

FAIRE CARRIÈRE DANS LES MONDES ÉQUESTRES ET HIPPIQUES ? SOUS LE SIGNE DU DÉSAJUSTEMENT ENTRE LA FORMATION ET L'EMPLOI

RÉSULTAT DE THÈSE – PROPOSITION D'ACTION

Sommaire

1. Une thèse en science de l'éducation

- a. Contexte et objectif
- b. Méthode basée sur une population de travailleurs en Normandie
- c. Principaux résultats

2. Des résultats ciblés sur le besoin de repenser les conditions de travail

- a. Des indicateurs d'adéquation formation-emploi satisfaisants
- b. Un constat plus mitigé à propos des conditions d'emploi et de travail

3. Des solutions communes à envisager ?

- a. Actions repérées
- b. Réactions et avis

Master
Education,
formation et
mutations
sociales :
ingénierie et
professionnalité

2014-2015

Doctorat
Sciences de
l'éducation

2017-2022



La reconversion professionnelle volontaire vers la filière équine : processus de décision



Insertion tardive vers les métiers en lien avec le cheval



Quel processus de décision engagent ces professionnels ?

Le rapport 2016 de l'Observatoire des métiers de l'emploi et des formations de la filière équine préconise une étude qualitative pour **comprendre la rotation du personnel.**



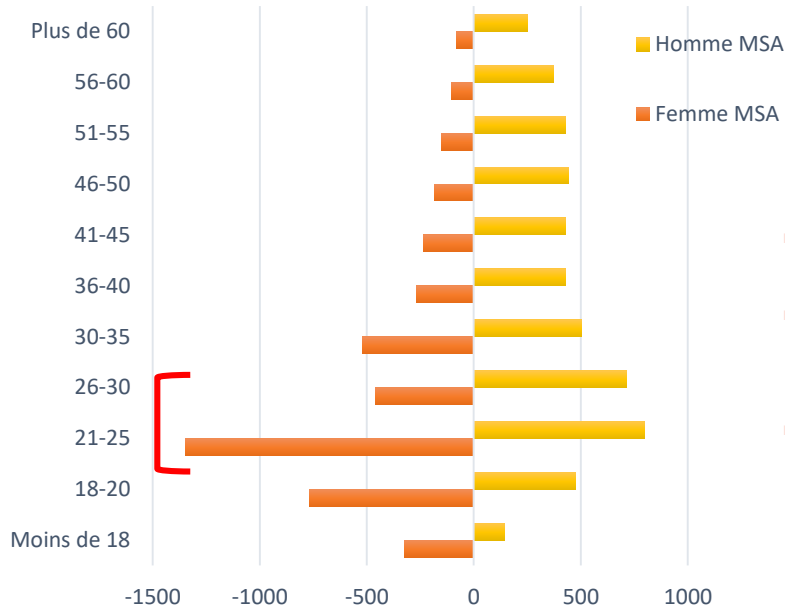
Faire carrière dans les mondes du cheval ?
Sous le signe du désajustement entre la formation et l'emploi



Interruption de la carrière professionnelle auprès des chevaux



Pourquoi les professionnels du cheval interrompent-ils leur carrière ?



- Perte des savoir-faire
- Limite l'échange intergénérationnel
- Conséquences d'autant plus inquiétantes sur des métiers dits empiriques

Source : CCMSA - 2016

« Poire écrasée » (Godelier, 2007)

Comprendre la rotation du personnel dans un contexte de manque de personnel qualifié

Pourquoi **choisit**-on de travailler auprès des chevaux ?

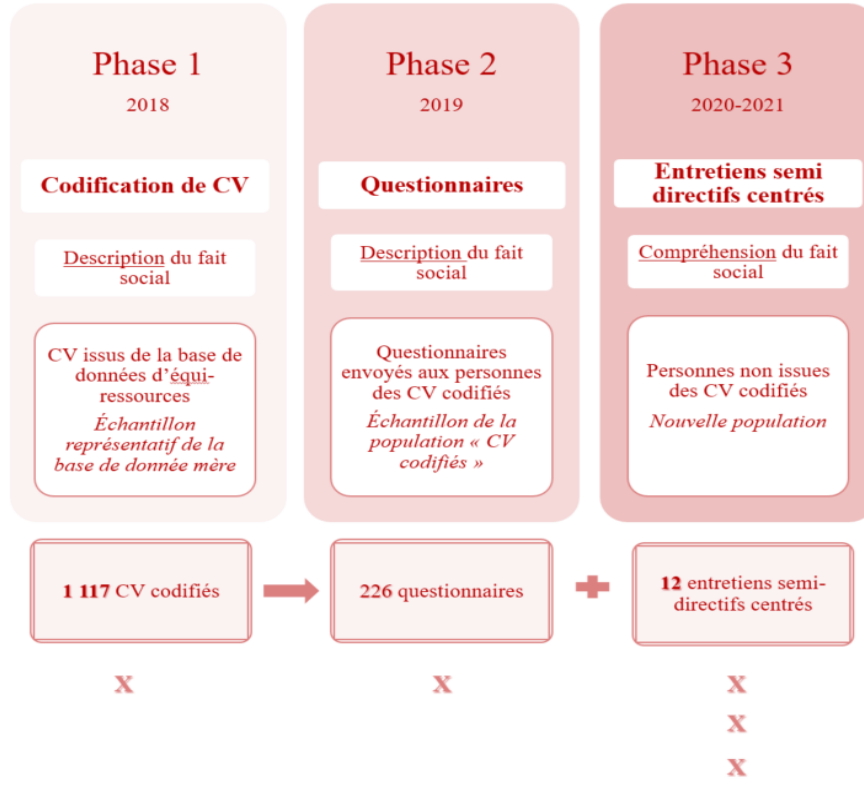
Comment **apprend**-on à travailler auprès d'eux ?

