



équi-ressources
ifce

Observatoire de l'emploi,
des métiers et des formations
de la filière équine



La reconversion professionnelle volontaire

vers les métiers de la filière équine





La reconversion professionnelle volontaire

vers les métiers de la filière équine



RÉDACTION ET COORDINATION

Charlène Lourd, équi-ressources, Ifce

COMITÉ DE RÉDACTION

Tiphaine Drouot, équi-ressources Ifce

Carole Troy, Ifce

REMERCIEMENTS

Cette étude est le résultat d'un travail de recherche de plus de deux ans. Nous remercions vivement l'Université de Caen Normandie et l'École de Management de Normandie pour leur aide précieuse dans la recherche scientifique. Un remerciement tout particulier est adressé à Maude Hatano Chalvidan, Xavier Philippe et ses élèves Alice Victor, Riadh Bahri, Larissa Darafy, Eliane Kahou et Hélène Lau.

Nous adressons nos plus sincères remerciements aux personnes qui ont eu l'extrême gentillesse de participer à cette étude.

Table des matières

Édito	5
I Sources et méthodes	7
Constat de départ	7
Une augmentation des demandes de projets de reconversion	7
Méthodologie	11
II Profil des personnes en reconversion	17
Qu'est-ce que la reconversion professionnelle volontaire ?	17
Le processus de décision	18
La vocation contrée	19
Le désengagement	19
La latence	20
La bifurcation	21
Le réengagement	21
Les motivations et les freins à la reconversion	22
La typologie	24
Trois profils établis d'après le rapport à l'animal	24
L'influence du genre et de l'âge	26
L'influence de la catégorie de genre	26
Un rapport à l'âge différent entre employeur et reconverti	27
Les métiers recherchés	28
III Recrutement et insertion	31
Le recrutement d'un reconverti	31
Les critères recherchés	31
La formation des reconvertis	33
Les métiers proposés par les employeurs aux reconvertis	33
L'insertion	34
Des dispositifs adaptés à la filière équine	34
L'accompagnement	35
L'intégration au monde professionnel	37

VI Formations	39
L'avis des formateurs sur la reconversion	39
Les atouts et faiblesses	39
Les besoins de la filière	41
Une offre de formation à adapter aux reconvertis ?	42
Des groupes mixtes mais individualisés	42
Un temps de formation plus long et mieux réparti	42
Conclusion	45
Glossaire	46
Bibliographie	47
Livres	47
Revue	48
Documents sur Internet	48

Édito

Ce travail s'est inscrit dans la continuité d'un projet pédagogique développé en partenariat avec équi-ressources depuis deux ans, dans un double cadre. Tout d'abord, au sein du dispositif « HEC Entrepreneurs » développé par l'Ecole de Management de Normandie, et permettant la mise en application des connaissances et la professionnalisation des étudiants par le biais d'études et missions en situation réelle, un groupe de quatre étudiants du Master Manager des Ressources Humaines de l'EM Normandie, constitué de Riadh Bahri, Larissa Darafy, Eliane Kahou et Hélène Lau, a mené une mission de conseil et de recherche d'une durée de sept semaines qui avait pour objectif initial de comprendre les freins et les motivations à la reconversion des candidats dans la filière équine. Par ailleurs, un mémoire de recherche a également été conduit par une étudiante en alternance à l'Ifce, Alice Victor, afin de déterminer en miroir les perceptions des candidats à la reconversion par les employeurs potentiels.

Les apports de ces travaux sont triples. Ils sont tout d'abord opérationnels grâce au recueil et à l'analyse de données qui ont mené à des recommandations afin de mieux orienter et conseiller les candidats à une éventuelle reconversion dans les métiers de la filière équine. Ils sont ensuite pédagogiques, par l'engagement total que représentaient la découverte et la compréhension d'un secteur d'activité économique inédit pour les étudiants qui se sont investis dans cette mission. Ils sont enfin relationnels et humains, ayant offert aux étudiants l'opportunité de découvrir les acteurs évoluant au sein d'une filière aux spécificités nombreuses et où la passion est à l'œuvre dans l'investissement au travail, pour le meilleur et pour le pire. A de nombreux égards, ce partenariat est un succès total, et nous sommes ainsi heureux de la diffusion publique des résultats qui sont présentés ci-après.



Dr Xavier Philippe
Professeur Associé, Responsable
du projet « filière équine »
Ecole de Management de Normandie



Sources et méthodes

Afin de comprendre la reconversion professionnelle dans la filière équine il convient de distinguer deux mouvements :

- Les personnes extérieures à la filière souhaitant se réorienter vers les métiers en lien avec le cheval,
- Les personnes travaillant dans la filière équine souhaitant ou devant changer de métier ou quitter cette branche professionnelle.

Ce rapport s'attache au premier angle de vue à savoir la reconversion professionnelle volontaire d'actifs souhaitant travailler en lien direct avec les chevaux. Afin de catégoriser ces nouveaux professionnels et de rendre compte de leur insertion sur le marché du travail, l'Observatoire métiers, emploi et formations filière équine (Omeffe) s'appuie sur la base de données d'équi-ressources complétée par des enquêtes menées auprès de reconvertis, d'employeurs et d'établissements de formation. Cette étude s'intéresse essentiellement à l'insertion en tant que salarié des reconvertis et ne prend donc pas en compte les projets d'installation.

Constat de départ

Une augmentation des demandes de projets de reconversion

Bien qu'il y ait toujours eu des transitions professionnelles, force est de constater que les carrières ne sont plus aussi linéaires qu'avant. Les changements de trajectoire sont davantage marqués en période de crise car ils sont plus perceptibles et plus difficiles. Si dans la plupart des cas de reconversion professionnelle volontaire, la transition est ascendante, certaines personnes voient en la reconversion un moyen de changer de mode de vie. Le travail ne se limite plus à un gain d'argent ou à une reconnaissance sociétale mais devient un élément clé d'épanouissement de la personne. On observe depuis quelques années des besoins de retour aux sources, de travail concret, proche de la nature. Le cheval renvoie une image positive du travail : lien avec l'animal, activité physique en extérieur, activités manuelles, cohésion d'équipe...

Véritable « Pôle Emploi » du cheval, équi-ressources observe au quotidien cette tendance. En effet, le service a dénombré 95 demandes de renseignement en ce sens en 2016 soit 3 points de plus qu'en 2015¹. Les inscriptions dans les formations continues confortent ce ressenti. Il y a moins de 10 ans, les reconvertis ne représentaient qu'une minorité de l'effectif de la promotion. Aujourd'hui ils peuvent constituer plus de 80% de l'effectif dans certaines formations.

1. 7,5% de la demande totale d'information du service équi-ressources



Une réalité du métier à prendre en compte

Les métiers en lien avec le cheval ont la juste réputation d'être durs et physiquement éprouvants. Travailler avec un animal implique de lui accorder beaucoup de temps. Plus qu'un métier, le cheval est le plus souvent une passion. Cette passion est nécessaire car travailler auprès des chevaux demande un investissement professionnel et personnel important. Faire le choix de travailler avec les chevaux c'est souvent faire aussi le choix de travailler les week-ends, les jours fériés, certaines nuits, tôt le matin et/ou tard le soir, d'être dehors par tous les temps... Le professionnel du cheval sait qu'il doit privilégier le confort de ses protégés : les besoins naturels n'attendent pas (nourriture, soins, sortie quotidienne...).

Cette voie professionnelle est majoritairement choisie par des personnes qui ont été amateurs : c'est-à-dire qui ont pratiqué l'équitation ou côtoyé les chevaux dans leur loisir ou dans un cadre personnel. Le loisir ponctuel et non contraignant devient alors un métier à part entière. Ces personnes sont confrontées à une toute autre réalité sur leur nouveau lieu de travail. Le changement de positionnement est sensible. Par exemple : le cheval personnel devient une cavalerie, les résultats en compétition deviennent une nécessité. Le cheval devient un instrument économique qui doit être rentabilisé pour faire vivre les infrastructures équestres et les personnes qui les gèrent. Cette nouvelle réalité implique pour le professionnel de traiter le cheval comme un animal de rente et non plus comme un animal de compagnie.

S'ajoute à cela la réalité d'un métier parfois précaire : des conditions de travail difficiles, des salaires peu élevés, des horaires parfois peu compatibles avec une vie personnelle... Tous ces éléments engendrent souvent des déceptions et donc des démissions. Ces départs massifs obligent les employeurs à renouveler très régulièrement leurs équipes, entraînant un coût économique important et une boucle incessante de départs empêchant la professionnalisation du personnel et la bonne marche de l'entreprise. En effet, les salariés n'acquièrent pas suffisamment d'expérience pour se perfectionner dans leur métier et ainsi devenir des professionnels autonomes et responsables.

Employeur : « Attention à bien recruter afin que ces personnes ne soient pas seulement passionnées, mais aussi très motivées. C'est un métier passionnant mais difficile, surtout en hiver. Et le risque d'échec au bout de quelques mois est réel. Il faut donc bien cerner l'individu. »

Employeur : « Métier de passion, dur, ingrat, épuisant moralement et physiquement, monastique. Une reconversion n'est envisageable que pour des personnes ayant fréquenté le milieu depuis l'enfance et pouvant faire des apports d'expériences dans d'autres domaines... »

Les salariés types de la filière équine : des actifs jeunes et féminins

Selon le rapport national de l'Observatoire des métiers, de l'emploi et des formations de la filière équine, l'âge moyen des professionnels du cheval est de 32 ans (35 ans pour les hommes, 28 ans pour les femmes). Les chiffres de la MSA indiquent que plus de 60% des salariés de la filière équine sont âgés de 18 à 35 ans contre moins de 30% âgés de 36 à plus de 65 ans. La tranche des moins de 18 ans s'élève à plus de 6% et s'explique par la part des élèves en apprentissage. Nous observons ainsi une grande proportion de jeunes salariés qui souvent vivent leur première expérience professionnelle dans les métiers de la filière équine. Au cours de ces premières années d'expérience professionnelle, soit le choix de travailler auprès des chevaux s'affirme et ils restent soit s'infirmes ce qui les pousse parfois à s'orienter vers d'autres horizons professionnels. C'est pourquoi seulement 14% des salariés sont âgés de 36 à 45 ans. Il est d'ailleurs intéressant de noter que la tranche des 46 à 65 ans connaît une hausse de 1,38 points par rapport aux 36-45 ans. S'inscrivant dans la tranche des 36 à 45 ans, l'arrivée des reconvertis pourrait en partie expliquer cette hausse.

