

# **La relation « formation-métier » dans le secteur de l'encadrement des activités équestres**

**Conditions d'apprentissage et insertion professionnelle des stagiaires  
des brevets d'État d'éducateurs sportifs 1<sup>er</sup> degré  
dans les Pays de la Loire.**

**Novembre 2002**

Patrick Malherbe  
Hassen Slimani

## **Remerciements**

Nous tenons à remercier l'ensemble des personnes qui, quels que soient leurs rôles et fonctions dans l'univers équestre, nous ont accordé leur temps et leur confiance pour la réalisation de cette étude.

## Sommaire

<b>Introduction</b> .....	p. 4
<i>La relation « formation-emploi » dans le secteur des activités équestres</i>	
<b>I. Le dispositif de formation BEES1 « activités équestres »</b> .....	p. 8
<b>II. Structuration et spécificités du champ équestre</b> .....	p. 11
2.1 Un emploi féminin et précaire.....	p. 11
2.2 L'amour du cheval .....	p. 14
<b>III. L'entrée en formation : les conditions préalables</b> .....	p. 17
3.1 Les pré-requis explicites : le galop 7 et l'AFPS .....	p. 17
3.2 Un « esprit sportif » et une « connaissance du milieu professionnel » .....	p. 18
3.3 La passion : le paradoxe d'une nécessité.....	p. 20
<b>IV. La formation en centre équestre : les ambiguïtés</b> .....	p. 22
4.1 Les pré-requis implicites de la formation.....	p. 22
4.2 Les profits du système d'apprentissage .....	p. 25
4.2.1 Les bénéfices économiques des centres équestres.....	p. 26
4.2.2 Les élèves moniteurs : entre « obligations » et formation .....	p. 27
4.3 Une formation tiraillée entre pédagogie et technique.....	p. 31
4.4 Les représentations décalées du métier.....	p. 35
<b>V. L'évaporation des diplômés</b> .....	p. 39
5.1 Un turn-over important.....	p. 39
5.2 Les stratégies de pérennisation de l'emploi.....	p. 42
5.3 La sortie du processus de professionnalisation.....	p. 45
<b>Conclusion</b> .....	p. 48
<b>Bibliographie</b> .....	p. 51
<b>Annexes</b> .....	p. 53

## Introduction

Afin de lever toute ambiguïté quant au point de vue adopté ici, précisons que cette étude a comme objectif premier d'apporter la vision la plus réaliste possible des emplois d'encadrement et d'enseignement dans les centres équestres. Ce document n'a donc pas valeur de proposition, mais est une tentative d'objectivation d'un univers complexe où la « passion » du cheval vient parfois voiler certaines réalités du secteur des activités équestres, il n'est donc en rien prescriptif.

### *La relation « formation-emploi » dans le secteur des activités équestres*

A la demande de la Direction Régionale de la Jeunesse et des Sports (DRJS) et du Conseil Régional des Pays de la Loire, cette étude entend interroger la relation entre la formation et l'emploi, particulièrement objectivable et problématique dans l'univers équin. Objectivable dans la mesure où l'exercice de l'encadrement et de l'enseignement des activités équestres est soumis à une exigence légale de formation professionnelle sous tutelle du ministère des Sports et fait état d'une évaporation conséquente de diplômé(e)s du « brevet d'État d'éducateur sportif premier degré » (BEES1). Même s'il n'existe pas à notre connaissance de données précises du turn-over des encadrants d'équitation, comme le rapporte Catherine Tourre-Malen au sujet des enseignants, « ce phénomène a été reconnu de façon suffisamment sensible pour que le FAFSEA (Fonds d'Assurance Formation des Salariés des Entreprises Agricoles) s'inquiète de financer des formations coûteuses pour une espérance de vie professionnelle brève (l'espérance de vie professionnelle d'un moniteur est de 5 ans). La profession présente un taux d'abandon massif : 50% tous les cinq ans en effectif cumulé. La majorité des moniteurs occupent le même poste depuis moins de 3 ans. »<sup>1</sup>. La relation systématique « formation-emploi » est d'autre part problématique, dans la mesure où ses limites ont été démontrées dans de nombreuses autres études<sup>2</sup>, et enfin parce que les employeurs des centres équestres s'accordent pour constater des difficultés de recrutement d'éducateurs sportifs et que ceux-ci peinent à trouver un emploi correspondant à leurs attentes. Cependant, ne nous y trompons pas, cette problématique ne caractérise nullement l'univers équin puisqu'elle est

---

<sup>1</sup> Catherine Tourre-Malen, « Le mal-être des enseignants d'équitation », in *L'équitation*, n° 18, octobre 2000, p. 30.

<sup>2</sup> Entre autres exemples, « Trouver un emploi », La Documentation Française, n° 794, décembre 1997, pp. 48 à 54 ; Gildas Loirand, Gilles Moreau, Patrick Malherbe, Sylvain Robert et Daniel Vailleau, *Les métiers du sport et de l'animation dans les Pays de la Loire. Trajectoire d'accès à l'emploi des diplômés 1995-1996*, Rapport d'étude, septembre 1998, pp. 8 à 30 ;

observable dans bien d'autres secteurs d'activité, comme l'hôtellerie restauration, la chaudronnerie, la conduite de poids lourds ou encore la coiffure<sup>1</sup>.

Ainsi, une des réflexions transversales à cette étude est celle des explications partielles qu'offrent les mesures statistiques en taux de sélectivité et de conformité<sup>2</sup> de l'adéquation entre un système de formation et les réalités sociales du marché du travail pour lequel il a été mis en place. En ce sens, notre réflexion s'attache à mettre au cœur de l'analyse, autant que faire se peut, le sens que donnent les agents du champ équestre<sup>3</sup> à cette relation et les intérêts qu'ils ont à la penser comme telle. Autrement dit, l'inadéquation manifeste de la formation à l'emploi ou plus précisément aux métiers de l'encadrement équin est à considérer sous trois points de vue différents<sup>4</sup>. On propose, en effet, l'hypothèse que cette inadéquation n'est pas uniquement le résultat d'un décalage entre l'offre et la demande, ni le produit des insuffisances du système lui-même. Elle serait, de surcroît, due aux confrontations des représentations, des usages, des fonctions et des attentes entre les formateurs privilégiant le côté pédagogique, éducatif et professionnalisant de l'apprentissage, les employeurs — ne serait-ce qu'en termes de coûts de fonctionnement des centres —, et les futurs employés en formation pour lesquels il s'agit de formaliser des connaissances pratiques, d'acquérir un niveau de qualification reconnu, voire de palier un échec scolaire ou professionnel, ou encore de faire de sa « passion » un métier.

En effet, le plus souvent construites autour de « l'amour du cheval », de la « passion »<sup>5</sup>, de la pratique intensive, du don de soi en temps et en argent, les dispositions à l'origine de

---

<sup>1</sup> Coralie Siohan, « Relations emploi-formation », OREF Pays de la Loire, Nantes, 1997 (Annuaire des études régionales 1997-2000, p. 212) ; Christiane Aubrée, « Filière coiffure esthétique – Services aux personnes », Nantes, 2001 (in Annuaire des études régionales, 2001, p. 35)

<sup>2</sup> Le taux de sélectivité représente le nombre de premiers vœux des élèves pour cent places offertes et le taux de conformité la part des actifs qui exercent un métier correspondant à leur formation initiale.

<sup>3</sup> Le concept de champ, largement développé dans les travaux de Pierre Bourdieu, peut être défini comme un espace structuré de positions et de prises de position au sein duquel s'exercent des rapports de force entre individus et/ou groupes d'individus en lutte pour le monopole de la définition des enjeux et des capitaux spécifiques à ce champ.

<sup>4</sup> Pour compléter l'analyse voir, Lucie Tanguy (sous la direction de), *L'introuvable relation formation-emploi. Un état de la recherche en France*, Paris, La documentation française, 1986.

<sup>5</sup> La « passion » du cheval est non seulement stipulée en toutes lettres comme « compétence » à posséder avant d'entrer en formation, mais elle est chaudement recommandée pour espérer, un jour, convertir cette passion en un véritable métier : « D'une façon générale, ces métiers font une large place à l'expérience professionnelle et les jeunes diplômés ont souvent à faire leurs preuves avant d'accéder à l'emploi. Ils choisissent cette activité d'abord par passion, et celle-ci est vraiment indispensable compte tenu de l'exigence de ces métiers qui, comme toute activité d'élevage, demande des soins quotidiens tout au long de l'année. ». Voir Partie 3 : L'excellence de la formation et de l'éducation. 1/ La formation », in O. de Boüard, *Le cheval : valoriser une passion d'excellence*, Commission n°7 « Culture, tourisme et sport », Conseil économique et social des Pays de la Loire, avril 1997, p. 27. Ainsi, sous couvert de la spécificité de l'activité équine, l'univers du travail équin, à la

l'engagement des individus dans le processus de formation aux métiers équins se révéleraient alors comme des « vocations désajustées »<sup>1</sup>, tant les conditions objectives de professionnalisation et de valorisation des compétences qualifiées au sein des centres équestres ne semblent pas correspondre à leurs nécessités économiques, commerciales et pédagogiques. L'analyse de ces décalages, quant aux sens et à la valeur donnés à la formation BEES1 « activité équestre », peut ainsi apporter un certain nombre de réponses pour comprendre la sortie précoce ou l'auto-exclusion de l'univers équin d'individus qui, bien que diplômés, ne peuvent y penser à long terme leur avenir professionnel.

Eu égard à la demande initiale, l'entretien de recherche est apparu rapidement comme le plus approprié à ce type d'approche du sujet. Souvent critiquée car « non représentative »<sup>2</sup>, cette méthode éprouvée dans les sciences sociales permet de produire des éléments de compréhension quant aux réalités concrètes du métier, en allant au-delà des définitions types des rôles et fonctions de chacun. Il est également parfois opposé à ce genre d'approche que les données sont recueillies à un moment « t » et manquent de perspective et d'objectivité. C'est pourquoi, nous avons mené de concert un travail de recherche documentaire, afin de venir enrichir les données de premières mains<sup>3</sup> pour avoir une connaissance aigüe de la structuration du champ équestre. Même si ces sources sont hétérogènes en termes de méthodologie et de problématiques (données du Conseil Economique et Social Régional (CESR), bulletin statistique du ministère de la jeunesse et des sports, enquête des Haras nationaux, mémoire de DESS, ouvrages)<sup>4</sup>, cette méthode a comme principal avantage de permettre le croisement d'informations, d'avoir ainsi une bonne perception de la logique d'ensemble de l'univers équin et plus précisément des enjeux du champ des établissements équestres.

---

différence des autres secteurs de l'emploi touristique et sportif, est à notre connaissance l'un des seuls secteurs à inscrire explicitement la passion comme condition indispensable à l'apprentissage et à l'exercice des métiers du cheval.

<sup>1</sup> Cette notion a été développée dans le cadre d'investigations montrant en quoi l'efficacité du système de formation des footballeurs professionnels en France produit des compétences désajustées au marché du travail footballistique national. Voir Hassen Slimani, *La professionnalisation du football français : un modèle de dénégarion*, Thèse de doctorat, Nantes, 2000.

<sup>2</sup> Cette critique n'a qu'une valeur relative dans le sens où pour qu'une population soit représentative, cela nécessite d'avoir une population de référence, bien difficile à identifier ici. D'autre part, l'exploitation de données qualitatives est valide parce qu'elle permet à la fois de construire et d'analyser l'espace des points de vue recueillis.

<sup>3</sup> On distingue habituellement les données de premières mains (recueilli directement par l'enquêteur), des données de secondes mains c'est-à-dire produites dans un autre cadre.

<sup>4</sup> Voir la bibliographie en fin de document.

Quant aux entretiens, ils ont été menés dans une dynamique « relationnelle », auprès de personnes aux rôles et fonctions fort divers, afin de saisir l'ensemble de leurs points de vue : celui de quelques responsables des formations, de Conseiller technique régionaux (CTR), de responsables du comité fédéral de poney, de la ligue équestre, de directeurs de centre, de stagiaires en formation au BEES1, dans la mesure du possible d'employeurs, ce qui s'est révélé difficile, tout comme pour les individus diplômés qui ne travaillent plus en centre équestre, ceci afin de mieux saisir les raisons de leur rupture avec l'univers équin. Ainsi, un certain nombre de métiers, et par conséquent de formations, qui pourtant s'exercent en étroite collaboration avec les « enseignants-accompagnateurs » n'apparaissent pas dans ce travail. Ces métiers ont cependant été pris en considération lors de l'enquête empirique puisqu'ils pèsent, plus ou moins fortement, sur la division du travail ou la répartition des tâches au sein des centres équestres. Nous pensons en particulier aux palefreniers soigneurs qui, s'ils ne font pas intégralement partie du dispositif « enseignement-encadrement », jouent un rôle important. Ainsi, pour des raisons de temps et de moyens, nos observations se sont essentiellement focalisées sur les BEES1, surtout parce que cette catégorie d'« employés » est véritablement au cœur de la problématique du travail d'encadrement des activités équestres en termes de volume horaire et de fonctions.

Nous commencerons donc, avant de pouvoir aborder la question de « l'évaporation des diplômés » (partie V), par rappeler quelques données de base concernant le « dispositif de formation » des brevets d'État 1<sup>er</sup> degré option activité équestre (partie I). La présentation de ce que nous appelons ici « la structuration du champ équestre » (partie II) aura ensuite pour fonction de rendre compte des catégories de perception et d'appréciation du monde équin autour desquelles se construisent individuellement, collectivement et institutionnellement les visions et divisions singulières de cet espace. Seulement alors, nous serons en mesure de déconstruire les mécanismes implicites « des conditions préalables à l'entrée en formation » (partie III) et également d'objectiver « les ambiguïtés de la formation en centre équestre » (partie IV), tant du point de vue de son financement que de sa mise en œuvre.

## **I. Le dispositif de formation BEES1 « activités équestres »**

Mis en place à l'initiative de la Direction régionale de la jeunesse et des sports, du Conseil régional et de la Ligue équestre, le brevet d'État 1<sup>er</sup> degré « activités équestres » est une formation en alternance de dix-huit mois à trois ans maximum bénéficiant d'un agrément « Jeunesse et Sports », soit non conventionnée par les pouvoirs publics - 1630 heures -, soit conventionnée par le Conseil régional - 2200 heures – (voir annexe). Effectuée en établissements équestres<sup>1</sup> pour la quasi totalité du temps, sa partie spécifique est ainsi divisée en quatre principales unités (980 heures), auxquelles s'ajoutent une formation optionnelle (280 heures minimum)<sup>2</sup>, un stage pédagogique d'enseignement en situation (300 heures minimum), ainsi que des certificats de pratiques (deux spécialisations de 35 heures).

### **Les quatre unités principales**

- UF « Approfondissement et perfectionnement technique » (420h),
- UF « Pédagogie de la pratique sportive non intensive » (210h),
- UF « Environnement du sport concerné (réglementation, milieu naturel, environnement économique et social, hippologie et connaissance du cheval » (210h),
- UF « Pédagogie de la pratique sportive intensive » (140h).

Seuls les établissements habilités par la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP) et déclarés établissements d'activités physiques et sportives auprès de la DRJS sont susceptibles de dispenser cette formation spécifique BEES1, sous couvert d'un professionnel titulaire d'un BEES 2<sup>ème</sup> degré ou d'un titulaire d'un BEES 1<sup>er</sup> degré avec une expérience d'au moins cinq ans pour la formation optionnelle<sup>3</sup>. Dans le premier cas de conventionnement, les frais de formation sont à l'entière charge du stagiaire. Dans le second, ils varient suivant son statut socioprofessionnel et son niveau de diplôme, moyennant une participation aux frais de formation de celui-ci à hauteur de 4 116 € (27 000 francs) pour la formation de dix-huit mois. Attribuée à une large majorité de centres

---

<sup>1</sup> Les établissements équestres sont officiellement définis comme « des lieux ouverts au public où sont utilisés des équidés (...) prestataires de services dans le secteur équin (pension, enseignement, location d'équidés, leurs statuts peuvent prendre de multiples formes (association, entreprise individuelle, etc.) », in « Les établissements équestres en Bretagne », in *Bilan 1999 des statistiques françaises de la filière cheval*, OESC, Les Haras nationaux, Le Lion d'Angers, 1999, p. 24. Contraints par le temps et les moyens, nous avons fait le choix de ne pas nous attacher aux établissements de 4<sup>ème</sup> classe, dit « loueur d'équidés », qui ne peuvent dispenser l'enseignement de l'équitation.

<sup>2</sup> Au choix : le dressage, le concours complet, le saut d'obstacle, la voltige, le horse-ball, le polo, l'équitation sur poney, l'attelage et le tourisme équestre.

<sup>3</sup> Arrêté du 6 février 1987, modifié le 8 janvier 1999.



équestres, l'habilitation à former des brevets d'État les autorise ainsi à déterminer plus ou moins arbitrairement le prix de la formation qu'ils sont en mesure d'offrir, selon des critères qui à notre connaissance n'apparaissent nulle part, malgré l'existence d'une « Charte régionale de qualité » et d'une « Charte de qualité immersion professionnelle » auxquelles doivent souscrire les centres qui souhaitent accueillir des stagiaires conventionnés « Conseil régional ». Quels que soient les modes de financement, les stagiaires titulaires d'un « livret de formation » valable trois ans, obtenu suite au stage de pré-qualification pour ceux qui ne possèdent pas de diplôme d'animation et/ou d'encadrement type BAP, ATE, BAPAAT (Cf. tableau ci-dessous), doivent obligatoirement signer un « contrat de formation professionnelle ». Les stagiaires agréés « Jeunesse et Sports » doivent de surcroît conclure « une convention de découverte du milieu professionnel » et parapher une « convention annuelle ou pluriannuelle de formation professionnelle » ou un « contrat de travail avec formation obligatoire ». Au terme de la formation, les stagiaires doivent enfin être en mesure de présenter les épreuves théoriques (coefficient 2) et pédagogiques (coefficient 4), ainsi que les épreuves techniques (coefficient 4) pour lesquels il est impératif soit de posséder « son » cheval — situation recommandée pour préparer au quotidien ce type d'épreuve —, soit d'emprunter un des chevaux du centre au sein duquel a été effectuée la formation ou encore d'en louer un lorsque le centre n'est pas en mesure de fournir à ses stagiaires un cheval en vue de cette épreuve.

