

LES CHRONIQUES DU DR CHARLÈNE - TRAVAILLER AVEC LES CHEVAUX : QUELLES CARRIÈRES PROFESSIONNELLES ? (3/3)

# Fait-on faire carrière en travaillant avec les chevaux ?

**Paru en 1534, le mot carrière désignait l'espace où l'on faisait courir les chevaux. Un siècle plus tard, ce mot évolue pour définir « la voie où l'on s'engage dans la vie ». Aujourd'hui, les deux sens perdurent. Mais s'il est très fréquemment employé dans notre jargon pour parler des espaces de travail à cheval, il l'est moins pour évoquer les parcours professionnels. Pourtant 146 000 professionnels s'emploient tous les jours auprès des chevaux en réalisant l'un des 50 métiers qu'offre la filière équine.**

Le langage commun emploie la carrière pour désigner une succession d'emplois occupés par une personne au cours de sa vie professionnelle. Cette succession peut être à la fois fonctionnelle (changement d'emploi/ de métier), structurelle (changement d'organisation du travail) et/ou géographique. L'étude des carrières professionnelles a longtemps été réservée aux professions au sens noble du terme (médecin, notaire, avocat, architecte, etc.) revêtant une image de progression sociale et financière. A la fin du XX<sup>e</sup> siècle, il est reconnu que les problèmes rencontrés au travail étaient les mêmes pour tous : organisation du travail, conditions d'emploi, acquisition et mobilisation des compétences, par exemple. Ce bouleversement scientifique a élevé la notion de

professionnel. Si tout le monde peut faire carrière, il n'en reste pas moins qu'elles ne se déroulent pas toutes de la même manière. En effet, de par le nombre limité de personnels et donc de postes disponibles, les très petites entreprises (TPE) n'offrent pas les mêmes perspectives professionnelles que les grandes multinationales. Pour autant, les employés des TPE font eux aussi carrière si on considère qu'ils évoluent dans le temps au cours de leurs expériences de travail. Souvent de petites tailles, les écuries s'inscrivent dans ce format n'offrant aux travailleurs qu'une faible perspective de carrière au sens d'évolution de postes mais avec une possibilité d'accumulation de compétences.

**■ Un manque de plan de carrière, mais des opportunités d'emploi**

À la question de savoir si les professionnels du cheval pensent leur carrière, les réponses sont généralement négatives. Ils débent le plus souvent leur carrière « pour faire ce qu'ils aiment », c'est-à-dire monter ou être avec les chevaux. Ce manque de clairvoyance s'explique le plus souvent par une méconnaissance des métiers qu'il est possible d'exercer auprès des chevaux. Mais pour certains, plus au fait du fonctionnement des mondes du cheval, l'orientation se dessine dès le début de leur formation. Il y aurait donc d'une part des professionnels qui s'orientent parce qu'ils veulent faire

carrière auprès des chevaux sans toutefois avoir une idée préconçue et d'autres qui s'orientent avec une idée précise du métier qu'ils souhaitent exercer. Au cours de leur parcours professionnel, les profils n'ayant pas d'idée précise du métier à exercer éprouvent plus de difficulté à dessiner leur carrière. C'est donc au fil des rencontres et des opportunités qu'ils évolueront.

À l'inverse, chez les profils qui ont un objectif de carrière, la formation, le choix des postes occupés et des entreprises seront réfléchis. Chez ces professionnels, il n'est pas question d'opportunité, mais de stratégie de carrière. Pour beaucoup d'entre eux, ils visent un métier qui représente le but ultime de leur carrière. Mais s'ils n'y parviennent pas, c'est tout leur engagement qui est remis en question. Le plus souvent, ces profils interrompent leur carrière dès lors qu'ils comprennent que leur but ne peut pas être atteint. Ils perdent leur motivation à être professionnel, mais continuent de s'intéresser au cheval en tant qu'amateur.