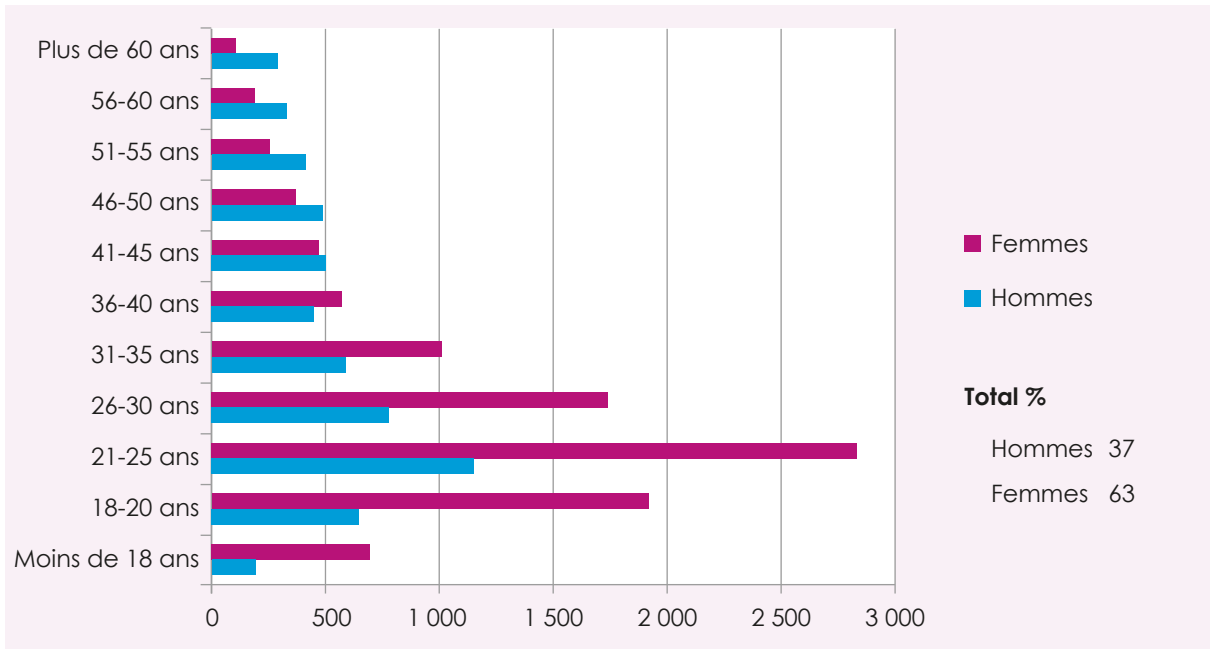
L'analyse des candidatures (pour les métiers en lien direct avec le cheval sur équi-ressources) témoigne d'une féminisation élevée : 68% des candidats ayant postulé à une offre sont des femmes². Ce taux est très représentatif de l'état du marché actuel et des effectifs de formation (74% pour la rentrée 2012-2013³). Si ce taux de féminisation est élevé il est toutefois intéressant de voir que les employeurs continuent de recruter des hommes plutôt que des femmes sur certains postes. En effet, le pourcentage des femmes recrutées n'est pas proportionnel au nombre de femmes postulant. Au regard de la pénibilité et des risques physiques des métiers tels que palefrenier soigneur, assistant d'élevage, cavalier d'entraînement et lad-driver,

2 Rapport national : Emploi, métiers et formations dans la filière équine. Institut français du cheval et de l'équitation 2014

3 Rapport national : Emploi, métiers et formations dans la filière équine. Institut français du cheval et de l'équitation 2014

les employeurs semblent privilégier les hommes. A l'inverse, sur des postes en relation avec le public les employeurs accordent davantage leur confiance aux femmes (enseignant, guide équestre, animateur soigneur).

Figure 1 : Pyramide des âges des salariés des établissements équestres cotisant à la MSA en 2015 (en nombre)



Source : Ifce-OMEFFE, d'après CCMSA

Toutefois, le taux de féminisation dans les formations en cours modifiera certainement ces données même si certains employeurs semblent réticents à recruter des femmes. Nous pouvons imaginer que cette actuelle progression de la féminisation laisse une place de choix aux hommes en reconversion qui seront en minorité et avantagés pour les métiers dits physiques. Quant aux femmes, elles auront l'avantage de l'ancrage de la féminisation. Elles risquent toutefois de pâtir d'une concurrence accrue sur les postes de soins.

Les employeurs privilégient l'expérience à la formation

En nous référant aux offres d'emploi publiées par le service équi-ressources, il apparaît très clairement que les employeurs privilégient l'expérience à la formation des candidats. Dans 85% des offres de palefreniers, les futurs employeurs sont indifférents à la formation suivie par le candidat. Et pourtant, la majorité des candidats ayant pourvu une offre dispose au minimum de la formation correspondant à l'emploi (CAP Agricole palefrenier soigneur, Bac professionnel CGEH/CGEA par exemple).

Cette statistique nous autorise à penser que la formation reste quand même au final un élément important de succès de la candidature. Il est vrai que les candidats formés dans la filière équine ont, en plus des enseignements théoriques, l'opportunité d'acquérir une première expérience professionnelle au cours de leur stage ou de leur contrat d'apprentissage.

Paradoxalement, les employeurs, s'ils ne précisent pas un niveau de formation requis, demandent un nombre considérable de compétences qui reflètent leur volonté d'ouvrir ces postes (assistant d'élevage, soigneur, cavalier soigneur...) à toutes les personnes motivées ayant des compétences de terrain. Dans ce contexte, une personne en reconversion exerçant une activité à titre personnel auprès des chevaux peut prétendre à un poste de soigneur de manière générale.

En revanche, pour les métiers d'enseignant d'équitation, animateur soigneur ou encore guide équestre, la formation est primordiale puisqu'elle délivre l'autorisation d'exercer. Ces métiers d'encadrement du public obligent les employeurs à recruter du personnel qualifié en raison de problématiques d'assurance



notamment. Ce type d'emploi nécessite pour les reconvertis de passer par la case formation avant de prétendre à une insertion professionnelle.

L'Observatoire de l'emploi, des métiers et des formations de la filière équine démontre qu'il est également fréquent d'observer des candidats sur-diplômés au regard du poste visé. A titre d'exemple, 8% des candidats ayant postulé à une offre d'enseignant d'équitation disposent d'une formation de niveau III à I alors que le BPJEPS, indispensable à l'exercice de la profession, ne requiert qu'un niveau bac (IV). Le métier de soigneur ne demande aucun diplôme pour exercer et pourtant 50% des candidats ayant postulé à une offre de soigneur disposent d'un niveau V et 10 % de niveaux I à III⁴.

On peut sans doute expliquer ce phénomène par les parcours des reconvertis : nous pouvons imaginer que les personnes diplômées d'un niveau III exerçant auprès des chevaux ont à un moment réfléchi à leur parcours professionnel et ont un jour choisi la voie du « métier-passion ». Bien qu'il soit impossible de quantifier la part des reconvertis à travers ces chiffres, tout nous amène à penser qu'ils sont nombreux à avoir exercé un poste correspondant à leur niveau d'étude puis repensé leur trajectoire professionnelle. Il est également possible que ces personnes aient assuré leur deuxième partie de parcours professionnel en se prémunissant d'un bagage scolaire mais aient désiré débiter leur carrière par un métier qui les passionne.

Des difficultés de recrutements pour les employeurs

Les employeurs s'accordent pour souligner le manque d'implication des jeunes et la rareté des professionnels expérimentés. Les métiers de la filière équine demandent de l'implication, de l'autonomie, de la réactivité et des connaissances sur le cheval. Selon les employeurs, une partie des jeunes diplômés n'est pas suffisamment motivée pour évoluer dans ce milieu.

A ce sujet, un employeur affirme dans le cadre de notre enquête : « beaucoup de jeunes ne veulent plus travailler même à temps partiel pour avoir une expérience complémentaire. L'apprentissage est trop cher pour une nouvelle entreprise. Les stagiaires ne sont pas motivés. Les formations pour adultes sont plus cohérentes que les études classiques, trop théoriques et manquant de pratique. »

Face à ce constat, la question de la compétence se pose. Si les employeurs ne sont pas exigeants en termes de diplômes, les compétences spécifiques et transversales demandées sont en revanche nombreuses. Au regard de la multitude de tâches au sein d'une écurie, la polyvalence est très appréciée des employeurs. Un des employeurs interrogés préconise, à ce titre, de « revenir à des formations longues en immersion libre dans les entreprises. Passer du temps dans 5 entreprises différentes de la filière c'est observer et acquérir les fondamentaux. Le problème de la reconversion reste aussi le manque de temps pour transmettre et former. »

La place du reconverti dans la filière équine

Les conditions de travail engendrant un désenchantement des jeunes professionnels du secteur freinent la professionnalisation des futurs salariés de la filière équine. En 2014, la MSA estime qu'un quart des salariés agricoles équin est renouvelé. Ces nombreux départs obligent les employeurs à élargir leur recherche de personnel. L'arrivée des reconvertis, déjà expérimentés, pourrait potentiellement répondre à ce déséquilibre structurel en termes de ressources humaines dans la filière.

Un reconverti a obligatoirement de l'expérience professionnelle et de ce fait connaît le milieu du travail. De plus, son âge lui permet d'avoir du recul, fort de ses expériences, il peut s'adapter plus facilement à une nouvelle branche professionnelle. Ces éléments peuvent s'apparenter à des atouts pour des employeurs qui apprécient également la motivation de reconverti et la construction d'un projet mûri. Il apparaît ainsi qu'un reconverti formé, passionné, motivé, conscient des difficultés et travailleur peut prétendre intégrer la filière équine. En revanche, une problématique se pose : le reconverti peut aussi faire face à la désillusion, au même titre que le jeune professionnel.

En effet, les employeurs craignent ces situations : un candidat en quête d'une première expérience peut les effrayer et ainsi bloquer le recrutement. Toutefois, deux employeurs témoignent : « l'équitation est bloquée dans un cadre archaïque qui considère le cheval comme un outil et le cavalier comme un soldat.

