je voulais marcher mon
311 cheval pour qu'il sèche, mais voilà eux il était midi. Donc clairement tu n'es plus capable de
312 marcher ton cheval 15 min pour qu'il sèche, tu préfères le remettre dans son box au risque,
313 parce que c'est des pur-sang de valeur, qu'il se coince parce qu'il se roule et en plus il sera tout
314 pourri, tout ça parce qu'il est 12h01. Voilà et ça je trouve ça dommage. On a la chance de
315 pouvoir travailler dans un domaine qui nous plaît à la base c'est une passion. Moi quand j'ai eu
316 mon accident de voiture, les médecins m'ont dit « bon c'est bien vous n'avez pas de séquelles »
317 « oui enfin vous venez de me déconseiller de remonter à cheval et c'est mon métier donc si je
318 le fais c'est que c'est une passion ». Avec le temps je remarque que plus, en fait je suis partagée,
319 il y a des gens qui s'investissent beaucoup et qui n'ont pas de remerciements et c'est pour
320 ça que ça tangué dans le recrutement du personnel, car il y a beaucoup de demande mais peu
321 de candidats, mais comme moi au vu du fort investissement, ils vont préférer aller à l'usine que

322 de se casser le nez et se lever à 6 heures pour peanuts et du coup c'est dommage, car c'était peut-
323 être des gens passionnés au tout début, mais qui maintenant on a une sorte de haine envers les
324 chevaux. Je trouve ça vraiment dommage et j'ai dit à mon compagnon « je ne veux pas arriver
325 à ce stade ». Tu vas dans les écuries de courses, souvent ce sont les petits fils de donc quand il
326 gagne au cours « je remercie ma tante, mon grand-père machin » et à côté de ça quand ça ne va
327 pas « ouai gros chien avance » et moi je ne veux pas devenir comme eux et je n'ai pas envie d'en
328 vouloir aux chevaux parce que ça reste un plaisir et une passion. On travaille au service du
329 cheval, moi je suis une mordue de l'animal et je le suis encore, car j'estime que c'est une
330 passion. Et puis sans eux il faut bien dire qu'on n'est rien, il faudrait que les gens s'en
331 souviennent.

332 *Charlène : D'accord, donc pour toi c'est la raison pour laquelle des personnes arrêtent de*
333 *travailler dans la filière.*

334 **Marie :** Oui je pense. Et puis il y a des gens qui abusent, des jeunes qui sortent de Bac, qui
335 arrivent et qui disent « je veux gagner tant », bon moi Monsieur D me disait « moi quand j'étais
336 jeune je payais pour apprendre, mes parents payaient Monsieur Untel pour m'apprendre à faire
337 un box correctement, pour brosser mon cheval correctement ». Là on est dans une optique, je
338 le vois au secrétariat, ils arrivent avec leur CV qui n'est pas un CV c'est un brouillon sans
339 référence et qui disent « moi c'est tant, « non alors déjà il y a une période d'essai ». Alors il
340 n'est pas issu des chevaux le gestionnaire, mais il sait compter et il sait qu'avec le cheptel il
341 faut de la main d'œuvre et moi je le dis qu'ils exagèrent de s'imposer sans référence, « tu te fais
342 tout petit, tu fais tes preuves et après on voit ». Les jeunes de nos jours sont assez abusifs et
343 exigeants. Les employeurs ce qu'ils veulent c'est des gens passionnés et courageux. Au Haras
344 de la Louvière on m'a dit « si tu insultes un cheval tu prends la porte » parce que l'employeur
345 est une passionnée de ses chevaux et qu'elle ne supporte pas qu'on leur parle mal et que si tu
346 es capable de les insulter tu es capable de les frapper. Et les éleveurs ne font pas de l'élevage
347 pour qu'on maltraite leurs chevaux. Donc pff les jeunes il faut qu'ils sachent aussi écouter et
348 accepter la remarque et ça ils ont du mal, tu leur dis « ton cheval il est sale » il répond « merde,
349 fais chier, putain » et le lendemain on a les parents dans la cour. Je grossis un peu le truc, mais
350 ou le lendemain il ne se réveille pas et il ne revient pas. Sauf que 8 au lieu de 10 et bien c'est
351 tout le personnel qui en pâti sous prétexte que le patron lui a dit « ton boulot n'est pas très bien
352 fait », il a pris la mouche et n'est jamais revenu. Donc je ne suis pas vieille, mais j'ai toujours
353 accepté la remarque, je me taisais, je me faisais toute petite et puis c'est tout. Dans le pur-sang
354 on est catégorisée, c'est de trop, dans la majorité des boîtes, dans les grandes structures on est
355 catégorisé c'est-à-dire « toi tu as 20 ans, tu montes un peu à cheval sauf que tu sors un cheval
356 qui a patiné donc toi ce matin tu fais les boxes ». Vous êtes mis dans des cases et j'observe qu'il
357 y a un peu de changement, car justement ils ont du mal à trouver du personnel. Par exemple
358 avant on disait « ah non les filles vous ne prenez pas les mâles » alors que dans le trot on te dit
359 « tu prends le cheval », c'est un cheval, alors si tu n'arrives pas à le tenir ce n'est pas un
360 problème on va le reprendre, car l'objectif ce n'est pas que tu te blesses ou que le cheval se
361 blesse par contre on ne fait pas de différence. Si tu postules on ne va pas te mettre « palefrenière
362 soigneuses pour les filles » (rire). Donc ça change, car ils ont du mal à recruter au point où
363 maintenant tu fais 1m20, tu as peur des chevaux pas grave « monte à cheval et respire ». En
364 Australie le manager m'avait dit « le français tu ne peux pas lui faire de remarques, tu ne peux
365 pas le contredire » alors qu'aux États-Unis tu fais une remarque au Mexicain le lendemain il
366 travaille encore mieux, ils font attention à tout. Ici on ne peut rien dire, car ils prennent la
367 mouche et puis s'il finit à 1h30 et que sur sa fiche de salaire les 30 minutes supplémentaires
368 n'apparaissent pas s'est limite s'il ne fait pas une procédure aux prud'hommes, c'est dommage
369 mais c'est de plus en plus, car c'est la facilité. D'une passion ça devient du dégoût. Les gens
370 commencent au poney club, ils sont investis à 200%, on leur donne l'opportunité d'y travailler

371 à hop il y a un engouement total et un jour il y a une remarque qui est faite et c'est la
372 dégringolade, car ils prennent la mouche, ils enchaînent les boîtes, sauf que les écuries parlent
373 entre elles ... et puis c'est toujours la faute du patron, c'est comme un cavalier avec son cheval
374 c'est toujours la faute du cheval (rire). Je m'entendais très bien avec MC et elle avait une bonne
375 relation avec le cheval, elle leur laisser une certaine liberté et donc pas d'exigence d'artifice et
376 vis-à-vis de moi elle était plus cool, car on savait toutes les deux ce qu'on avait à faire et sa
377 relation faisait que les chevaux étaient sereins et pas de violence. C'est comme les Emirs qui
378 ont une certaine culture du cheval, pas comme les chinois où il faut expliquer que même s'ils
379 viennent pour essayer des chevaux ils ne peuvent pas sauter plusieurs jours de suite 1m30. Sur
380 le coup ils étaient déçus, mais ils comprenaient que le but était de l'acheter, de prendre un billet
381 d'avion et de repartir avec, pas de le flinguer. Mais ce sont des gens avant tout passionnés, car
382 ils veulent être au top, compétition à fond donc ils savent qu'en France on s'y connaît donc ils
383 viennent acheter les chevaux chez nous. C'était de bonnes expériences.

384 *Charlène : Et si c'était à recommencer ?*

385 **Marie** : Oh oui avec plaisir, mais sans accident. Contente de mes expériences professionnelles,
386 car ça m'a apporté plein de trucs, j'ai voyagé et d'ailleurs Monsieur JED on ne sait pas comment
387 le remercier, on en dira jamais assez, car c'est une super expérience et ça m'a aussi servi de
388 travailler dans le monde du sport, car hormis que j'ai travaillé pour des gens des Émirats j'ai
389 beaucoup pratiqué l'anglais et ça m'a servi pour l'Australie. Et puis ma transition entre le sport
390 et les courses m'a servi, car tu retrouves des choses similaires, tu fais des nattes, tu mets des
391 bandes, un pansage de base. Le premier pansage qu'on a fait sur des pouliches on te dit « ah ça
392 se voit que tu viens du sport, c'est propre » et ça fait plaisir. Ce n'est pas tous, mais à l'élevage
393 il y en a beaucoup qui sont je-m'en-foutiste, les chevaux sont dehors les coups de brosse ça les
394 soule alors que nous les grooms on astique, on tond, faut que ça brille, pas de poussière sous
395 les yeux, le nez est impeccable. Et puis on sait mettre des bandes, mon premier patron a insisté
396 pour que je sache mettre correctement des bandes avec la même pression partout, des tours
397 réguliers, le scratch au même niveau. Alors il y en a qui le demande « mais qu'est-ce que ça
398 change » et bien tout est dans le détail et encore plus pour des chevaux de valeur. Le détail fait
399 la différence, c'est ce petit tour de bande qui va faire que demain il ne sera pas boiteux. Le sens
400 du toilettage je trouve ça important dans l'élevage alors maintenant avec l'amélioration
401 génétique, la construction des écuries avec des gens de plus en plus issus du sport, les chevaux
402 d'élevage sont de plus en plus toilettés et finis. Les chevaux arrivent aux ventes ils sont fin
403 prêts, rien ne dépasse. Il y a 15 ans ce n'était pas ça, moins attentionné alors que maintenant
404 tout est préparé. Ce n'est pas la foire aux bestiaux, ce sont des chevaux de valeur avec des prix
405 justifiés donc on fait attention. On sent qu'ils ont tous le sens du détail et qu'il y a de la
406 compétition et puis c'est l'image de l'écurie. Et je pense que enfin je trouve que les entraîneurs
407 de chevaux de courses se mettent de plus en plus à apprécier les cavaliers de sport, car ils ont
408 le feeling, l'assiette, la bonne posture et ce n'est pas « yah on va faire galop » (rire) et puis une
409 main qui n'est pas dur, une bonne assiette, ils ressentent les chevaux, au poney club ils
410 apprennent à faire du trot assis et je ne pense pas qu'à 'école des courses ils fassent souvent du
411 trot assis, ils travaillent la position suspension qui ne convient pas pour les jeunes chevaux ou
412 les poulains, car on a de grande chance d'aller au tas. Voilà donc c'est mon ressenti, les gens
413 apprécient les cavaliers de chevaux de selle. Et au début ils n'aimaient pas c'est juste qu'ils
414 n'ont plus personne dans la cour et qu'il faut bien ouvrir. Les cavaliers de chevaux de selle
415 débourent à 4 ans donc c'est un peu Rock'n'roll donc ils serrent les cannes et ils tiennent en
416 selle. Donc non je ne regrette rien du tout. Parce que en plus c'est la base le poney club et le
417 poney club associé aux chevaux de sport c'est à qu'on apprend les bases, pansage, signes du
418 cheval malade, curer les pieds, dégarotter sa selle. Et sans ces bases on ne peut pas aller loin.
419 Donc au début il y a la passion, mais très vite il y a la base. « J'aime bien les chevaux » « oui,

420 mais on ne t'a pas appris à mettre une bride à l'école ? – et ti tu j'as pas appris ça c'est que tu
421 n'as pas appris grand-chose. C'est toujours plein de petits détails et puis c'est le cercle vicieux,
422 on fait une remarque sur un détail on prend une remarque on conteste, les gens prennent la
423 mouche et c'est là que les gens ... Je pense que les formateurs et vous équi-ressources, enfin
424 quand mon premier patron a eu une stagiaire il a prévenu les parents, moi je nourris à 6h30
425 donc les salariés arrivent à 7h dans la cour, on fait les boxes, on monte les premiers chevaux et
426 on fait ce qu'il y a à faire, donc voilà il avait prévenu les parents qu'ici il n'y avait pas d'horaire,
427 on vit au rythme des chevaux. Leur réponse a été « oui, mais la convention ». Mais rien du tout
428 la convention, ce n'est pas possible. Un jour ma collègue me dit « putain ça tombe toujours sur
429 nous les chevaux malades » je lui ai dit « on travaille avec du vivant donc clairement q' ça te
430 gêne va à la Poste ». Les formateurs doivent préciser qu'ils vivent au rythme des animaux et
431 des fois j'ai l'impression qu'ils l'oublient. Alors autant dans le milieu agricole je pense que
432 c'est bien compris, mais autant dans les chevaux il y en a qui oublie. Eux ils arrêtent leur esprit
433 au poney de concours, petite toilette, rendez-vous avec les copines et puis basta, mais non ce
434 n'est pas ça. C'est un engagement envers l'animal. Et puis je le vois partout même en Australie
435 où ils sont avec leur Smartphone à attendre l'heure alors que leur collègue n'avait pas fini de
436 balayer, mais ils ne vont pas l'aider. Alors même s'ils respectent les heures faut aussi que les
437 salariés jouent le jeu de rester de temps en temps s'il y a besoin alors c'est sûr que toutes les
438 heures ne vont pas être payées, mais au moins tu as la gratitude du travail bien fait et ça te sert
439 plus tard. Ce n'est pas perdu et c'est le plaisir du travail bien fait. J'ai été consciencieuse parce
440 que j'ai travaillé avec du vivant.