### **Les diplômes pour l'accompagnement et l'enseignement des activités équestres**

Niveau	Diplômes d'Etat (ministère des sports)	Diplômes fédéraux	Diplômes d'Etat (ministère de l'agriculture)
		Niveau équestre: Galops de 1 à 9 G 7 pour les concours officiels.	
<b>I</b>	<b>BEES3 (professeur)</b>		
<b>II</b>	<b>BEES2 (instructeur)</b> Permet l'exercice de l'enseignement Formateur de BEES1 Permet de se présenter au concours externe de professeur de sport J&S		
<b>III</b>			
<b>IV</b>	<b>BEES1 (enseignant moniteur)</b> Tronc commun et options (G7)		
<b>V</b>	<b>BAPAAT (animateur) support technique: poney ou randonnée (G6)</b>	<b>BAP (animateur poney) (G6)</b> <b>ATE (tourisme équestre) (G6)</b> <b>Guide de randonnée (G7)</b>	<b>BEPA</b>  Il y a des pré requis pour passer le BAPAAT randonnée

Le dispositif de formation actuel est cependant appelé à être rénové en Brevets professionnels (diplôme de niveau IV) comme cela a été présenté par Marie Georges Buffet en conseil des ministres le 13 octobre 1999. La création d'un BP est désormais validée par la *Commission professionnelle consultative (CPC) des métiers du sport et de l'animation* (arrêté du 27 septembre 1999). L'ensemble des BEES seront remplacés par des Brevets professionnels (décret du 28 août 2001). Depuis septembre 2001, un travail a été engagé pour étudier l'opportunité d'une spécialité « activités équestres » qui a comme objectif explicite de répondre à la diversité des situations professionnelles du secteur équestre en concertation avec les partenaires sociaux : la Direction Technique Nationale (DTN) de la Fédération Française d'Equitation (FFE), l'Ecole Nationale d'Equitation (ENE) ainsi que des représentants du ministère de l'Agriculture et de la Pêche. Au départ cette réforme, qui doit permettre une meilleure adaptation de la formation aux emplois et à l'exercice professionnel dans les établissements équestres, devait prendre effet dès 2002.

## II. Structuration et spécificités du champ équestre<sup>1</sup>

### 2.1 Un emploi féminin et précaire

#### ➤ Un million de pratiquants

À s'en tenir au nombre de licenciés, passé d'environ 30 000 en 1960 à 432 498 en 2001, la Fédération française d'équitation (FFE) est aujourd'hui, avec le football (2 150 442), le tennis (1 048 328), le judo (530 299) et le basket (437 190)<sup>2</sup>, l'une des cinq principales fédérations unisport olympiques. Mais, à la différence de ces sports, dont les pratiques sont quasiment toutes circonscrites au cadre fédéral, les activités équestres comptent presque deux fois plus de cavaliers non licenciés. L'Union nationale interprofessionnelle du cheval (UNIC) estimait ainsi, en 1998, à 620 000 le nombre de pratiquants extra-fédéraux. Sur ce million de cavaliers, la part d'individus se consacrant à la compétition (concours de saut d'obstacle, concours complet d'équitation) ne représente environ que 16 % des licenciés, dont la quasi totalité sont des hommes. Ainsi, pour la grande majorité des pratiquants, qui pour les deux tiers sont des cavalières, les activités équestres relèvent de l'initiation et de l'apprentissage (promenades, randonnées, attelage, pony games, etc.). Sachant que plus de 40 % sont des novices en la matière, la durée moyenne de la pratique ne dépasse pas deux années. De la sorte, hormis les secteurs des courses et de l'élevage de chevaux<sup>3</sup>, les activités équestres, prises au sens large, se distinguent à la fois par un taux élevé de pratiques hors institution fédérale et par un turnover important d'une clientèle jeune (près d'un tiers par an).

#### ➤ Une forte féminisation

Ces pratiques se caractérisent également par une « masculinisation » du monde compétitif et dirigeant<sup>4</sup> et par une « féminisation » de la monte comme de l'accompagnement et de

---

<sup>1</sup> Les données de cadrage utilisées ici sont essentiellement tirées des enquêtes menées en 1998 et 1999 par l'OESC des Haras nationaux, de celle déjà citée d'Olivier de Boüard pour le compte du Conseil économique et social des Pays de la Loire en 1997, et des récents travaux de Vèrène Chevalier sur « Les activités équestres », in *L'emploi sportif en France : situation et tendances d'évolution*, étude réalisée pour le ministère de l'Éducation nationale, Lyon, AFRAPS-RUNOPES, mai 2002, pp. 133 à 144.

<sup>2</sup> Chiffres de l'enquête annuelle du ministère de la Jeunesse et des sports, 2000.

<sup>3</sup> Nous ne prendrons pas en considération ces deux secteurs d'activités dans la mesure où notre problématique se limite à l'analyse de l'encadrement d'établissements équestres prestataires de service auprès d'une « clientèle » qui dans sa grande majorité recherche une activité de loisir, par exemple dans le cadre du tourisme ou autres activités physiques et sportives. Ceci n'exclut pas, en effet, le fait qu'au sein de la plupart des clubs, une partie des membres licenciés ou adhérents participent à des compétitions ou, à tout le moins, s'inscrivent pour progresser techniquement.

<sup>4</sup> La FFE est, à notre connaissance, la seule fédération comptant un pourcentage de dirigeantes aussi faible comparée à sa proportion de licenciées femmes : à savoir 29,6 % de « dirigeantes » pour 72,7 % de cavalières. À

l'animation (82 %) ; l'enseignement étant le seul domaine où les hommes et les femmes en activité se répartissent à proportion égale<sup>1</sup>. Globalement, il est par conséquent moins surprenant d'apprendre que, tous sports confondus, le nombre de BEES1 « activités équestres » est le diplôme qui a enregistré une des plus fortes progressions entre 1994 et 2000 (89 %) <sup>2</sup> et que, dans la catégorie des sports de plein air, cette croissance est supérieure à la moyenne — elle est la plus forte derrière les « activités du cyclisme » (188 %). On peut, en outre, émettre l'hypothèse selon laquelle la « socialisation équine » des jeunes femmes par la monte en fait des diplômées potentielles. Cependant, à la lecture du tableau ci-dessous, à l'échelle nationale comme à celle de la région des Pays de la Loire, la « féminisation » des diplômes d'encadrement des activités équestres touche essentiellement les premiers niveaux (IV et V), laissant le niveau II occupé par une majorité d'hommes<sup>3</sup>. De plus, la part des femmes titulaires d'une carte professionnelle, qui rappelons-le donne droit d'exercer contre rémunération sur présentation d'un diplôme délivré par l'État ou d'un diplôme équivalent, est également inférieure à celle des hommes alors qu'en amont elles sont plus nombreuses à posséder un diplôme leur donnant accès à cette carte.

### **Part de femmes diplômées de l'encadrement des activités équestres**

	<b>BAPAAT</b>	<b>BEES1</b>	<b>BEES2</b>	<b>Cartes professionnelles (tous diplômes)</b>
Niveau national	<b>80 %*</b> (année 2000)	<b>72 %</b> (année 2000)	<b>42 %</b> (sur 7 ans)	
Niveau régional	<b>50 %</b> (sur 8 ans)	<b>65 %</b> (sur 6 ans)		<b>48 %</b> (sur 6 ans)

*Sources : CARIF-OREF, DRDJS, cartes professionnelles<sup>4</sup>.*

*\* Lecture : 80 % des diplômés BAPAAT pour l'année 2000 sont des femmes.*

---

titre indicatif, la gymnastique en comptabilise 58,7 % pour 78,5 % de gymnastes du genre féminin et la natation 43,6 % pour 55,2 % de nageuses. Pourcentages calculés à partir du tableau « Nombre de clubs, licences et autres titres de participation, année 1999 », Ministère de la Jeunesse et des Sports – Mission « Bases de données et informations statistiques », DPA, mai 2001.

<sup>1</sup> I. Parra, « Synthèse de l'enquête sur l'emploi dans les établissements équestres », Observatoire économique et social du cheval, Les Haras nationaux, Le Lion d'Angers, 1999.

<sup>2</sup> Alain Le Rochellec (DEF) et Guy Truchot (mission statistique), Stat – Info (bulletin de statistiques et études), n° 01-04, « Les diplômes délivrés par le Ministère de la Jeunesse et des Sports de 1994 à 2000 », Tableau 2, novembre 2001, p. 2.

<sup>3</sup> Tous brevets d'État confondus, « en 2000, 27 % des BEES du 1<sup>er</sup> degré délivrés l'ont été à des femmes. Les sports d'expression et de maintien, les activités équestres et les activités de natation concernent 70 % des diplômes obtenus par celles-ci. (...). On trouve seulement 15 % de femmes parmi les détenteurs du 2<sup>ème</sup> degré. », Ministère de la Jeunesse et des Sports, Mission statistique, Stat – Info, n° 01-03, « Le sport et les femmes », octobre 2001, p. 3.

<sup>4</sup> Résultat de l'exploitation du fichier des cartes professionnelles enregistrées dans la région des Pays de la Loire sur une période de six ans (mai 1995 à avril 2001).

### ➤ La précarité des emplois

Trop souvent oubliée dans les enquêtes des Haras nationaux, la forte proportion féminine du public et de diplômées BEES1, susceptible d'encadrer dans les établissements équestres, semble pourtant être au centre de notre problématique. D'une part, parce qu'elle permet de penser, à la lumière de ce qu'est encore aujourd'hui le marché du travail féminin<sup>1</sup>, la précarité des conditions d'embauche dans les centres. Il ressort, en effet, que le taux de contrats de travail à durée déterminée signés dans ce secteur est cinq fois plus élevé que le taux moyen national de l'ensemble des métiers (55 % contre 10 %). Un tiers de ces contrats sont à temps partiel et la moitié n'assure pas la pérennité de l'emploi de leurs prétendants (contrat d'apprentissage, d'aide à l'emploi ou d'insertion).

D'autre part, elle permet d'appréhender d'un autre point de vue, les limites du bassin d'emploi national, et *a fortiori* régional, dans un secteur pour le moins saturé. Car, même si la densité des centres équestres par département semble offrir de nombreuses perspectives d'emplois — deux départements sur trois (hormis les DOM-TOM) comptent au minimum chacun quarante établissements équestres<sup>2</sup> —, l'instabilité d'une grande partie des 6 500 employeurs potentiels est belle et bien réelle. Seulement 11 % de leurs responsables exercent depuis plus de 20 ans et la moitié des centres actuellement ouverts existent depuis moins de 10 ans. De plus, lorsqu'ils semblent avoir trouvé une certaine stabilité, les trois quarts d'entre eux n'emploient, tout au plus, que deux salariés, qu'ils soient affiliés ou non à la FFE, enregistrés sous la forme d'association loi 1901 (pour 45 %), établissements professionnels à forme commerciale ou associations professionnelles axées sur le tourisme équestre (au nombre de 1 200). Quand on sait que ces centres accueillent en moyenne une cavalerie de plus d'une trentaine d'équidés — un tiers d'entre eux a à gérer au moins une quarantaine de chevaux —, le nombre d'actifs permanents estimés à 13 500 par les Haras nationaux, pose d'emblée des questions sur la véritable répartition des tâches à effectuer entre l'animation, l'accompagnement et l'enseignement d'un côté et de l'autre le travail administratif et l'entretien, affectant dans certains cas la qualité des services vendus. Selon toute vraisemblance, les établissements ne peuvent fonctionner uniquement qu'avec des actifs permanents. En Bretagne, par exemple, pour 18 861 licenciés (1999), les actifs représentent seulement 47 % du total contre 53 % de non-permanents dont 33 % non salariés, 14 % de

---

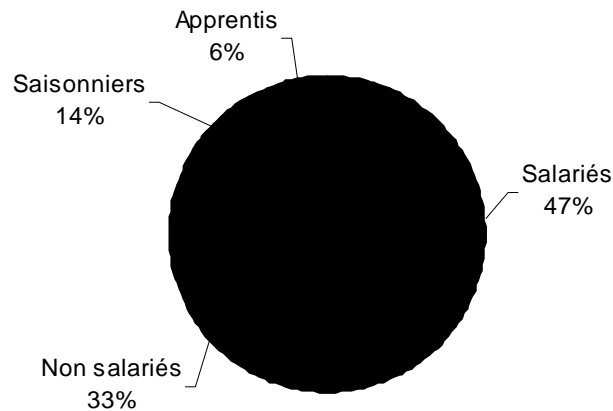
<sup>1</sup> Voir Margaret Maruani, « L'emploi féminin à l'ombre du chômage », in Actes de la recherche en sciences sociales, n° 115, décembre 1996, pp. 48 à 57.

<sup>2</sup> Voir la cartographie de la répartition des établissements équestres en France (source : inventaire communal 1998), in « Le cheval en France », OESC, 1999, p. 6.

saisonniers et 6 % d'apprentis (cf. graphique ci-dessous)<sup>1</sup>. On suppose la situation identique dans les Pays de la Loire où le nombre de licenciés a plus que doublé de 1997 à 2002, passant de 8 900 à 17 522, et où les emplois directement liés aux seuls licenciés n'ont eux aussi été multipliés que par deux, de 500 en 1997 à 1095 en 2001<sup>2</sup>.

Nous pouvons donc, dès à présent, penser la singularité du marché de l'emploi des établissements équestres comme un marché du travail relativement fermé. Marché sur lequel les femmes, de par leur entrée précoce et massive dans la pratique puis, pour certaines d'entre

**Répartition des individus travaillant en centre équestre selon leur statut**



elles, par l'obtention du premier diplôme donnant accès à l'encadrement, sont sur-représentées du côté de la demande d'emploi. Ces premiers éléments de compréhension de l'évaporation des BEES1 du champ équestre sont, à présent, à mettre en relation avec la structuration symbolique de l'univers où leur « passion » s'est révélée.

## 2.2 L'amour du cheval

La connaissance de l'environnement équestre par les individus qui souhaitent s'y investir professionnellement, plus particulièrement pour ceux qui entrent en formation, se fait avant tout sur le mode de la pratique. Autrement dit, par méconnaissance des singularités structurelles du marché des activités équestres évoquées plus haut, les « nouveaux entrants » dans ce champ n'en ont qu'une perception partielle. À la lecture des rapports de pré-qualification d'entrée en stage et pour la plupart des stagiaires rencontrés, la vision de l'univers équin se structure d'abord autour d'un rapport privilégié au cheval. Le processus par lequel se construit le goût pour l'équitation est, en effet, marqué par la prépondérance de la relation affective qu'entretiennent, dès leur plus jeune âge, les cavaliers à des équidés

<sup>1</sup> Source : Étude économique et sociale de la filière équine en Bretagne : les établissements équestres, étude menée par A. De Fligué avec le concours des Haras nationaux et de la Ligue équestre de Bretagne, 1999.

<sup>2</sup> Source : Helisa CCMSA, document aimablement transmis par le FAFSEA.

considérés comme des animaux domestiques ; les chevaux se comportant en retour comme tels ainsi que nous l'explique ce stagiaire : « [Un cheval] *c'est perçu comme son animal domestique... celui qu'on a au club et qu'on peut pas avoir chez soi. (...). J'ai un amour du cheval qui ne me fera pas arrêter le cheval comme ça... c'est-à-dire même dans un fauteuil [roulant], j'arrêterai pas, je monterai quand même... enfin j'essaierai. (...). Je ne sais pas expliquer ça... c'est une relation... en plus quand on a son cheval [silence]... c'est son meilleur ami... qui a son caractère, soit lunatique, il peut être con... il va faire des câlins, il dit rien, il est pas chiant... mieux qu'une bonne femme ! (...). Ils connaissent pas les 35 heures, les jours fériés, faut toujours leur filer à bouffer, faut toujours s'occuper d'eux... ils sont malades souvent... une caresse par-ci par-là... ça les rend chochette... plus ils vieillissent, plus c'est eux qui t'appellent pour bouffer... il sont réglés en plus. » Ainsi, on peut dire que la « socialisation équine » s'opère sur le mode de l'enchantement au monde équestre. Elle se traduit dans les discours des stagiaires, comme dans ceux des responsables de centres équestres, par un mot : la « passion ». Ce rapport enchanté à la pratique est, d'une part, officiellement confirmé par le passage des Galops (de 1 à 7) dont l'obtention, plus ou moins rapide, conforte la conviction d'être un « bon » cavalier, tout du moins à se penser comme tel. D'autre part, l'enchantement est renforcé de manière moins formelle par la participation volontaire des jeunes cavaliers aux activités des centres dans lesquels ils montent. Nombreux sont ceux qui, en échange de quelques heures de pratique, nous ont affirmé avoir « *donné des coups de main* » à la manutention des chevaux, à l'entretien des écuries et même avoir encadré ponctuellement des groupes de cavaliers un peu plus jeunes qu'eux pour des petites randonnées.*

Pour ceux qui, aujourd'hui, veulent en faire leur profession, ces expériences liminaires sont au principe de leurs catégories de perception et d'appréciation de l'univers équestre. Suivant la variabilité de leur progression technique, de leur niveau de pratique, de leur degré d'investissement dans les centres, « faire du cheval » et « enseigner l'équitation » ne prend pas le même sens. Le champ équestre est ainsi partagé entre un pôle compétitif à forte légitimité technique dominé par les hommes<sup>1</sup>, et un pôle pédagogique mixte dont les priorités sont plutôt d'ordre socio-éducatif. Bien qu'ils ne s'opposent pas systématiquement, ces deux axes de pratique déterminent en partie les orientations de formation prises par les stagiaires dans leur choix optionnel. En l'espèce, leurs choix sont orientés par la valeur qu'ils accordent à leur monture. Même si elle n'est pas exprimée en tant que telle dans les entretiens, la

---

<sup>1</sup> Excepté en Endurance équestre où, par exemple, l'équipe de France 2002 n'est constituée que de femmes.

valorisation du « cheval » correspond à une relative dévalorisation du « poney » qui coûte moins cher à l'achat, demande peu d'entretien, n'exige pas un niveau technique important et s'adresse principalement aux enfants. Exceptée pour les doubles poneys, qui eux sont considérés comme de véritables chevaux, notamment en compétition, l'attention portée aux poneys est incomparable à celle portée aux chevaux. Elle se résume dans les mots et l'attitude de ce directeur de centre qui, tout en étant conscient du non-sens économique d'une telle situation au regard des frais fixes qu'ils engendrent sans contreparties financières, n'arrive pas à se séparer de deux de ses chevaux à la retraite : « *c'est sentimental* ».

Éléments moteurs d'engagement vers la profession d'éducateur sportif, les dimensions affectives et passionnelles des métiers du cheval sont centrales dans l'explication des mécanismes qui amènent chacun à son niveau à se penser d'abord comme cavalier par rapport à ses activités et/ou futures responsabilités en établissement équestre. On comprend pourquoi il est nécessaire de prendre en considération les pré-requis institutionnellement indispensables et les pré-acquis souhaitables à l'entrée en formation BEES1 autrement que comme les marques objectives d'une vocation inéluctable. Ils sont, en réalité, le produit d'expériences plus ou moins heureuses qui, le pense-t-on, « coupe » les individus des réalités du monde ordinaire, tant au niveau professionnel que privé : « *On est vachement refermé sur ça [l'univers équin] en fait. La vie extérieure, même maintenant, même à notre âge... on est refermé parce que... on n'est pas comme les autres jeunes, le week-end on va pas dans les boites de nuit, on va pas dans les bars à Nantes. On n'a pas trop d'amis extérieurs en gros.* » (Stagiaire, BEES1). Pris entre le désir de finaliser un projet longtemps mûri et les abus dont ils ont fait l'objet par le passé et font encore consciemment l'objet dans certaines situations de stage, le rapport enchanté à l'univers équin ferait progressivement place au désenchantement et à une forme de désillusion confirmée en fin de formation par la confrontation à un marché du travail relativement hermétique.