4 Données issues du service d'équi-ressources

Plus on intégrera des personnes avec des expériences extérieures et plus on pourra faire évoluer le regard sur le cheval et sur les humains qui veulent l'approcher pour différentes motivations, loisir, plaisir voire compétition, à quand cette réforme tant attendue ? » Ils doutent que, d'autre part, « la filière équine manque vraiment de cadres et de personnes avec un fort niveau d'études. Cela a pour conséquence une très mauvaise gestion des ressources humaines provoquant peu de développement de carrière et un « turn over » important dans les structures équestres. »

D'après l'étude des CV des professionnels du cheval, il est certain que les profils des reconvertis sont atypiques. En revanche, ils postulent auprès des employeurs à l'âge où les professionnels se lassent et se fatiguent des conditions qu'impliquent les métiers du cheval. Leur amateurisme ajouté au désir de débiter dans un nouveau secteur professionnel intriguent les employeurs. Toutefois, le fort dynamisme du secteur équin et l'important renouvellement des salariés offrent des possibilités d'insertion aux reconvertis en quête d'un métier passionnant.

Méthodologie

Plusieurs acteurs mis en perspective

Afin de se montrer la plus objective et complète possible, la méthode de travail utilisée a permis d'interroger les acteurs concernés, à savoir les reconvertis, les employeurs, les centres de formation.

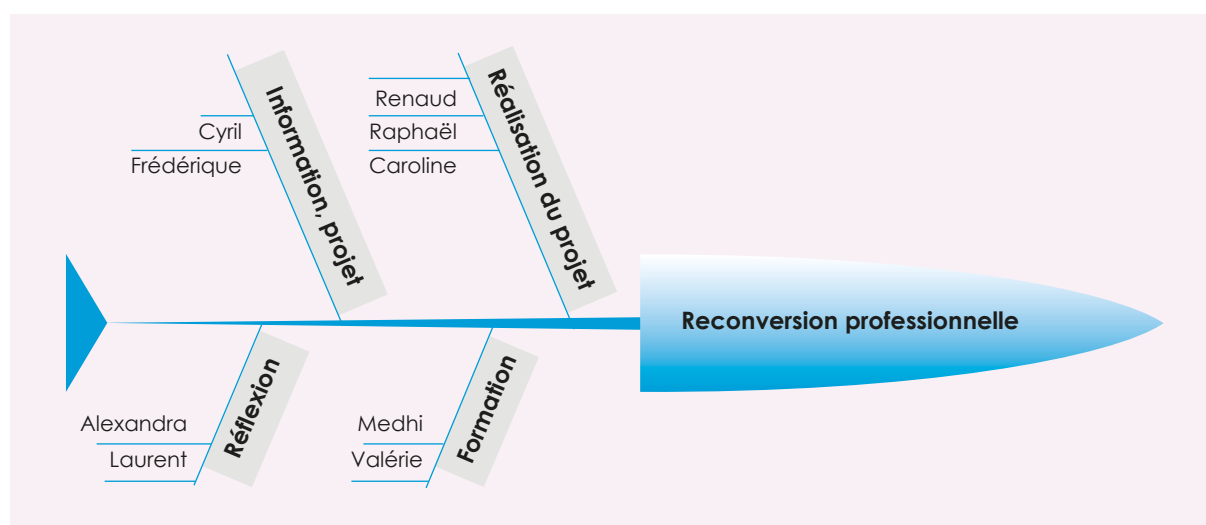
• Les reconvertis

L'emploi en lien direct avec le cheval représentant 70%⁵ des actifs de la filière équine, seules les reconversions vers les métiers en lien direct avec le cheval ont été retenues pour cette étude.

• Les entretiens

Les premiers temps de l'étude ont été consacrés au recueil de neuf témoignages de reconvertis. Ces neuf personnes, étant à des stades différents de leur reconversion, ont été interrogées via des entretiens semi-directifs. Cette méthode présente l'avantage de recueillir librement les propos. De cette manière, il est possible de définir leurs motivations, leurs parcours ainsi que leurs raisonnements. Des éléments récurrents sont ainsi apparus tels que la place de la famille, les opportunités offertes par un licenciement, la place du cheval dans leur histoire personnelle, leur rapport au travail et la souffrance qu'il entraîne.

Figure 2 : Répartition des 9 entretiens réalisés en 2015 selon le stade de reconversion



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

5 Rapport national emploi, métiers et formations dans la filière équine, 2016, p10.

**Tableau 1 : Répartition des 9 entretiens réalisés en 2015**

Sexe	Âge	Stade de la reconversion	Situation familiale	Nombre d'enfant(s)	Métier exercé / anciennement exercé
F	42	Réflexion	Mariée	2	Professeur d'anglais
H	36	Information / projet	Marié	3	Chauffeur Routier
H	50	Réflexion	Marié	2	Collaborateur d'architecte
H	45	Réalisation du projet	Célibataire	0	Vendeur
F	36	Information / projet	Union libre	0	Assistante de gestion
H	35	Réalisation du projet	Union libre	0	Vendeur
H	46	Formation	Célibataire	0	Maître d'hôtel
F	38	Réalisation du projet	Mariée	5	Professeur d'économie
F	40	Formation	Union libre	2	Graphiste

Deux ans après ce premier recueil de témoignages, une équipe de quatre étudiants en Master Ressources Humaines de l'École de Management de Normandie a sollicité dix nouvelles personnes en reconversion afin de confirmer les hypothèses émises lors des neuf premiers entretiens.

Tableau 2 : Répartition des 10 entretiens réalisés en 2017

Sexe	Age	Stade de la reconversion	Situation Familiale	Enfants	Métier Actuel
F	22	Réflexion	Union libre	Non	Etudiante en Master 1 en Apprentissage
F	40	En cours de reconversion	Mariée	Oui	En formation
F	52	Information / projet	Divorcée	Oui	Recherche un travail dans la filière équine
F	35	Information / projet	Union libre	Non	En formation
H	29	Information / projet	Célibataire	Non	Recherche un travail dans la filière équine
F	40	Réalisation du projet	Mariée	Oui	Gérante d'un haras
H	27	Réalisation du projet	Célibataire	Non	Cavalier soigneur
H	45	Post reconversion	Divorcé	Oui	Au chômage
F	31	Post reconversion	Célibataire	Non	Au chômage - Souhaite sortir de la filière équine
F	34	Post reconversion	Union libre	Non	Vendeuse en charcuterie

Nous appuyons donc notre étude sur une série de 19 entretiens, 8 hommes et 11 femmes répartis en trois catégories d'âge :

- 7 personnes âgées de moins de 35 ans
- 9 personnes âgées entre 36 et 45 ans
- 3 personnes âgées de plus de 45 ans

Nous avons constaté que 63% des personnes interrogées vivent en couple contre 37% de personnes célibataires ou divorcées et que 53% des personnes interrogées n'ont pas d'enfant.

• Le recensement

D'autre part, l'équipe de conseillers d'équi-ressources a pu grâce aux demandes de renseignements et aux candidatures via le site de la bourse à l'emploi recenser entre 2015 et 2017 :

- 193 demandes de renseignements
- 236 CV de personnes en reconversion postulant à des offres en lien direct avec le cheval. Ce référencement a permis de catégoriser les CV selon l'âge, le sexe et le métier vers lequel s'orientent les reconvertis.
- Parmi ces 236 CV, 132 ont été conservés (informations complètes) pour l'établissement d'un indicateur reprenant l'âge, le sexe, le métier d'origine et le souhait de réorientation selon que la reconversion soit aboutie ou en cours.

• Les dirigeants/employeurs

S'il est intéressant d'étudier le comportement des personnes en reconversion, il est aussi pertinent de déterminer les attentes des professionnels à ce sujet et si l'arrivée sur le marché du travail des reconvertis est bien perçue ou non, attendue ou non. Si les organismes de la filière équine souhaitent à terme améliorer l'insertion des reconvertis, il est essentiel de connaître l'avis de ceux qui pourraient les recruter.

Les résultats de ce questionnaire peuvent constituer une première étape permettant la bonne intégration au marché du travail des reconvertis et une meilleure insertion de ces actifs, pour le moins différents des candidats habituels.

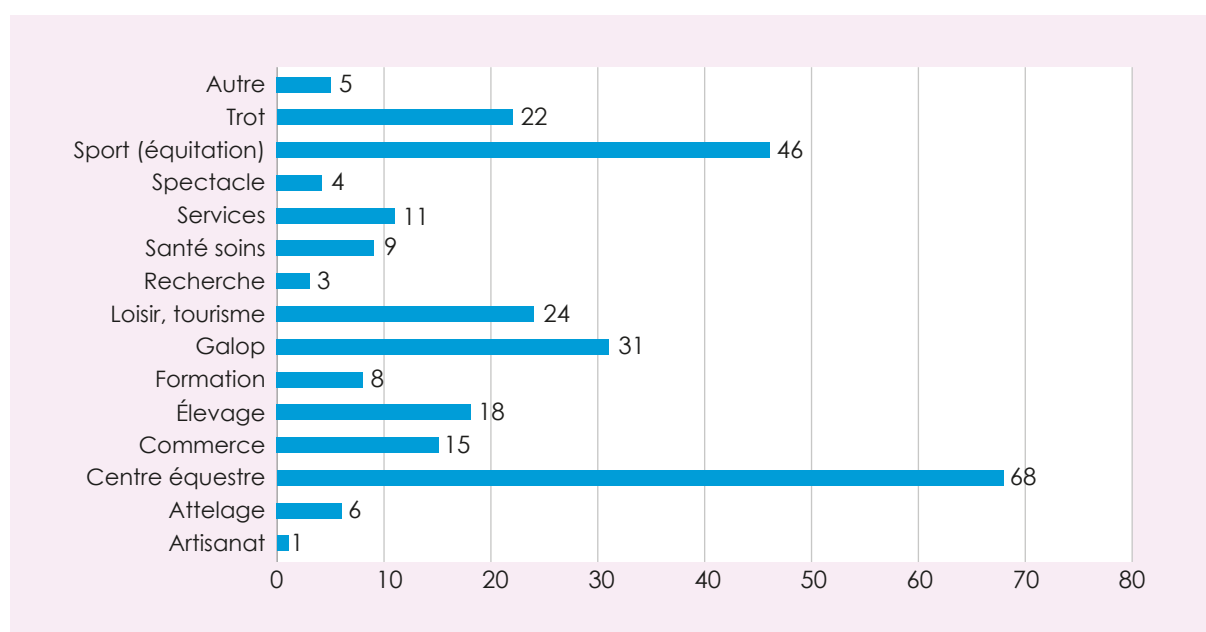
• Le questionnaire

Le questionnaire a été diffusé auprès de 2 760 employeurs (sport, courses, élevage, loisir, tourisme) issus de la base de données d'équi-ressources. Le taux de réponse est de 8%.