Mais qu'il s'agisse de

professionnels avec ou sans plan de carrière, l'absence d'organigramme et de distinction des métiers peut de manière générale expliquer une part des départs par lassitude du travail réalisé.

**■ Un succès de carrière renforcé par l'accompagnement d'un mentor**

À la fois perçue comme objectivement réussie par les bons choix que peut faire l'individu durant son parcours professionnel, la réussite de carrière revêt également un caractère plus subjectif de par la représentation que les individus s'en font. Il ne faudrait ainsi pas croire que tous les cadres dirigeants soient satisfaits et que les ouvriers soient insatisfaits de leur carrière. Le succès de carrière est propre à chacun en fonction des valeurs et des objectifs personnels.

Parmi les clés de succès, les expériences sociales (à la fois professionnelles et personnelles) peuvent accroître les réalisations de carrière. Parmi les personnalités influentes du réseau, nous retrouvons le plus souvent, les maîtres de stage/ d'apprentissage, la famille, les collègues qui peuvent prendre la figure de mentor. Le mentor s'apparente à une personne d'expérience et de connaissances poussées. Il accompagne, protège et soutient une personne moins expérimentée dans le but d'améliorer son développement et sa progression. Le mentor assure

donc deux types de fonctions : une fonction de développement lorsqu'il facilite l'avancement du travailleur débutant et une fonction psychosociologique lorsqu'en plus du développement de la carrière il contribue à la croissance personnelle de son protégé.

Bien souvent, le mentor est le premier professionnel avec qui l'apprenant travaille. Mais s'il assure l'apprentissage du débutant et contribue à son développement personnel, le mentor peut aussi empêcher la progression de son enseignement. En effet, sous son « emprise », le jeune en formation concevra avec difficulté que d'autres moyens de faire existent limitant ainsi l'acquisition de compétences pour privilégier le « faire comme ».

**■ En conclusion**

En s'orientant vers un métier par amour pour l'animal ou pour une activité liée à lui, la plupart des professionnels du cheval n'envisagent pas la réussite de leur carrière sous l'angle d'une ascension salariale et fonctionnelle, mais se satisfont de vivre leur passion. Faire carrière n'a d'ailleurs que peu de signification pour la plupart d'entre eux. Le manque de perspectives évolutives est d'autant plus accepté que la division du travail dans les plus petites entreprises équestres et hippiques ne permet pas de dissocier clairement les activités. Si quelques évolutions de poste peuvent être envisagées en cours de carrière, c'est par l'élévation du niveau de responsabilité et de l'augmentation de la valeur des chevaux confiés que la reconnaissance s'opère. Mais si faire carrière au sens commun du terme n'apparaît pas comme un but en soi pour les professionnels

du cheval, l'absence d'évolution peut-être une raison explicative des bifurcations constatées au sein du personnel qualifié.

**Contexte écriture de la thèse et des Chroniques**

Face à une pénurie croissante de travailleurs et à un turn-over élevé dans les écuries, l'Institut Français du cheval et de l'équitation (IFCE) a préconisé en 2016 la réalisation d'une étude pour comprendre la rotation du personnel. Dans le cadre de son doctorat réalisé entre 2017 et 2021, Charlène LOURD s'est engagée dans cette recherche : « Faire carrière dans les mondes équestres et hippiques ? Sous le signe du désajustement entre la formation et l'emploi. » En 2023, les résultats de cette thèse de 800 pages sont diffusés sous forme de chroniques « Travailler avec les chevaux : quelles carrières professionnelles ? » sur le site internet d'équi-ressources.

**Méthode et périmètre de la recherche**  
1117 CV analysés  
226 questionnaires traités  
12 entretiens menés  
En Normandie dans les secteurs des sports équestres et des courses hippiques



**Charlène Lourd, Chargée de missions pour équi-ressources Animatrice du Conseil de l'emploi et de la formation de la filière équine**