441 Après l'enregistrement l'entretien se poursuit par sa plus mauvaise expérience professionnelle
442 où elle m'explique avoir travaillé durant 32 jours sans interruption pour un cavalier français en
443 tournée sportive en Espagne. À son retour en France, lorsqu'elle réclame son contrat de travail
444 et son salaire elle s'aperçoit que sa situation n'est pas déclarée. Les conditions de travail
445 extrêmes couplées à un non-respect de la réglementation l'a font interrompre cette expérience.
446 Elle apprendra que la palefrenière en poste depuis un an n'a jamais été régularisée. Elle est alors
447 en situation délicate où elle veut d'une part que son travail soit reconnu et de l'autre ne pas
448 « faire de vague » pour ne pas être étiquetée comme salariée procédurière. Elle parvient à ses
449 fins et a la chance de rencontrer un nouvel employeur respectueux de la législation, cette affaire
450 est derrière elle. Entièrement investie dans son travail, dévouée au chevaux et respectueuse de
451 ses employeurs elle se désole du comportement de la jeune génération. Elle n'est pourtant pas
452 très âgée, mais se rend compte de l'évolution rapide des mentalités. Le cheval n'est plus
453 considéré comme le moteur. Elle s'insurge de les entendre appeler leur chevaux « chiens,
454 chèvre, bâtard ». Lors de ses passages par la cour elle n'hésite pas à leur rappeler que s'ils ont
455 un salaire c'est grâce à l'animal. Elle constate des abus de la part de certains jeunes salariés qui
456 prennent trop de temps pour faire certaines activités, parlent beaucoup entre eux, fument,
457 téléphonent sur leurs heures de travail, ces mêmes salariés qu'elle entend se plaindre qu'ils sont
458 débordés. Dans les courses, au galop, les employeurs craignent les procédures des salariés, elle
459 me dit avoir souvent vécu des situations aberrantes où l'employeur lui demandait de partir
460 même si le cheval était malade, car eux étaient sur place et pouvaient s'en occuper. Il est
461 17heures elle doit partir. Cette situation est perturbante pour elle qui est attachée à ses chevaux,
462 de plus elle trouve cela dommage pour un salarié de ne pas pouvoir rester de son plein gré pour
463 apprendre de la situation qui se présente, notamment lors des interventions vétérinaires. Proche
464 des employeurs elle trouve cela d'autant plus aberrant que le coût de la masse salarial engagé
465 par les employeurs ne leur permet pas de pouvoir compter sur leurs salariés de peur de se voir
466 réclamer des heures supplémentaires travaillées avec en prime une mauvaise réputation
467 d'employeur qui exploite son personnel. Une photo accrochée au mur montre leur couple en
468 présence de leur cheval, Marie me raconte l'histoire de ce cheval qu'ils ont récupéré après avoir

469 été diagnostiqué inapte à la course, finalement leurs efforts ont payé puisque ce cheval reprend
470 le chemin des hippodromes, il leur a tout apporté, elle me confie en désignant sa maison de la
471 main que « tout ça c'est grâce à lui ». Pour les bons moments et les avantages financiers que ce
472 cheval leur a apporté elle se devait de lui offrir un temps de repos confortable et bien mérité. Il
473 n'y a pas à dire, Marie sait se sentir redevable des êtres qui l'entoure. Enfin, elle profite de ma
474 présence pour me parler de son amie Suédoise en recherche d'un nouvel horizon, presque
475 quarantenaire son amie commence à être fatiguée du travail d'écurie. Idéalement il faudrait lui
476 trouver un poste comme le sien.

Annexe 27 : Extraits de réitérations, de déclarations, d'interrogations lors des entretiens

Réitération	Déclaration	Interrogation
<p><u>Edgar : Annexe 16</u></p> <p>Lignes 64-66 : <i>Un jeune issu d'une famille de classe moyenne, modeste et dont les parents ne sont pas issus du milieu, s'il veut s'intégrer dans la filière, pour lui c'est tout de suite plus difficile et il risque d'être exploité. Et s'il ne passe pas le cap ?</i></p> <p><u>Noel : Annexe 19</u></p> <p>Ligne 72 : <i>La difficulté n'est pas de trouver le poste, mais de trouver le bon poste</i></p> <p><u>Trevor : Annexe 15</u></p> <p>Lignes 177-178 : <i>Finalement, il y a plus de gamins, mais moins sortent professionnels et donc capable de s'insérer durablement dans le milieu. C'est ça que ça veut dire ?</i></p> <p><u>Aymeric : Annexe X</u></p> <p>Ligne 41 : <i>D'accord, le lien entre le monde du loisir et le monde des courses se fait bien ?</i></p> <p>Lignes 226 : <i>Donc quelque part c'est peut-être bien de spécialiser les activités ?</i></p> <p><u>Anne : Annexe 23</u></p> <p>Lignes 101-102 : <i>Il y a quand même eu le passage en lycée agricole au début, tu as dû y apprendre des choses ?</i></p>	<p><u>Christiane : Annexe 24</u></p> <p>Lignes 78-79 : <i>De cette manière, tu permettait à des personnes qui avaient moins les moyens de monter et donc de progresser à cheval, en plus d'apprendre le métier.</i></p> <p><u>Trevor : Annexe 15</u></p> <p>Ligne 143 : <i>La compétence amène la compétence.</i></p> <p>Ligne 156-158 : <i>Des écoles se sont spécialisées, il y a plus de lycées agricoles et d'écoles dédiées à l'enseignement des métiers du cheval, est-ce que cela nivelle le niveau de compétences ?</i></p> <p><u>Delphine : Annexe 25</u></p> <p>Lignes 113-115 : <i>Il y a donc une différence entre les enfants issus d'une famille équestre ou hippique des enfants sans lien familial avec le cheval.</i></p> <p><u>Colette : Annexe 21</u></p> <p>Lignes 280-283 : <i>En discutant avec vous je me rends compte que la filière équine manque peut-être d'un niveau d'étude supérieur mais dans le domaine de l'entraînement du cheval. Car le domaine équin ce n'est pas que l'élevage, c'est aussi l'entraînement que les autres producteurs d'animaux n'ont pas à gérer.</i></p>	<p><u>Marie : Annexe 26</u></p> <p>Lignes 97-98 : <i>Durant ton parcours tu as pu facilement trouver du travail, ou as-tu eu des périodes sans emploi, au chômage ?</i></p> <p>Ligne 118 : <i>Comme t'es venue cette passion du cheval ?</i></p> <p><u>Christiane : Annexe 24</u></p> <p>Ligne 165 : <i>Les jeunes font-ils encore du bénévolat dans les centres équestres ?</i></p> <p><u>Delphine : Annexe 25</u></p> <p>Lignes 105-106 : <i>Est-ce que c'était volontaire pour vos parents de ne pas vous inscrire dans une école dédiée aux métiers du cheval ?</i></p> <p><u>Colette : Annexe 21</u></p> <p>Ligne 136 : <i>Pour quelles raisons les élèves s'orientent vers le BTS PA ?</i></p> <p><u>Daphnée : Annexe 17</u></p> <p>Lignes 109-110 : <i>Quand on a envie de changer de discipline est-ce que c'est facile, est-ce qu'on trouve rapidement du travail ou vit-on des périodes de chômage ?</i></p> <p><u>Farés : Annexe 20</u></p> <p>Ligne 136 : <i>Ton passage de dirigeant d'écurie à salarié au sein d'une écurie a-t-il été facile ?</i></p>

Annexe 28 : Récapitulatif des ressentis en entretien

Prénom	Ressenti général	Ressenti interviewé	Ressenti interviewer
Trevor (test)	Entretien sérieux, de qualité et riche d'enseignement sur une carrière achevée en pleine ascension sportive. L'échange est fluide, l'enchaînement des sujets se fait sans heurts, les temps de silence ne sont pas interrompus. Les deux protagonistes sont côte à côte, comme pour se concentrer ; l'interviewé regarde peu l'intervieweur.	Le témoin fait preuve d'un fort recul sur son propre parcours et détient une bonne connaissance du monde du sport. Il se livre facilement et sans réserve à l'exercice. Certaines questions demandent des temps de réflexion, ou suscitent un rire gêné, mais les réponses semblent pour autant franches et honnêtes.	Tendance à s'écarter du parcours de la personne pour obtenir l'avis du témoin sur la situation de la filière équine. Une question mal énoncée portant davantage sur le sujet de recherche du mémoire de M2 que sur la question de la construction des carrières.
Conclusion du test	La grille d'entretien propose un bon déroulement de l'échange, il est facile d'enchaîner les sujets.		
Edgar	Échange en toute franchise avec un excellent accueil de sa famille et de lui-même. Une grande disponibilité pour l'exercice qui semble être réussi et apprécié.	Le témoin est un « grand bavard » très partageur de son point de vue et analyse de la situation. Les éléments qu'ils soulèvent sont tous très intéressants et méritent réflexion et échange. Il jongle parfaitement bien entre le récit de son propre parcours, celui de sa salariée, de connaissances extérieures à son entreprise, pour faire un mixte de ce qu'il connaît sur le sujet.	Le témoin parle beaucoup et enchaîne très rapidement les sujets tous seuls. Des questions me viennent pour consacrer davantage de temps au détail de certaines pensées. Il est difficile de l'interrompre et quand cela a été fait, j'ai eu la sensation de l'avoir coupé dans sa réflexion et donc de lui faire perdre le fil.
Daphnée	Échange aux allures formelles qui semble impressionner l'interviewée ; peut-être est-ce l'exercice qui est intrigant ou le fait d'être installé dans le bureau du directeur adjoint ? L'échange est plus détendu au fur et à mesure du temps.	La formatrice est réservée et pense qu'elle n'a pas suffisamment d'expérience pour donner son point de vue. Des questions très concrètes l'aide à livrer ses propres expériences.	Quelques questions ne trouvent pas réponse immédiatement ; la reformulation avec des cas concrets aide l'interviewée à se positionner.

Aymeric	L'échange se fait naturellement dès le début, et se déroule ainsi jusqu'à la fin. L'interruption par le directeur adjoint perturbe Aymeric qui aurait apprécié pouvoir dévoiler davantage son propre parcours.	Le chargé de liaison est très à l'aise et livre sans réserve son ressenti et son vécu auprès des élèves. En fin d'entretien, il semble déçu de ne pas avoir livré plus de détails sur son propre parcours.	J'interroge beaucoup Aymeric sur son métier et profite de son expérience auprès des élèves pour recueillir leur quotidien et le lien qui les unissent à leur maître d'apprentissage. J'aurai aussi dû prendre le temps d'échanger avec Aymeric sur son propre parcours en lien avec le cheval.
Noel	Échange en toute franchise dans une ambiance de travail où rapidement l'enregistreur se fait oublier, l'échange est une véritable discussion.	L'interviewé sait depuis une semaine le sujet qui m'amène, il connaît le parcours de ses élèves et se livre avec toute franchise sur la question. L'interviewé est très à l'aise avec l'exercice.	Je profite de notre bonne relation de travail pour connaître véritablement son point de vue sur la question. L'exercice présente la difficulté d'interroger de manière formelle l'interviewé sur des points que nous connaissons tous les deux sans que je puisse intervenir dans son discours.
Farés	La formalité de l'exercice semble contraindre la discussion. Nous sommes en fin de semaine, l'interviewé me dit qu'il a eu une journée éprouvante, la fatigue se fait sentir en fin d'entretien et certaines réponses restent évasives. L'échange avant l'enregistrement me permet de comprendre l'ambiance de travail des cavaliers. Tandis que la discussion après l'échange me fait comprendre qu'il n'est facile de sortir de ce quotidien et que le temps manque pour se projeter vers une autre voie.	Habitué à des discussions libres et informelles avec moi, l'enregistrement et mes questions précises au cours de la discussion ne libèrent pas la discussion. Les interruptions et la présence des enfants le perturbent, il parle moins fort ou achève rapidement ses phrases.	Bien que je connaisse quelques passages de son parcours professionnel, cet entretien me fait entrer dans l'intimité de l'interviewé qui se livre timidement sur son histoire. Le sujet de sa reconversion est sensible et notre échange semble lui faire se poser des questions.
Colette	Le sujet est peu abordé lors de cet échange, comme une improvisation, il est difficile d'établir les étapes du parcours, toutefois la discussion permet de comprendre et de confirmer le fonctionnement et le rôle de la formation dans la filière	Peu à l'aise avec la filière équine, Colette lance la discussion sur la certification qu'elle gère, le BTS PA. Si elle maîtrise ce sujet elle semble être plus en difficulté pour évoquer le parcours des élèves.	Sensation de ne pas contrôler l'échange, le sujet m'échappe, mais j'apprends et comprends un lien fondamental entre agriculture et monde équin qui m'interroge depuis longtemps. J'apprends peu sur mon

	équine et sa position ambiguë entre l'univers agricole et l'univers sportif.		sujet, mais je perçois les améliorations à apporter à la formation des professionnels du cheval.
Eden	L'entretien est de bonne qualité, nous parvenons à rester dans le sujet, la franchise et l'honnêteté du discours est propice à l'écoute.	L'exercice de l'entretien enregistré ne présente aucune difficulté pour Eden qui se livre en toute franchise et partage librement son expérience auprès de ses élèves et de leur parcours.	À l'aise avec Eden, je parviens à dérouler ma grille d'entretien qui se prête remarquablement au jeu de l'interview. L'entretien est facile et riche d'enseignement.
Anne	Bien que nous ne nous connaissons que peu, l'échange se fait naturellement et en toute franchise. La passion du cheval est perceptible dans la pièce tant l'entretien est énergique et sincère.	Anne est pleine de dynamisme et adore son travail, elle parle avec une telle passion de ses chevaux et de son métier qu'il est difficile de l'interrompre pour revenir au sujet. Et finalement ce sont ses histoires qui révèlent sa sensibilité et sa ténacité au métier.	Durant l'échange, je ne cesse de faire des parallèles avec l'ouvrage de J. Porcher évoquant le lien qui unit l'éleveur à ses animaux. À la fin de l'entretien, je me rends compte de la direction que je veux prendre pour l'analyse et à ce moment j'estime que la méthode des entretiens a fait son effet.
Christiane	Vivant une situation inhabituelle (hospitalisation) Christiane prend le temps de discuter avec moi du sujet. C'est une chance de pouvoir recueillir son analyse sur le sujet d'autant plus qu'elle a une vision générationnelle de la filière. Il est toutefois difficile de rester concentrées sur le sujet.	Christiane est un personnage connu de la filière équine en Normandie ; elle livre sans détour son point de vue et partage ses connaissances pour aider la recherche, mais ne croit pas en une évolution positive par les institutions.	Le début de l'échange se fait à la seule initiative de Christiane, car je n'ai pas le temps de prononcer ma phrase d'entame. Le sujet est omniprésent lors de la discussion, mais il me faut ramener l'interlocutrice sur des points précis de la construction des carrières pour qu'elle puisse exprimer son point de vue sur le sujet.
Delphine	Malgré une appréhension sur la qualité de l'échange par téléphone, l'entretien est constructif. Par téléphone, nous sommes moins tentées de diverger, nous restons dans le cadre de la grille d'entretien. L'entretien est rapide, les propos s'enchaînent je sais que j'ai peu de temps pour capter un maximum d'informations.	L'entraîneuse répond en toute franchise sur le sujet et se montre disponible alors que sa matinée d'entraînement n'est pas achevée. Elle semble saisir cet entretien comme une opportunité d'exprimer son sentiment sur la situation vécue au quotidien avec les salariés et les écoles.	L'échange par téléphone me permet de suivre ma grille d'entretien est de prendre quelques rapides notes pour ne pas oublier les questions à poser au fur et à mesure de l'échange.