La moitié des employeurs ayant répondu à notre enquête possède une écurie de moins de 30 équidés et 30% une écurie comprenant entre 30 et 59 chevaux.

L'écart entre le nombre de retours (222 questionnaires) et le nombre de secteurs d'activité mentionnés (271) s'explique par la pluriactivité de certains répondants.

Figure 3 : Répartition des employeurs répondant à l'enquête de 2015 « Reconversion professionnelle volontaire dans la filière équine : l'avis des employeurs »





• **Les entretiens**

En 2017, une étudiante en Master Ressources Humaines de l'EMN, Alice Victor, s'est également investie dans cette étude afin d'affiner les résultats obtenus en 2015. Au total, 8 entretiens auprès des professionnels ont pu être réalisés afin de confirmer les données recueillies par le questionnaire de 2015. Les personnes interrogées ont été sélectionnées en fonction de leur secteur d'activité : élevage, courses, sport.

Tableau 3 : Profils des employeurs interrogés

Nom	Secteur d'activité	Issus de la reconversion	Non issus de la reconversion	A déjà recruté une personne en reconversion
Khaled	Courses		X	X
Larissa	Elevage et courses	X		X
Benoit	Elevage et sport		X	X
Kristine	Elevage		X	X
Fabienne	Elevage et sport		X	
Bénédicte	Elevage et sport	X		
Alban	Sport et formation		X	
Geneviève	Management et formation		X	X

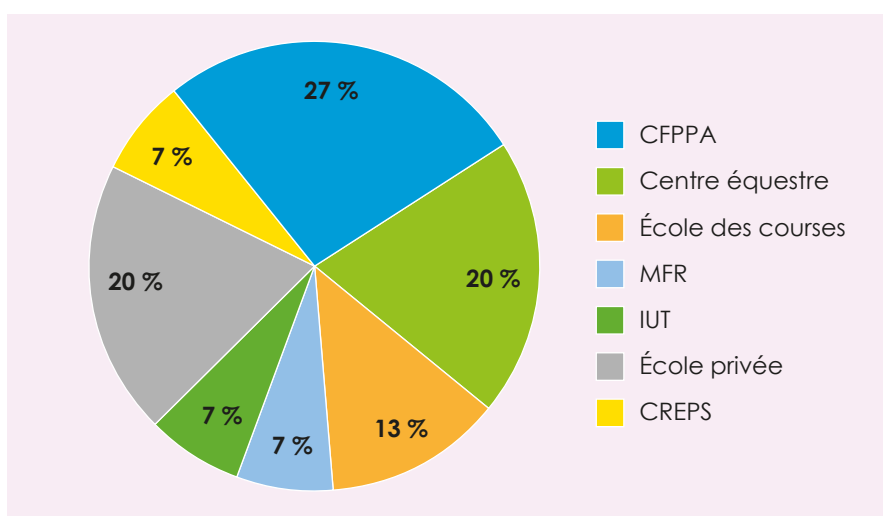
Nous avons choisi d'analyser les points de vue des employeurs par thème et non en fonction des secteurs d'activité.

• **Les établissements de formation**

Le troisième temps de la recherche a été consacré aux établissements de formation. L'objectif est d'échanger lors d'enquêtes téléphoniques sur les besoins en formation puis de croiser leur vision avec celle des employeurs. Ainsi, nous cernons les points de divergences entre les attentes des professionnels et les contenus pédagogiques proposés par les établissements de formation.

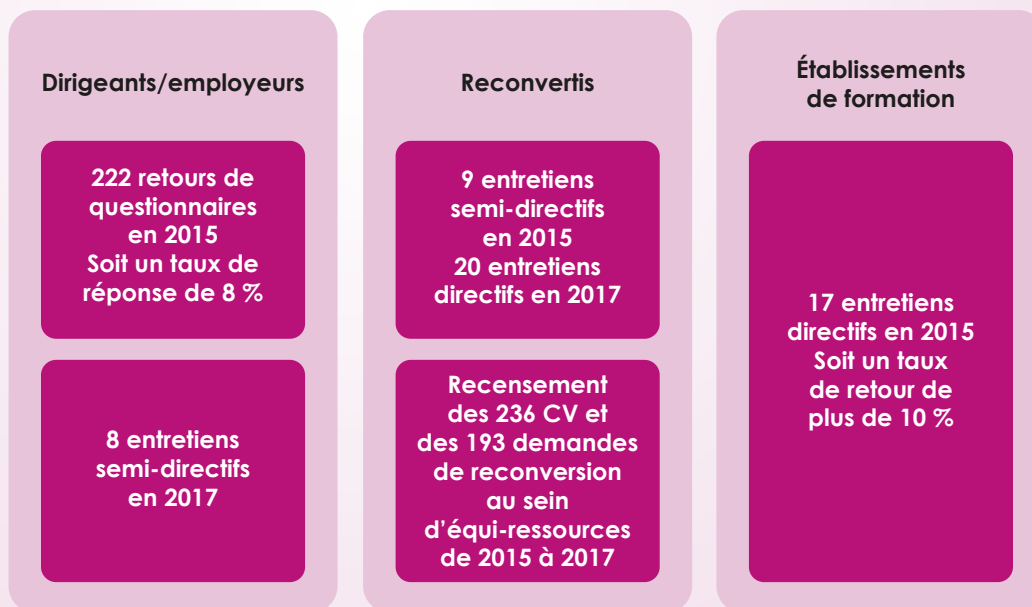
Pour y parvenir, nous avons ciblé 141 établissements de formation proposant de la formation continue dans la filière équine. 17 établissements ont accepté de répondre à notre enquête téléphonique, soit un taux de retour de 12,05%.

Figure 4 : Répartition des établissements participant à l'enquête de 2015



Ce qu'il faut retenir de la méthodologie

Figure 5 : Récapitulatif de la méthodologie





Profil des personnes en reconversion

Qu'est-ce que la reconversion professionnelle volontaire ?

La mobilité professionnelle se définit comme « le passage d'un individu d'une situation à une autre⁶ ». Cette mobilité se présente sous plusieurs formes : un changement de fonction (mobilité fonctionnelle), un changement de statut (mobilité d'emploi) mais aussi un changement de profession ou de groupe de profession (mobilité socio-professionnelle). La mobilité professionnelle ne prend donc en considération que les changements d'emploi. Toutefois, les changements de groupe d'appartenance (catégorie sociale, nouveau secteur de travail) ne sont souvent pas considérés. La mobilité professionnelle ne témoigne pas non plus de l'ensemble des mouvements qu'implique une reconversion au cours d'une carrière professionnelle : les temps de formations, les actes transitifs tels que se mettre à son compte, les congés sabbatiques etc. ne sont pas comptabilisés. La reconversion professionnelle volontaire dépasse la mobilité professionnelle puisqu'elle englobe à la fois le changement de secteur d'activité et le changement de groupe d'appartenance.

Lorsqu'on envisage un changement professionnel, on est amenés à réaliser un travail de réflexion sur soi-même : son passé, sa situation actuelle, ses valeurs, ses envies... Plus que l'envie d'un nouvel environnement de travail, il peut s'agir aussi d'une quête de nouveaux liens sociaux dans la sphère professionnelle. La reconversion professionnelle volontaire place l'individu au centre de sa trajectoire car il est à l'initiative du changement.

La reconversion professionnelle volontaire est donc identifiée comme « un changement d'activité, de secteur, ou de profession opéré de manière volontaire ». Pour codifier le processus de la reconversion volontaire, trois critères seront retenus.

- Le premier, touche à la notion de changement. En effet, il apparaît que toutes les personnes interrogées font référence à leur « volonté de rompre » avec leur ancien emploi et à un désir de changement. Ce désir de changement fait le plus souvent suite à une période d'inconfort. Le changement est à ce titre lié à une période où l'individu se recentre et questionne son parcours.

⁶ NEGRONI, C. (2007). Reconversion professionnelle volontaire, Paris : Armand Colin.