### III. L'entrée en formation : les conditions préalables

#### 3.1 Les pré-requis explicites : le galop 7 et l'AFPS

L'inscription à la formation de BEES1 n'est possible qu'à condition de posséder des pré-requis tels que l'Attestation de formation aux premiers secours (AFPS) et le niveau fédéral de pratique « Galop 7 ». Au-delà du débat récurrent sur l'insuffisance du niveau de pratique des détenteurs du « Galop 7 » qui oppose les partisans du « très technique » à ceux du « très pédagogique », il semble que celui-ci ne garantisse cependant pas totalement un niveau équestre homogène, tant les modes de passage de cet examen sont variables.

*« Le milieu équestre c'est un milieu où il n'y a pas énormément d'argent, donc les gens cherchent de l'argent où il peut être, donc en l'occurrence il y a des formules pendant les vacances scolaires par exemple, où c'est un stage plus un galop. Les parents qui inscrivent leurs enfants dans leurs têtes c'est... ils font leur stage et ils ont le galop. »*

(BEES1, hors secteur équestre)

Un certain nombre de pré-acquis, dit souhaitables, viennent compléter la détention de l'AFPS et du « Galop 7 », à savoir un diplôme professionnel (fédéral ou non) de niveau V validé soit par un Brevet d'animateur poney (BAP), un Accompagnateur de tourisme équestre (ATE), un Brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien (BAPAAT), et/ou par le Brevet d'aptitude aux fonctions d'animation (BAFA), diplôme non professionnel, sanctionnant une formation et une expérience en centre de vacances ou de loisirs. Suivant les situations, la formation spécifique du brevet d'État de 1630 heures n'est accessible qu'en cas d'obtention préalable du tronc commun. Cette formation commune qui sanctionne des connaissances générales (sciences biologiques, sciences humaines, cadre institutionnel, socioéconomique et juridique, gestion, promotion, communication liée aux activités physiques et sportives) est, quoi qu'il arrive, exigée avant la fin de la formation spécifique. Ces pré-requis, dont les contours institutionnels garantissent à ceux qui détiennent l'un ou l'autre de ces diplômes l'accès à la formation, renferment cependant des exigences moins formelles et moins formalisées. Entre ce que « doivent » impérativement posséder les futurs stagiaires à l'entrée en formation (les pré-requis) et les autres formes d'expériences qu'ils « devraient en principe » avoir ou avoir eu (les pré-acquis) dans l'univers équin, les conditions sociales dans lesquelles se déroule leur apprentissage ne semblent pas être les

mêmes pour tous et peser d'un poids différent quant aux chances de trouver un emploi au terme de leur cursus.

Les choix des stagiaires sont ainsi inscrits dans des stratégies de réussite à l'examen dans la mesure où les points à gagner sont d'autant plus faciles à obtenir qu'ils font appel à des compétences spécifiques le plus souvent acquises avant et/ou en dehors de la formation (par exemple à l'école pour ceux qui sont dans les filières agricoles ou au sein de leur propre famille). En tant que valeurs ajoutées, ces compétences peuvent être à la fois agricoles, sportives, commerciales ou encore administratives. Elles mettent, par exemple, en œuvre de nombreuses connaissances dans le domaine de l'élevage, demandant des aptitudes d'acheteur, des notions vétérinaires et de diététique principalement liées à l'entretien quotidien des chevaux (maladies, blessures), mais aussi dans le domaine de la transmission de techniques sportives aux équidés, et enfin dans les secteurs commerciaux et administratifs, que ce soit dans les rapports marchands à entretenir avec certains types de clientèles ou au niveau de la gestion et de l'accueil au sein des centres. L'ensemble de ces composantes fait du champ équestre un secteur complexe, à la croisée de plusieurs métiers qui demandent des compétences très diverses et renvoient à des représentations qui les rendent parfois difficilement compatibles.

### **3.2 Un « esprit sportif » et une « connaissance du milieu professionnel »**

Bien qu'il s'agisse d'un des pré-requis les plus explicites, le tronc commun contient dans sa définition même des éléments qui portent à confusion quant aux exigences « pré-professionnelles » requises pour ce type de formation. En l'occurrence, des points de bonification sont alloués à ceux qui obtiennent, individuellement ou par équipe, des résultats en compétition nationale. Si cette valorisation de l'expérience compétitive ne concerne qu'une minorité de cavaliers, il n'en reste pas moins que l'examen comporte, pour tous, une épreuve orale dont un des trois thèmes porte sur l'évaluation de « l'esprit sportif » des candidats. On peut ainsi légitimement se demander en quoi les futurs stagiaires « doivent avoir l'esprit sportif » et quelles en sont les caractéristiques intangibles (hormis les participations, les victoires et les titres en compétition) ?

L'évaluation de la « connaissance du milieu professionnel » demandée est tout aussi subjective puisqu'elle distingue moins les individus au regard de leurs réelles compétences « pré-professionnelles »<sup>1</sup> — aptitudes qui diffèrent suivant leur trajectoire associative —, que

---

<sup>1</sup> On peut en effet penser que, même lors des entretiens « diagnostic » des stages de pré-qualification, l'évaluation des acquis professionnels, et donc des besoins en formation, ne restitue pas la réalité de chacune des

de leur(s) connaissance(s) « des professionnels du milieu équestre » et de la dévotion qu'ils ont démontré dans les établissements dans lesquels ils se sont déjà investis : « *Les marques du travail quotidien s'installent peu à peu, mais longtemps après, entre venir une après-midi au club donner un coup de main, c'est dur, mais faire ça tous les jours c'est autre chose* » (BEES1, directeur de centre équestre privé). De manière plus ou moins consciente, les discours des formateurs, et plus généralement des responsables des centres, ne recouvrent visiblement pas l'ensemble des réalités du métier d'éducateur sportif, contribuant ainsi à renforcer le point de vue décalé des stagiaires sur leurs futures conditions d'employabilité.

*« Quand on a un élève, on a envie de lui faire apprendre encore autre chose. Quand il est amateur, quand il arrive vers l'âge de 17-18 ans, qu'il reste dans le club et qu'il s'accroche, qu'il ne sait pas trop quoi faire de sa vie, naturellement je pense qu'on aurait tendance à amener ces jeunes dans la profession. Moi je dis souvent, quand j'ai un élève qui est très motivé, je dis : "Vas-y, fonce", car il y a un avenir dans notre métier contrairement à ce qu'on pense et on a besoin de bons. C'est vrai qu'on a peut être tendance parfois à idéaliser notre métier, inconsciemment peut être. »*

(BEES1, directeur de centre équestre privé)

Lors du passage à la professionnalisation, le sens que les individus donnent à leurs activités prend alors logiquement la forme du don de soi total au club, et reste particulièrement ancré chez ceux qui peuvent difficilement aller à l'encontre d'une dimension « bénévole » et solidaire dans le travail qu'ils ont profondément intériorisée au cours de leur investissement intensif en association.

*« Les boxes, on les fait en principe tous les jours. Y en a qui ne les font pas pendant une semaine... tous les jours, c'est régulier mais ça coûte plus cher. Je les faisais pour aider un copain qui ne s'en sortait pas, c'est tout... sinon je ne l'aurais pas aidé. Lui était embauché en tant que palefrenier. Mais je l'aidais parce que le gars il galérait. Il se levait à 6 heures... y avait une cinquantaine de chevaux... faut avancer quand même! »*

(Stagiaire, BEES1).

Ainsi, « l'esprit sportif » et la « connaissance du milieu professionnel » renvoient principalement à l'engagement sans retenue, en compétition comme au travail, dont doivent « faire preuve » les stagiaires, plus qu'aux conditions purement objectives du métier pour

---

expériences des candidats au BEES, les uns et les autres ayant un intérêt commun à trouver un terrain d'entente permettant la mise en place d'un « projet » de formation adéquat.

lequel ils ont décidé d'entrer dans cette formation. Les confusions qui s'en suivent démontreraient à elles seules combien les acteurs du champ équestre, lorsqu'ils sont pris dans de véritables enjeux économiques et professionnels, finissent progressivement par « renier » ou « refouler », plus ou moins fortement, le fondement passionnel autour duquel ils ont structuré leur engagement et plus globalement leur existence.

### 3.3 La passion : le paradoxe d'une nécessité

*« La passion est un problème sans en être un, parce que si vous êtes pas passionné vous tenez encore moins longtemps que les passionnés. »*

(BEES2, hors univers équestre)

La passion du cheval, terme récurrent<sup>1</sup> dans l'univers équin, est une « qualité » chaudement recommandée pour entrer en formation et espérer, un jour, convertir celle-ci en un véritable métier, ce que les individus interviewés ne manquent pas de dire pour exprimer leur engagement : *« Moi, c'est le contact avec l'animal, j'aime les animaux. Moi ça m'a toujours passionné, ça m'a permis de m'épanouir, de trouver quelque chose à faire de ma vie. Je suis à fond là dedans, même si c'est pas toujours évident »* (Stagiaire, BEES1). Comme le note Catherine Tourre-Malen, « la motivation originelle d'un cavalier est l'amour du cheval » ce qui nécessite une conversion lors de la professionnalisation puisque « le cheval doit changer de statut dans les représentations d'un enseignant : d'objet d'amour, il devient support d'une activité professionnelle »<sup>2</sup>.

Dans la définition de la passion, il y a la notion de souffrance (Passion, « passion du Christ », du latin *imp passio* « souffrance »), qui dans l'univers équin est indispensable et sous certaines formes acceptée par tous, « *parce qu'on va leur demander d'avalier des coulevres, de bosser dur, d'avoir des horaires difficiles* » (BEES2, directeur de centre équestre privé). Si elle est souhaitable, la passion doit cependant s'atténuer et être maîtrisée, en partie tout au moins, car elle est aussi dérangeante par son excès qui peut mettre en péril la rentabilité de l'établissement dans lequel ils ne seront vraisemblablement pas employés :

---

<sup>1</sup> Y compris dans les magazines grand public consacrés aux métiers et formations du cheval où, dès les éditoriaux, ce terme apparaît et est repris plusieurs fois.

<sup>2</sup> C. Tourre-Malen, *Le mal-être actuel des enseignants d'équitation*, maîtrise de sociologie, IUP ESTHUA, 1999, p. 75.

*« Notre rôle est de les dépassionner, la passion c'est bon pour les clients, le professionnel il n'a plus à être passionné. »*

(BEES2, directeur de centre équestre privé).

*« Je suis autant passionné par l'enseignement que par le cheval. Moi je pense que pour être un bon enseignant il faut surtout être passionné par les gens. Ce qui est intéressant c'est d'apprendre à quelqu'un de répondre à une demande des élèves et non pas d'avoir la passion des chevaux, c'est pourquoi dans les gens que j'ai recruté je pense qu'effectivement monter à cheval c'est un plaisir, mais la passion c'est d'avantage dans le contact avec nos élèves et dans le relationnel qu'on l'exprime plutôt que dans le fait d'être un cavalier. Je pense qu'effectivement c'est un métier de passion le tout est de savoir de quoi on est passionné. Ce qui peut poser un problème c'est quand on est passionné par sa propre image sur le cheval et qu'on se retrouve à être enseignant parce que du coup le métier ne répond pas à notre passion, c'est là que les gens sont déçus et qu'ils abandonnent. Mais effectivement c'est un métier de passion, on ne peut pas faire ça en étant fonctionnaire. »*

(BEES1, responsable de centre équestre, association)

Situation paradoxale pour l'élève moniteur pour qui la passion apparaît comme une condition nécessaire à son engagement mais où il doit ne pas se méprendre quant à l'objet de cette passion. Si celle-ci est exclusivement tournée vers l'animal et la pratique équestre, elle est vite confrontée aux réalités du métier et peut engendrer une frustration durable avec l'augmentation à terme des probabilités d'abandon. Ainsi, la passion, élément moteur du choix des individus, assure que ceux-ci ne se comporteront pas comme des « fonctionnaires », c'est-à-dire implicitement qu'ils ne seront pas trop pointilleux quant aux horaires de travail. Car, en réalité, signer un contrat de travail dans ce secteur, c'est tacitement accepter un engagement qui va au-delà du strict cadre contractuel.

*« Quelque part la participation aux compétitions fait partie du bénévolat des salariés, ça fait partie de leur investissement dans le monde fédéral. Donc, ou ils sont adhérent à ça et ils ont envie d'emmener des gens, ou ils disent non et du coup ils font 35 heures d'enseignement et ils n'ont pas d'équipe de compét' (...). On essaye de recruter des gens avec cette philosophie. »*

(BEES1, directeur de centre équestre, association)

## IV. La formation en centre équestre : les ambiguïtés

*« Tout le monde s'occupe de la formation et ça devient un peu cacophonique tout ça. Beaucoup font de la formation aussi, et on pourrait se poser la question pourquoi ? »*

(BEES1, directeur de centre équestre privé)

### 4.1 Les pré-requis implicites de la formation

Autant l'entrée en formation demande des pré-acquis officiellement inscrits dans les textes (AFPS, « Galop 7 » fédéral, tronc commun, diplôme professionnel dans l'animation ou stage de pré-qualification), autant elle exige des pré-requis beaucoup plus implicites. Sur ce qu'on a pu entendre et observer concernant les Pays de la Loire, on est en mesure d'objectiver la hiérarchisation informelle entre les centres équestres habilités à former des BEES1, basée sur le capital sportif des formateurs, leurs compétences pédagogiques et le respect d'un certain nombre d'engagements inscrits dans la convention<sup>1</sup>, notamment la mise en œuvre du contenu de la formation liée à la qualité des infrastructures et de la cavalerie. Autrement dit, il existerait une formation « à deux vitesses » pénalisant ceux qui n'auraient pas des ressources économiques suffisantes (coût de la formation, plus celui d'un cheval en pension) ni le réseau de relation adéquat pour accéder aux conditions optimales auxquelles ont droit les stagiaires et que sont censés offrir, de manière homogène, les centres habilités à dispenser l'apprentissage du métier de moniteur. Sans prendre au pied de la lettre les mécontentements, les invectives et les condamnations portés par les interviewés sur les « responsables/formateurs » des établissements équestres — point de vue largement déterminé par l'inadéquation maintes fois exprimée entre le statut de stagiaire et les multiples rôles qu'on lui demande d'assumer et d'assurer —, il faut chercher à comprendre ce qui se joue derrière un tel enchevêtrement de jugements et d'intérêts particuliers.

L'exemple de cette monitrice en formation est éclairant dans la mesure où il montre paradoxalement que plus le projet professionnel à l'entrée en formation est formalisé et sur le point d'aboutir<sup>2</sup>, à condition qu'elle réussisse à l'examen spécifique, plus les conditions d'apprentissage sont difficiles et les chances d'obtenir son diplôme incertaines. Après avoir connu des problèmes scolaires en classe de 1<sup>ère</sup>, « elle » décide de s'orienter vers un « bac

---

<sup>1</sup> Cf. Exemple de convention en annexe.

<sup>2</sup> Avant même que sa mère n'intervienne ponctuellement au cours de l'entretien, l'interviewée a commencé à s'exprimer sur le mode du « nous » et du « on », marquant le fait que ce projet n'est pas seulement une entreprise personnelle, mais engage l'ensemble de sa famille. Son père, directeur de laboratoire pharmaceutique, finance ainsi la cavalerie et sa mère, biologiste de formation, revendiquant haut et fort « *ne pas être du milieu* », est devenue éleveur après de nombreuses déconvenues financières.

pro » en alternance, option production du cheval, tout en préparant son « ATE » (accompagnateur de tourisme équestre) lui « *permettant d'emmener des gens en ballade sur plusieurs jours* » pendant l'été dès l'ouverture du centre de tourisme équestre de sa mère. Sa « connaissance du milieu » et les jugements qu'elle lui porte sont fondés sur ses expériences de stages en « bac pro » puis en BTS « production animale » : « *J'ai visité les structures, j'ai été parler avec les gens, leur demander réellement quelles étaient les tâches et je leur ai expliqué ce que nous on attendait du maître de stage et s'il était en mesure de m'apporter ce que je demandais.* »

Ayant très peu d'expérience victorieuse en compétition, « *j'en ai fait un petit peu en amateur, en 5<sup>ème</sup> catégorie, c'est la plus petite catégorie. J'ai trois années de compétition, j'ai rien gagné* », c'est le côté convivial et relationnel qu'elles valorisent : « *Nous, à la base, on voulait progresser à cheval et également avoir le côté convivial entre parents, enfants... tout le petit groupe, la convivialité. On cherchait pas forcément à sortir en concours. On a fait partie d'équipes parce que ça rentrait dans le jeu, mais ce qu'on cherchait réellement, c'était le contact avec les autres et le contact avec l'animal.* » C'est non seulement, comme elle dit, « *pour changer les choses, tout seul on y arrivera pas...* » qu'elle entreprend de passer un brevet d'État : « *Je me suis fait encore avoir après. On vient tout juste, avec ma mère, de comprendre à peu près quelles étaient les personnes à qui on pouvait faire confiance... et les autres, c'est ceux qui font tourner le système... donc y a aucune chance de s'en sortir, si on veut suivre, il faut faire comme eux. C'est au grand détriment des chevaux, évidemment. (...). Le moniteur, c'est la personne qui forme les caractères, qui les dégoûte, qui les passionne, qui anime cette passion autour du cheval... c'est différent des professionnels.* » C'est aussi parce que, fin 2002, son ATE ne lui permettra plus d'encadrer en toute autonomie, obligeant sa mère à embaucher un guide de tourisme équestre.