Marie

Bien que nous ne nous connaissons pas, le tutoiement s'installe naturellement, car nous avons le même âge et avons les sports équestres pour point commun. Ce rapprochement a permis de mener un entretien de qualité malgré des conditions difficiles avec la présence d'un ami et de son bébé. Je m'efforce de tenir le cap de ma grille d'entretien et n'en sors pas, Hors enregistrement la discussion continue plus librement, nous nous quittons comme des copines de longues dates !

Peu à l'aise au début les mots sortent difficilement, elle se libère peu à peu. Finalement le contact et l'exercice semblent l'intéresser elle se livre sur son parcours sans retenu.

La prise de contact par téléphone a été peu encourageante, car Marie me dit accepter de le faire, car elle se sent redevable d'un service rendu par équi-ressources mais me dit ne pas aimer dévoiler sa vie. Je persiste et me rends à son domicile le soir même. Au final je reçois un accueil chaleureux, le contact facile, Une véritable rencontre !

Annexe 29 : Répartition des choix d'orientation en fonction du sexe des répondants

Raison orientation	Total	Femme	Homme
Opportunité de travail	9%	5%	18%
Amour (attirance) de l'animal	80%	85%	66%
Un moyen de faire du sport / des courses	11%	10%	15%
Attrait pour l'élevage	23%	23%	21%
Travail en extérieur	42%	49%	23%
Travail manuel	12%	13%	8%
Influence familiale	12%	12%	13%
Pas d'autres idées de métier	2%	2%	2%
Amateur d'équitation devenu professionnel	21%	21%	21%

Annexe 30 : Répartition des choix d'orientation en fonction de l'appartenance à une famille liée ou non aux mondes du cheval

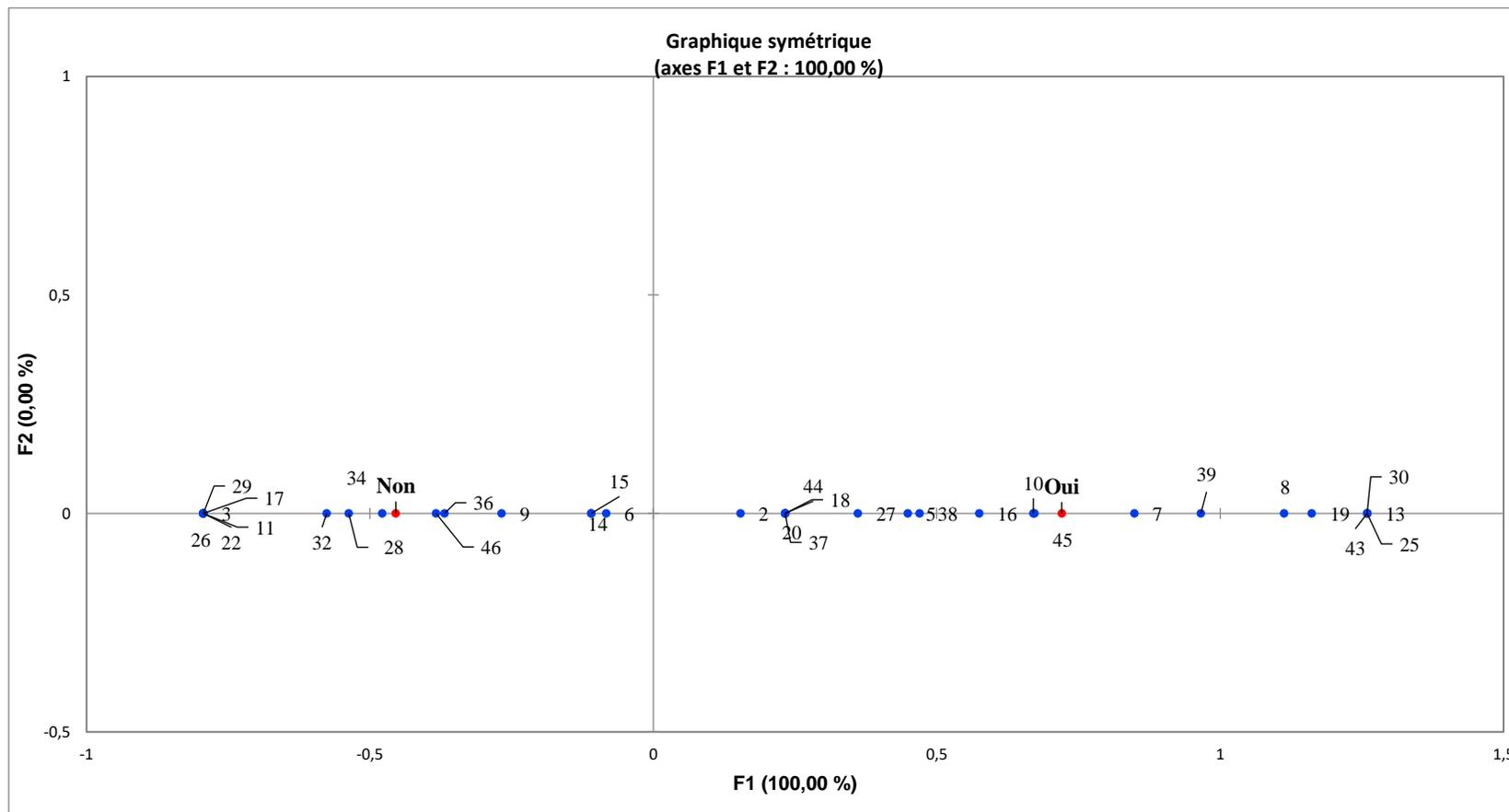
Raison orientation	Total	Sans famille équestre	Avec famille équestre
Opportunité de travail	10%	8%	15%
Amour (attirance) de l'animal	86%	87%	85%
Un moyen de faire du sport / des courses	12%	14%	8%
Attrait pour l'élevage	24%	21%	33%
Travail en extérieur	46%	51%	31%
Travail manuel	13%	13%	12%
Influence familiale	13%	3%	42%
Pas d'autres idées de métier	2%	0%	10%
Amateur d'équitation devenu professionnel	23%	25%	17%

Annexe 31 : Répartition des choix d'orientation en fonction de l'âge

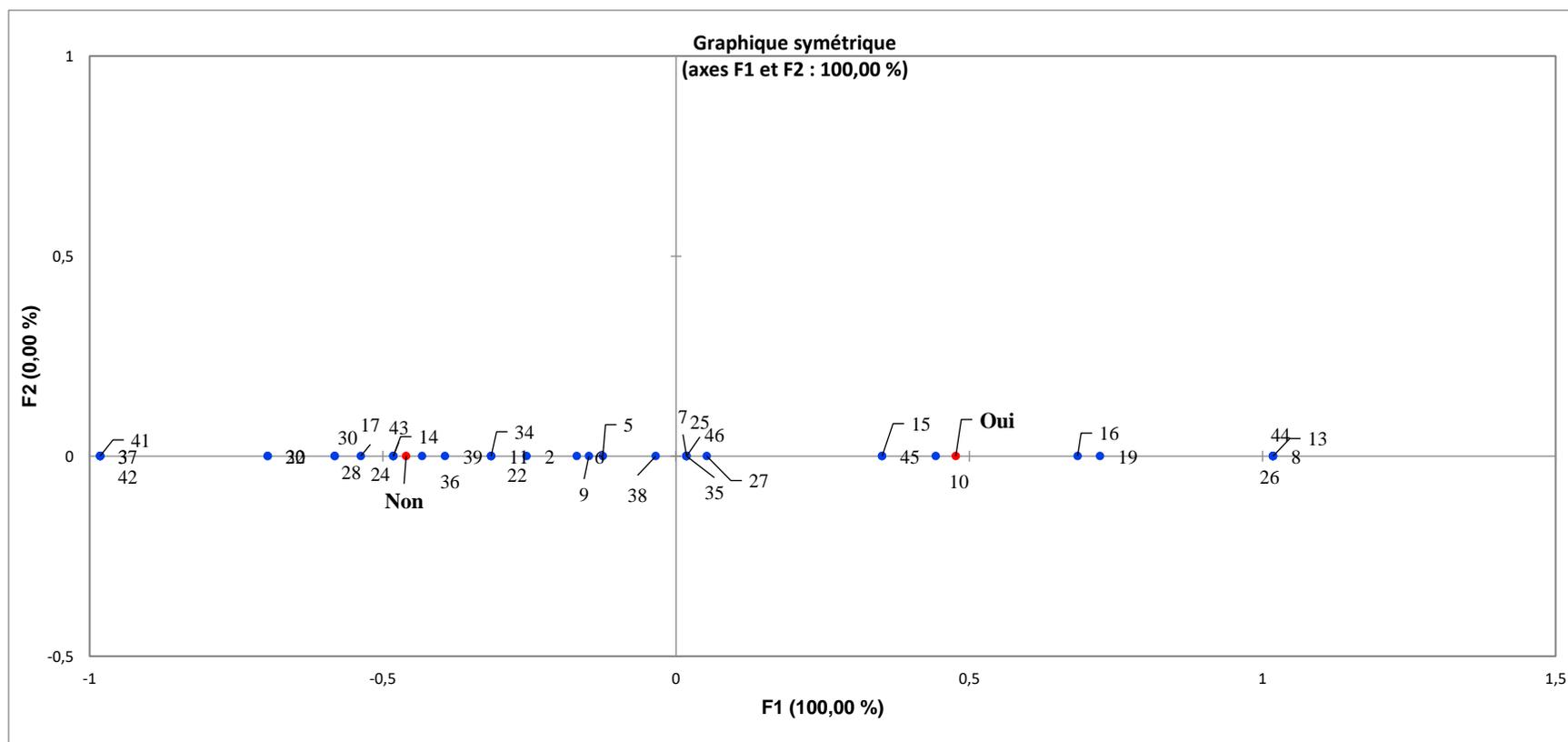
Raison orientation par tranche d'âge									
	Opportunité de travail	Amour de l'animal	Faire du sport / des courses	Attrait pour l'élevage	Travail en extérieur	Travail manuel	Influence familiale	Pas d'autres idées	Amateur d'équitation - professionnel
Moins de 18ans	7%	29%	0%	7%	21%	14%	7%	0%	14%
18-27 ans	2%	39%	4%	10%	22%	6%	6%	1%	8%
28-31 ans	4%	41%	3%	8%	23%	6%	3%	0%	13%
32-37 ans	4%	37%	8%	17%	17%	6%	4%	1%	6%
38-40 ans	3%	38%	7%	14%	17%	3%	7%	0%	10%
41-61 ans	8%	34%	8%	6%	14%	3%	6%	2%	19%