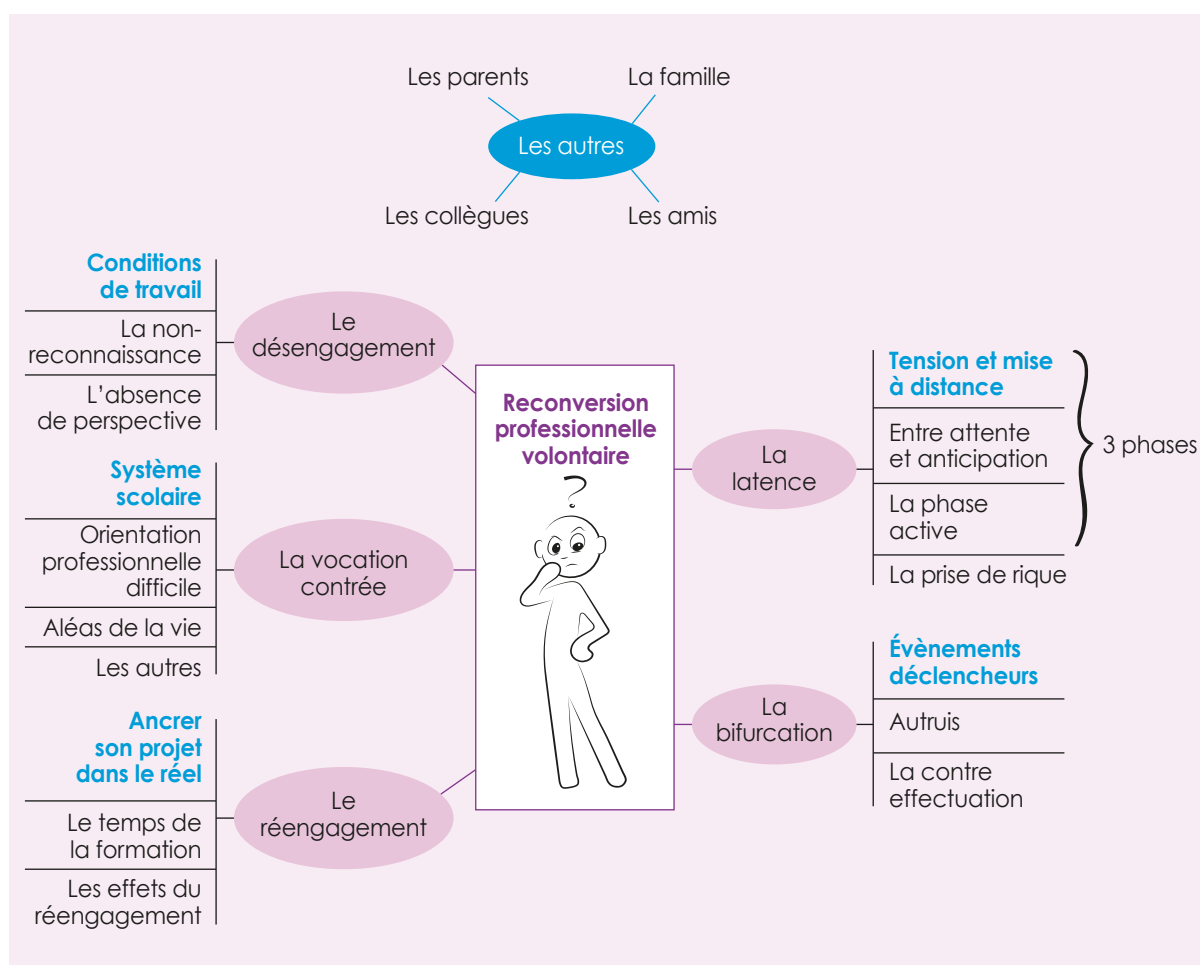


- L'ancienneté est aussi un critère retenu dans la reconversion. On écarte ainsi les jeunes en insertion sur le marché du travail. Notre méthodologie s'est basée sur une expérience d'au moins cinq ans sur un même type de poste.
- Contrairement à la reconversion subie, la reconversion professionnelle volontaire, comme son nom l'indique, implique un choix intentionnel. Il faut que l'individu soit à l'initiative du changement et qu'il mette en place une stratégie d'action. Le cas du licenciement économique est exceptionnellement retenu si l'individu choisit de réorienter sa vie professionnelle et se sert de ce licenciement comme d'une opportunité.

Si nous privilégions l'étude des motifs auxquels obéissent les personnes reconverties ou en reconversion, nous envisageons la reconversion comme un processus qui présente un début, une durée, une fin. Spécialiste de la reconversion professionnelle volontaire, Catherine Négroni parle d'un « processus séquentiel en cinq étapes », processus qu'illustrent les profils des reconvertis étudiés dans cette étude.

Le processus de décision

Les cinq étapes sont similaires à tout parcours de reconverti. Toutefois, elles ne se présentent pas de manière linéaire et se chevauchent parfois selon le parcours des individus.



Charlène Lourd, La reconversion professionnelle volontaire vers la filière équine : le processus de décision



La vocation contrée

La vocation contrée est caractérisée par « le fait pour un individu d'avoir été empêché de mettre en œuvre des attirances, des penchants pour un domaine particulier⁷ ». En d'autres termes, cette première étape du processus relève ce à quoi l'individu aspirait et en quoi les désirs de l'individu ne sont pas satisfaits par l'emploi occupé.

Souvent, on observe une première insertion professionnelle qui ne satisfait pas la personne et qui résulte d'une orientation non choisie, « contrée », pouvant s'expliquer par de multiples facteurs : l'interruption des études pour des raisons financières, les contraintes du marché du travail, l'influence des proches, le choix des parents, de mauvais résultats scolaires... Le désir du jeune individu est souvent écarté. En effet, son premier choix est « jugé idéaliste, utopique, voire irrationnel par la famille, puisqu'il ne tient compte ni des capacités de l'intéressé ni de l'état du marché⁷ ». A ce stade, le projet de l'individu est soit sous-évalué ou surévalué.

Si nous ne listerons pas l'ensemble des événements pouvant interférer dans le choix de la première orientation, nous nous intéresserons à l'orientation rationnelle. Les ouvrages relatifs à l'orientation font souvent référence à la solution rationnelle proposée par les institutions et l'entourage de l'élève ou l'étudiant. Trouver un emploi, s'insérer dans le milieu du travail n'est pas facile. Afin d'éviter le chômage, les jeunes s'orientent vers des secteurs plus porteurs et abandonnent l'idée de se former dans un domaine « bouché » où l'insertion professionnelle est difficile. L'assurance de trouver facilement un emploi prime dans le choix du jeune et de ses parents.

Les spécialistes de l'orientation, par méconnaissance ou par choix, font rarement référence aux filières qui sont, certes porteuses d'emploi, telle que la filière équine, mais qui proposent en grande partie des postes contraignants et physiquement pénibles. Ces conditions nuisent à son attractivité. Une orientation rationnelle ne se limiterait donc pas uniquement à une rapide insertion mais aussi à de bonnes conditions de travail.

La vocation contrée apparaît chez les personnes interrogées comme un soutien à leur démarche de reconversion. Elle permet de la justifier. La vocation contrée peut avoir deux conséquences : soit elle ouvre directement sur la phase de latence puisqu'elle est la justification de la reconversion professionnelle, soit elle s'empêtre dans la frustration. Dans le premier cas, le discours de la vocation contrée fait office de médiateur pour rassurer l'individu et contribue à le convaincre de la nécessité d'un changement. A l'inverse, dans le second cas, l'individu niera cette frustration et trouvera des justifications pour légitimer le fait qu'il reste dans son emploi. Ce cas amène à l'abandon de la démarche de la reconversion puisque l'individu ne pourra se décider.

Le désengagement

Indiqué comme la deuxième étape du processus de reconversion, le désengagement fait référence à des éléments propres à l'organisation du travail. Cette étape s'accompagne d'un désinvestissement qui permettra de déclencher une reconversion. Le désinvestissement renvoie à l'écart ressenti entre les attentes, les idées, les valeurs et la réalité de la profession. En d'autres termes, les personnes se désengagent parce qu'elles sont insatisfaites de leur situation professionnelle.

Les témoignages montrent qu'une restructuration, un changement de direction, une situation de travail sans perspective influent sur la décision de changement de projet professionnel. Ces facteurs conjoncturels conduisent à une sensation d'inadéquation avec l'univers de travail et vont devenir déterminants dans la réorientation de la trajectoire professionnelle. Dans le cadre de cette étude, nous faisons le choix de ne pas retenir les critères de salaire ou de conditions de travail, considérant que la filière équine n'a pas la réputation d'être à même de combler ces manques. Les facteurs d'ambiance, de pression au travail, de dégradation du climat relationnel, de désaccord sur les choix de l'entreprise et d'absence de perspective sont des facteurs que nous considérons comme déterminants dans les choix de reconversion vers la filière équine.

7 NEGRONI, C. (2007). Reconversion professionnelle volontaire, Paris : Armand Colin.



Dans la majorité des cas, les individus ne peuvent pas ou plus s'adapter à un univers professionnel qui semble être aux antipodes de leurs valeurs : on parle de désajustement. Les valeurs de l'entreprise sont de plus en plus en décalage avec les valeurs de l'individu qui alors a le sentiment de ne pas être à sa place. Pour certains, le désajustement est rapidement perçu et impose une sortie accélérée de l'emploi occupé. En revanche, quand le décalage se fait ressentir plus progressivement, l'individu exerce souvent une double activité : une fonction « alimentaire » et une fonction « de cœur ». Cependant, plus l'activité choisie prend de l'importance, plus la personne se sentira en décalage dans son premier emploi.

La latence

La latence correspond à un état d'incertitude où l'individu remet en cause son engagement professionnel. Ce moment de réinterprétation de la réalité provoque la redéfinition de la situation actuelle qui initialement était perçue comme satisfaisante. Cette étape est synonyme de doute et d'insatisfaction. Dans les premiers moments de la phase de latence, la décision de la réorientation n'est pas encore prise. Cette phase apparaît comme inconfortable et puise sa source de mal-être dans des facteurs objectifs d'insatisfaction et des facteurs plus subjectifs pas forcément identifiables par l'entourage.

La première phase de la latence est vécue comme une tension. Elle provoque le sentiment que le mode de vie antérieur est devenu inacceptable et ne permet plus à la personne de s'épanouir. Puis, le désengagement se fait de plus en plus sentir et aboutit au passage à l'acte. L'individu exprime ce qu'il vit et c'est ce symptôme de mal-être qui marque l'entrée dans le processus de reconversion. A partir du moment où l'individu exprime à une tierce personne son mal-être au travail, il est évident qu'il doit trouver une solution à la situation, ce qui l'engage plus encore dans le processus de la reconversion.

La phase de latence rend compte d'une temporalité : temps de la rupture, temps de l'introspection, temps de la déconstruction et temps de la reconstruction. Leur durée varie d'un individu à un autre. Dans le contexte de notre étude, cette notion de temps est d'autant plus forte que la reconversion ne donne pas lieu à une promotion sociale. Dans notre société, quitter un emploi stable parce que l'individu ne s'y épanouit plus n'est parfois pas suffisant pour occasionner un départ. La norme sociale est prégnante : un travail qui offre statut et revenus estimés comme satisfaisants doit être conservé. Lorsque la reconversion n'entraîne pas une plus grande aisance matérielle, elle est jugée improductive. Ainsi, certaines personnes envisagent leur licenciement comme une délivrance. Le désengagement se construit donc dans le temps. L'éventualité d'un changement est d'abord envisagée avant d'être exprimée et mise en œuvre.

Le deuxième temps de latence est celui des possibilités : la personne se projette dans différents espaces sociaux et professionnels. Ce temps est consacré au rêve et à la projection puisque l'individu s'imagine dans une nouvelle trajectoire. C'est un temps de recherche sur soi, sur sa vie professionnelle et personnelle. Les individus semblent alors en dehors de toutes contraintes, ils reviennent sur les blocages passés, se demandent ce qu'ils voulaient être et ouvrent ainsi des possibilités. Cette deuxième phase se termine sur une phase de mise en œuvre : la prise de décision. Dans le cadre de la reconversion vers la filière équine, cette phase est courte puisque l'idée de travailler avec les chevaux est prégnante dans la décision de changement de trajectoire. Cette période de latence repose sur la réflexion et le choix du métier possible. Ainsi, un individu rêvant de devenir jockey se résignera par exemple à un poste de soins plus approprié à son âge et à sa condition physique.