Le brevet d'État représente donc une étape décisive dans le développement et la poursuite de l'entreprise familiale. De plus, la définition qu'elles donnent de l'activité équestre prend le contre-pied de ce qui d'après elle se fait dans la majorité des autres établissements : « *Eux proposent des cours et éventuellement des ballades. Nous on commence par de la ballade... on veut faire le système inverse... les élèves doivent se rendre compte par eux-mêmes que pour évoluer dehors on est pas obligé de prendre des cours en carrière, ne pas être obligé de faire deux ans de cours pour faire une petite ballade !* » C'est semble-t-il le succès de cette formule (l'entreprise a doublé son chiffre d'affaires en deux ans, « *que du bouche-à-oreille* ») qui, dans un milieu d'interconnaissance où ce type d'information circule très vite, a contribué à changer les conditions de formation de cette stagiaire : « *Au départ, pas de problème, je*

*montais à cheval, j'avais mon cours, etc. Si j'ai un monitorat à faire, c'est là qu'il faut que j'aille. Pas de problème, ils m'ont prise en formation. (...). En fin de compte, j'ai vite compris que mes 35 heures, c'était même pas la peine d'essayer, c'était plutôt 70 heures, voir 75 par semaine. (...). J'étais logée... logée dans les écuries... trois bouts de parpaings dans un bout d'écurie soit disant agréé par Jeunesse et Sport... On était pas nourri, la nourriture était à notre charge. On avait une cuisine qui ressemblait un peu à je ne sais trop quoi... Au début, on se dit : "Allez, on va passer sur tout ça parce qu'on a plein de trucs à apprendre, ça va pas durer bien longtemps." Et quand on voit que les gens y nous prennent un petit peu après pour moins bien qu'eux... parce qu'ils se disent : "Toi, t'es qu'un stagiaire. Toi tu vas apprendre, mais faut pas apprendre trop vite non plus, etc." Un moment, y a saturation. (...). Ils vous détruisent en vous disant que vous êtes... à la limite... vraiment nulle... de la merde, pour être sûr que vous leur preniez pas leur place après. »*

Poussée à bout, elle rompt d'un commun accord sa convention de formation au bout de six mois, estimant qu'elle n'aurait jamais le niveau nécessaire pour passer six mois plus tard l'examen et qu'elle est en train d'y perdre sa santé. Elle se résout alors à entamer des démarches hors du département pour trouver un nouveau centre de formation : *« J'ai trouvé autre chose. En attendant, j'ai passé mon tronc commun. J'ai fait des démarches pour chercher autre part, en quittant complètement le coin parce que je connais... On connaît quand même pas mal de monde dans le coin et y sont tous pareil ici. Je me suis dit : "Quitte à partir, je vais partir." On connaît quelqu'un à Jeunesse et Sport et je lui ai dit : "Écoute. J'en ai marre. Tu me donnes pas toute la liste des centres équestres qui forment puisqu'ils forment tous. Tu m'en donnes deux ou trois qui sont bien et je suis sûre, j'aurai pas de problème... et je vais aller les démarcher ces gens-là." »*

Les difficultés rencontrées et les investissements financiers consentis pour poursuivre sa formation n'ont, en fait, que renforcé sa volonté d'aller au bout du cursus. Si du point de vue du statut social de ses parents et de son niveau de formation initiale (niveau III), elle n'a logiquement rien reçu comme subvention, du point de vue de son projet professionnel, elle s'étonne légitimement de ne pas avoir été soutenue financièrement par les institutions susceptibles de le faire dans ses démarches de professionnalisation : *« J'ai été voir à la Région et à la mission locale, on m'a dit : "Tu peux pas prétendre à des financements parce que tu as un diplôme de niveau III, donc t'es qualifiée, donc t'as pas besoin de ça." Voilà, j'ai dit : "C'est quand même dommage, franchement, si j'avais su je n'aurais pas passé mon BTS et j'aurais été financée." Moi, c'est dans la poursuite de ce que je veux faire, ben non...*



*Maintenant je vais être obligée, si je peux, de prendre un prêt étudiant. Si je ne peux pas prendre de prêt étudiant, je n'aurai pas d'autre solution que de me mettre au chômage. »*

À lui seul, ce témoignage permet d'interroger la cohérence des modes d'attribution des allocations aux stagiaires et la « rigidité » institutionnelle du dispositif dans lequel elles sont accordées. C'est précisément dans l'analyse de ce type de situation particulière que l'on est à même d'entrevoir une des explications de l'inadéquation « formation-métier » et les rouages par lesquels elle se reproduit. Ainsi, les conditions « objectives » d'attribution de l'aide financière aux stagiaires prennent un sens totalement subjectif à partir du moment où on les met en relation avec les perspectives d'insertion professionnelle, quelles qu'elles soient. Autrement dit, on peut émettre l'hypothèse que dans le système actuel, plus le « projet professionnel » d'un stagiaire est concret et réalisable, constituant par là même une réelle menace sur le marché local des activités et des établissements équestres, moins la formation a de chance d'être financièrement soutenue et reconnue dans sa capacité à produire une valeur ajoutée. Inversement, moins le projet des stagiaires à l'entrée en formation est construit, plus ils augmentent leur chance d'obtenir une subvention, contribuant ainsi à les convertir en « main d'œuvre à disposition » (pour ne pas dire corvéable à merci) au service des centres. Il ne s'agit pas ici de condamner ces pratiques et le dispositif institutionnel qui les légalise, mais de leur poser des questions en des termes qui permettent de pointer les ambiguïtés d'un tel système, notamment sur les profits différentiels qu'en tire chacun de ses acteurs.

#### **4.2 Les profits du système d'apprentissage**

Alors même qu'une partie d'entre eux est financée par le Conseil Régional, les stagiaires ont une fonction économique au sein des centres de formation. En contre-partie, il n'y a pas de mise en équivalence systématique entre le travail qu'ils effectuent, les contenus de formation et la valorisation ultérieure du diplôme. Rappelons qu'à l'inverse n'importe quel système d'apprentissage prévoit une rémunération pour les individus en formation. Par conséquent, la relation entre la formation et l'emploi ne prend pas le même sens, surtout pour des établissements soumis à de fortes contraintes économiques ; l'activité de formateur n'étant alors qu'un moyen financier comme un autre pour lutter sur le marché des activités sportives et de loisirs équitiers. A titre indicatif, et sans avoir de données exploitables à ce sujet sur les établissements équestres, le système d'apprentissage quel qu'en soit le secteur fait apparaître que 70 % des entreprises qui emploient des apprentis jugent cette situation comme

avantageuse pour elles, 12 % vont jusqu'à reconnaître que sans apprentis, l'entreprise ne fonctionnerait pas<sup>1</sup>.

#### 4.2.1 Les bénéfices économiques des centres équestres

Les centres équestres ont donc un intérêt économique objectif à accueillir des stagiaires. En effet, cette main d'œuvre à disposition assure un certain nombre de tâches qui ne sont pas en adéquation avec les objectifs d'une formation d'enseignant d'équitation, dégageant une valeur réelle rarement évaluée avec précision dans les comptes des clubs, au moins équivalente au coût net de la formation payée par le stagiaire. Ce coût est variable, mais la moyenne se situe aux alentours de 385 €par mois (2 500 Frs). A ceci vient s'ajouter le prix de la pension des chevaux des stagiaires qui est également variable et souvent dégressif. Il se situe aux alentours de 230 €par mois (1 500 Frs). Ainsi, un centre équestre qui accueille cinq élèves moniteurs avec trois pensions pour les chevaux, percevra 2 500 €par mois (17 000 Frs), soit environ 30 500 €par an (200 000 Frs).

Que les élèves moniteurs apportent leur propre cheval lors de la formation n'est pourtant pas une obligation légale. Cependant, si les conventions de stages stipulent explicitement que le centre équestre doit fournir les outils de travail correspondant à la formation, il n'est pas clairement précisé s'il doit posséder une cavalerie capable de faire passer le brevet d'Etat aux stagiaires. Dans les faits, les centres équestres n'ont pas tous la capacité de fournir un cheval de niveau suffisant, alors leurs responsables comptent, voire imposent explicitement, l'apport du cheval personnel des élèves moniteurs, situation rendue possible grâce au flou des textes.

*« Moi ce qui m'inquiète c'est qu'il n'y a pas assez de chevaux pour passer le BEES1. Ma jument n'est pas prête, elle n'est pas capable d'aller à l'examen, elle est trop jeune, elle n'est pas mûre. Ici il y a un cheval, voire deux qui sont capables d'aller à l'examen, on est sept. »*

*« Dans notre contrat, c'est marqué qu'on est pas obligé d'amener notre cheval et que le centre doit être capable de les fournir. C'est pas respecté. Mais c'est partout. Le problème c'est qu'on est trop nombreux à le passer en même temps, je pense qu'ils prennent trop d'élèves moniteurs parce que ça ramène pas mal d'argent. »*

(Stagiaires, BEES1)

L'ambiguïté de cette situation s'explique relativement bien à la lumière des récentes analyses réalisées par Luc Boltanski et Ève Chiapello sur « la déconstruction du monde du travail »<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup>Voir « Les causes de rupture de contrats d'apprentissage dans la région des Pays de la Loire », DRTEFP, 1999

<sup>2</sup> L. Boltanski et È. Chiapello, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, 1999, pp. 291 à 343.

L'« externalisation » du travail dont ils parlent, c'est-à-dire le recours à une main d'œuvre sous-traitée par les entreprises, s'applique particulièrement bien à la population des stagiaires en formation même si ceux-ci ne sont pas *stricto-sensu* intégrés au marché du travail. Tout d'abord parce qu'elle concerne en particulier les petites entreprises, ce que sont la plupart des établissements équestres qui ont recours à un minimum de contrats fixes. La forme particulière d'emploi temporaire que représente la période d'apprentissage est également une forme de précarisation de la situation des stagiaires dans la mesure où les employeurs ont intérêt à faire tourner ce « volant de main d'œuvre mobile » et jeune. En l'occurrence, son impossibilité à exercer un contre-pouvoir syndical participe, entre autres, au déséquilibre du rapport de force entre « employés » et employeurs qui joue en faveur de ces derniers par le biais du statut juridique de « formateur » leur permettant, par exemple, de limiter leurs engagements contractuels (pas d'indemnités à verser en cas de rupture prématurée de contrat). Luc Boltanski rappelle, en citant Grégoire Philonenko et Véronique Guienne<sup>1</sup>, que « les personnes concernées s'investissent corps et âme dans l'espoir d'être promues mais la plupart seront remerciées sous différents prétextes, une grande partie poussée à la démission, si bien que d'une part l'emploi est effectivement précaire et que d'autre part ces dispositifs servent de moyen de sélection des rares « élus » qui seront promus ou embauchés en CDI. »

#### **4.2.2 Les élèves moniteurs : entre « obligations » et formation**

*« On est là alors ils nous exploitent forcément, on serait pas là ils se débrouilleraient sans nous. Moi je me sentais exploité par rapport à des choses qui ne m'apprenaient rien... faire un box, je sais faire un box, je veux bien donner un coup de main, mais je veux pas me taper tous les boxes. Je paie pas pour faire les boxes et l'après midi pas pouvoir monter à cheval parce que j'ai des courbatures, des cloques aux mains. »*

(Stagiaire, BEES1)

La particularité du système de formation pose la question de la limite de la disponibilité des stagiaires affectés à des tâches contraignantes, ce qu'on nomme ici par « obligations », par rapport à celles qui leur sont le plus profitables pour leur formation. Autrement dit, quand un élève moniteur passe deux heures par jour à récurer des boxes, s'agit-il de formation ou d'utilisation « abusive » d'une main d'œuvre à disposition ? Les entretiens nous ont permis de

---

<sup>1</sup> G. Philonenko et V. Guienne, *Au carrefour de l'exploitation*, Paris, Desclée De Brouwer, 1997, pp. 98 à 199.

mettre en exergue des thèmes récurrents dénonçant l’empiètement des charges de travail sur le temps de formation et les conditions parfois extrêmes dans lesquelles elles se réalisent.

La manutention importante que nécessite un centre permet la mise à contribution des stagiaires sans limite clairement inscrite. Le flou des textes en la matière laisse toute latitude au formateur (qui est, rappelons-le, bien souvent le directeur du centre) de faire passer en priorité le tout venant quotidien au détriment d’aspects plus techniques. Seul un avenant (n°40, du 13 octobre 1987) à l’article 47-2 du chapitre XI « Apprentissage et formation professionnelle » de la convention collective des centres équestres, stipule pourtant qu’« est illicite le contrat par lequel le jeune se verrait accorder une formation en échange d’un travail au profit du centre, travail non rémunéré et non déclaré au régime de protection sociale agricole. » Même si dans la définition du premier poste accessible à un BEES1, c’est-à-dire celui d’enseignant/animateur (catégorie 2), le titulaire doit « assurer la propreté de l’établissement », il n’est nullement mentionné dans la grille de classification des emplois et des qualifications dans quelle mesure il doit personnellement participer aux tâches d’entretien et de maintenance de l’établissement dans lequel il est employé.

Le formateur, de par son double statut (directeur/formateur), est lui-même dans une double logique. Comme directeur, il a intérêt à ce que les stagiaires déchargent au maximum le centre d’un certain nombre de tâches (faire les boxes, faire certaines reprises à répétition qui ont peu de valeur dans l’apprentissage de l’enseignement, assurer les gardes le week-end). Comme formateur, il se doit de mettre en place un système de formation qui n’est pas toujours compatible avec le fonctionnement quotidien de son établissement. De plus, si on prend en compte la fragilité financière des centres équestres, on suppose la tentation toujours plus grande d’utiliser cette main d’œuvre « gratuitement ».

*« Il y a eu des choses mieux, mais... il a fait un planning, il a organisé des reprises, parce que moi ce que j’aimais pas c’est le manque d’organisation, les horaires pas respectés, quand on nous disait de préparer un cheval, on attendait une heure dans le manège à tourner en rond, bon ça allait bien... et puis on passait après tout, il avait le temps de s’occuper de tout et puis après il arrivait. C’est vrai que quand on était pas là, ses horaires étaient plus larges il venait pour ses heures pour s’occuper du club, mais nous on est là toute la journée il faut quand même nous occuper, on est là pour apprendre. »*

(Stagiaire, BEES1)

La décharge que représentent les stagiaires est particulièrement quantifiable pour les gardes du week-end qui, le plus souvent, leur sont confiées ; pas de manière systématique, mais

parfois avec l'aide du palefrenier ou du « BAPAAT ». Elle l'est d'autant plus que le dimanche est le jour de prédilection pour les sorties en compétition officielle des cavaliers du centre et, dans certains cas, de son responsable.

*« On en a tout le temps indirectement [des responsabilités], mais quand on fait une garde on a tout le centre équestre à notre charge. Une garde c'est le dimanche quand il y a personne et qu'il faut nourrir les chevaux, faire les boxes. »*

*« Ça se passe comme ça dans tous les centres équestres et d'un autre côté c'est pas plus mal, ça nous permet de voir autre chose, on a une structure qui est totalement livrée à nous même. »*

*« On s'est un peu opposé à ça au départ, c'est pas trop réglementaire. »*

(Stagiaires, BEES1)

Enfin, les ambiguïtés du système d'« obligations » sont particulièrement bien identifiables quand on aborde la question des accidents où un net déficit d'information est palpable lorsque l'on questionne les stagiaires à ce sujet. Or, ce n'est pas tant la méconnaissance de la réglementation en vigueur qui est surprenante, mais l'effacement « physique » de la douleur qui caractérise leur comportement quand survient un accident. L'extrait d'entretien collectif présenté ci-dessous tend à montrer combien le dévouement à l'animal, et par ce biais à l'établissement qui les héberge, est si profondément incorporé qu'il ressurgit dans des situations où l'intégrité physique du cheval est en jeu.

### **Un rapport singulier à la douleur**

- **« Et vous avez déjà eu des accidents à cheval ?**

- *Moi je suis souvent tombé. J'ai eu une grande chute où je me suis blessé. J'étais en cross, le cheval est tombé et j'ai eu plusieurs fractures, deux côtes, un coude, un poignet, les bras un peu arrachés, ça a duré six mois. Mais je sais que je pourrais tomber, tomber mais j'en referai.*

- *Moi, le cheval a levé les fesses et je suis retombé un peu plus loin, voilà, je me suis cassé la clavicule. (...). Mais le plus dur c'est les poulains. C'est hard. On nous dit de se mettre en sac à patates, mais quand il fait des bons comme ça, c'est dur. (...). Une fois il y avait une ponette qu'on voulait faire sauter, elle a pas vu... la barre, elle est rentrée dedans, j'ai eu le temps d'enlever l'étrier gauche, on est tombé toutes les deux, elle s'est relevée. Elle s'est arrêtée un peu plus loin, j'ai enlevé mes étriers, je suis remontée dessus, on a sauté, j'ai terminé ma journée de boulot sauf que j'avais pas senti que ma cheville était cassée.*

- Je montais un poulain, je suis passé devant un manège et le cheval s'est retourné avec moi. Je me suis déplacé le bassin, une vertèbre écrasée, voilà. Le bassin ça fait mal. Après j'ai eu sept mois de rééducation, maintenant ça va mieux, je me tiens mieux et je fais attention à bien me tenir, ça progresse petit à petit. Des fois, j'ai un peu mal, je prends du diantalvic et c'est bon [accident au sein de l'armée].

- Moi avec ma jument j'ai eu une fracture du sternum et une côte. Une autre fois, en sautant de mon cheval en marche, je me suis pété les ligaments croisés et le ménisque.

**- Et ici vous en parlez des accidents, comment ça se passe ?**

- Comment ça marche ? En fait, ils ne nous en parlent pas. Nous quand on se casse, on va chez le médecin et puis voilà. Est-ce qu'on travaille ? Est-ce qu'on travaille vraiment, on est pas salarié ... quand c'est un cavalier, s'il ne bouge pas trop, on a tous notre AFPS, c'est obligatoire, à nous de faire les premiers secours, s'il faut appeler les pompiers, on appelle les pompiers. Mais nous, on fait pas attention à nous, on fait attention aux clients, pas à nous.

- A 40 ans c'est sûr qu'on aura des problèmes...

- Il n'y a pas besoin d'attendre 40 ans, moi j'ai déjà mal [24 ans]. On fait beaucoup pour le travail du cheval, on s'inquiète pas trop de nous, on est tellement pris dans ce qu'on fait.

- Mais on va pas non plus chercher le danger, on connaît nos limites, on connaît les limites du cheval, mais c'est tellement bête, avec un jeune cheval, il y a le chien qui traîne dans le manège, l'autre il prend une trouille bleue, ça part tout de suite, si on arrive pas à récupérer le cheval, on sait pas comment ça va finir.

- C'est vrai que moi quand j'ai un pépin avec un cheval qui chute, je vais voir le cheval en premier.

- On sait que c'est un sport qui est dangereux, on tombe souvent. Mais on n'en parle pas de trop, c'est des choses bêtes. ».

(Stagiaires BEES1, entretien collectif)

Les stagiaires ont ainsi un véritable problème pour se positionner « professionnellement » au sein des centres dans lesquels ils travaillent dans le sens où le flou de la définition des tâches à effectuer, du temps à consacrer à autre chose qu'à sa propre formation, des responsabilités à prendre, en somme de leurs droits et de leurs devoirs, amène à des situations inconfortables comme pour cette stagiaire :

*« J'étais pas d'accord avec tout ce qu'ils faisaient. Quand j'étais pas d'accord... fallait pas trop en parler... parce que c'était chez eux, il fallait faire comme ça, point à la ligne. On avait le droit de donner son avis, mais il était pas forcément suivi. Par contre, comme ils ne nous suivaient pas tout le temps, on pouvait bien tester la façon dont nous on avait envie de le faire tout seul. On avait bien le droit, mais ça cassait le cycle d'apprentissage. Ça pouvait soit être bénéfique, soit aussi on pouvait se tromper, soit on pouvait apporter des points au*

*cheval. C'est peut être quelque part le seul point un petit peu flou... On savait pas trop à quoi s'en tenir. Moi, j'osais plus prendre d'initiatives, parce que les initiatives, si on en prenait et que c'était pas les bonnes... Mais, par contre, quand on n'en prenait pas non plus, ben... soit disant on était inadapté au milieu du cheval. Ils arrivaient à nous tenir un petit peu sur les deux points. »*

(Stagiaire, BEES1)

Ce flou favorise, en outre, l'exploitation plus ou moins consentie des stagiaires car il « donne peu de limite et de cadre dans l'exercice des différentes fonctions »<sup>1</sup>, en particulier pour les moniteurs.