Annexe 32 : AFC des trois métiers exercés selon la détention ou non du galop 7

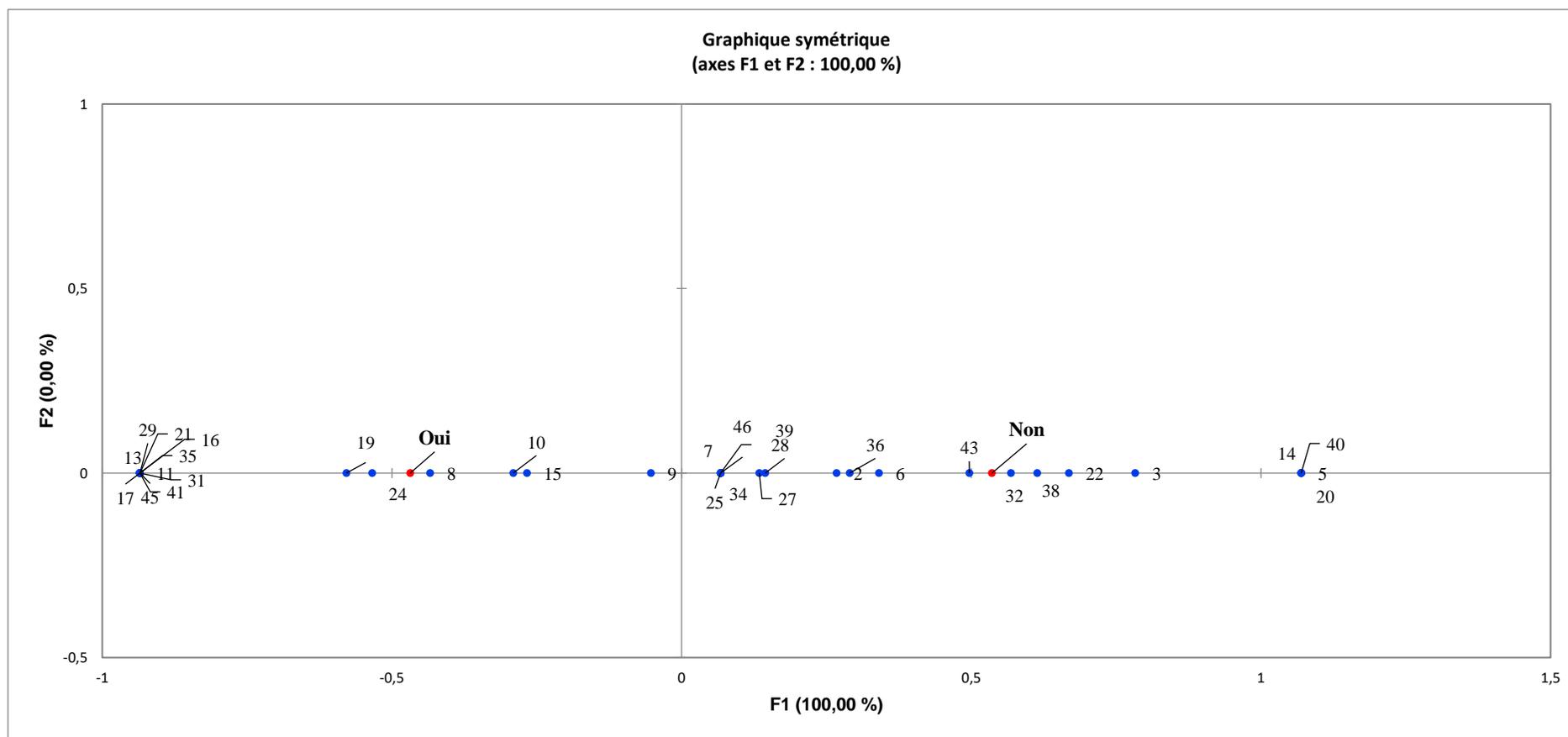
1^{er} métier exercé



2^e métier exercé :



3^e métier exercé



Légende

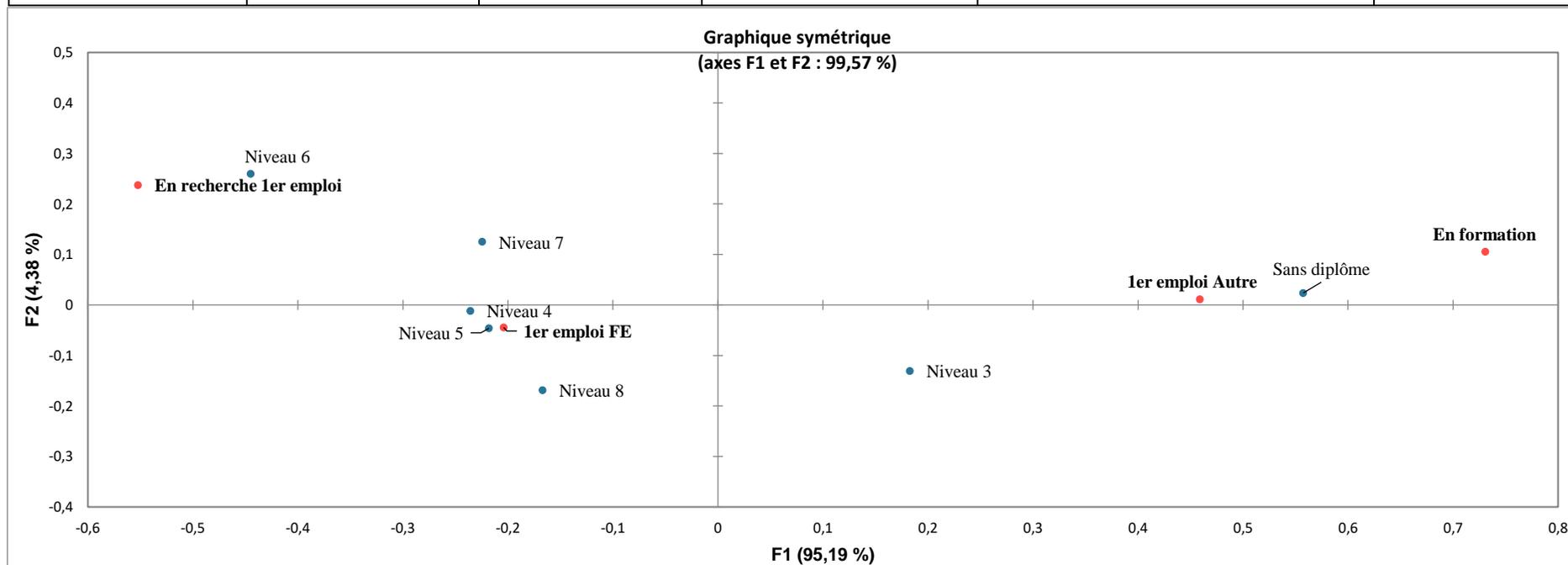
Oui : Les personnes détiennent le Galop 7

Non : Les personnes ne détiennent pas le Galop 7

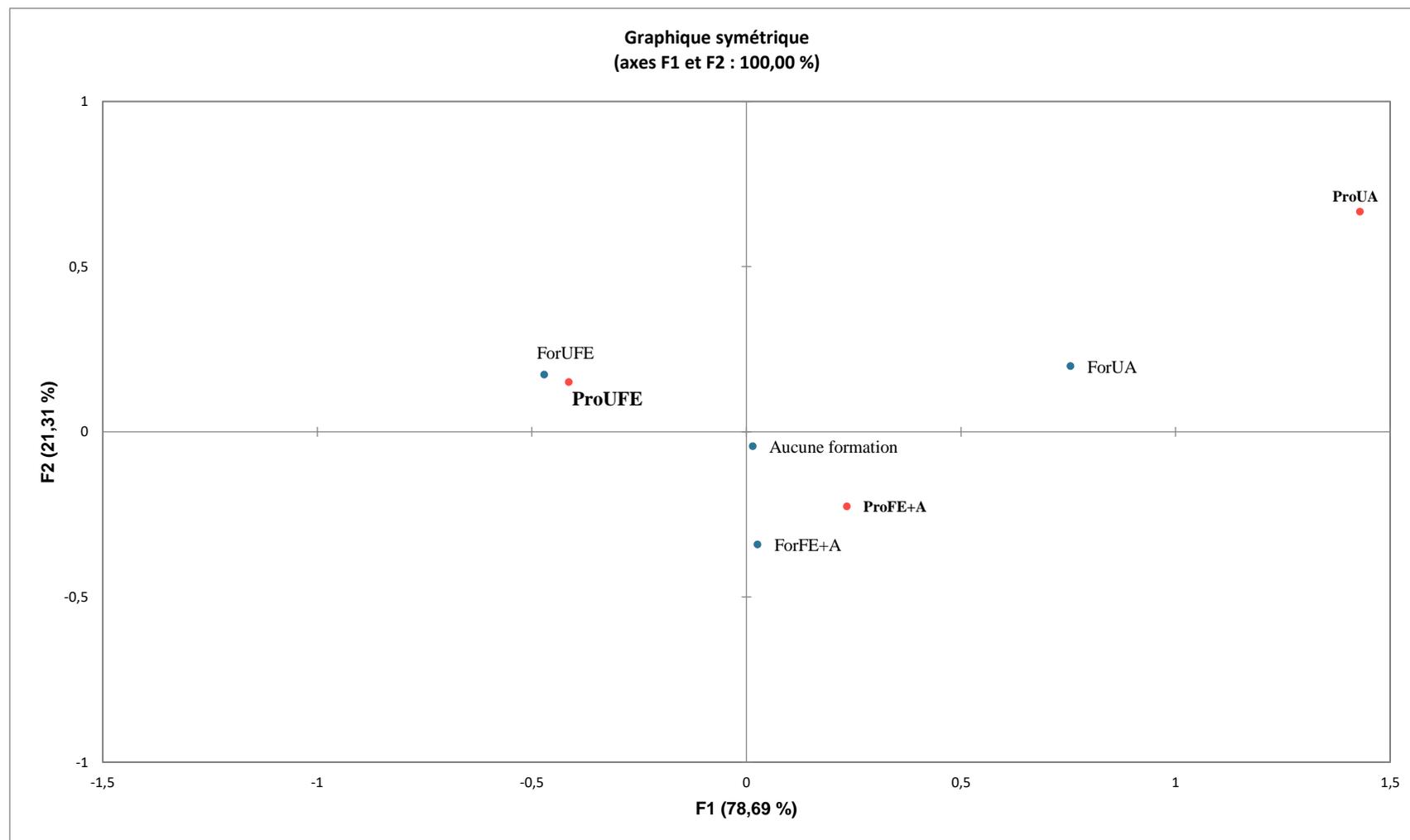
Métier exercé cheval	
Administration	2
Agent d'entretien	3
Agriculteur - débardeur	4
Animateur soigneur	5
Assistant d'élevage	6
ASV	7
Cavalier de concours	8
Cavalier d'entraînement - pré entraînement	9
Cavalier soigneur	10
Chargé de projet	11
Chef de centre	12
Coach	13
Cocher - meneur	14
Commercial - vendeur	15
Directeur d'établissement	16
Driver - jockey	17
Eleveur	18
Enseignant d'équitation	19
Entraîneur - assistant entraîneur	20
Equicien / équithérapeute	21
Etalonnier	22
Ethologue - Intervenant en éthologie	23
Formateur	24
Garde équestre	25
Garde républicain	26
Groom	27
Guide équestre	28
Ingénieur R&D	29
Inséminateur	30
Instructeur	31
Lad driver - Lad jockey	32
Marchand de chevaux - courtier	33
Maréchal ferrant	34
Ostéopathe animalier	35
Palefrenier - garçon de cour	36
Policier / gendarme à cheval	37
Responsable d'écurie - premier garçon	38
Responsable d'élevage	39
Technicien dentaire équin	40
Technicien hippodrome	41
Transporteur	42
Veilleur de nuit	43
Vétérinaire	44
Cavalier de Spectacle	45
Autre	46

Annexe 33 : Lien entre le niveau de formation obtenu en lien avec le cheval et la nature du premier emploi

Niveau de formation dans la FE - Tout type de parcours de formation					
	NR 1er emploi	1er emploi FE	1er emploi Autre	En recherche 1er emploi	En formation
NR	6	14	4		1
Niveau 3	1	20	13	1	
Niveau 4	10	154	48	24	4
Niveau 5	18	244	72	33	9
Niveau 6	2	37	8	11	1
Niveau 7	1	19	6	4	
Niveau 8		6			
Sans diplôme	8	114	140	5	27
Total	46	608	291	78	42



Annexe 34 : AFC montrant le lien entre parcours de formation et parcours professionnel



Annexe 35 : AFC du 1^{er} métier exercé selon que le 1^{er} emploi soit dans la filière équine ou dans un autre secteur économique