La prise de risque apparaît sur ce temps de latence. Elle est même centrale car l'individu évalue ses possibilités et mesure ses potentialités. Il détermine les risques, fait la part entre les raisons objectives et les raisons subjectives. Souvent, le risque le plus grand est de ne pas changer de situation. La reconversion professionnelle volontaire constitue un élément charnière entre passé et futur dans le parcours d'un individu.



La bifurcation

La bifurcation ou prise de décision se construit à partir du vécu de l'individu et en fonction de l'influence de son entourage. Certains éléments n'ont pas le même impact pour l'individu. C'est pourquoi, deux types d'évènements peuvent être retenus dans la reconversion : les marquants et les déclencheurs.

L'évènement marquant « entre en collision avec la biographie de l'individu à un moment donné de manière inévitable⁸ ». Ce type d'évènement influe sur l'ensemble de la vie de l'individu. Ainsi, dans une reconversion, le passé n'est jamais révolu mais constamment remanié et revisité pour construire le futur.

L'évènement déclencheur, quant à lui, amène « l'individu à sortir de la phase de latence pour aller dans le temps du projet⁹ ». Les éléments déclencheurs peuvent être des évènements familiaux (naissances, divorce, décès), le soutien de l'entourage, les « passeurs⁹ » ou encore des opportunités.

Les opportunités sont « des situations qui à un moment donné vont faire sens dans la trajectoire de l'individu¹⁰ ». Elles offrent de nouvelles perspectives et sont ressenties comme des signaux. Il arrive que ces éléments significatifs soient d'abord perçus par une tierce personne pour faire écho dans un second temps chez l'individu. Telle une révélation, une opportunité permet à l'individu d'envisager de nouvelles possibilités pour sa trajectoire.

Une personne dans l'entourage (ami, collègue, époux, membre de la famille, conseiller...) peut être centrale car elle accompagnera la personne dans le cheminement de la reconversion. Cette personne entendra les difficultés éprouvées au travail, les intentions de changements etc. Les parents privilégieront généralement les aides matérielles et logistiques. Tandis que les collègues pourront participer à la réassurance du projet. La combinaison des aides de l'entourage sera décisive pour l'individu. Souvent, au moment de la bifurcation, une personne appartenant au milieu professionnel dans lequel l'individu veut s'insérer donnera les clés de la nouvelle orientation.

Toutes les reconversions ne se vivent pas de la même manière, certaines sont plus douloureuses que d'autres, mais aucune n'est anodine puisqu'elle entraîne l'individu dans une revisite de son univers. Pour certains, un évènement suffira comme déclencheur. Pour d'autres, il faudra attendre la combinaison de plusieurs évènements. A ce stade de la reconversion, l'individu est déjà dans l'action, il a besoin d'un discours qui renforce sa prise de décision.

Le réengagement

Cette dernière étape se présente comme « une nouvelle voie qu'a choisi l'individu pour sortir d'une situation professionnelle qui ne lui convenait plus¹¹ ». Le réengagement fait souvent suite à une rupture (familiale et/ou professionnelle).

Ce moment du réengagement est celui où l'individu va mettre en œuvre son projet tout en l'adaptant à la réalité. La singularité du projet débouche parfois sur la cohérence des projets dans le réel¹² ».

Il convient alors d'évaluer la viabilité du projet en fonction des compétences et des capacités de l'individu. Au-delà de l'accessibilité à la formation, il convient de réfléchir aux insertions possibles sur le marché du travail. Pour ce faire, l'individu pourra se tourner vers des dispositifs tels que le bilan de compétences, la formation continue, le CPF (Compte Professionnel de Formation). En effet, la formation peut constituer un sas entre l'ancienne et la nouvelle voie professionnelle.

La reconversion volontaire peut aussi être l'occasion de créer une entreprise. De cette manière, l'individu se jette un double défi. D'une part, il cherche dans un nouveau secteur correspondant à ses convictions et d'autre part, il cherche à s'émanciper de la tutelle d'un employeur. Pour certaines personnes, la souffrance vécue au travail provient de la hiérarchie. Pour apaiser leur angoisse, la création d'entreprise est le seul moyen de d'y soustraire.

8 NEGRONI, C. (2007). Reconversion professionnelle volontaire, Paris : Armand Colin.

9 Ceux qui permettent la reconversion, qui aide à passer à une autre profession.

10 NEGRONI, C. (2007). Reconversion professionnelle volontaire, Paris : Armand Colin.

11 NEGRONI, C. (2007). Reconversion professionnelle volontaire, Paris : Armand Colin.

12 NEGRONI, C. (2007). Reconversion professionnelle volontaire, Paris : Armand Colin.



Les motivations et les freins à la reconversion

En nous appuyant sur les vingt entretiens de cette étude, nous observons que les personnes interrogées travaillent ou ont travaillé avant leur reconversion dans un lieu de travail fermé (bureau, garage, restaurant, voiture...). Chez les sondés, le fait de travailler quotidiennement devant un bureau, sur un ordinateur, dans un lieu fermé ou encore de réaliser des tâches répétitives génère une aspiration à travailler à l'extérieur, dans un environnement moins artificiel.

« Ça fait que trois ans que je bosse dans un bureau mais bosser derrière un ordinateur ça ne m'intéresse pas, ce n'est pas enrichissant, enfin...je ne vois pas le concret de mon travail. »

« Je n'étais pas fait pour travailler dans un bureau »

« J'ai été graphiste pendant 10 ans. J'ai bossé dans une boîte où [...] il fallait être 24h/24h devant un ordinateur. »

« J'avais un boulot très répétitif. »

La souffrance au travail remet en cause leur motivation et les reconvertis doivent avant de s'engager contrebalancer leur motivation avec la réalité de la mise en place de la reconversion.

Les motivations

L'épanouissement personnel, s'il passe parfois par une remise en question de soi, peut aussi passer par un nouveau travail, donc une reconversion professionnelle. Pour cela, le reconverti doit porter un intérêt à son nouveau travail.

La reconversion professionnelle volontaire menée dans le but d'un épanouissement personnel est souvent l'occasion de relier son travail à sa passion et ainsi faire de son métier une vocation. Ainsi, une reconversion-passion semble parfois s'imposer à l'individu et « une personne très passionnée aura tendance à adapter sa vie de famille aux conditions qu'impose la passion et non l'inverse »¹³.

« C'est une passion : on l'a ou on ne l'a pas, ça ne s'explique pas. Pendant ma formation j'ai découvert que j'avais une vocation pour enseigner, ça je ne le savais pas, je l'ai découvert. »

La passion peut-elle porter la réussite d'une reconversion dans la filière équine ?

Il existe deux formes de passion pour le travail : harmonieuse et obsessive. La passion harmonieuse « favorise une adaptation saine ainsi que la satisfaction de besoins intrinsèques au travail ». Elle permettrait donc objectivement de rendre l'individu impliqué donc plus performant dans son travail.

« L'employeur était content dans le sens où il était presque surpris de voir quelqu'un avec autant de motivation pour ce métier. Tout le monde me dit que le métier de palefrenier c'est difficile mais moi je m'en fiche je veux être avec les chevaux. »

La passion obsessive, à l'inverse, peut être particulièrement nocive car « elle peut entraîner un mal-être et saper la satisfaction des besoins malgré un niveau d'investissement élevé envers leur emploi »¹⁴.

« Je voulais revenir à mes premiers amours, depuis enfant, j'ai toujours été attirée par les animaux en général et notamment les chevaux. Ça a toujours été pour moi un vecteur d'émotion. »

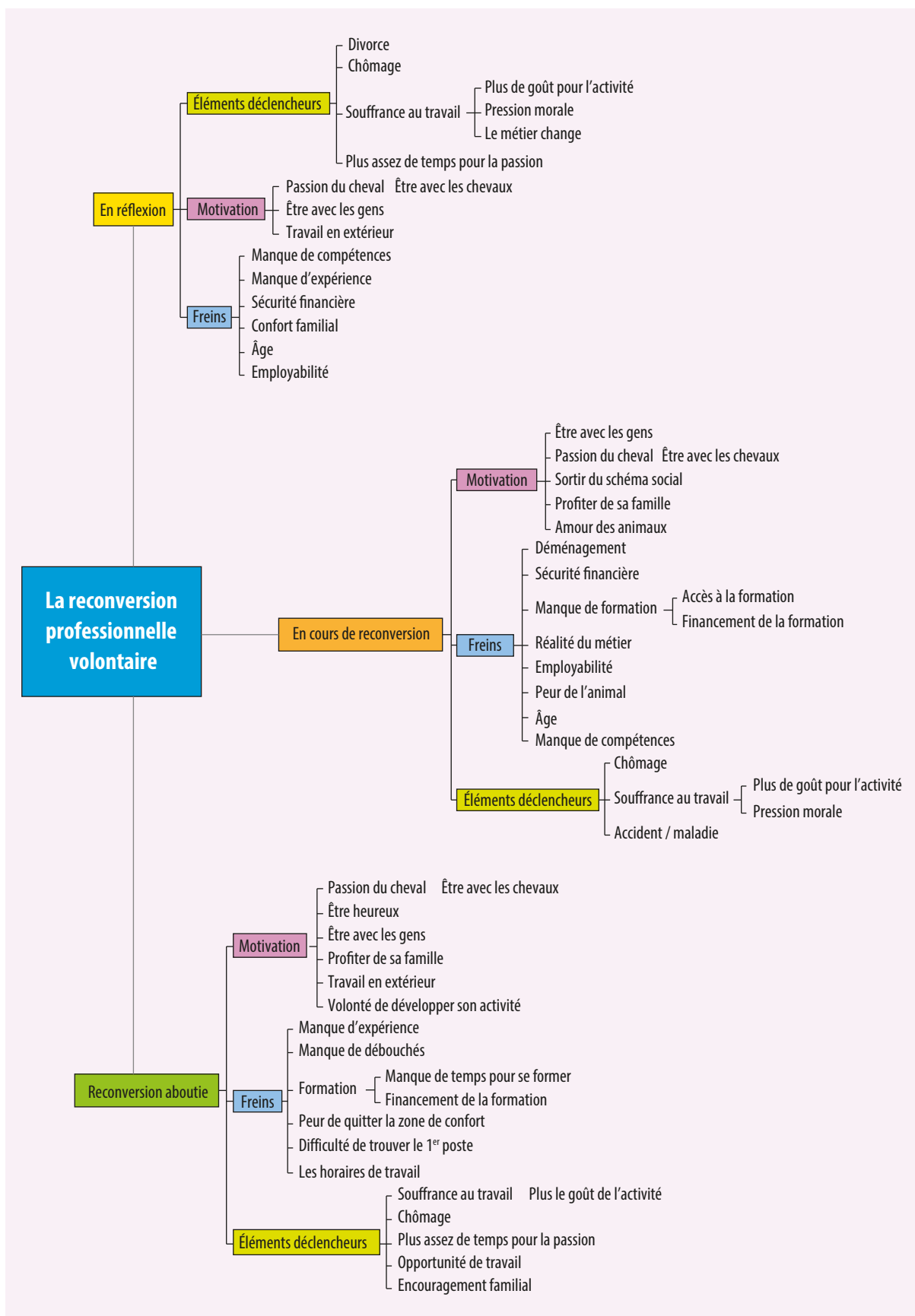
Si nous constatons des différences de motivations entre les personnes souhaitant avoir un statut de salarié et ceux qui souhaitent se mettre à leur compte, nous observons chez toutes les personnes interrogées que leur motivation est intrinsèque et n'est par conséquent pas provoquée par une action extérieure (récompense, pression...).