### **4.3 Une formation tirillée entre pédagogie et technique**

Le décalage entre les représentations du métier de moniteur et les réalités de sa pratique semble, par ailleurs, trouver son fondement dans la question de la légitimité professionnelle de l'enseignant d'équitation. Autrement dit, par quels biais s'opère la reconnaissance de ses savoirs et savoirs-faire qui lui permettent d'exercer avec autorité (au sens de crédibilité et de conformité à son statut)<sup>2</sup> ? Répondre à cette question demande tout d'abord de prendre en considération la dimension symbolique des compétitions équestres à travers lesquelles certains moniteurs et instructeurs acquièrent une renommée, un nom, attestant officiellement et publiquement de leur valeur technique.

L'autre élément qui en découle et qui est à prendre en compte est la méprise des stagiaires quant aux fonctions mêmes du moniteur en centre. La pratique compétitive au sein d'un club structure et légitime la position respective des individus dans le champ des établissements équestres. Leur niveau sportif rejaillit inévitablement sur la valeur et la qualité des enseignements qui y sont dispensés. Certains développent alors une capacité à « amener en compétition » une partie de leur clientèle, « classant » de manière plus ou moins formelle les établissements entre eux. Ce « classement » justifie par là même des écarts importants concernant les frais d'inscription des licenciés et de formation pour les stagiaires. La légitimité de formateur d'un instructeur vis-à-vis d'élèves moniteurs, qui doivent impérativement atteindre un certain niveau compétitif pour se présenter à l'examen, provient largement de son capital sportif passé et/ou présent.

---

<sup>1</sup> C. Tourre-Malen, *op. cit.*, p. 70.

<sup>2</sup> Cette remarque ne s'applique pas uniquement aux techniciens des activités équestres. Il en est de même pour ceux des autres pratiques sportives compétitives ou non.

*« Il est clair que si je les prends à cheval dans le domaine purement technique et si je suis incapable de faire la performance que je leur demande, je suis moins crédible. Je pourrais l'être si j'avais un cursus d'entraîneur derrière, c'est-à-dire si tous mes élèves gagnaient les concours le dimanche, je n'aurais pas besoin de gagner en concours. »*

(BEES2, Directeur de centre équestre privé)

Pour les stagiaires, la compétition nécessite d'aménager suffisamment de temps pour s'entraîner en centre de formation et participer dans les meilleures conditions aux concours qui se déroulent en général le dimanche, *« on le prend le temps, on le prend parce qu'on aime ça »* dont le surcoût financier est non négligeable *« un concours de trois jours ça coûte minimum 1 000 Frs, sans l'hébergement, la nourriture, mais on se fait plaisir, c'est notre passion, on voit comment on évolue »* (Stagiaire, BEES1). Ils s'acquittent ainsi de cette « nécessité officieuse » aussi bien pour le passage de l'examen que comme moyen de se valoriser, de valoriser leur propre cheval ou ceux des centres équestres.

*« En quelque sorte les concours sont obligatoires puisque pour l'examen on est sensé avoir un certain niveau équestre et pour ça il faut pouvoir justifier d'un certain nombre de sorties et de classements en concours. Parce que le jour du BE on va choisir une option entre CSO, complet, pour s'inscrire à cette option là, il faut un certain nombre de classements, c'est pas énorme, mais il en faut. »*

(Stagiaire, BEES1)

En même temps, la compétition est une façon, pour tous, d'auto-évaluer ses capacités techniques et de conserver, même *a minima*, la dimension de cavalier dans son quotidien d'enseignant.

*« La compétition c'est la motivation de l'enseignant, c'est continuer à se faire plaisir, ça remet en question en permanence, ça permet de ne pas rester isolé chez soi. »*

(BEES2, directeur de centre équestre privé)

*« La compétition c'est un bon moyen de s'évaluer sur ses buts de maîtrise à soi, mais si on est sur les buts de maîtrise, si on est pas sur des buts de performances, le but n'est pas d'être meilleur que le copain, c'est d'être meilleur que soi il y a six mois. »*

(Écuyer, ENE)



Cependant, allier le côté compétitif à celui de l'enseignant et/ou celui de directeur d'établissement équestre pose inévitablement des problèmes en terme de volume horaire, ce qui nécessite à terme de faire un choix : « *Ou on fait vraiment de la compétition ou on fait de l'enseignement, ça dépend des motivations de chacun, on ne peut pas tout faire* » (BEES1, responsable de centre équestre privé).

De la sorte, si la compétition structure l'univers des centres de formation, des enseignants, et des stagiaires, elle participe également à entretenir le moteur de l'engagement des stagiaires qui de ce point de vue s'éloignent des réalités du métier de moniteur. Ce dernier n'est effectivement pas en priorité un cavalier, mais avant tout un enseignant. D'où les débats récurrents dans le champ des établissements équestres entre les partisans du « très technique » et les partisans du « très pédagogique ». Les uns disent que la pédagogie est centrale, puisque le moniteur est principalement un enseignant ; enseigner est une chose répondent les autres, cependant si le moniteur n'est pas en mesure de (dé)montrer ses capacités techniques, il perd inéluctablement de sa crédibilité.

En réalité, ces deux points de vue opposés n'ont de sens que si on les pense l'un avec l'autre et non l'un contre l'autre. En effet, ils cachent une réflexion de fond sur les profils et contenus des postes de « moniteur » au sein des établissements équestres qui bien souvent, sous une même appellation, voilent des réalités fort diverses : « *Le BEES1 forme à des métiers complètement différents, suivant si on est dans une structure plus axée sur la compétition, si on s'installe à son compte et là on a une casquette de chef d'entreprise, si on travaille avec des poneys etc., mais on se rend compte qu'il n'y a qu'une façon de les former* » (Écuyer, ENE). Cette opposition se cristallise dans le choix des options qu'offre la formation, tout particulièrement entre les options « cheval » (CSO, complet, etc.) et « poney ». Grand, puissant, utilisé à des fins fort diverses, le cheval véhicule une image traditionnellement prestigieuse. Plus petit (voire très petit), robuste et apparu tardivement dans les centres équestres, le poney ne bénéficie nullement de cette notoriété. « Sous-équitation », entend-on dire, plus proche de l'animation que de la pure technique équestre, l'option « poney » divise les individus dans leur perception de ce que doit leur apporter leur formation. Pour autant, tous s'accordent à reconnaître que le poney est la spécialité commercialement la plus porteuse, voire l'activité indispensable à la survie économique des centres. Par ailleurs, de par sa taille, le poney s'adresse principalement à un jeune public qui nécessite une pédagogie spécifique, où le côté ludique est fondamental, avec comme conséquence une forte dimension pédagogique au détriment de l'apprentissage technique.

*« L'enseignement sur poney, c'est de l'animation beaucoup, parfois on occulte cette nécessité d'être cavalier, on dit que c'est pas nécessaire, mais justement s'ils veulent évoluer, c'est difficile. Les gens qui choisissent l'option poney, j'espère qu'ils ne choisissent pas ça pour essayer de rentrer dans le système par une voie plus facile, parce que c'est une erreur, c'est vraiment pour faire de l'enseignement axé sur l'animation, sur le jeu pour les enfants. »*

(BEES2, hors univers équin)

Le faible niveau compétitif requis pour l'option « poney » séduit une population qui serait *in fine* moins qualifiée que les autres, « *on enseigne bien ce que l'on connaît bien. Si c'est pour faire 1, 2, 3 soleil ...le jeu pour le jeu... non, le jeu pour apprendre oui, mais si il n'y a pas un objectif technique précis, le jeu est souvent inadapté à l'objectif technique. Moi je prendrais plutôt l'opposé de ce qui se dit là, parce qu'on a à faire à des enfants, parce qu'on est dans le noyau des cavaliers futurs, on doit être encore beaucoup plus qualifié. Moi j'inverserais le truc, ils doivent être encore plus compétents que certains autres* » (CTR). De plus, cette « supposée » faiblesse technique est à mettre en relation avec les processus d'accès des stagiaires à la formation, surtout lorsque cette option n'a pas été choisie par défaut, mais par désir explicite de travailler sur cet aspect particulier de l'apprentissage équin. Par ailleurs, l'option poney n'empêche nullement de sortir en compétition en deuxième catégorie, comme le rapporte un interviewé à propos de sa sœur. Cette « sous-spécialité », selon ses détracteurs, serait même la cause d'une baisse générale du niveau technique, y compris chez les candidats au BEES2. Or, en réalité, cette activité symboliquement dévalorisée ne forme-t-elle pas à un métier différent, essentiellement tourné vers la pédagogie et l'animation, et adapté aux profils que demandent les poneys clubs et quasiment tous les centres équestres ?

La classification subjective des options équestres est la conséquence d'un flou par rapport au niveau compétitif requis pour se présenter à la formation de BEES1, formation qui nécessiterait soit une séparation nette en deux métiers et deux formations, soit une formation strictement fondée sur un même contenu pédagogique, technique et compétitif, quelle que soit la spécialité. En cela, cette opposition voile également une absence de réflexion sur la manière de dire la réalité du métier où les points de vue ne sont pas opposables, mais complémentaires.

*« On veut tellement protéger les gens de cette méprise qu'on finit par bien dissocier les deux, alors qu'à mon avis c'est indissociable : un enseignant s'il n'est pas cavalier ce n'est pas un bon enseignant. Ou c'est rare, c'est extrêmement rare. C'est vrai qu'il y a de bons techniciens piétons mais dans un club vous êtes amené à dresser les*

*chevaux, à monter sur un cheval quand il y a un problème. Je crois qu'il faut être absolument cavalier. Si l'enseignant ne monte plus à cheval parce qu'il a huit heures de reprise dans la journée et qu'à la fin il est rincé et qu'il n'a d'ailleurs plus envie de voir un cheval et qu'il n'a qu'une envie c'est de rentrer chez lui et de faire le vide, après il décroche forcément, il décroche avec sa passion et il y a tout un cercle qui du coup n'est pas vertueux. C'est ce qui use les gens au bout de cinq ans d'enseignement. »*

(BEES2, hors univers équestre)

À travers ces oppositions, c'est la « transversalité » du brevet d'État qui est ici à interroger : les instances responsables de la formation (institutions et établissements équestres) doivent-elles, en fonction des exigences techniques de l'examen spécifique, continuer à privilégier le recrutement de stagiaires d'un bon niveau sportif qui ne prouvent leurs dispositions à entrer en formation que par le biais de la compétition, et ne leur proposer, au final, que des postes qui font avant tout appel à des savoirs-faire et des « savoirs-être » de pédagogues et d'éducateurs ?

#### **4.4 Les représentations décalées du métier**

D'où qu'elles proviennent<sup>1</sup>, les représentations sociales du cheval et de son univers sont déterminantes quant à l'engagement des individus dans ce secteur d'activité basé sur « *une idée de liberté* », sur une « *recherche du contact avec l'animal lié avec de l'affectif* » (BEES1, directeur de centre équestre, association) ou encore sur un « *phantasme télévisuel* » (BEES2, directeur de centre équestre privé). Entre « amour » de l'animal et « outil » au service d'une activité commerciale, il y a parfois, comme le rapporte Catherine Tourre-Malen, une confusion des sentiments qui « peut induire une vision romantique du métier : être près des chevaux, s'en occuper, monter à cheval, accomplir sa vocation cavalière ... Cette vision est contredite par la réalité quotidienne »<sup>2</sup>. Dans une perspective de professionnalisation, ces conceptions génèrent des situations que nous qualifions de « vocations désajustées » entre les attentes de certains stagiaires et les réalités du métier. Ces « vocations désajustées » ont

---

<sup>1</sup> En présupposant que l'ensemble des pratiquants ait une interprétation identique de ce que les médias, et en particulier la télévision, diffusent sur l'univers du cheval, on peut penser qu'une partie des représentations puisent leurs sources dans le mythe du cow-boy qui incarne les vertus de courage, de liberté, d'harmonie avec la nature et de maîtrise de l'animal, ou encore dans les séries télévisées où le cheval est mis en scène dans une relation privilégiée avec l'homme, tel Crin Blanc, Flèche Noir, Black Beauty, Poly le poney, etc., ou enfin dans les grands événements sportifs qui montrent, dans toutes leurs dimensions, des cavaliers performants qui montent des chevaux de grande valeur. L'attraction du grand public pour ce sport a été confirmée par un sondage SOFRES commandé par la FFE en 1985 dont il ressort que l'activité sportive équine se place en cinquième position derrière le tennis, le football, la natation et le basket.

<sup>2</sup> C. Tourre-Malen, *Le mal-être actuel des enseignants d'équitation*, Maîtrise de sociologie, IUP ESTHUA, 1999, p. 79.

parfois des conséquences inattendues comme l'absence de sens pratique qui ne vont pas sans poser des problèmes et provoquer l'étonnement de ce directeur de centre : « *C'est une génération qui ne sait pas comment tenir physiquement un balai et une fourche. Tenir une fourche avec les mains écartées pour porter un poids, c'est un apprentissage, apprentissage qui est normal chez quelqu'un qui a une formation agricole ou qui sait manier des outils. Mais il y a un très net recul de la population qui a cette compétence* » (BEES2, directeur de centre équestre privé). Elles sont également à l'origine d'un désajustement dû au rythme de travail contraignant que les individus n'avaient pas encore perçu comme tel : « *Dans l'équitation, on travaille le week-end, on travaille quand les gens travaillent pas, quand les gens sortent du travail donc on travaille tard le soir. C'est un profil de métier qui est tout à fait particulier et qui est dur* » (BEES1, directeur de centre équestre privé).

Parmi les décalages les plus importants, on notera la croyance que l'engagement dans une telle formation signifie faire de la monte son activité principale, alors que la réalité des emplois est tout autre. On retrouve ce désajustement jusqu'aux formations de niveau II : « *Les gens viennent nous voir parce qu'ils s'aperçoivent qu'ils n'ont pas les armes suffisantes avec un BEES1 pour répondre aux exigences du métier. Donc ils viennent nous voir, souvent c'est pour de la technique, mais déjà ce qu'il faut bien voir c'est qu'ils rentrent dans le métier par passion du cheval et souvent là je pense qu'il y a un premier problème, ils disent moi je veux faire mon métier avec les chevaux pour vivre sur le dos du cheval, mais il faut se rendre compte qu'être enseignant d'équitation c'est vivre à côté du cheval. Ça on le retrouve à travers les bilans de compétence* ». (Écuyer, ENE).

A l'ensemble de ces éléments vient se greffer la croyance des vertus d'insertion professionnelle par la pratique du sport équestre, attirant des stagiaires aux parcours scolaires chaotiques et qui s'engagent, pour une partie d'entre eux, par défaut dans ce secteur : « *Je reçois tous les ans des gens qui viennent me dire que leur enfant a de gros problèmes scolaires, ça ne fonctionne pas on veut qu'il arrête on aimerait qu'il fasse le même métier que vous* » (BEES1, responsable de centre équestre, association). « *Quel est le public que l'on a ? D'abord il y a une dimension affective qui est énorme, entre le jeune et l'animal, y compris dans la clientèle, ensuite le public qu'on a, c'est une caricature mais elle n'est pas fausse : c'est un jeune en échec scolaire, qui aime les chevaux, et qui aime la compétition. Voilà le public que l'on a nous* » (CTR). Cet autre directeur de centre équestre évoque la situation de certains palefreniers à qui on fait « *miroiter autre chose que la réalité du métier, c'est-à-dire qu'un jour ils deviendront cavalier et enseignant* », ce qui lui rend la tâche peu aisée pour « *trouver quelqu'un qui est capable de faire son véritable métier, c'est-à-dire de faire le tour*

*des écuries et de voir comment vont les chevaux* » (BEES2, directeur de centre équestre privé).

Les deux cas présentés ci-dessous montrent toute la distance qui peut séparer des cavaliers dans leur façon de penser le présent et le futur vis-à-vis d'une expérience « passionnelle » des chevaux quasi identique. Alors que le premier, diplômé, semble avoir construit « en famille » un projet professionnel avec « lucidité » et « détachement », le second, encore stagiaire, ne conçoit son avenir qu'après une hypothétique participation aux Jeux olympiques. Tous les deux conscients des difficultés de l'insertion professionnelle et des conditions d'exploitation qui caractérisent l'emploi dans les établissements équestres, leurs représentations du métier de moniteur n'en demeurent pas moins relativement « décalées » par rapport à un marché du travail qui demande d'allier d'autres formes de capital (social, économique et symbolique) pour espérer s'y inscrire dans la durée.