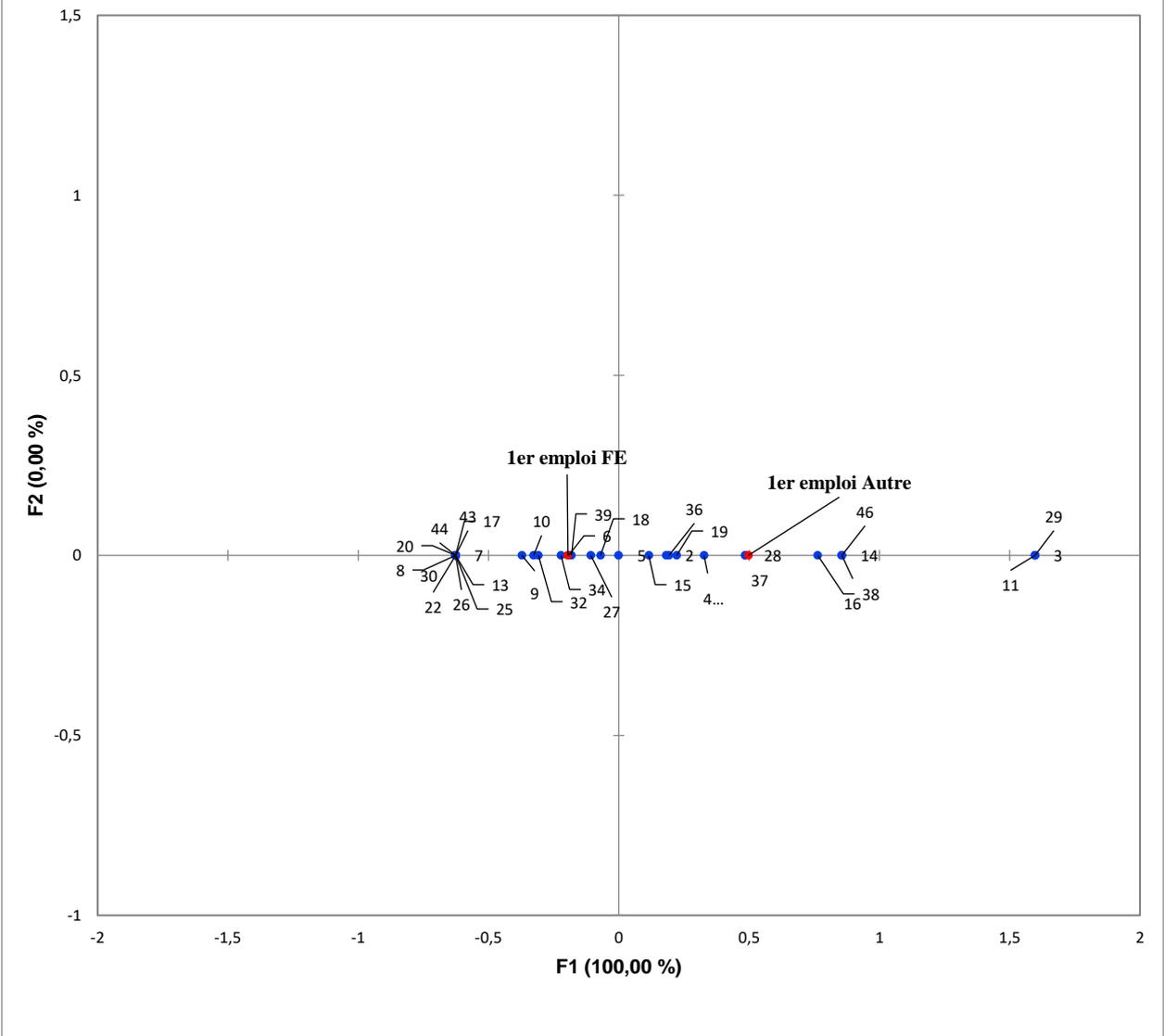
1er métier exercé en lien avec le cheval	1er emploi FE	1er emploi Autre
3 - Agent d'entretien		3
5 - Animateur soigneur	23	9
6 - Assistant d'élevage	33	8
7 - Auxiliaire spécialisé vétérinaire	5	
8 - Cavalier de concours	13	
9 - Cavalier d'entraînement - pré entraînement	31	4
10 - Cavalier soigneur	90	14
13 - Coach	1	
14 - Cocher - meneur	1	2
17 - Driver - jockey	1	
18 - Eleveur	3	1
19 - Enseignant d'équitation	47	29
20 - Entraîneur - assistant entraîneur	2	
22 - Etalonnier	2	
25 - Garde équestre	1	
26 - Garde républicain	1	
27 - Groom	23	7
28 - Guide équestre	3	3
30 - Inséminateur	1	
32 - Lad driver - Lad jockey	96	16
34 - Maréchal ferrant	9	2
36 - Palefrenier - garçon de cour	223	130
37 - Policier / gendarme à cheval	2	2
38 - Responsable d'écurie - premier garçon	3	5
39 - Responsable d'élevage	4	1
43 - Veilleur de nuit	1	
44 - Vétérinaire	4	
45 - Cavalier de Spectacle	4	3
46 - Autre	1	2

Lecture du tableau :

Parmi les 32 personnes qui ont exercé le métier d'animateur soigneur en premier métier en lien avec le cheval, 23 (72%) ont débuté leur carrière auprès des chevaux tandis que 9 ont exercé ce métier après une première expérience dans un autre secteur économique.

Les numéros indiqués devant les métiers correspondent à la légende de l'AFC ci-dessous

Graphique symétrique
(axes F1 et F2 : 100,00 %)



Annexe 36 : Caractéristiques des parcours mono sectoriels et pluri sectoriels

Déroutement / évolution	Lien Khip?	À retenir	Détails								
			Secteur courses		Secteur sport		Secteur loisir		Secteur élevage		
			MS	PS	MS	PS	MS	PS	MS	PS	
Singularité											
Sexe <i>(% calculé à partir de l'ensemble de l'échantillon)</i>	Oui	Les femmes sont moins présentes dans le secteur des courses et de l'élevage alors que les hommes sont moins nombreux dans le secteur du loisir. Le secteur du sport est celui où il y a le plus de parité.	10% femme 22% homme	19% femme 19% homme	8% femme 9% homme	24% femme 20% homme	17% femme 8% homme	26% femme 20% homme	13% femme 20% homme	25% femme 21% homme	
Géographie <i>(Département avec le plus d'effectifs)</i>	Oui	Le sport et le loisir sont davantage présents dans les départements de l'Eure et de la Seine-Maritime tandis que les secteurs des courses et de l'élevage se situent davantage dans l'orne, le Calvados et la Manche. Cette tendance suit les tendances des bassins d'emploi.	Manche	Calvados	Calvados	Seine-Maritime	Seine-Maritime	Seine-Maritime	Orne	Calvados	
Statut FE <i>(Le statut de salarié est le plus représenté dans tous les secteurs)</i>	Oui	Le secteur des courses offre proportionnellement plus le statut d'apprenti tandis que le secteur du loisir délivre davantage celui de stagiaire. Le secteur de l'élevage est celui où le statut d'indépendant est le moins développé contrairement au secteur du sport où il est davantage utilisé.	ND		ND		Stagiaire		Apprenti		
Part des parcours UFE	Oui	Le loisir et l'élevage sont les secteurs où les parcours exclusivement réalisés dans la filière sont les moins nombreux. Dans le secteur des courses et du sport les MS sont plus nombreux à avoir suivi un parcours pro UFE alors que dans le secteur du loisir et de l'élevage les MS sont les moins nombreux à avoir eu un parcours UFE. Cette particularité peut s'expliquer par la saisonnalité des missions que l'on ne retrouve pas dans les courses et le sport.	65%	51%	70%	50%	40%	45%	34%	47%	

Annexe 37 : Étude des CV justifiant d'une expérience à l'étranger

Données disponibles :

Parmi les 1 117 CV de notre échantillon 218 mentionnent une expérience à l'étranger ou indiquent le désir de travailler à l'étranger.

Une expérience dans la filière équine à l'étranger	121
Une recherche de travail à l'étranger via équi-ressources	106
Une formation dans la filière équine à l'étranger	13
Une formation autre à l'étranger	14
Plusieurs de ces critères	36

Au vu de la répartition des effectifs, cette annexe s'attache à l'analyse des CV avec une expérience à l'étranger ainsi qu'au CV indiquant une recherche d'emploi à l'étranger.

Analyse des CV avec une expérience dans la filière équine à l'étranger :

- Sexe ; département ; âge

Bien que nous considérons 121 CV comme exploitables pour cette question, il est nécessaire de préciser qu'une partie de ces personnes sont d'origine étrangère travaillant en France, mais aussi à l'étranger, soit 12 personnes. Il a été décidé de ne conserver pour l'analyse uniquement les personnes d'origine française ayant eu une expérience à l'étranger, soit 109 CV exploitables.

Parmi ces 109 personnes, 77 sont des femmes et 44 sont des hommes. Proportionnellement à la totalité de notre échantillon, les femmes ayant travaillé à l'étranger représentent 9% de l'échantillon contre 10% pour les hommes.

Proportionnellement au nombre total de CV par département, nous constatons que les départements du Calvados et de l'Orne sont ceux où les personnes vont le plus travailler à l'étranger alors que le département de la Manche est celui où il y a le moins de personnes avec une expérience à l'étranger dans la filière équine.

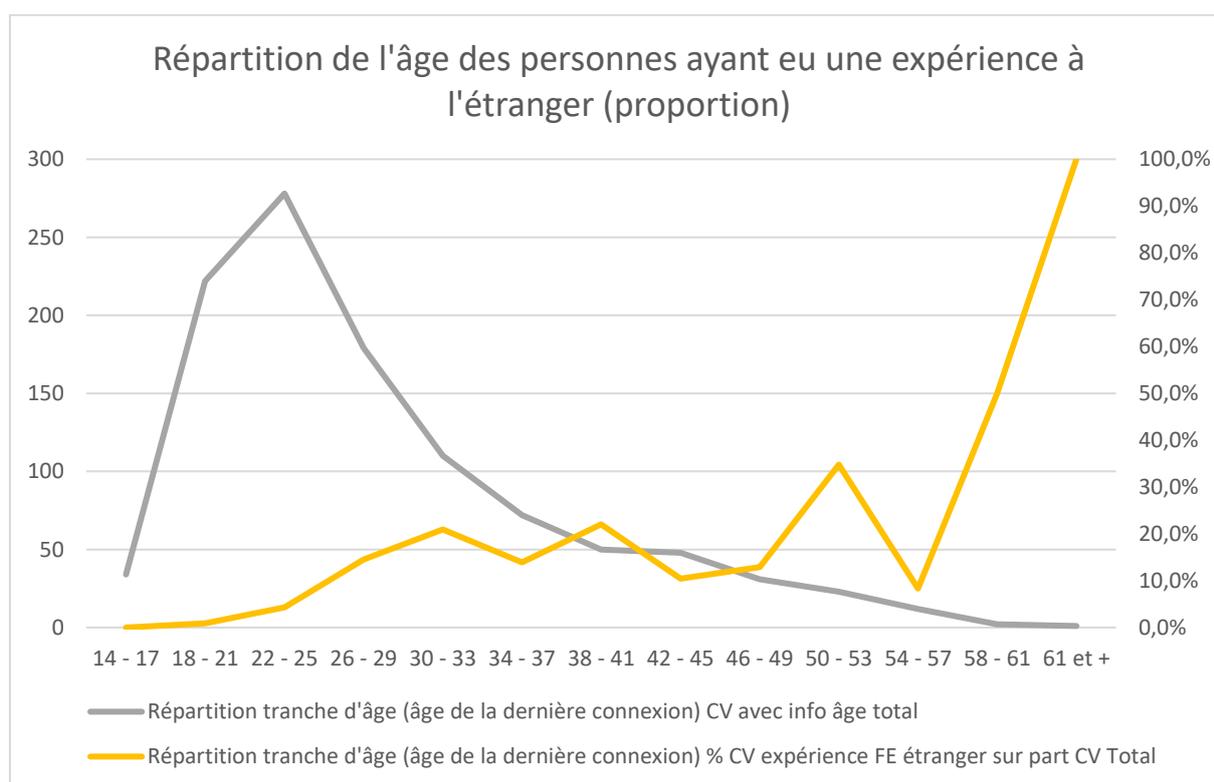
Répartition départements normands					
Calvados	Eure	Manche	Orne	Seine-Maritime	Total
53	15	7	26	8	109
43,8%	12,4%	5,8%	21,5%	6,6%	109
13,6%	8,2%	5,1%	9,4%	6,1%	1117

Lecture du tableau :

Parmi les CV des personnes résidant dans le département du Calvados près de 14% ont été à l'étranger.

Parmi les personnes ayant travaillé à l'étranger dans la filière équine de notre échantillon, près de 44% sont issues du Calvados.

En considérant l'âge des personnes à leur dernière connexion, nous observons que les personnes justifiant d'une expérience à l'étranger sont proportionnellement plus âgées que les autres individus de l'échantillon. À l'âge à laquelle la courbe de l'échantillon décroît, à partir de la tranche 22-25 ans, la proportion des personnes ayant eu une expérience à l'étranger augmente avant de connaître une décroissance entre 34 et 37 ans. Les effectifs étant peu nombreux chez les personnes de plus de 50 ans l'importante croissance ne concerne en réalité que trois individus. Le point commun de ces trois personnes âgées de plus de 57 ans est qu'elles ont toutes eu une expérience à l'étranger.



- **Parcours de formation**

Les personnes ayant suivi un parcours de formation uniquement dans une autre branche professionnelle (ForUA) sont proportionnellement plus nombreuses à avoir eu une expérience dans la filière équine à l'étranger (12,7%). Quantitativement, on ne remarque pas de différence entre les parcours de formation. Il n'y a aucune personne sans formation ayant eu une expérience à l'étranger.

Parmi les personnes de notre échantillon ayant eu une expérience dans la filière équine à l'étranger, 83% ont au maximum le niveau 4 (Bac). Ce pourcentage est d'autant plus important lorsque la personne a suivi son parcours de formation exclusivement dans la filière équine (94%).

On observe que les personnes ayant suivi leur formation par voie d'apprentissage dans la filière équine sont les moins nombreuses à avoir une expérience à l'étranger dans la filière équine :

6% contre 14% pour les personnes ayant suivi une formation par voie initiale dans la filière équine.

- Parcours professionnel

Les personnes ayant eu une expérience à l'étranger dans la filière équine sont plus nombreuses lorsque leur parcours professionnel est uniquement réalisé dans la filière équine (12% soit 3 points de plus par rapport aux personnes ayant eu une expérience dans la filière équine, mais aussi dans une autre branche professionnelle).

Afin de compléter les données pour une meilleure compréhension des résultats sur le parcours professionnel, nous avons saisi de nouvelles informations (uniquement lié à la filière équine) dans notre base de données¹⁹⁰ :

- Principal métier exercé à l'étranger
- Principal secteur d'activité à l'étranger
- Durée de l'expérience à l'étranger

En analysant les secteurs d'activité dans lesquels les personnes ont eu une expérience à l'étranger, on remarque que le secteur du loisir est moins exploité qu'en France par les individus. Le secteur de l'élevage et du sport attirent plus de personnes à aller travailler à l'étranger que les courses.