13 NEGRONI, C. (2007). Reconversion professionnelle volontaire, Paris : Armand Colin.

14 NEGRONI, C. (2007). Reconversion professionnelle volontaire, Paris : Armand Colin.



Figure 6 : Élément déclencheur, freins et motivations selon les phases de reconversion





A partir de nos entretiens, nous remarquons que, chez les reconvertis salariés ou souhaitant le devenir, le besoin d'être avec les chevaux et au contact avec des gens de chevaux prédomine. Tandis que chez les reconvertis à leur compte ou souhaitant s'installer, la motivation tient davantage sur le besoin d'être en extérieur avec les animaux et d'être plus proches de leur famille. Souvent, les personnes à leur compte estiment qu'ils ont plus de temps à consacrer à leurs proches que les salariés bien que les heures de travail soient plus nombreuses.

Les entretiens nous ont révélé que les motivations n'étaient foncièrement pas différentes d'un état à l'autre de la reconversion (voir schéma). Il est intéressant de remarquer que la reconversion dans le milieu est aussi motivée par un rapprochement avec les gens. Dans un besoin de redonner du sens à leur travail, les reconvertis se sentent plus proches des hommes grâce au travail avec le cheval (travail d'équipe au sein de l'écurie, échanges avec des prestataires tels que le maréchal, le vétérinaire ou encore les commerciaux). Cette motivation est certainement liée au métier d'extérieur où les rapports humains sont plus directs et où le travail prend un sens car visible et concret.



Typologie

Au fil des entretiens, nous avons observé que le rapport au cheval conditionnait la manière de se reconverter. C'est pourquoi, nous avons basé notre typologie sur le rapport à l'animal.

Trois profils établis d'après le rapport à l'animal

La reconversion professionnelle volontaire progressive

Ce profil correspond aux individus passionnés par le cheval (ou par la pratique de l'équitation) depuis toujours et n'ayant jamais, ou presque jamais, rompu le lien avec cet animal. Pour eux, vivre auprès des chevaux s'apparente à un besoin fondamental. Souvent, ces passionnés allient leur carrière professionnelle à une pratique régulière de l'équitation sur leur temps libre.

Au moment de leur reconversion, le cheval apparaît comme la solution évidente à un problème professionnel. L'activité équestre jusqu'à ce moment a été vécue comme sacrifiée par rapport à l'activité professionnelle. Désireux d'être toujours plus avec les chevaux, ces passionnés éprouvent à un moment donné une envie de vivre pleinement leur passion. Celle-ci prend le pas sur la raison, les invitant à mettre de côté le confort matériel afin de s'épanouir professionnellement.

Souvent propriétaires d'équidés, ces passionnés sont conscients des risques pris et des contraintes associées aux métiers en lien avec les chevaux. Le cheval est pour eux la principale motivation à un changement professionnel, leur objectif étant de se rapprocher au maximum de leur activité favorite. Travailler en tant que salarié est pour eux une opportunité d'apprendre toujours plus sur ce sujet et de profiter d'installations de professionnels afin d'exercer convenablement leur nouveau métier. A priori, pour ce profil, les projets d'installation sont moins nombreux ou interviennent après une expérience salariale dans le milieu. Le souci d'exercer convenablement et de devenir un véritable professionnel sont pour eux une priorité. D'ailleurs, leur projet professionnel semble plus établi que pour les personnes découvrant le milieu équestre. Au moment de leur reconversion, ces personnes savent vers quel métier s'orienter et ont déjà programmé leur plan de carrière.

Les personnes correspondant à ce profil sont prêtes à de nombreux sacrifices pour atteindre leur objectif et font du cheval une priorité. Les opportunités de travail auprès des chevaux sont plus nombreuses puisque leur motivation sans faille et leur volonté d'exercer correctement leur travail est reconnue et respectée par leurs pairs.

Leur reconversion est dite progressive car elle est réfléchie depuis de longues années et se prépare dans le temps. Ces reconvertis profiteront d'une opportunité ou d'un moment plus propice (autonomie des enfants, réserve financière, formation disponible...) pour lancer leur projet professionnel.



La reconversion professionnelle volontaire soudaine

Cette catégorie se compose d'individus ayant connu le cheval (ou l'équitation) plus jeune mais n'ayant pas poursuivi leur passion pour diverses raisons : professionnelles, financières, familiales, géographiques... A un moment précis, ces personnes vivent un événement (événement sportif, rencontre, maladie, départ des enfants...) faisant ressurgir leur attrait pour les chevaux. Soudainement, elles veulent se rapprocher de l'animal et éventuellement travailler à ses côtés. La vocation contrée semble prendre tout son sens pour cette catégorie de reconvertis. Enfant, ces personnes voulaient travailler auprès des chevaux mais ont été contraintes de quitter la filière. Les étapes de la vie les ont éloignées de leur passion et orientées vers des métiers ne correspondant pas à leurs aspirations initiales.

Pour ce type de reconvertis, le cheval renvoie à des rêves d'enfant et rappelle des moments agréables. Le cheval devient un idéal de vie et le reconverti réfléchit à ses conditions de travail, ses missions.... En effet, le jour où la passion renaît chez la personne, elle ne trouve plus de sens à son travail. Son activité professionnelle apparaît soudainement en décalage avec ses attentes. Dans ce profil, on pourrait imaginer que la personne repense son parcours et ne voit qu'une solution pour se sentir mieux : allier travail et passion.

Dans cette catégorie, les projets d'installation sont plus fréquents et la liberté au travail semble primer sur l'apprentissage des rouages du métier pour l'exercer au mieux. Le ras-le-bol professionnel conjugué à la réapparition de la passion rend la reconversion obsessionnelle. Subitement, l'individu ne pense qu'aux chevaux. Leur souffrance au travail étant souvent associée à leur situation de salarié, ils ne s'imaginent donc plus sous ce statut. Finalement, c'est le plaisir et la liberté au travail qui deviennent prioritaires. Le cheval est un moyen de parvenir à une situation professionnelle plus conforme à leur désir.

Souvent moins en phase avec la réalité du travail au contact des chevaux, ils n'ont souvent pas une idée claire du futur métier. La prise d'informations est longue et les invite à peser le pour et le contre. Une fois conscient des difficultés des métiers en lien avec le cheval, l'individu s'interroge sur la faisabilité de son projet mais surtout s'interroge sur la place du cheval dans sa vie. En effet, ce type de profil reconsidère au moment de la réflexion s'il exerce son activité équestre pour le plaisir ou professionnellement.

Le fait que la personne décide subitement de travailler auprès des chevaux définit la reconversion professionnelle volontaire soudaine vers la filière équine. En revanche, la réflexion est plus longue et la mesure du risque est fondamentale dans la décision finale. Dans cette catégorie, une personne ne sera pas prête à tout abandonner de son ancienne vie pour vivre pleinement sa passion. Parfois, le manque de rationalité du projet prendra le dessus et le cheval sera relégué au loisir.

La reconversion professionnelle volontaire découverte

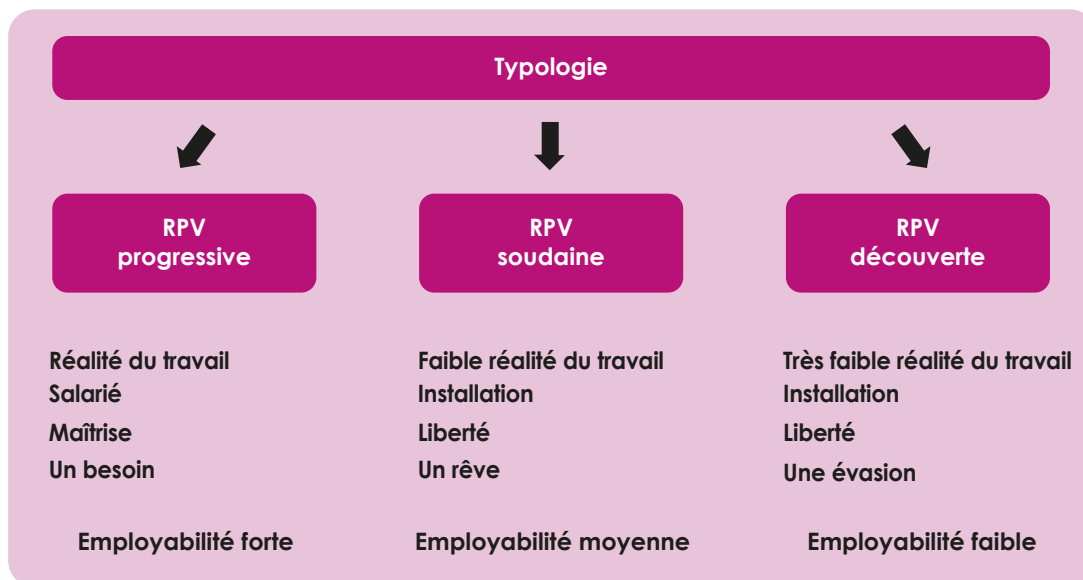
La dernière catégorie de reconvertis est celle des personnes n'ayant, pas de véritable passion pour les chevaux mais une attirance voire une curiosité envers l'animal. Il est d'ailleurs intéressant de noter que les personnes de cette catégorie n'ont pas exprimé d'attirance professionnelle dans leur enfance. L'orientation s'est faite selon les opportunités proposées et débouche souvent sur un sentiment de non maîtrise du parcours professionnel. Choisir de travailler avec les chevaux, c'est choisir pour la première fois un métier qui les attire.