#### **Une formation maîtrisée**

Diplômé du BEES1 depuis un an au moment de l'entretien, à 22 ans Hervé a un regard lucide sur les difficultés du métier. A l'âge de 14 ans il monte à cheval pour la première fois. Pendant une année son seul objectif est de faire de la promenade jusqu'à ce qu'une monitrice au cours d'un stage d'été lui donne envie de poursuivre et de passer les Galops. A partir de sa seizième année et de son sixième Galop il commence à pratiquer la compétition, puis passe son septième Galop. *« Rapidement ça s'est transformé en passion, mais au départ ce n'était pas particulièrement mon objectif d'en faire mon métier. »* Il passe son baccalauréat, puis intègre à l'université la filière STAPS que ses parents connaissent bien puisqu'ils sont tous deux professeurs d'éducation physique et sportive. Son année universitaire ne lui convient pas, il décide alors de passer le Brevet d'Etat, sachant qu'être *« enseignant d'équitation c'est pas être cavalier, c'est la première idée que les personnes ont : “Je vais pouvoir monter tous les jours”, et c'est faux. Première chose, c'est enseigner, donner des cours et puis toutes les petites tâches un peu ingrates, faire les boxes s'il n'y a pas de palefrenier, passer le balai, faire de l'accueil ça fait partie du métier. C'est pas être cavalier. Naturellement, on monte à cheval quand on est enseignant, mais c'est pas l'objectif. »* Ce sens de la réalité, il l'a acquis par sa pratique associative et par un réseau de relations axé sur l'encadrement, l'enseignement : *« Je connaissais des moniteurs, des employés, j'avais pas mal de connaissances. »* Et puis sa sœur aînée était déjà engagée dans un processus de professionnalisation dans l'univers équin. A la sortie de sa formation il décide de reprendre des études d'économie et de gestion afin d'avoir une autre voie professionnelle que le seul monitorat. Sans être précisément fixé sur son avenir, les études qu'il poursuit pourront

éventuellement lui permettre d'ouvrir un centre équestre, projet familial en cours de constitution. Si celui-ci n'aboutit pas, il fera autre chose car « *avant de rentrer en formation, j'étais très clair avec moi, je savais que je ne serais pas moniteur toute ma vie, c'est par rapport aux exigences du métier et au salaire, pour moi on peut pas vivre 30 ans dans le milieu à fond.* »

### **Objectif : Jeux olympiques**

Julien est encore en formation au moment où nous nous rencontrons. Il a commencé à monter sur des poneys à l'âge de 4 ans. Six ans plus tard, il prend des cours pour entamer les compétitions. Il obtient ainsi ses sept galops en l'espace de trois-quatre ans. À 14 ans, il entre en sport-étude pour pouvoir « *monter tous les jours.* » Il participe aux compétitions « juniors » et « jeunes cavaliers » du Touquet et s'illustre en obtenant des résultats dans chacune des catégories D, C, B et A. Son parcours scolaire est nettement moins brillant. Après avoir « zappé » en classe de 4<sup>ème</sup> du secteur public au privé, il atteint la classe de terminale. Deux mois après, il quitte l'école et s'inscrit en formation. Se justifiant d'une expérience conséquente dans l'encadrement, il dit que « *c'est le boulot d'enseignant qui me plaisait. (...). J'ai travaillé au black pendant deux mois [chaque été] dans des centres à encadrer des gamins comme moniteur, alors que je l'étais pas. Avant d'entrer en formation, comme j'allais pas en cours, je glissais au centre. Dès que j'avais un moment de libre, j'y allais. (...). Pas de contrat saisonnier... à la fin des deux mois c'était de la main à la main.* »

Sans véritable projet professionnel et conscient qu'en formation moniteur « *t'es exploité* » « son » univers équestre est structuré autour d'un objectif prioritaire, les Jeux olympiques, aidé en cela par son père : « *Il a le même rêve que moi, c'est de me voir aux JO... au plus haut niveau que je puisse faire. Si c'est aux JO, tant mieux. Il me fait confiance. (...). Mon cheval, y passe le 1<sup>er</sup>. Je monte tous les jours dessus. Quand je pars, c'est mon instructeur qui le monte et c'est tout. S'il est pas là, il fait de la longe. Personne ne pose son cul sur mon cheval... Je suis le seul. C'est un cheval de compet'. On m'en a proposé 900 000 francs... Je l'ai pas pris au sérieux. Je l'aurais vendu pour en racheter un meilleur. Tout se joue dans les tarifs pour avoir un très bon cheval. J'ai beaucoup plus de plaisir à monter le mien qu'une "crevette" de club.* »

Sans véritablement pouvoir expliquer en quoi sa pratique compétitive fait de lui un futur enseignant, il en tire pourtant, au quotidien, un certain prestige puisque, dit-il, « *y a des jalousies parce que tu gagnes, tu fais des plus grosses épreuves. Je suis celui qui sort le plus haut, je suis au même niveau que mon instructeur, National 1. (...). C'est mon instructeur qui dit : "Toi, tu montes celui-là, toi tu montes celui-là."* Moi, j'en monte plus que les autres parce que les autres ont peur de certains bourrins et pas moi. Ils ont le même niveau de Galop mais moins de pratique en compet' et en centres. Ça fait cinq ans que je tourne en compet', on acquiert des réflexes, des petits trucs. »

## V. L'évaporation des diplômés

Les explications de l'évaporation des brevetés d'État 1<sup>er</sup> degré en activités équestres, qui rappelons-le représente un taux de 50 % d'abandon tous les cinq ans (en effectif cumulé) et touche une majorité de moniteurs n'occupant le même poste que depuis moins de 3 ans<sup>1</sup>, sont de plusieurs ordres. On comprend tout d'abord en quoi les conditions de stage dans un premier temps et les conditions de travail dans un second mettent largement à l'épreuve la passion initiale des cavaliers ; celle-là même qui les a conduit à entrer en formation. Il s'avère ensuite que les usages, les fonctions et les profits escomptés de la formation ne soient pas entendus de la même manière par tous les acteurs participant au processus d'apprentissage du métier de moniteur. Cette distribution différentielle des profits est d'autant plus problématique que le diplôme semble, au fil du temps, perdre de sa valeur consécutivement au nombre conséquent de stagiaires qui entrent en formation, celui de diplômés qui en sortent et le peu de moniteurs qui restent en poste. Enfin, il convient de reconsidérer l'une des particularités de l'encadrement des activités équestres, celle de sa féminisation dans la mesure où elle transforme l'adéquation « emploi-formation » en une dialectique singulière entre d'un côté un métier et ses exigences et de l'autre des individus qui, ayant une conscience aiguë de leur exploitation (en argent, en temps, en « obligations », etc.), attendent de leur travail bien plus qu'un simple salaire. L'imbrication de ces principaux éléments permet d'entrevoir en quoi ceux-ci favorisent un turn-over aussi important.

### 5.1 Un turn-over important

*« Tant qu'on aura pas compris qu'il y a un déséquilibre, que l'enseignant doit être cavalier et faire de l'enseignement, il y a un équilibre dans cette activité à trouver. C'est comme dans la grande distribution, on va user les gens un an, deux ans, trois ans, peut être plus pour les plus résistants, mais on va quand même user un certain nombre de choses. (...) »*

(BEES2, hors univers équestre)

L'abandon massif des moniteurs n'est pas sans poser problème aux employeurs qui ont peu de choix dans leurs recrutements sur ce qui, selon toute vraisemblance, apparaît comme un marché tendu<sup>2</sup>. Ainsi, ce directeur de centre équestre privé est confronté à des demandeurs

---

<sup>1</sup> C. Tourre-Malen, *art. cit.*, octobre 2000, p. 30.

<sup>2</sup> Dans le cadre d'un marché tendu, on considère qu'il faut au minimum trois demandes d'emploi pour deux offres, pour que celles-ci soient satisfaites. En raison de l'absence de données quantitatives précises sur les offres

d'emploi qui manifestement ne sont pas préparés à ce qu'il nomme « *l'esprit d'entreprise* », c'est-à-dire à mettre en œuvre une politique commerciale concertée, à laquelle il souhaiterait que ses salariés adhèrent, aussi bien pour un fonctionnement optimum de son centre équestre qui passe par la relation avec la clientèle, que pour entretenir le réseau de relations qui constitue une partie de son tissu socio-économique local. Mais cette conception de l'entreprise équestre se révèle difficile, voire impossible, à court ou moyen terme.

*« Lors des recrutements, la personne n'est pas dans les dispositions optimales au départ, il lui faut du temps, c'est un investissement à long terme. Sur deux ou trois ans cela sera parfait. Le problème c'est qu'on ne va pas jusqu'au bout de ce temps-là. »*

(BEES1, directeur de centre équestre privé)

Les nombreux abandons peuvent, en outre, être éclairés par la dévalorisation du métier de moniteur face à la massification et aux changements fréquents du public de pratiquants. Sans être en mesure de développer plus encore cet aspect dans le cadre de cette étude, il semble que les types de pratiques équestres, qui ne cessent de croître depuis plusieurs années, engendrent une dévalorisation du contenu même de l'activité d'enseignement, qui est réduite pour certains à ne faire que de l'animation.

*« Ça me choque à chaque fois parce que les gens disent qu'ils ne veulent pas finir leur vie comme BEES1. Souvent, ils sont dans une image un peu négative. Le moniteur a perdu le statut qu'il avait autrefois comme le médecin du village, le moniteur il est mal fagoté au milieu de son club dégueulasse, il n'a plus du tout l'aura qu'il avait avant. »*

(Écuyer, ENE)

De plus, un certain nombre de données objectives qui ont déjà été mentionnées un peu plus haut sont importantes à rappeler : tout d'abord, 55 % des engagements contractuels dans le champ des établissements équestres en France sont des contrats à durée déterminée, alors que le taux moyen de CDD en France n'est que de 10 % ; 67 % sont à temps plein, alors que le taux de temps plein moyen au niveau national est de 77 %. Rappelons également que ce turnover massif est depuis quelques années largement vécu par les femmes qui représentent 72 % des BEES1 au niveau national pour l'année 2000, sachant que la part des BEES1 chez les enseignants de l'univers équin est de l'ordre de 89 %.

---

et les demandes d'emploi concernant les métiers de l'encadrement équin, c'est l'hypothèse que nous formulons dans la mesure où la quasi-totalité des stagiaires obtient son BEES1.



### ➤ La féminisation

La sur-représentation des femmes dans la composition des métiers équins, qu'elles soient animatrices, accompagnatrices, monitrices, stagiaires et, dans de moindres proportions, enseignantes<sup>1</sup>, renvoie au rapport qu'elles entretiennent au marché du travail en général et à celui de l'encadrement des activités équestres en particulier. Or, Margaret Maruani montre clairement qu'en matière d'emploi féminin, le modèle français est celui de l'activité continue : « Dans ce cas de figure, dit-elle, les femmes cumulent activité et obligations familiales. »<sup>2</sup> Appliqué au milieu du cheval, on peut penser que ce modèle est difficilement tenable, comme l'explique d'ailleurs ce responsable de centre :

*« C'est le décalage entre la vie de famille et cette profession. Les enfants c'est le samedi, dimanche et le mercredi et c'est là où on travaille quand même le plus. C'est un problème spécifique à notre métier. Quand les femmes sont jeunes ça ne pose pas de problème, mais quand on va plus loin dans la vie affective, là c'est... c'est quelque chose qui n'est pas dit mais ça pèse, mois après mois, années après années. »*

(BEES1, directeur de centre équestre privé)

Vues sous cet angle, les exigences horaires que demande le travail en centre équestre questionnent la condition féminine dans ce type d'emploi, singularisé par sa dimension éphémère. Souvent assimilée par les « employeurs » à du travail à temps partiel — la période de formation étant irrémédiablement concentrée sur deux voire trois ans —, on peut penser que cette conception de l'emploi des stagiaires constitue un des rouages de l'organisation tacite du turn-over (beaucoup plus visible dans le cadre de l'emploi saisonnier). Socialement « acceptable » pour des femmes, cette forme d'emploi « déguisé » permet d'avoir une main d'œuvre provisoire qui, bien que qualifiée, n'entrera probablement pas sur le marché du travail équin, sinon en sortira prématurément. Le fait qu'elles soient sur-représentées dans les différents corps de métier du cheval et qu'elles possèdent proportionnellement moins de cartes professionnelles que les hommes renforce l'analyse selon laquelle, d'elles-mêmes, elles s'« auto-excluent » d'un univers équin avec lequel elles ont du mal à construire un équilibre à la fois professionnel, social et affectif. Ce déséquilibre entre vie professionnelle et vie familiale devient encore plus pesant lorsque certaines d'entre elles mettent au monde leur

---

<sup>1</sup> Voir à ce propos, I. Parra, « Synthèse de l'enquête sur l'emploi dans les établissements équestre », Observatoire économique et social du cheval, Les Haras nationaux, Le Lion d'Angers, 1999.

<sup>2</sup> M. Maruani, *art. cit.*, 1996, p. 50.

premier enfant. Ainsi, ce que décrit Catherine Tourre-Malen comme étant le « mal être des enseignants d'équitation »<sup>1</sup> concernerait en réalité plus particulièrement les enseignantes.

*« En équitation, c'est le désert [masculin], et puis on a jamais le temps. Nos horaires sont incompatibles avec une vie sociale normale. »*<sup>2</sup>

(BEES1, célibataire)

La critique du monde du travail de Luc Boltanski convient parfaitement à la population de stagiaires du genre féminin en quête de reconnaissance au regard de leur qualification, dans la mesure où il semble que dans leur cas « le processus de discrimination sociale se surajoute à celui de la discrimination de l'emploi. »<sup>3</sup> Les questions qu'il pose sont tout aussi pertinentes quant à l'avenir professionnel de celles ou de ceux qui, pendant quelque temps, trouveront un emploi : « Comment une vie aussi difficile et angoissante peut-elle épargner leur santé physique et psychologique et ne pas entamer leur capacité à être productif ? (...) [Comment] leur permettre de créer une famille source de soutien alors que leurs lendemains sont des plus incertains et que, (...), leurs entreprises ne leur permettent pas d'être en famille ou ne se soucient pas de leur avenir ? »<sup>4</sup> Une autre singularité de l'univers équin fait que ces interrogations peuvent, dans certains cas, être appréhendées par des stratégies d'alliance matrimoniale ou familiale.

## **5.2 Les stratégies de pérennisation de l'emploi**

Ce qui caractérise la pérennisation de l'emploi dans le champ des établissements équestres a semble-t-il, en effet, peu à voir avec le seul droit du travail et des travailleurs, pas plus qu'avec le diplôme et les qualifications acquises au cours de la formation au brevet d'État. Elle serait plutôt liée à des « stratégies »<sup>5</sup>, plus ou moins conscientes, faisant appel à d'autres « atouts » ou propriétés sociales des stagiaires.

*« Les propriétaires de cette petite structure ont divorcé, donc ils ont partagé les biens, et le centre a fermé. Là je me suis dit : "J'en ai marre de ces structures équestres qui ne tiennent pas debout". »*

(BEES2, hors univers équestre)

---

<sup>1</sup> C. Tourre-Malen, *op. cit.*, pp. 30 à 32.

<sup>2</sup> Rapporté par C. Tourre-Malen, *op. cit.*, 1999, p. 62.

<sup>3</sup> L. Boltanski et È. Chiapello, *op. cit.*, 1999, p. 311.

<sup>4</sup> *Ibid.*, 1999, p. 311.

<sup>5</sup> Il va s'en dire que le terme de stratégie ne désigne pas une action systématiquement consciente, mais s'apparente à un processus qui, bien que rationnel en finalité, s'observe comme quelque chose allant de soi.

➤ **Célibat ou homogamie, alliance matrimoniale ou abandon**

Si l'univers équin ne peut pas être entièrement considéré comme une « institution totale », au sens d'Erving Goffman<sup>1</sup>, il est en raison de sa structuration un sous-espace social à part, contraignant les individus, et les femmes en particulier, soit à développer des stratégies matrimoniales d'homogamie<sup>2</sup> circonscrites à cet espace, soit à s'auto-exclure, soit à rester dans le célibat. Ainsi, un responsable de centre nous confiait ses difficultés à recruter un brevet d'État « homme » (au regard du public féminin qu'il accueille dans son établissement), qui plus est « célibataire » ; présupposant par là même qu'un tel emploi est inconciliable avec une vie de famille. Il n'est, en revanche, pas rare qu'un directeur de centre équestre emploie son épouse aux tâches administratives<sup>3</sup>, ou qu'un couple se partage les postes d'animateur et/ou d'enseignant dans le même établissement équestre.

*« Et puis c'est pas évident de se marier avec quelqu'un de l'extérieur, se marier avec quelqu'un qui n'est pas dans le monde de l'équitation, pour une fille, c'est ... parce que quelqu'un qui accepte tout ça... »*  
(Stagiaire, BEES1)

Concernant tout particulièrement les femmes, l'avenir dans l'univers équin ne peut se concevoir en dehors d'une perspective d'homogamie circonscrite à un espace dans lequel les conditions de la réussite sont autant liées aux compétences professionnelles qu'aux chances de rencontrer son futur conjoint : entre autres exemples, cette animatrice poney qui travaille dans le même établissement équestre que son époux avec qui elle a été recruté, ou encore cette autre monitrice qui officialise sa relation par le biais de fiançailles avec le directeur. Grâce à ces stratégies d'alliances matrimoniales, des couples se forment sur un projet commun autour de l'univers équin y compris chez de jeunes stagiaires : *« Moi je vais passer mon monitorat, après je veux faire de l'élevage car c'est ma passion. Je vais travailler avant pour gagner de l'argent. Mais nous on est à deux, c'est vrai qu'on est plus fort, on essaie de trouver le mieux pour nous. Le monitorat ça va être un plus, ça va permettre de donner des cours pour avoir un revenu en plus tous les mois. Mes parents m'ont poussé quand ils ont vu que ça marchait,*

---

<sup>1</sup> Sociologue interactionniste Nord Américain qui a développé la notion d'institution totale où les règles de conduite strictes laissent peu de place à l'expression de l'individu qui vit dans un univers coupé du reste de monde social.

<sup>2</sup> Fait de « choisir » son conjoint dont les caractéristiques sociales et culturelles sont proches des siennes. À l'inverse, l'hétérogamie se caractérise par une alliance de deux individus de conditions sociales différentes.

<sup>3</sup> La situation inverse est plus rare tant les rôles sexués sont prégnant ce qui est confirmé par le fait que les postes les plus dominantes sont majoritairement occupés par les hommes (voir point n° II).

*quand j'étais en troisième, j'avais six de moyenne, moi ça été un déclencheur.* » (Stagiaire, BEES1).

### ➤ **Les stratégies familiales**

Cette pérennisation passe également par des stratégies familiales comme pour ce moniteur qui, une fois diplômé, a repris une formation en économie et en gestion, sachant que ses parents ont acquis un terrain et des fonds pour éventuellement ouvrir un centre équestre. On a également rencontré une monitrice dont le but était d'obtenir son brevet d'État pour pouvoir garantir la qualité des services offerts dans le centre équestre de ses parents attendant à leur maison. En somme, la perspective la plus valorisante pour un enseignant d'équitation est de s'installer à son compte, ce qui nécessite des fonds importants. Or ces stratégies familiales sont à double tranchant parce qu'elles contribuent à fragiliser les établissements équestres tout aussi dépendants de leur équilibre financier que de celui du couple qui les dirige.

Ainsi, les liens familiaux et plus globalement le capital social « affectif » développé dans l'univers équin sont des éléments déterminants à prendre en compte pour expliquer une insertion professionnelle durable. Les connaissances (aux deux sens du terme) ajustées aux réalités du métier surprennent moins les individus quant à leurs futures conditions d'emploi. La probabilité pour un stagiaire de prendre conscience de la hiérarchisation informelle des centres de formation<sup>1</sup> lui permettra de mieux s'orienter, ou encore pour un diplômé de travailler chez un « bon » employeur, en termes d'adéquation entre le poste occupé et les attentes de l'individu. Ces liens familiaux sont également déterminants dans l'appréhension d'une trajectoire professionnelle dans le secteur équestre et dans la perception de ce que doit être un « *grand professionnel* » à l'image de ce fils de propriétaire de centre, engagé dans une carrière sportive : « *Cette année on a fait quelques diplômés excellents, haut de gamme. J'en connais un qui sera formidable, lui c'est une graine de grand professionnel. Son père a un club et je crois qu'il travaille chez un professionnel* » (CTR).

---

<sup>1</sup> S'il existe, comme nous l'avons montré, une classification officieuse des centres de formation, encore faut-il que les stagiaires aient accès à celle-ci par le biais relationnel. Ainsi, les plus dépourvus en capitaux sociaux et économiques se dirigent vers les formations les moins onéreuses qui, selon toute vraisemblance, ne sont pas les mieux loties. Lorsque ce faible capital économique est doublé d'un faible capital social les individus ont au départ une représentation décalée du métier et augmentent les probabilités de s'« orienter » vers des centres de formation qui n'apportent pas toutes les garanties exigées pour la formation.

### 5.3 La sortie du processus de professionnalisation

*« Quand on pense qu'il y a des gens qui payent une formation entre trois et cinq mille francs par mois, pour quoi ? Pour avoir le droit un jour de gagner le SMIC ... il y a un problème quelque part. »*

(BEES2, hors univers équestre)

Cette dernière perspective d'analyse de l'évaporation des diplômés s'attache à prendre en considération les situations d'échec dans lesquelles se retrouvent, tôt ou tard, une large majorité des titulaires d'un brevet d'État « activités équestres ». Même s'il nous est compliqué d'apporter des éléments de réponses autrement qu'en termes de nouvelles hypothèses de travail, tant les individus sortis de l'univers équin sont mal connus et difficiles à contacter, on peut cependant supposer que l'autoévaluation de cet échec est inversement proportionnelle aux espérances qu'ils ont pu nourrir, par « passion », quant à une possible professionnalisation dans l'univers équin. La sortie du processus de professionnalisation renverrait ainsi chacun, à des degrés différents, à se reconsidérer dans le champ des établissements équestres et à entrevoir plus ou moins clairement de nouvelles orientations professionnelles.