Secteur d'activité FE à l'étranger				
	Nb CV avec expérience à l'étranger	Part du secteur à l'étranger	Part du secteur pour les 1 117 CV	Différence entre la part des 1 117 CV et ceux avec expérience à l'étranger
Courses	24	24%	22,1%	1,9%
Sport	28	28%	20,7%	7,3%
Loisir	10	10%	25,8%	-15,8%
Élevage	29	29%	23,0%	6,0%
Santé	6	6%	4,3%	1,7%
Annexes	3	3%	2,8%	0,2%
NR	9			
Total	109			

Lecture du tableau :

24% des personnes ayant eu une expérience à l'étranger l'ont eu dans les courses contre 22% sur la totalité des CV analysé (expérience France et étranger).

Pour savoir si les individus vont à l'étranger pour travailler au sein de leur secteur d'activité de prédilection ou pour acquérir une expérience dans un autre secteur, nous avons pour ces 109 CV croisé le secteur d'activité dans lequel ils ont exercé à l'étranger avec le(s) secteur(s) dans lequel (lesquels) ils évoluent de manière générale¹⁹¹. Le tableau suivant nous montre que les individus ayant eu une expérience dans les courses ont été à l'étranger essentiellement pour

¹⁹⁰ Ces données sont uniquement disponibles pour les 109 personnes d'origine française ayant eu une expérience dans la filière équine à l'étranger.

¹⁹¹ Expérience dans le secteur d'activité en France comme à l'étranger.

travailler dans le secteur des courses et de l'élevage. Les personnes ayant eu une expérience dans le sport ont été à l'étranger pour travailler dans le secteur du sport principalement alors que celles ayant eu une expérience dans le loisir ont été à l'étranger autant pour travailler dans le secteur du loisir que celui du sport. Enfin les personnes ayant eu une expérience dans le secteur de l'élevage ont été à l'étranger pour travailler dans le secteur de l'élevage.

Secteur général / secteur étranger				
	Courses étranger	Sport étranger	Loisir étranger	Élevage étranger
Courses	21	4	1	13
Sport	3	20	5	8
Loisir	3	10	9	6
Élevage	9	9	2	26

Les deux métiers les plus exercés à l'étranger sont les métiers de palefrenier et d'assistant d'élevage. Les métiers du sport les plus exercés sont ceux de cavalier (soigneur et concours) et de groom. Nous nous interrogeons alors sur la pratique du métier par rapport au temps passé à l'étranger. Au regard des durées indiquées par les personnes dans leur CV au sujet de leur expérience à l'étranger, nous remarquons trois types de durées.

Durée à l'étranger	Nombre de CV	Part des CV
Moins d'un an	57	52%
1 an à 18 mois	21	19%
Plus de 18 mois	31	28%

Nous remarquons que l'expérience à l'étranger est dans la majorité des cas sur une courte période et s'apparente la plupart du temps à des missions saisonnières (concours, poulinage).

En observant les métiers exercés à l'étranger en fonction de la durée passée à l'étranger, nous notons que le métier de palefrenier soigneur est essentiellement exercé par les personnes restant moins d'un an à l'étranger. Le métier de cavalier d'entraînement est exclusivement exercé à court terme à l'étranger. Le métier de groom est exercé principalement moins de 18 mois à l'étranger comme le métier de cavalier soigneur. Les métiers d'assistant d'élevage et de responsable d'élevage sont les métiers où les personnes restent le plus longtemps à l'étranger. En lisant les CV, nous remarquons que les assistants d'élevage vont à l'étranger pour faire les saisons tandis que les responsables d'élevage restent sur une durée plus longue. Le métier de jockey driver est peu représenté, mais il est exercé à l'étranger exclusivement sur de longues périodes comme le métier d'entraîneur. Le métier d'enseignant et de guide équestre sont soit exercés sur une courte période ou sur du long terme comme le métier d'étalonnier. Les métiers du soin (ostéopathe, TDE et vétérinaire) sont exercés au minimum un an à l'étranger.

- **Emploi**

83% des personnes ayant eu une expérience à l'étranger ont eu leur premier emploi dans la filière équine. Ces personnes représentent 14% de l'échantillon total.

Les personnes ayant eu une expérience à l'étranger sont plus nombreuses à avoir connu une période d'inactivité dans la filière équine. Ces personnes représentent 13% de notre échantillon ayant connu un période d'inactivité dans la filière équine.

Analyse des CV postulant à l'étranger via la plateforme équi-ressources :

Cette analyse porte sur 106 CV.

- Sexe ; département ; âge

Proportionnellement au nombre d'hommes et de femmes des 1 117 CV, on ne constate pas de différence entre les sexes pour l'intérêt de travailler à l'étranger (9,61% des femmes de notre échantillon et 9,24% des hommes).

Proportionnellement au nombre de CV par département, on constate que les départements de la Haute Normandie sont moins attirés par le travail à l'étranger. Les personnes résidant dans la Manche sont les plus nombreuses à vouloir travailler à l'étranger. Alors que dans l'analyse des expériences à l'étrangers les personnes résidant dans la Manche sont les moins nombreuses.

Répartition des postulants à l'étranger selon leur département de résidence					
Calvados	Eure	Manche	Orne	Seine-Maritime	Total
41	11	19	26	9	106
38,7%	10,4%	17,9%	24,5%	8,5%	106
10,5%	6,0%	14,0%	9,4%	6,8%	1117

Lecture :

Parmi les 106 personnes postulant à l'étranger via équi-ressources, près de 39% résident dans le Calvados soit 10,5% des Calvadosiens de notre échantillon.

Si nous considérons la part de ces CV sur l'ensemble des CV par tranche d'âge, nous remarquons que la part des personnes postulant à l'étranger augmente avec l'âge. 20% des plus de 40 ans postulent à l'étranger contre 8% des moins de 40 ans. Cette constatation est intéressante puisqu'elle nous interroge sur la volonté des plus de 40 ans de vouloir travailler à l'étranger : évolution de carrière, perspective d'emploi ou utilisation d'équi-ressources dans ce but, car pas besoin du service pour travailler en France, car leur réseau est fait, mais pour travailler à l'étranger leur réseau ne suffit pas.

- Parcours de formation

Les personnes ayant suivi un parcours de formation au sein de la filière équine et dans une autre branche sont plus nombreuses à postuler à l'étranger (+4,8 pts).

De manière générale, les personnes avec un niveau Bac+5 sont plus nombreuses à postuler à l'étranger. En détaillant les niveaux par parcours de formation, nous observons une disparité notamment chez les personnes ayant un Bac+2 dans la filière équine et qui ont suivi d'autres formations dans un autre secteur sont plus nombreux que ceux n'ayant eu qu'une expérience de formation dans la filière équine.

Niveau d'étude dans la filière équine									
	UFE ¹⁹²			FE+A ¹⁹³			Total		
	Nb CV postulant étranger	Nb CV échantillon	% Niveau	Nb CV postulant étranger	Nb CV échantillon	% Niveau	Nb CV postulant étranger	Nb CV échantillon	% Niveau
Sans diplôme	0	7	0,0%	3	28	10,7%	3	53	5,7%
Niveau 3	13	169	7,7%	7	69	10,1%	20	283	7,1%
Niveau 4	25	195	12,8%	26	172	15,1%	51	456	11,2%
Niveau 5	2	23	8,7%	6	33	18,2%	8	115	7,0%
Niveau 6	1	7	14,3%	6	23	26,1%	7	52	13,5%
Niveau 7	0	0		4	6	66,7%	4	16	25,0%
Total	42	407	10,2%	52	340	15,7%	95 ¹⁹⁴	995*	9,5%

Lecture :

Parmi les postulants à l'étranger, 20 ont un niveau 3 (CAP, BEP) ce qui représente 7% de l'échantillon diplômé du niveau 3. Parmi ces 20 personnes, 13 ont obtenu ce niveau en suivant un parcours de formation exclusivement dans la filière équine contre 7 ayant suivi un double cursus.

- **Parcours professionnel**

Lorsque nous analysons le secteur d'activité dans lesquels évoluent les postulants à l'étranger, nous ne remarquons pas de différence entre les expériences mono sectorielles et pluri sectorielles. Nous observons donc que les personnes ayant exercé dans les secteurs du sport et du loisir postulent plus que les personnes avec de l'expérience dans les courses et dans l'élevage. Ceux qui postulent le moins à l'étranger sont ceux ayant une expérience uniquement dans le secteur des courses alors que les plus nombreux sont ceux n'ayant travaillé que dans le secteur du sport.

Secteur d'activité (filiale équine)						
	Au moins une expérience			Uniquement ce secteur		
	Nb CV postulant étranger	Nb total	%	Nb CV postulant étranger	Nb total	%
Courses	28	367	7,6%	7	183	3,8%
Sport	51	344	14,8%	16	93	17,2%
Loisir	47	427	11,0%	16	158	10,1%
Élevage	33	382	8,6%	9	120	7,5%
Total	159	1520	10,5%	48	554	8,7%

¹⁹² UFE : Uniquement dans la filière équine

¹⁹³ FE+A : Filière équine et autre branche

¹⁹⁴ 11 personnes ayant postulé à l'étranger n'ont pas renseigné leur niveau de formation dans leur CV, soit 95 CV exploitables pour cette question. Sur l'ensemble de l'échantillon 122 personnes n'ont pas renseigné leur niveau de formation, soit 995 CV exploitables.

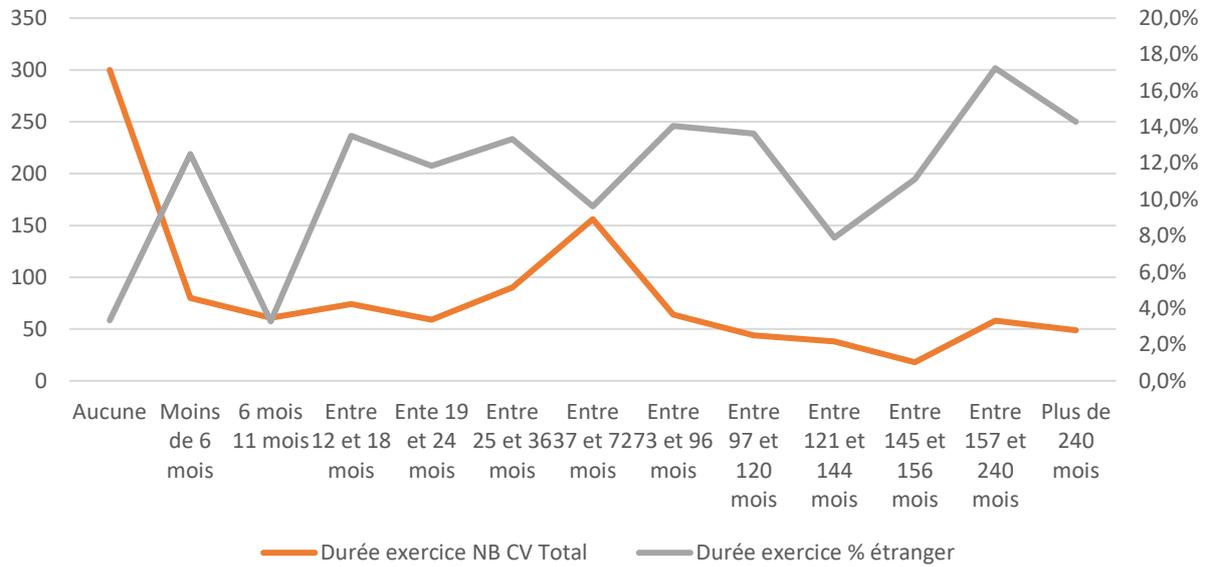
Les personnes ayant exercé les métiers de cavalier soigneur ou de palefrenier en premier métier sont les plus nombreuses à postuler à l'étranger. Les personnes ayant exercé les métiers de cavalier soigneur ou d'enseignant d'équitation en 2e métier sont les plus nombreuses à postuler à l'étranger. Les personnes ayant exercé le métier de groom en 3e métier sont les plus nombreuses à postuler à l'étranger.

Pour supprimer l'effet du nombre, nous comparons le nombre de CV des personnes ayant postulé à l'étranger avec le nombre total de personne ayant eu une expérience sur ces mêmes métiers. Ainsi, les métiers de palefrenier, d'assistant d'élevage et de lad driver ne font pas partie de l'analyse. Les personnes ayant une expérience de cavalier dans le sport sont les plus nombreuses à postuler à l'étranger (41% de notre échantillon), suivi des métiers de l'enseignement (32% de notre échantillon).

Métier exercé dans la FE			
	Nb CV postulant à l'étranger	Nb CV échantillon	%
Cavalier soigneur	39	237	16,5%
Palefrenier	35	480	7,3%
Enseignant	28	190	14,7%
Cavalier d'entraînement	14	112	12,5%
Animateur	11	63	17,5%
Groom	11	76	14,5%
Assistant d'élevage	10	138	7,2%
Responsable d'écurie	9	73	12,3%
Cavalier de concours	8	32	25,0%
Lad driver	8	157	5,1%

La part des individus n'ayant jamais eu d'expérience dans la filière équine postulant à l'étranger est très faible (3%), tout comme les personnes avec une expérience comprise entre 6 et 11 mois alors que ceux ayant une expérience de moins de 6 mois est de 12%. Si nous considérons la totalité de l'échantillon, la durée d'expérience dans la filière équine la plus importante est celle comprise entre 37 et 72 mois alors que chez les postulants à l'étranger cette part est faible, seulement 9%.