Comment **s'insère**-t-on sur ce marché du travail ?

Quelles **évolutions professionnelles** constate-t-on ?

Quelles sont les **bifurcations** observées ?

Quelles sont les étapes de carrière des professionnels du cheval ?



Photographie des carrières dans les mondes équestres et hippiques

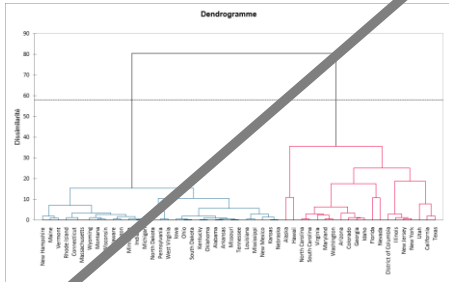
- Les raisons de l'orientation
- La diversité des parcours de formation
- L'insertion au regard de trois indicateurs
- Le déroulé des carrières
- La bifurcation : les directions prises



CV



Questionnaire



Approche comprehensive des carrières

Désajustements analysés

- Un manque de reconnaissance de la formation
- Deux manières d'apprendre à travailler auprès des chvx
- Un niveau d'engagement variable dans l'activité
- Une évolution de carrière dépendante du jeu des capitaux sociaux et économiques

Modélisation des carrières [sociologie des carrières]

Schématisation des liens entre actants des champs professionnels et éducatifs [sociologie interactionniste]

Trois indicateurs croisés avec la variable « Nature du 1^{er} emploi »

68% de l'échantillon ont débuté leur carrière par un emploi en lien avec le cheval.



994 CV
exploitables
Test K_h²

Parcours de formation

+ la formation est liée au cheval
+ le premier emploi se fait dans la filière.

- le niveau scolaire est élevé
+ le premier emploi se fait dans la filière.

La validation du diplôme FE a peu d'incidence.

+ la formation est suivie par la voie de l'apprentissage + le premier emploi se fait dans la filière.

Parcours professionnel

L'étude du parcours professionnel ne peut expliquer le lien entre la formation et l'emploi qu'en début de carrière.

Les personnes ayant eu leur 1^{er} emploi en lien avec le cheval poursuivent leur carrière dans les courses et/ou le sport.

Temps de recherche

64% des « formés cheval » trouvent immédiatement un 1^{er} emploi en lien avec le cheval.

Statistiquement, les indicateurs de l'insertion montrent une certaine correspondance entre la formation spécifique et l'emploi.

L'idée même que ce lien puisse dysfonctionner interviendrait à un autre moment de la carrière.

D'après l'échantillon observé, les raisons d'interruption de carrière sont :

Manque de reconnaissance (tant dans la rémunération que par le comportement)

Conditions d'emploi
(rémunération ne correspondait pas au travail réalisé ; salaire trop faible ; contrats peu attractifs)

Manque d'accès à l'emploi (les salariés expérimentés font savoir leur difficulté à « trouver une bonne maison ».)

2

1

3

Formatrice au CS ETJE: « *Nous avons la sensation de préparer de la chair à canon plus que de former des professionnels* ».

Responsable d'élevage (sport) : « *Il y a des gens qui s'investissent beaucoup et qui n'ont pas de remerciements et c'est pour ça que ça tangué dans le recrutement du personnel, car il y a beaucoup de demande mais peu de candidats, mais comme moi au vu du fort investissement, ils vont préférer aller à l'usine que de se casser le nez et se lever à 6 heures pour peanuts et du coup c'est dommage, car c'était peut-être des gens passionnés au tout début, mais qui maintenant on une sorte de haine envers les chevaux* ».

Groom devenue cavalière d'entraînement puis assistante d'élevage au trot : « *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 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.* »

Ancienne lad-jockey : « Mes amis pensaient que j'étais riche à million avec le nombre d'heures que je faisais, quand ils ont su que je gagnais 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 mais il n'a pas voulu changer ».

« 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 ».

Groom expérimentée : « J'ai eu envie de changer de vie et le rythme ne me convenait plus. La fatigue et la peur que je pouvais me faire en m'endormant au volant du camion, c'est ça essentiellement. Et puis des patrons qui ne sont pas toujours faciles dans le travail avec ordre et contrordre, pas facile à suivre, qui ne parlent pas bien. Ce n'est pas un milieu non plus toujours évident ».

Devenue formatrice : « Je pense que dans le milieu du cheval on n'est pas fort dans l'organisation et du coup tout se disperse un peu et c'est une mauvaise voire même une absence d'organisation qui ne permet pas d'optimiser le travail et fait que les journées sont longues ».



Label Equures Social
Bien être au travail – récompense les bonnes pratiques managériales

ILE-DE-FRANCE



Appel à idée – Évaluation des risques psychosociaux chez les enseignants d'équitation
Fiches techniques pour Déclic travail (plateforme dédiée à la gestion du travail dans les élevages)



Formation à destination des managers des écuries de courses
Projet de diagnostics RH dans les écuries



Recherche en psychodynamique du travail pour comprendre la relation au travail entre humain et chevaux et estimer la part d'intersubjectivité dans cette relation. Comment le stress, l'angoisse, voire la souffrance peuvent-ils impacter l'environnement des uns et des autres?

...



Avis du CEF