#### **Se retirer plutôt que de trahir sa passion**

Après une pratique équestre intensive durant son adolescence, cette femme s'engage dans le BEES1 après deux ans d'université, *« j'avais en fait pas de métiers en tête en particulier, alors je suis restée dans le général pour ne pas me perdre. J'avais l'idée de passer le bac pour assurer un peu les arrières et puis... ne sachant pas vraiment où m'orienter. Parallèlement je montais à cheval tous les jours et donc j'ai passé les tests pour passer le monitorat et je l'ai passé. Le monitorat c'était en parallèle avec le DEUG, que j'ai laissé tomber. J'ai fait le choix du cheval à ce moment-là et je ne regrette pas. »*

Son centre de formation lui propose à l'issue de son monitorat un poste pour s'occuper de la partie poney, ce qu'elle accepte pour se *« faire la main. »* Même si le salaire à mi temps ne correspondait pas à son activité réelle car cela *« ne voulait pas dire grand-chose »* pour elle, étant *« dans un domaine de passion »*, l'idée de passer le BEES2 s'impose très vite. En effet, le monitorat lui paraissait *« vraiment léger. »*

Au bout d'un an, elle part d'elle-même dans un petit centre équestre qui faisait aussi de l'élevage *« là j'avais un poste pour une part d'enseignement et pour une part élevage. Cela a été toujours mes choix, c'est-à-dire d'avoir un poste qui équilibre le côté homme de cheval et enseignement. »* Financièrement elle touchait un mi temps et travaillait à temps complet, car cette petite association ne pouvait pas

avoir un salarié à plein temps. Son souhait a toujours été de rester cavalière, *« et encore une fois j'ai observé ça, les enseignants devenaient des piétons et perdaient toute leur crédibilité à cause de ça. Moi je voulais que mon diplôme reflète ce que j'étais, toujours garder ce côté pratique, concret, cavalier. »*

Elle reste un an dans ce centre, *« mais je voyais bien que ça ne pouvait pas durer d'un point de vue financier »*, étant une fois encore payée à mi temps.

Elle poursuit sur un poste à plein temps dans un club associant élevage et enseignement mais au bout de trois ans l'établissement périclité. Elle décide alors de s'engager dans la formation BEES2.

A l'issue du BEES2, elle cherche durant un an et demi un poste qui pourrait lui convenir, c'est-à-dire qui allie toujours le côté cavalier et enseignement, mais ne trouve pas, *« je ne voulais pas trahir ma passion. »*

Quel que soit le mode sur lequel s'opère cette sortie (l'acceptation de son sort, la résistance à son éviction, un « choix » conscient et assumé), il n'en reste pas moins qu'elle pose principalement le problème de la conversion, hors univers équin, des compétences acquises et validées par la formation. À ce sujet, on peut légitimement penser que les stagiaires diplômés se dirigent en priorité vers un secteur économique dans lequel ils sont en mesure de réinvestir leurs connaissances pratiques, techniques et, dans une certaine mesure, pédagogiques. Le contact pris avec le responsable du personnel d'un grand magasin spécialisé dans les articles de sport nuance pourtant cette hypothèse en ce qui concerne l'agglomération nantaise. En effet, dans ce type de structure commerciale, il n'existe aucun employé diplômé BEES1 « sport équestre » ou d'une quelconque formation délivrée par le ministère des Sports. Ce responsable n'a, en outre, pas manqué de nous faire remarquer qu'il existe bien des profils « brevet d'État » dans les CV qui lui parviennent, mais que bien souvent il manque aux postulants une qualification commerciale demandant des compétences indispensables et complémentaires à l'aspect strictement technique des postes à pourvoir. Trop centrée sur la dimension technique de la pratique, la seule détention du BEES1 ne favorise manifestement pas le recrutement de ce type de profil par des employeurs qui ont une vision plus large de la politique commerciale de l'entreprise. En revanche, il n'est pas rare que le personnel du rayon cheval soit constitué de vendeurs qui pratiquent la compétition à un bon niveau, parfois eux-mêmes propriétaires d'équidés ou conjoint d'un professionnel de l'encadrement, voire de l'enseignement équin.

Les difficultés d'insertion professionnelle hors du champ équestre redoublent lorsque les titulaires du seul BEES1 n'ont pas d'autres qualifications et/ou diplômes à faire valoir pour leurs nouvelles démarches de recherche d'emploi. Autrement dit, ceux qui ont les moyens

d'actionner d'autres leviers culturels, économiques et sociaux sont encore ceux qui peuvent prétendre sortir du champ équestre en se donnant la possibilité d'entreprendre une nouvelle formation en « sauvant la face ».

*« Moi en ce qui me concerne, je vais pas faire ça toute ma vie. Je ne me vois pas à 40-45 ans dans une carrière avec pluie battante ou avec 45 degrés à l'ombre, à faire des cours jusqu'à la fin de ma vie. Je pense à court terme reprendre des études, avoir plusieurs cordes à mon arc au cas où, en plus on sait jamais il peut m'arriver un accident, je peux me retrouver dans un fauteuil... comment je fais ? J'en profite d'être encore jeune pour reprendre des études. Et puis au niveau financier, l'équitation, c'est comme tous les métiers passion, ça ne paie pas. Mes parents étaient contre parce que c'est un métier à la con où on ne gagne rien, où on se crève pour pas grand-chose. »*

(Stagiaire BEES1, fille de médecin).

## Conclusion

Les premiers enseignements que l'on peut tirer d'investigations qui demanderaient à être enrichies de nouvelles données fournissent, en l'état, plusieurs pistes de réflexion pour appréhender la formation à l'encadrement des activités équestres et son inadéquation aux métiers auxquels elle se réfère. L'évaporation des BEES1 ne s'explique, en effet, pas seulement par rapport aux conditions de travail si difficiles soient-elles, en stage comme en situation d'emploi, dans la majorité des centres équestres. Les réponses à cette problématique sont plutôt à chercher au carrefour de « raisons » qui, prises comme causes de dysfonctionnement et comme logiques propres aux acteurs du système de formation, modifient et orientent à leur profit les usages, les fonctions et les objectifs de cette formation. Autrement dit, on pense qu'aujourd'hui, la « raison professionnelle » des stagiaires est largement subordonnée à la « raison symbolique » de ceux qui les encadrent et les financent ainsi qu'à la « raison économique » des centres équestres fonctionnant, avant tout, dans des perspectives de rentabilité commerciale ou de survie économique. Plus que l'analyse de ces logiques en elles même, c'est l'analyse de leur articulation qui permet de comprendre en quoi celle-ci a progressivement fait perdre au processus de formation sa cohérence et ses finalités initiales. Nous avons ainsi pu mettre à jour un certain nombre de discriminations et de paradoxes inhérents à la position d'éducateur sportif dans le champ des établissements équestres.

En l'occurrence, alors que la spécialité la plus porteuse économiquement pour un centre équestre est celle du poney, elle est en même temps celle qui, symboliquement, est la plus dévalorisée. Les compétences d'animation et de pédagogie qui lui sont structurellement attachées sont également celles qui reçoivent le moins de reconnaissance sociale comparée à celle que peut apporter la maîtrise technique d'équidés en compétition. Or, si la valeur d'un moniteur ou d'un instructeur se juge à ses capacités de transmission des savoirs et savoirs-faire équins, sa légitimité d'enseignant passe encore et avant tout par la détention d'un capital sportif de bon niveau et par le prestige qu'il en tire. Cette distribution distinctive du capital sportif ne serait pas aussi problématique si elle ne produisait pas *in fine* un marché de la formation à deux vitesses favorisant une certaine catégorie de stagiaires eux-mêmes performants en compétition et/ou qui ont les moyens financiers de « s'offrir » des conditions d'apprentissage pour le moins idéales.



La « passion » du cheval est également à l'origine de contradictions qui font le jeu des établissements équestres. Élément moteur du goût pour la pratique, essentielle et recommandée quant à l'engagement des individus en formation, cette « passion » ne doit plus être uniquement dirigée vers les seuls chevaux mais s'appliquer aux « clients » des centres, ce qui revient à dire être à leur entière disposition. Ce rapport passionnel à l'animal constitue, en réalité, un des principaux biais par lesquelles de multiples formes de subordination prennent légitimement, voire légalement, place dans le cursus d'apprentissage. Celles-ci se manifestent, entre autres, par un don de soi total aux établissements dans lesquels sont accueillis les stagiaires, qu'il est préférable de montrer de manière récurrente. Acquisées au cours des multiples expériences liées à l'univers fédéral, ces dispositions au « volontariat » ou au « bénévolat » sont une source de profit non quantifiée à même de perdurer après l'entrée de certains stagiaires dans un cadre purement salarial.

Si ces conditions sont consciemment acceptées par une large majorité de stagiaires, c'est qu'elles ont pour contre-partie l'aboutissement d'un cheminement qui les mène de leurs premières expériences passionnées à l'acquisition d'une qualification et de compétences professionnelles validées par un diplôme qui paradoxalement est de plus en plus dévalorisé et donc de moins en moins porteur sur le marché du travail d'encadrement des activités équestres. Pour preuve, la seule obtention du Brevet d'État, que la quasi-totalité des stagiaires passe avec succès, ne permet pas, à elle seule, de trouver un emploi, pas plus qu'à le pérenniser. Nous avons, en effet, montré que sans la mise en place de stratégies annexes, qu'elles soient familiales ou « matrimoniales », l'insertion professionnelle était quasiment vouée à l'échec. Autrement dit, ce marché du travail demande la mise en œuvre et d'un capital spécifique aux activités équestres, et d'un capital « social interne » par lequel les stagiaires ont tout intérêt à trouver « l'âme sœur ». L'avenir professionnel dans l'univers équin ne peut, en réalité, se concevoir objectivement en dehors d'une perspective d'homogamie circonscrite à un espace dans lequel les conditions de réussite sociale sont autant liées aux compétences professionnelles qu'aux chances de rencontrer son futur conjoint. En rien officielles, ces stratégies permettent, par ailleurs, d'assurer un investissement sans limite de chacun dans un univers où l'unité domestique correspond à la forme d'organisation « économique », la plus adaptée aux exigences de ce type d'activités.

Cette analyse est d'autant plus valide qu'elle concerne au premier chef une population de stagiaires du genre féminin puisque ce sont elles qui massivement sont l'objet de la discrimination sociale et professionnelle de l'univers équin. Plus que pour tout autre stagiaire, on peut penser que pour elle la formation entretient l'illusion d'une possible

professionnalisation et d'un autre côté contribue au désenchantement des métiers de l'encadrement. L'alternative à cette professionnalisation est, semble-t-il, beaucoup plus acceptable socialement pour des femmes, dans la mesure où celle-ci consiste soit à reproduire le mode de fonctionnement contre lequel certaines ont lutté, soit à s'en auto-exclure. Cette dernière optique, la plus fréquemment observée, réduit la formation à un processus de « dé-professionnalisation » ou de « non-professionnalisation ».

Au terme de cette étude, reste en suspens la question de la réforme du brevet d'État en brevet professionnel. Elle se pose non seulement en termes de refonte du contenu même de la formation mais également en termes de responsabilités et de finalités. Alors qu'à l'heure actuelle, tout se passe encore comme si la raison d'être du système de formation était de soutenir, via la population de stagiaires, la pérennité financière des établissements équestres, dynamisant ainsi à l'échelle régionale un secteur en crise, on fait l'hypothèse que l'adéquation « formation-métiers » dans l'encadrement des activités équestres n'a de chance de fonctionner qu'à la condition d'être dégagé de l'emprise exclusive des établissements équestres.

## Bibliographie

Boltanski L. et Chiapello È., *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, 1999.

Boüard O. de, *Le cheval : valoriser une passion d'excellence*, Commission n°7 « Culture, tourisme et sport », Conseil économique et social des Pays de la Loire, avril 1997.

Chevalier V., « Les activités équestres », in *L'emploi sportif en France : situation et tendances d'évolution*, étude réalisée pour le Ministère de l'Éducation nationale, Lyon, AFRAPS-RUNOPES, mai 2002.

Loirand G., Moreau G., Malherbe P., Robert S. et Vailleau D., *Les métiers du sport et de l'animation dans les Pays de la Loire. Trajectoire d'accès à l'emploi des diplômés 1995-1996*, Rapport d'étude, septembre 1998.

Maruani M., « L'emploi féminin à l'ombre du chômage », in Actes de la recherche en sciences sociales, n° 115, décembre 1996.

Parra I., « Synthèse de l'enquête sur l'emploi dans les établissements équestre », Observatoire économique et social du cheval, Les Haras nationaux, Le Lion d'Angers, 1999.

Philonenko G. et Guienne V., *Au carrefour de l'exploitation*, Paris, Desclée De Brouwer, 1997.

Siohan C., « Relations emploi-formation », OREF Pays de la Loire, Nantes, 1997.

Slimani H., *La professionnalisation du football français : un modèle de dénégarion*, Thèse de doctorat, Nantes, 2000.

Tanguy L. (sous la direction de), *L'introuvable relation formation-emploi. Un état de la recherche en France*, Paris, La documentation française, 1986.

Tourre-Malen C., *Le mal-être actuel des enseignants d'équitation*, maîtrise de sociologie, IUP ESTHUA, 1999 et « Le mal-être des enseignants d'équitation », in L'équitation, n° 18, octobre 2000.

Wagner C., *Analyse des besoins de formation des salariés de la filière cheval en Nord-pas-de-calais, Picardie, DEES, Université de Picardie*, 2001.

-----  
« Trouver un emploi », La Documentation. Française, n° 794, décembre 1997, pp. 48 à 54.

« Les établissements équestres en Bretagne », in *Bilan 1999 des statistiques françaises de la filière cheval*, OESC, Les Haras nationaux, Le Lion d'Angers, 1999.

Ministère de la Jeunesse et des Sports – Mission « Bases de données et informations statistiques », DPA, mai 2001.

Ministère de la Jeunesse et des Sports, Mission statistique, Stat – Info, n° 01-03, « Le sport et les femmes », octobre 2001, n° 01-04, « Les diplômes délivrés par le Ministère de la Jeunesse et des Sports de 1994 à 2000 ».

« Le cheval en France », OESC, 1999.

« Les causes de rupture de contrats d'apprentissage dans la région des Pays de la Loire », DRTEFP, 1999

## **Annexes**

### **Annexe 1 : Bilan des investigations qualitatives : rencontres et entretiens**

#### **1. Les institutionnels.**

- \* DRJS : Conseiller technique régional,  
Formateur « activités équestre »,  
Responsable BAPAAT
- \* Vice-président de la Ligue équestre
- \* Présidente du Comité fédéral de poney
- \* FAFSEA, Conseillère en financement de formations équestres
- \* École nationale d'équitation
- \* Mme WAGNER : BEES2, DESS, mémoire sur l'« Analyse des besoins de formation des salariés de la filière cheval en Nord-Pas-de-Calais/Picardie.

#### **2. Les diplômés et stagiaires BEES1 et 2 :**

- \* Dix sept entretiens individuels et collectifs.

#### **Les « auto-exclus » :**

- \* Trois entretiens avec des individus sortis de l'univers équestre.

## **Annexe 2 : Grille d'entretien avec les actifs (salariés, employés, en formation) des centres équestres.**

**Consigne de départ :** Comment devient-on cavalier ?

### **1/ La pratique équestre.**

- \* début de la pratique équestre, niveau équestre atteint (galops), à quel rythme.
- \* pratique de loisirs, sportive et/ou compétitive (titres sportifs éventuellement).
- \* la gamme de chevaux montés (hors centre équestre) ; dans quelles conditions.

### **2/ La formation et l'emploi.**

- \* prise de décision d'entrer en formation (avec qui, quand, pourquoi ?).
- \* niveau scolaire pour accéder à une formation, parcours scolaire (échec ou pas).
- \* vie active ou pas, parcours professionnel (changement d'orientation, pourquoi ?).
- \* type de contrat de travail signé (CDI, CDD, contrat aidé, saisonnier, formation, autre).
- \* mode d'accès à l'emploi (expériences, sociabilités, famille/au monde équestre).

### **3/ Les conditions de travail et de formation.**

- \* en quoi consiste le travail en centre équestre ?
- \* description d'une journée type (temps de travail, tâches en sus comme l'élevage).
- \* initiatives, responsabilités (humaine, matériel).
- \* occupation du temps libre s'il y a (monte ou pas, sur quels chevaux).
- \* le temps accordé à la formation (pédagogie, enseignement, activités « professionnalisantes »).

### **4/ Le centre équestre.**

- \* activité (loisirs, tourisme, enseignement, formation, sport, compétition, autres).
- \* statut (association ou SA).
- \* nombre d'actifs (salariés, employés et autres).
- \* nombre de chevaux, types de chevaux, autres animaux (ânes).
- \* relation avec les collègues de travail et la direction (comment demander ça ?)

### **5/ La vision du monde équestre (jugements de valeur).**

- \* quel regard porté sur l'univers équestre professionnel ?
- \* évolution de cette vision (de l'enchantement au désenchantement ?/par rapport à quoi ?)
- \* perspectives d'avenir et de professionnalisation dans le milieu équestre.
- \* que pensent-ils de la formation dans le domaine équestre (améliorations, décalages, etc.).

**NB :** \* talon sociologique spécifique : âge, origine sociale, plus haut niveau de diplôme scolaire, diplômes professionnels, autre formation équestre ou non, situation familiale et professionnelle, nombre de chevaux personnels, etc., **à récupérer au cours de l'entretien.**

- \* ne pas oublier de demander s'ils connaissent des gens qui sont sortis du milieu.
- \* demander également si on peut photocopier leur contrat de travail.

### Annexe 3 : Exemple de convention de stage

[ ]  
Formation BEES 1er Degré

#### CONVENTION DE STAGE

Entre les soussignés, il a été convenu :

Madame F représentant les Ecuries de à G (44), en qualité de responsable technique et administrative,

accueille dans son établissement, en qualité de stagiaire en formation pour la préparation à l'examen du BEES 1er Degré option Equitation :

[ ]

pour une durée minimum de 1.680 heures à compter du : [ ]

#### EMPLOI DU TEMPS :

La formation du stagiaire, qui est de 30 heures par semaine, a lieu du mardi matin au dimanche soir selon les horaires fixés par l'emploi du temps hebdomadaire remis au stagiaire.

Le stagiaire pourra, en outre, se libérer un dimanche par mois en fonction du calendrier des activités et compétitions où le Club participe.

La formation est assurée par des enseignants diplômés d'Etat :

- F BEES 2e Degré
- E BEES 1er Degré

Les formateurs s'engagent à :

- respecter les plans et les horaires de formation.
- entretenir une cavalerie et une sellerie adaptées à ce niveau d'examen.
- faire participer le stagiaire à tout stage, rencontre, concours .... pouvant l'aider dans le cadre de sa formation.
- encadrer techniquement le stagiaire dans les compétitions où le Club participe. Un avant-programme de ces concours est affiché à l'accueil.