Durée d'expérience dans la filière équine Part des postulants à l'étranger en comparaison au reste de l'échantillon



Annexe 38 : Raisons d'interruption d'une carrière auprès des chevaux

	Total	Personne ne travaillant plus actuellement avec les chevaux et ne souhaitant pas retravailler dans la FE	Personne avec carrière UFE qui <u>songent</u> à arrêter le travail dans la FE	Personnes avec carrière FE+A (une interruption) raison de l'arrêt à un moment donnée	Personnes avec carrière FE+A (plusieurs interruptions) raison de l'arrêt à un moment donnée	Personne avec carrière FE+A qui <u>songent</u> de nouveau à arrêter le travail dans la FE
La rémunération ne correspondait pas au travail réalisé (nombre d'heures important, compétences non valorisées...)	47	1	14	14	18	0
Le salaire était trop faible	25	1	4	10	8	2
Les contrats peu attractifs (CDD, temps partiel...)	16	0	4	7	4	1
L'organisation du travail ne correspondaient pas avec ma vie (heure de garde pour les enfants, travail le weekend...)	17	1	2	6	8	0
Les conditions de travail ne me convenaient pas	0	0	0	0	0	0
L'ambiance de travail	15	0	6	4	5	0
Le manque de reconnaissance de la part des employeurs	30	0	8	12	10	0
Les méthodes de travail employées par l'employeur	8	0	3	3	2	0
Les conditions de vie des chevaux	4	0	1	2	1	0
Impossibilité de développer ma propre activité	10	0	2	3	5	0
Pas d'évolution de carrière	11	0	5	1	5	0
Pas trouvé d'emploi	20	0	0	8	11	1
Pas trouvé de travail correspondant à mes attentes	9	0	1	3	5	0
Pas suffisamment de place pour ma vie personnelle (décalage avec une vie sociale)	13	0	3	4	6	0
Le travail ne correspond pas à ce que j'imaginai	1	0	0	0	1	0
Lassitude du métier	4	0	1	2	0	1
Le travail est physique	11	0	4	2	5	0
Problème de santé	15	0	1	6	7	1
Autre	16	0	2	7	6	1

Annexe 39 : Désenchantement d'une carrière auprès des chevaux par manque de réussite sportive

Dans le secteur du sport, le désenchantement peut s'apparenter à un manque de réussite sportive.

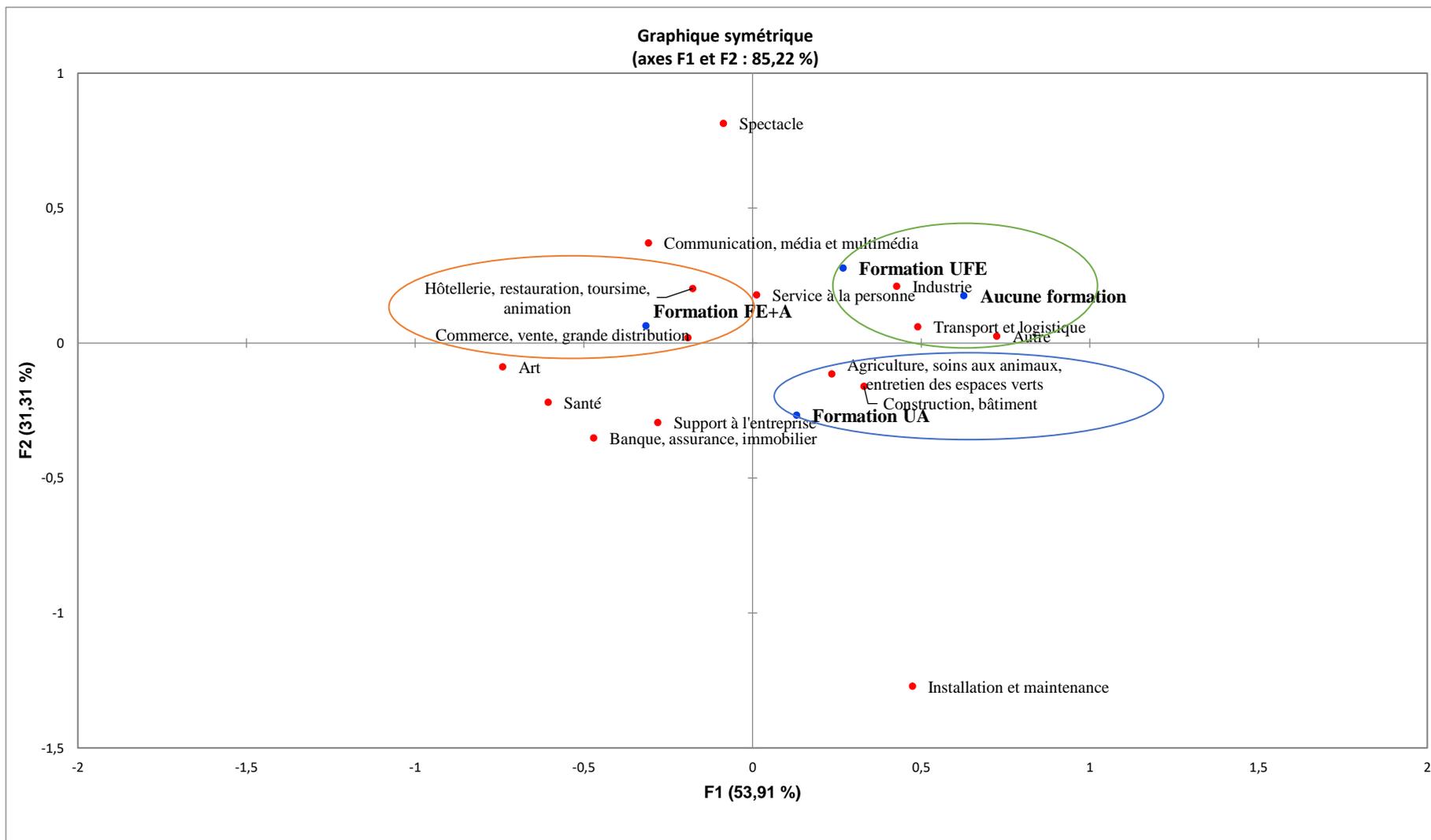
« Vivre des compétitions équestres pour un cavalier professionnel est contrairement aux courses hippiques difficile. En effet, les gains tirés de cette activité sont si faibles qu'une majorité des cavaliers professionnels doivent cumuler diverses activités pour leur permettre une carrière sportive (vente de chevaux, enseignement, prestation de pension). Pour ces professionnels du sport, les activités professionnelles et la pratique compétitive sont alors interdépendantes : les premières sont rémunératrices et assurent des ressources au cavalier pour financer une pratique compétitive coûteuse, tandis que la seconde a des retombées importantes sur la prospérité des activités professionnelles, principalement en termes de profits symboliques : visibilité, notoriété, vente de chevaux, accès aux chevaux de propriétaires, sponsors, etc. » (Chevalier, Le Mancq, 2010, p.5).

Les compétitions équestres sont organisées en catégorie. Celle des professionnels regroupe quatre niveaux : Pro 3, Pro 2, Pro 1 et Pro Élite. Le niveau pro 2 correspond aux cavaliers professionnels de niveau intermédiaire (plus qu'amateur, mais moins que cavalier de haut niveau). L'accès à ce niveau marque la reconnaissance comme professionnel et cristallise « des différences de construction entre les carrières masculines et féminines, les cavalières accédant dans de faibles proportions » à ce niveau (Le Mancq, 2007, p.134-135).

Ce passage en niveau Pro 2 marque « une construction identitaire spécifique du compétiteur, mais surtout un mode de fonctionnement particulier » (Ibid., p.136). Car contrairement aux compétiteurs amateurs, les cavaliers professionnels sont rarement propriétaires des chevaux pour des raisons économiques. Ils évoluent donc essentiellement avec des chevaux confiés par des propriétaires dans le but de les valoriser et de les commercialiser.

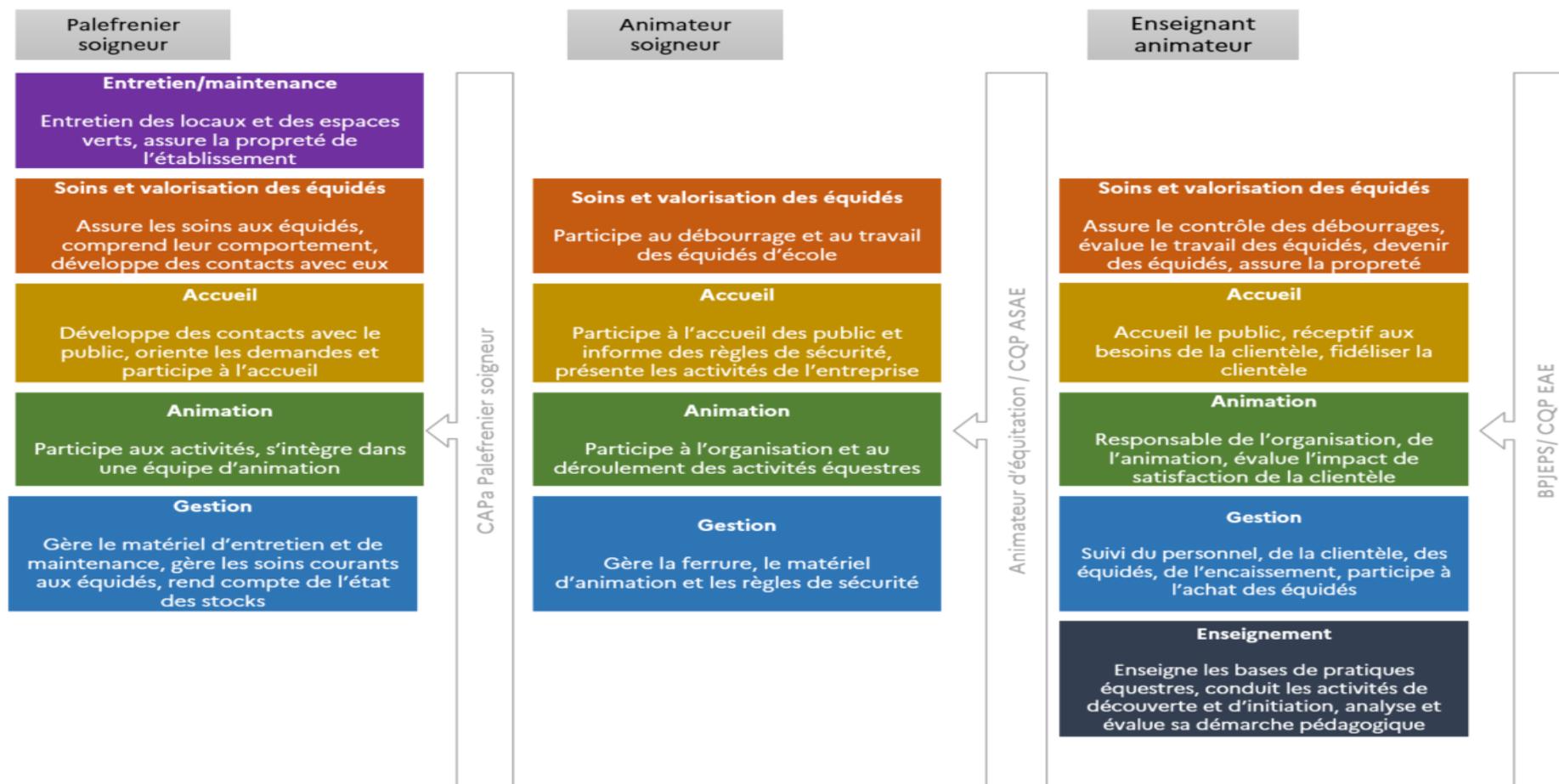
La construction de la carrière équestre est donc tributaire de l'accès aux chevaux performants et par voie de conséquence, l'attribution des propriétaires joue un rôle central dans cette étape de carrière. Bien que majeur, la confiance des propriétaires envers un cavalier reste inexplicée tant il est difficile d'évaluer objectivement les compétences équestres, qui sont en partie dépendantes du cheval. Cette évaluation est d'autant plus délicate que les cavaliers ne sont soumis à aucune obligation de formation. L'absence de titres rend la frontière entre les compétiteurs amateurs et professionnels au sein du marché des sports équestres d'autant plus floue. C'est pourquoi il est aussi indispensable pour le futur cavalier professionnel de se montrer en compétition pour être repéré par des propriétaires de chevaux.

Annexe 40 : AFC montrant le lien entre le parcours de formation et le domaine d'activité après une reconversion



Annexe 41 : Réflexion sur une nouvelle répartition des métiers – document de travail

La première étape de la réflexion s'est basée sur l'analyse des compétences à partir de la convention collective de la personne des entreprises équestres, portée par la CPNE-EE. À titre d'illustration pour montrer la répartition des compétences et de leur niveau nous comparons les métiers de palefrenier-soigneur, d'animateur et d'enseignant par souci de simplification.



De ce premier travail non chevé, il serait possible de désigner pour chaque poste les compétences attendues et leur niveau (le nombre de croix augmente à mesure que le niveau demandé est élevé).

Compétences*	Accueil, relation clientèle	Entretien des locaux	Soins aux chevaux Soins des pieds	Travail des chevaux	Animation Enseignement	Entraînement Formation	Gestion administrative	Gestion financière	Développement de la structure	Artisanat
Postes										
Palefrenier soigneur	x	xxx	xx							
Maréchal ferrant	x		xxx							x
Groom	x	xx	xxx	xx			x			
ASV	xx	x	xx				x			
Dentiste	x		xxx				x	x		xx
Vétérinaire	x		xxxxx	x			xx	xx	x	
Ethologue	xx		xxx							
Kiné, ostéo ...	x		xxxx	x			x	x	x	
Garde à cheval	xx	x	x	x						
Cavalier courses	x	xx	xx	xx			x			
Cavalier sport	x	x	xx	xxxx			x	x		
Animateur	xx	x	x	x	x					
Enseignant	xx	x	x	xx	xx					
Entraîneur	xxx	x	xx	xxx	xxx	xx				
Formateur	xxx	x	xx	xxxx	xxx	xxx				
Guide de tourisme équestre	xx	x	x	xx	xx					
Meneur attelage	xx	x	x	xx	xx					
Equithérapie ...	xx	x	x	x	xx					
Secrétaire administrative	xxx						xxx	xx	x	
Eleveur, chef d'exploitation	xx	xx	xxxx	xx			xxxx	xxxx	xxxx	
Inséminateur/chef de centre	x	xxx	xxxx				xx	xxx	xx	

Sources : Travail personnel dans le cadre de mes missions d'ingénierie de projets et de développement pour l'IFCE, printemps 2020

De manière plus approfondie, cela reviendrait à déterminer les compétences transversales, le cœur de métier et les spécificités des activités



Propositions de visualisation

En s'appuyant sur les mêmes compétences, élèves et professionnels pourraient construire leur parcours de formations.

Compétences	Commu nication	...	Nourrir et abreuver	Sortir les chevaux	Entretien des écuries	...	Eduquer les foals	Manipuler les étalons	Réaliser des soins de confort (pose de bande, cataplasme...)	...
Emploi										
Palefrenier soigneur										
Garçon de cour										
Assistant d'élevage										
Etalonnier										
Veilleur de nuit										
Groom Garçon de voyage										
	Compétences transversales			Cœur du métier de soigneur			Spécificité des emplois			



Sources : Présentation faite en réunion plénière du Conseil de l'emploi et de la formation, en octobre 2020.

Annexe 42 : Comparaison entre les carrières dans les mondes de l'art et les carrières dans les mondes du cheval

Parmi les lectures inspirantes au cours de cette recherche, celles de Marie Buscatto au sujet des femmes dans les mondes de l'art m'ont permis de réaliser un tournant dans la compréhension de ma problématique. Si les mondes sociaux sous ouverts à tous, certains y trouvent plus légitimement leur place que d'autres. Dans le cadre des recherches de Dominique Pasquier puis de Marie Buscatto, les femmes apparaissent comme moins prédisposées à faire carrière dans les mondes de l'art. En comparaison aux mondes du cheval, leurs résultats font échos aux nôtres. En effet, si le sexe apparaît comme facteur limitant pour faire carrière dans les mondes de l'art, dans ceux du cheval devenus féminin, le facteur limitant serait le manque de détention de capitaux. À ce titre, nous proposons une comparaison des résultats de recherche des auteurs précités avec les résultats de cette thèse.

Étapes de carrière	Ségrégation sexuelle dans les mondes de l'art	Ségrégation professionnelle dans les mondes du cheval
	Être artiste femme dans les mondes de l'art c'est tenter, entre et rester dans un monde masculin.	Être professionnel non-disposés dans les mondes du cheval c'est s'engager, apprendre, s'insérer, évoluer dans un monde élitiste.
Tenter S'engager	L'orientation vers une carrière d'artiste soulève incompréhension voire opposition de la famille.	Les parents les plus prédisposés déconseillent peu de travailler auprès des chevaux, mais ils inculquent la difficulté que cela représente dès le plus jeune âge de leur enfant. Lorsque l'enfant est en échec scolaire, chez les parents les moins dotés de capitaux, cette orientation sera envisagée comme une bonne solution. Tandis que chez les parents disposés, si l'enfant est en réussite scolaire ils l'inciteront à continuer ses études et garder le cheval comme loisir.
	Les artistes féminines sont de plus en plus nombreuses, les galeries consacrent désormais des expositions d'œuvres féminines ce qui contribue à améliorer l'introduction des femmes dans les mondes de l'art.	Longtemps réservée à une élite sociale, l'équitation s'est massifiée par la diminution des coûts des leçons d'équitation ceux qui a eu comme conséquence d'initié un nouveau public moins aisé à cette pratique sportive. La découverte de ce milieu pour les non-initiés (les hors monde) incitent à davantage d'insertion dans ce monde qui leur est en partie inconnu.
	Les femmes multiplient leurs ressources (famille, formation, séduction, mariage,) pour tenter leur entrée dans les mondes de l'art.	Les prédisposés cumulent par héritage les capitaux sociaux, économiques et culturels pour asseoir leur positionnement supérieur. Les non-disposés comptent sur leur travail et la chance pour acquérir rapidement codes et réseau pour avoir leur place.

Être une femme n'empêche pas d'entrer dans le milieu.

Être non-disposé n'empêche pas de s'insérer professionnellement.

À diplôme égal ou supérieur, les femmes occupent des postes inférieurs à ceux détenus par les hommes.

Les non-disposés changent plus souvent d'entreprise et connaissent des interruptions de carrière auprès du cheval plus fréquemment.

Après leur scolarité, les femmes persistent moins dans l'idée de poursuivre une carrière dans les mondes de l'art.

Les non-disposés les moins engagés seront déçus et ne trouveront pas leur place dans les mondes du cheval tandis que les non-disposés engagés et motivés s'inséreront. Certains d'entre eux se permettent d'interrompre leur scolarité en cours de cursus préférant s'insérer rapidement comme professionnel.

Dans les mondes de l'art, c'est le réseau informel d'affinité qui garantit une coopération régulière entre les musiciens. Régulé et sous contrôle masculin, les femmes peuvent difficilement en profiter.

Dans les mondes du cheval, c'est un réseau informel d'affinité, de connivence qui permet une coopération entre professionnels intégrés. N'ayant pas accès à ce réseau, les non-disposés débutent leur carrière par un heureux ou malheureux hasard.

Pour les femmes artistes qui ont décidé de devenir professionnelle, le dilemme du statut se pose lorsqu'elles se confrontent aux autres acteurs professionnels du marché

Les amateurs d'équitation non-disposés qui choisissent de devenir professionnel devront subir différentes sélections au cours de leur insertion sur le marché du travail. Leur détermination au travail les fera entrer au sein du « groupe des professionnels reconnus ».

Plus diplômées que les hommes, les femmes poursuivent leurs études dans des écoles de l'art.

Les non-disposés semblent plus nombreux à suivre une école spécialisée que les prédisposés.

L'influence de la famille n'est pas négligeable dans le choix des écoles d'art pour leur fille.

Les prédisposés choisiront avec soin le centre équestre de leur enfant tandis que les non-disposés vont les inscrire au centre équestre le plus proche.

Les effets de l'école sur la carrière ne sont pas les mêmes pour les hommes et pour les femmes. Le diplôme est utile pour les femmes, mais il n'améliore pas la probabilité de réussite professionnelle.

Les non-disposés auront besoin de suivre un cursus agricole ou sportif spécialisé pour apprendre les rudiments du travail avec/pour le cheval, mais leur diplôme spécialisé ne les fera pas évoluer professionnellement. Ils devront compter sur leur engagement dans le travail pour faire reconnaître leurs compétences.

Être une femme réduit les probabilités de réussite dans le milieu. Même les plus reconnues par leurs pairs n'évoluent dans les mondes de l'art que de manière secondaire et marginale.

Être un non-disposé réduit la possibilité de s'installer comme exploitants à cause du manque de moyens financiers. Les non-disposés deviennent au cours de leur carrière des disposés entrepreneurs qui sont reconnus et appréciés des prédisposés qui pour autant les limiteront dans leur perspective de carrière.

Les données de l'emploi des femmes montrent une lecture par « paliers » de la hiérarchie professionnelle. Les femmes se situent dans la sphère inférieure de la hiérarchie des emplois (revenus, horaires, réputation).

Les entretiens révèlent une hiérarchie sociale des travailleurs où les non-disposés semblent occuper des postes d'exécutant tandis que les prédisposés y occupent une place d'exploitant d'entreprise.

Le passé des mondes de l'art est une cause explicative des difficultés que les femmes rencontrent pour envisager un avenir professionnel à égalité des hommes.

Historiquement marqué d'une représentation noble et guerrière, le cheval de sang est et demeure propriété des plus aisés, ceux qui s'en occupent au quotidien sont les moins aisés. Sport de riches, métier de pauvre !

Aux XVIII^e et XIX^e siècles les femmes artistes sont de bonne famille et exercent pour le plaisir. Leur position est résolument amateur.

Aux XVIII^e et XIX^e siècles, les nobles et les chevaliers s'exercent à cheval (activité sur le cheval) tandis que les plus pauvres sont en charge des travaux d'écurie et des soins aux chevaux (activité à côté du cheval). Aujourd'hui, les personnes les plus riches peuvent accéder par l'achat à de belles installations et des chevaux de qualité entretenus et dressés par leur personnel mal rémunéré.

Un « plafond de verre » semble limiter la présence des femmes dans les professions les plus prestigieuses.

Un manque de capital économique empêche les non-disposés d'accéder au statut d'exploitant.

Pénétrer dans les mondes de l'art passe résolument par l'accès à un réseau stable et ouvert. Ne pas y parvenir met en péril la stabilisation dans le monde.

Le réseau occupe une place prédominante dans les mondes du cheval, s'avoir s'entourer de pairs coopérateurs, mais aussi concurrents (coopétition) additionné à une capacité financière sont les clés de la réussite d'une stabilisation et évolution. Ne pas y parvenir engendre des désillusions suivies de départs.

Les mondes de l'art sont réglés par des codes masculins, par nature y être femme ne coïncide pas. Aller à contre-courant fatigue progressivement les femmes qui se lassent de faire semblant.

Les mondes du cheval sont codés socialement, culturellement et économiquement, ne pas posséder ses codes et faire semblant par le travail de pallier ce manque fatigue le corps et l'esprit des non-disposés. S'apercevoir de la duperie effondre les ambitions et emporte les rêves et la motivation.

Annexe 43 : Schématisation d'évolutions de carrières possibles dans la filière équine

I. La famille des métiers de l'élevage

Éleveur



- Sélectionner les équidés selon les critères de performance recherchée (qualité de déplacement, aptitudes sportives, viande...), définir les objectifs de production et organiser l'élevage en conséquence.
- Choisir les étalons et les croisements.
- Faire reproduire les juments de sa propre structure, assurer les poulinages.
- Soigner et éduquer les poulains pour ensuite les valoriser lors de présentations aux concours d'élevage.
- Assurer la gestion des herbages et du cheptel : surveillance des poulains et des juments en reproduction ou en lactation, formation des jeunes chevaux, alimentation, suivi des soins...
- Assurer les tâches administratives et financières, la promotion, la vente des produits de l'élevage et les relations avec les acheteurs potentiels.

Responsable d'élevage



- Assurer la gestion de l'ensemble de la structure d'élevage.
- Programmer et suivre les activités quotidiennes de l'élevage.
- Gérer le cheptel : suivi de la reproduction, de l'alimentation, choix des croisements...
- Assurer les relations avec les fournisseurs et les partenaires de l'élevage.
- Gérer le personnel de l'élevage.

Veilleur de nuit



- Assurer le suivi nocturne des activités de reproduction au sein de l'élevage et réaliser les premiers soins au poulain et à la jument.
- Faire appel en temps et en heure à la personne compétente (responsable, propriétaire, vétérinaire) en cas de problème.
- Surveiller l'ensemble de l'élevage et repérer les dysfonctionnements ou anomalies susceptibles d'affecter les chevaux ou les bâtiments.
- Assurer le gardiennage de la propriété.

Assistant d'élevage



- Soigner, surveiller, manipuler et entretenir le cheptel de l'élevage : juments et étalons et notamment des poulains de la naissance jusqu'à leur commercialisation en vue de garantir l'état physique, de santé et de bien-être des animaux.
- Assurer le suivi du cycle de reproduction : chaleurs, poulinage...
- Gérer l'entretien des bâtiments, des pâturages et des espaces verts.

Chef de centre



- Réaliser, organiser et gérer les activités d'insémination, de congélation du sperme, de stockage des doses et d'expédition de la semence.
- Animer et encadrer l'équipe d'inséminateurs.
- Gérer les relations commerciales avec les propriétaires de juments et d'étalons.
- Organiser la promotion et la communication des différents services et prestations.
- Réaliser des prestations liées au transfert d'embryon.

Insémineur



- Collecter la semence des étalons.
- Confectionner les doses d'insémination artificielle en laboratoire.
- Réaliser l'insémination des juments en sperme frais, réfrigéré ou congelé.
- Jouer un rôle de conseil en matière de reproduction et de génétique.

Étalonnier



- Assurer la promotion des étalons et leur utilisation en tant que reproducteur.
- Assurer la réalisation des saillies que ce soit en monte en main (sur la jument) ou la récolte de l'étalon (sur un mannequin) pour l'insémination artificielle.
- En concertation avec l'équipe de la structure, organiser la planification de la monte en fonction du cycle des juments et de la disponibilité des clients.

II. La famille des métiers du débouillage



Cavalier de débouillage / pré-entraînement

Cavalier jeunes chevaux



- Participer au débouillage, au dressage et à la préparation physique des chevaux, à pied et monté.
- Assurer les soins courants aux chevaux et veiller à leur état de santé.
- Assurer l'entretien des écuries, du harnachement, des litières, ainsi que la propreté de l'établissement.
- Participer à l'accueil des cavaliers et des propriétaires.
- Valoriser les jeunes chevaux en compétition / lors des ventes

III. La famille des métiers de l'utilisation



IV. La famille des métiers transverses (sous-famille du soin)