Le stagiaire s'engage à :

- être à jour de sa licence fédérale de l'année en cours.
- être couvert par une assurance personnelle (maladie-accident-responsabilité civile).
- prendre à sa charge son inscription :
  - au BNS.
  - au Tronc commun 1er Degré.
  - à l'examen final.
- être présent, sauf cas de force majeure, à tous les cours assurés pour sa formation.
- tenir à jour un cahier de formation (programme journalier, fiches d'évaluation, d'auto-évaluation...).
- respecter l'entretien des chevaux, du matériel et des installations des écuries.
- respecter les consignes de sécurité.
- observer une attitude déférente vis-à-vis du personnel encadrant, des membres du Club et du personnel.

**COÛT DE LA FORMATION**

Le prix de la formation est de 1500 Francs par mois, le transport des chevaux gémements en concours restant à la charge du stagiaire.

**ANNULATION DE LA CONVENTION**

La présente convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties avec préavis d'un mois.

Le formateur se réserve le droit de rompre le contrat en cas de non-respect de présente convention.

[Signature box for the Trainer]

Le Formateur

[Signature box for the Trainer]

Le Stagiaire

[Signature box for the Trainee]



## **Annexe 4 : Texte brevet d'État d'éducateur sportif 1<sup>er</sup> degré « Activités équestres »**

### **Public concerné**

Jeunes adultes justifiant d'un niveau d'instruction général suffisant et ayant déjà pratiqué la compétition équestre pendant une année. Examen de formation commune (tronc commun) souhaité Admission après entretien, test d'équitation et épreuve d'expression écrite (mai de chaque année), suivis d'un stage de présélection début juillet de chaque année. Date limite d'inscription : 30 avril de chaque année.

### **Formation**

#### **Contenu**

- Pratique du dressage, CSO, Complet, Attelage, Voltige, travail du cheval à pied, travail du jeune cheval.
- Formation sportive avec participation à des compétitions équestres sur des chevaux de qualité.
- Pédagogie appliquée à l'enseignement de l'équitation selon le programme du BEES 1<sup>er</sup> degré à l'École et stages dans des centres équestres de Basse-Normandie ou autres régions pour élargir l'expérience pédagogique.
- Connaissances générales : français, anglais (perfectionnement professionnel)
- Connaissances théoriques spécifiques en équitation, hippologie, organisation hippique en France.
- Module élevage : suivi de la gestation et de la mise-bas, le poulain nouveau-né, prévention de la pathologie, identification, filiation, modèles, encouragement, génétique.
- Communication et relations humaines.
- Travaux pratiques : toilettage, présentation, maréchalerie, sellerie.

#### **Durée : 2 ans**

**Dates et lieu :** d'octobre (année n) à septembre (année n+2) à l'École nationale professionnelle des haras.

**Coût :** Stage de pré-qualification: 600 F(91.74 €) par stage ; 1 100F (167.69 €) net/mois de frais de formation ; 350F (53.36 €) net/mois de frais de pension complète ; 200F (30.94 €) /mois de blanchissage (facultatif) ; Participation aux engagements en épreuves, par épreuve C.D. et C.S.O. : 30F (4.57 €)- C.C.E. : 60F (9.15 €)

**Nombre de participants :** 6 (3 par année)

#### **Examen final**

Le brevet d'état d'éducateur sportif 1<sup>er</sup> degré est un diplôme délivré par le ministère de la jeunesse et des sports.

Dates et lieux de l'examen

- formation spécifique générale : tous les ans en juin à CAEN
- formation spécifique optionnelle : tous les ans en septembre à l'École nationale professionnelle des haras au Pin-au-Haras.

### **LES CONDITIONS D'INSCRIPTION A LA FORMATION BEES1**

#### **PRÉ-REQUIS :**

Posséder le niveau Galop 7 de cavalier

Posséder l'Attestation de Formation aux Premiers Secours

#### **PRÉ-ACQUIS SOUHAITABLES :**

Expériences en compétitions

Diplôme de niveau V : Brevet d'Animateur Poney (BAP), Accompagnateur de Tourisme Equestre (ATE), Brevet d'Aptitude Professionnelle d'Assistant Animateur Technicien (BAPAAT)

Connaissance du milieu professionnel

Expériences en animation (BAFA ou niveau V)

### **REGLEMENTATION**

#### **LE TRONC COMMUN :**

Conditions d'inscription : être titulaire de l'Attestation de Formation aux Premiers Secours (12 heures de formation)

#### **LES ORGANISMES OU L'ON PEUT S'INSCRIRE :**

Cette liste n'est pas exhaustive. Vous pouvez vous renseigner auprès de la Direction Départementale Jeunesse et Sports ou auprès de la Préfecture de chaque département.

Le tronc commun (niveau baccalauréat) sanctionne des connaissances générales, notamment :

Sciences biologiques ; Sciences humaines

Cadre institutionnel, socio-économique et juridique

Gestion, promotion, communication liées aux différentes activités des APS

L'esprit sportif

Cette partie est exigée avant l'inscription à l'examen spécifique ou avant la fin de la formation spécifique.

Les candidats peuvent s'inscrire :

soit directement à un examen en candidat libre dans leur département.

soit suivre une formation de type "préparation à l'examen"(80 heures minimum).

soit suivre une formation en "contrôle continu des connaissances" de 160 à 200 heures minimum selon l'étalement. La Ligue des Sports Equestres organise une formation de ce type de janvier à mars, accessible après réussite à des tests de sélection (renseignements au 02 40 83 10 95).

Pour les différentes modalités et dates, se renseigner auprès des Directions Départementales Jeunesse et Sports de chaque département : DDJS Vendée : 02 51 44 92 00 ; DDJS Maine-et-Loire : 02 41 24 35 35 ; DDJS Sarthe : 02 43 84 20 15 ; DDJS Mayenne: 02 43 53 51 81 ; DDJS Loire-Atlantique : 02 40 52 44 44.

L'examen comprend :

**une épreuve écrite** composée de 2 questions (notées sur 20 et affectées d'un coefficient 1) relatives à l'activité du pratiquant.

Pour répondre à ces questions, le candidat fait référence à ses connaissances en sciences biologiques et en sciences humaines.

**une épreuve orale** (préparation : 1 heure - exposé : 10 minutes maximum par thème ; coefficient 2). Cette épreuve porte sur 3 thèmes :

Le cadre institutionnel, socio-économique et juridique dans lequel s'inscrit la pratique des APS.

Gestion, promotion, communication liées aux champs d'activités des APS.

L'esprit sportif.

Points de bonification : ils correspondent aux titres acquis individuellement et en sport d'équipe en première division nationale, dans ce cas chaque coéquipier bénéficie de la bonification : Champion de France 2 points ; Champion d'Europe 4 points ; Champion du monde ou olympique 6 points ; Ces points ne sont pas cumulables entre eux.

## **ORGANISATION DE LA FORMATION DANS LA REGION PAYS DE LA LOIRE**

### **I - FORMATION NON CONVENTIONNÉE PAR LES POUVOIRS PUBLICS ET BÉNÉFICIAIRE D'UN AGRÈMENT "JEUNESSE ET SPORTS" (1630 Heures)**

#### **LES ÉTAPES :**

**A** – AFPS Attestation de Formation aux Premiers Secours

**B** - GALOP 7 fédéral

**C** - Formation commune

**D** – Diplôme Professionnel dans l'animation et/ou dans l'encadrement des activités équestres BAP/ATE/BAPAAT de 60 h.

**E** - Stage de préqualification

**F** – La formation spécifique (1630 heures) Une formation générale de 980 heures minimum divisée en Unités de Formation

Unité de formation 1 : 420 heures "approfondissement et perfectionnement technique"

Unité de formation 2 : 140 heures "pédagogie de la pratique sportive intensive"

Unité de formation 3 : 210 heures "pédagogie de la pratique sportive non intensive"

Unité de formation 4 : 210 heures Déréglementation, environnement, hippologie"

Une formation optionnelle de 280 h. minimum, dans une option choisie : Dressage - Concours complet - saut d'obstacles - voltige horse-ball - polo - équitation sur poneys - attelage - tourisme équestre

Stage pédagogique en situation 300 h minimum d'enseignement

Les certificats de pratiques 2 spécialisations de 35 h

**G** – Examen final

**A** - Formation en 12 heures. Se renseigner auprès des organismes cités en page 2.

**B** - Accès à la compétition officielle en 4ème catégorie. Se prépare en centre équestre.

**C** - Voir partie Tronc Commun ci-dessus.

**D** - Diplôme de niveau 5

Niveau équestre requis à l'entrée en formation : galop 5.

Le titulaire de l'une de ces qualifications est dispensé du stage de préqualification.

**BAPAAT** support poney ou randonnée équestre. Diplôme d'animateur de la Jeunesse et des Sports. Renseignements Mme Cotel

**BAP** : Brevet d'Animateur Poney de la Fédération Française d'Équitation. Renseignements auprès de la Délégation Régionale d'Équitation sur Poneys

**ATE** : Brevet d'Accompagnateur de Tourisme Équestre de la Fédération française d'équitation. Renseignements auprès de la Délégation régionale de Tourisme Équestre

**E** : Il est constitué de 3 étapes successives

1) un entretien "diagnostic" individuel de 2 heures maximum destiné à mieux cerner les acquis professionnels et à apprécier les besoins de formation du candidat.

2) un module théorique de 28 heures dont les thèmes seront

La responsabilité de l'éducateur sportif (réglementation et notions de législation).

Les bases de l'animation. L'organisation du travail avec un groupe.

La prévention. Les interdits.

L'approche des différents publics, la connaissance du milieu, l'environnement socioprofessionnel.

L'organisation de ce module est placée sous la responsabilité de la DRDJS de Nantes. Se renseigner au 02 40 52 44 57.

3) un module pratique de 35 heures dans un établissement équestre déclaré "établissement d'Activités Physiques et Sportives" auprès de la Direction Départementale Jeunesse et Sports, en présence d'un diplômé d'Etat possédant sa carte professionnelle.

Il est validé par un certificat de préqualification

- sur présentation de l'évaluation des formateurs Jeunesse et Sports

- sur présentation par l'établissement équestre dispensant la formation spécifique d'une convention annuelle ou pluriannuelle de formation professionnelle ou un contrat de formation professionnelle (art. L 920-13 du code du travail) ou un contrat de travail avec formation obligatoire (contrat d'apprentissage ou contrat de qualification).

Ce certificat de préqualification permet la reconnaissance du statut d'éducateur sportif stagiaire, qui peut uniquement encadrer contre rémunération sous la responsabilité d'un breveté d'Etat "Activités Équestres".

Tout contrat de formation professionnelle (article L. 920-13 du code du travail) sera soumis à l'avis de la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle avant la délivrance du livret de formation au stagiaire.

**Financement** : le module théorique du stage de préqualification est gratuit pour le stagiaire. Seuls restent à sa charge les frais de restauration et d'hébergement. Pour le stage pratique les conditions passées par les centres équestres seront étudiées au cas par cas.

**Statut** : dès qu'il est en possession de son livret de formation, le stagiaire a le statut lié à celui de la formation professionnelle du Service Public de Formation. A ce titre, il sera nécessaire de conclure un contrat de formation

professionnelle ainsi qu'une convention de "découverte du milieu professionnel" signée conjointement avec le Centre Equestre.

**F** Age minimum requis : avoir 18 ans le jour de l'inscription à l'examen final. La formation se déroule dans un centre équestre répondant aux critères définis en page 9. D'une durée de 3 ans maximum, cette formation est organisée selon le principe de l'alternance.

**G** Il est composé d'un examen général et d'un examen optionnel dont les sessions se déroulent chaque année à l'Ecole Nationale d'Equitation.

#### FINANCEMENT :

Le coût de la formation est variable selon votre statut au regard de l'emploi et les tarifs pratiqués par les centres. Sur simple contact de votre part, les centres équestres, pourront vous renseigner.

#### CONTACTS :

**Direction Régionale de la Jeunesse et des Sports des Pays de la Loire :** Conseiller Technique Régional : Mr A. CHIRON tel : 02 41 42 52 07 ou 06 07 41 21 88 ; Secrétariat: Mlle I.JOUBERT - 02 40 52 44 57

**Directions Départementales de la Jeunesse et des Sports :** Vendée: Mr R.BOUTONNET - 02 51 44 92 00 ; Mayenne: Mr J.P.CHEVALARD - 02 43 53 51 81 ; Sarthe : Mr P.DELUGRE - 02 43 84 20 15 ; Loire-Atlantique : Mr J.P.COSNEAU - 02 40 52 44 44 ; Maine et Loire: Mme N.SEHEUT-BAYELLE - 02 41 24 35 35

## **II - FORMATION CONVENTIONNEE PAR LE CONSEIL REGIONAL (2200 Heures)**

organisée par la Ligue des Sports Equestres des Pays de la Loire avec le concours de la DRDJS de Nantes et des haras nationaux

**Tests en octobre :** Contacts avec les centres équestres, signataires de la Charte Régionale de Qualité.

**Tronc Commun** sur 3 MOIS (Janvier/février/mars)

**Formation théorique** (exclusivement si reçu au tronc commun) en application de l'arrêté en vigueur UF 2, 3 et 4 (avril/mai/juin)

- Mise en selle - Equitation Théorique – Hippologie

- Gestion – Comptabilité

- Informatique

- Découverte du monde professionnel

**Formation** en centre équestre ayant signé la Charte de Qualité Immersion professionnelle avec des journées de regroupement à la Ligue

<b>THEMES</b>	
Equitation scolaire	Equithérapie
Pédagogie différenciée	Connaissance du milieu fédéral
Voltige - Courses amateurs	Hunter - TREC
Endurance – Accueil	Marketing - Réglementation
Attelage	Etc.
<b>CONDITIONS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre titulaire de l'AFPS</li> <li>• Etre titulaire du Galop 7 dans les trois disciplines olympiques</li> <li>• Etre titulaire du certificat de préqualification, ou d'un diplôme de niveau V (BAP, ATE, BAPAAT)</li> <li>• Etre dégage des obligations militaires</li> <li>• Résider dans la région des Pays de la Loire</li> <li>• Etre en rupture avec le monde scolaire et universitaire depuis au moins 6 mois</li> </ul> <p>Une expérience professionnelle (avec bulletins de salaire) donne accès à une rémunération au titre de la Formation Professionnelle permettent de faire face aux frais de formation.</p> <p>ATTENTION : le stagiaire ne pourra signer une convention qu'avec les centres signataires de la charte de qualité à la date considérée.</p>	
<b>FINANCEMENT</b>	
<p>Les stagiaires sont rémunérés au titre de la formation professionnelle. Une participation aux frais de formation est exigée : 27000 F pour les 18 mois. Une convention de stage est signée . Toute rupture de contrat à l'initiative du stagiaire fait l'objet d'un remboursement par ce dernier du solde des frais de formation dus, ainsi que de la part de rémunération indûment versée au titre de la formation professionnelle pour le mois en cours.</p>	
<b>CONTACTS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le Conseiller Technique Régional : 02 41 42-51 77 ou 06 07 41 21 88</li> </ul>	

- Les centres équestres signataires de la Charte de Qualité réactualisée chaque année se renseignent auprès du CRE secrétariat : 02 40 83 10 95 ou par [mail](mailto:cre@lecre.fr)

## LES CENTRES DE FORMATION

### Conditions réglementaires propres aux établissements équestres assurant des formations Brevet d'Etat d'Educateur Sportif 1<sup>er</sup> degré option "Activités Equestres" (arrêté du 6 février 1987 modifié le 8 janvier 1999)

Les centres équestres n'ont plus besoin d'obtenir un agrément Jeunesse et Sports pour dispenser la formation au BBES 1<sup>er</sup> degré, en revanche il est nécessaire :

1) d'être habilité comme organisme de formation professionnelle auprès de la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

2) d'être déclaré comme établissement d'Activités Physiques et Sportives auprès de Jeunesse et Sports

3) de disposer d'un professionnel titulaire du BEES2<sup>ème</sup> degré "Activités Equestres" exerçant dans la structure à temps plein, ou d'un BEES 1<sup>er</sup> degré avec une expérience d'au moins 5 ans pour la formation optionnelle.

Dès lors que ces conditions sont réunies, le stagiaire et l'établissement équestre pressenti pour la formation doivent conclure soit une convention- annuelle ou pluriannuelle de formation professionnelle continue

soit un contrat de travail avec formation obligatoire

soit un contrat de formation professionnelle au sens de l'article L. 920-13 du code du travail (Obligations de l'éducateur sportif stagiaire envers son centre de formation obligation de se conformer au règlement intérieur de l'établissement. Les relations contractuelles entre l'éducateur sportif stagiaire et l'établissement complètent le règlement intérieur).

Le directeur de ce centre prévient par courrier la Direction Régionale Jeunesse et Sports de l'Arrivée du Stagiaire et demandera, pour ce dernier, un livret de formation (valable 3 ans), en joignant : la copie du contrat de formation ou de la convention ; l'attestation du Galop 7 de cavalier ; l'attestation de réussite au BNS ou AFPS ; la date précise d'entrée en formation ; une photo d'identité et/ou éventuellement, les photocopies de diplômes donnant droit à des équivalences.

## LE FINANCEMENT

### LA FORMATION CONVENTIONNEE PAR LE CONSEIL REGIONAL :

Après avoir établi la liste des stagiaires et leurs statuts, la Région des Pays de Loire attribue un budget de fonctionnement correspondant à 2200 heures de formation sur 18 mois. Reste à la charge du stagiaire un coût de formation de 27 000 francs, par règlement échelonné.

D'autre part, la Région des Pays de Loire octroie un certain nombre de rémunérations (via le CNASEA) au bénéfice du stagiaire, au titre de la formation professionnelle pour une durée de 1690 heures.

Divers documents sont à remplir pour le CNASEA auprès de la Ligue :

Demande d'admission au bénéfice des rémunérations

Demande de prise en charge du forfait transport

Immatriculation à la sécurité sociale.

Voir avec la ligue, les conditions requises d'admission à cette rémunération.

LA FORMATION NON CONVENTIONNÉE			
salariés du secteur privé	salariés du secteur public	demandeurs d'emploi	jeunes
Congé Individuel de Formation  (C. I. F.)	Congé de formation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Allocation de Formation (A.F.R)</li> <li>• Stage d'insertion et de formation à l'emploi (S.I.F.E) réservé aux chômeurs de longue durée</li> <li>• Aides individuelles (RMistes)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accès Individuel à la Qualification des Jeunes (A.I.O.J)</li> <li>• Contrat de qualification</li> </ul>

OU S'ADRESSER			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organismes chargés de la gestion du CIF (OPACIF)</li> <li>• Comités d'entreprises</li> <li>• Délégués syndicaux</li> </ul>	Service du Personnel de l'administration concernée	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ANPE</li> <li>• Services sociaux des municipalités</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PAIO</li> <li>• Missions locales d'insertion</li> </ul>