Les personnes de cette catégorie ont pour point commun de vouer un « amour commun à tous les animaux ». Quand elles décident à un moment de se reconvertir, c'est dans le but de découvrir un nouvel univers en lien avec ce qui les intéresse. Nous pouvons supposer que l'activité économique générée par la filière équine est pour elles un moyen de travailler avec un animal tout en gagnant sa vie. Ces personnes seraient tout aussi capables de s'investir dans un projet avec un autre animal si ce dernier leur permettait une rémunération.

Cette catégorie semble être éloignée de la réalité du terrain et des obligations liées au travail avec le cheval. Souvent désireuses de s'installer et de créer un projet multiple (gîte rural par exemple), ces personnes voient le monde du cheval comme une occasion de vivre autrement. Le cheval les rapproche du milieu rural et d'activités en lien avec la terre. Pour eux, l'objectif est de s'éloigner d'un climat de travail qui ne leur convient plus. Souvent soutenus et accompagnés par leur entourage, les reconvertis de cette catégorie ont besoin de ce soutien pour débiter leur projet. Sans cet accompagnement, la reconversion ne semble pas aboutir.



Nous appelons reconversion professionnelle volontaire découverte vers la filière équine la catégorie des reconvertis se découvrant une attirance pour le cheval. Cette attirance a autant d'origines que d'individus. Chaque personne y voit un intérêt particulier que ce soit familial, géographique, confort de vie, rapport à la société...



Charlène Lourd, La reconversion professionnelle volontaire vers la filière équine : le processus de décision

L'influence du genre et de l'âge

L'influence de la catégorie de genre

Les entretiens montrent que, selon que le reconverti soit un homme ou une femme, l'entourage jouera un rôle différent. Les femmes développent une fonction d'appui et de réassurance dans la reconversion de leur conjoint. Elles les aident et les accompagnent au long de leur réorientation et ont un regard positif sur ce qu'ils entreprennent. Elles assurent aussi souvent un revenu régulier dans le foyer. Autrement dit, les reconversions masculines semblent mobiliser toute l'attention de la famille.

On observe aussi que les hommes sont souvent à l'origine de la reconversion. Ils trouvent l'idée d'une reconversion correspondant aux centres d'intérêts de leur compagne ou initient la démarche. Néanmoins, ils semblent ne pas s'investir dans l'accompagnement de cette reconversion et le plus souvent, ne soulagent pas la reconvertie des tâches quotidiennes, ce qui ne permet pas de « soulager la transition professionnelle¹⁵. »

« Je me suis toujours dit : mon objectif professionnel je l'aurais quand j'aurai ma petite femme, une maison et après on pourra s'installer on pourra faire quelque chose. »

« On est tous les deux. C'est elle qui m'a inscrit cette semaine. C'est elle qui a fait toutes les démarches. Moi je te dirai je suis arrivé et elle m'a dit tu as rendez-vous à 14 heures au Haras du Pin. Et puis elle, elle est comme moi avec ses chevaux... c'est encore pire. »

Les témoignages confirment cette hypothèse puisque les femmes ont pris conscience de leur besoin de changement grâce à leur conjoint. Quant aux hommes, leur projet ne peuvent aboutir sans la présence de leur femme. Par exemple, l'un de nos témoins doit vendre sa maison pour exercer sa nouvelle activité.

15 NEGRONI, C. (2007). Reconversion professionnelle volontaire, Paris : Armand Colin.



Cet événement marque l'attachement de la femme au projet de son conjoint et lui, le besoin qu'il a d'être épaulé pour se lancer.

« Et puis quelques semaines plus tard, je déjeune avec mon mari et il me dit : ça serait vraiment bien que tu trouves ce que tu as envie de faire, ce serait chouette pour toi. »

« On a fait un périple pour aller visiter mon frère, on est passés dans un petit village où il y avait des champs avec des roulottes posées et mon mari me dit : bah tiens tu voulais faire une ferme pédagogique, tu montes à cheval, tu fais de l'attelage, tu n'as qu'à mettre des roulottes et les faire tracter par les chevaux. Je lui ai dit : mais ça ne va pas tu te rends compte, c'est dangereux, enfin non.... En fait c'est venu comme ça, donc au fur et à mesure, on a mis l'activité en place et je me suis dit : bah oui finalement pourquoi pas. »

Une professionnelle des courses avait d'ailleurs relevé l'influence du compagnon dans le travail avec les chevaux : « la filière équine s'est ouverte aux femmes entraînant une forte augmentation de leur nombre dans la filière. On remarque sur le terrain que les hommes dans la filière équine ont besoin du soutien de leur femme pour supporter les contraintes qu'impose le cheval (horaires discontinues, travail le week-end). A l'inverse, une femme appréhende mieux les contraintes de la filière équine. La place de son conjoint influencera moins son choix et la progression de son métier ».

Un rapport à l'âge différent entre employeur et reconverti

A partir des données de la MSA de 2012, il apparaît clairement que la filière équine se distingue par une population salariée jeune. Selon l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des formations de la filière, la moyenne d'âge dans cette filière est de 30,6 ans soit 9,3 ans de moins que la moyenne d'âge nationale des salariés toutes filières d'emplois confondues. La tranche des 18-22 ans représente à elle seule un quart des salariés et près de 64% des actifs de la filière équine sont âgés de 18 à 35 ans¹⁶. La passion parfois accompagnée d'une rupture avec le système scolaire « classique » incite ces jeunes à réaliser des études courtes leur permettant de s'insérer très tôt. Cette première expérience professionnelle avec le cheval permet aux jeunes d'infirmer ou de confirmer ce premier choix professionnel. Elle vérifie également leur volonté de s'insérer durablement dans la vie active, à un âge où la majorité des jeunes poursuivent leurs études.

Face à ce constat, plus de 72% des employeurs interrogés par notre questionnaire ont répondu favorablement à l'arrivée de personnes en reconversion. Les commentaires soulèvent le besoin de « sang neuf » et d'un « regard nouveau » essentiellement dans l'espoir de redynamiser une filière équine vieillissante où les « jeunes sont là par dépit ». L'innovation et la polyvalence sont à de nombreuses reprises mentionnées et sont attendues par les employeurs pour faire changer la filière. L'apport de connaissances autres qu'équines est vu comme un atout de manière générale et non comme un frein à l'insertion. Aux yeux des employeurs, ces connaissances connexes participent à une ouverture d'esprit et à une nouvelle réflexion. Selon eux, la filière manque de personnes diplômées qui amélioreraient le fonctionnement des entreprises de la filière. Quant aux employeurs non favorables à l'arrivée de reconvertis dans la filière équine (28%), ils estiment que les métiers du cheval sont durs et que seule une personne jeune peut les pratiquer. Ils craignent de faire face à des rêveurs qui ne connaissent pas la réalité du travail avec les chevaux et qui, finalement ne se serviraient de leur reconversion dans la filière équine que comme une transition.

S'il n'est pas un élément déclencheur, l'âge intervient dans la décision d'engager une reconversion professionnelle. Un reconverti interrogé dit que « 40 ans c'est la moitié de la vie, peut-être à peine la moitié, c'est donc maintenant qu'il faut se lancer. A 20 ans, tu es trop jeune, tu n'as pas l'expérience, tu ne peux rien faire. Entre 35 et 40 ans, tu arrives à l'âge de raison qui te permet de réfléchir par rapport à toi. Il y a encore 30 ans à tirer derrière minimum donc autant faire quelque chose qui nous plaît pour le reste. Et puis je dirais à 60 ans si on arrive à vendre notre propriété rien ne nous empêche d'avoir nos chevaux pour le plaisir. »

¹⁶ Données MSA regroupant l'ensemble de la population salariée de la filière équine (26636 salariés en 2012).



Au-delà de 40 ans, il semblerait que la réorientation de carrière ne soit plus envisagée. Les personnes se fixent une limite d'âge implicite qui varie entre 35 et 40 ans, qui ne doit pas être dépassée pour entreprendre une réorientation de leur carrière professionnelle. Sur les 19 entretiens réalisés, la moyenne d'âge des femmes est de 37 ans et de 39 ans chez les hommes (cf. méthodologie).

« Si je ne le fais pas maintenant, je ne le ferai pas dans 10 ans de toute façon. »

« Ce n'est pas à 50 ans que je me lancerai. »

« C'est le moment d'y aller : j'ai 40 ans. Après il sera trop tard ».

« Oui, je n'ai eu que deux employeurs presque en 18 ans de travail et puis je ne vais pas encore attendre dix ans car j'aurai 50 ans et pour m'installer ce sera trop tard. »

Les métiers recherchés

Parmi les 236 CV recueillis par équi-ressources, 125 ont été retenus car ils permettaient d'observer l'intégralité du parcours des reconvertis, à savoir leur métier d'origine, leur âge, leur sexe, le métier vers lequel ils souhaiteraient se réorienter. Notre échantillon démontre qu'il n'y a pas de différence notable entre les deux sexes quant à l'âge moyen de la reconversion, 32 ans pour les femmes contre 34 ans pour les hommes.

Tableau 4 : Mouvements des personnes en reconversion vers la filière équine

Secteur d'activité	Femmes	Femmes %	Moyenne d'âge	Hommes	Hommes %	Moyenne d'âge
Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux	1	1 %	35	2	4 %	28
Arts et façonnage d'ouvrages d'art	6	9 %	32	0	0 %	0
Banque, assurances, immobilier	7	10 %	40	7	13 %	38
Commerce, vente et grande distribution	10	14 %	28	3	5 %	38
Communication, media et multimédia	7	10 %	29	1	2 %	25
Construction, bâtiment et travaux publics	1	1 %	40	5	9 %	42
Hôtellerie- restauration tourisme loisirs et animation	3	4 %	24	7	13 %	31
Industrie	4	6 %	38	11	20 %	34
Installation et maintenance	2	3 %	23	7	13 %	37
Santé	6	9 %	33	1	2 %	23
Services à la personne et à la collectivité	11	16 %	30	11	20 %	39
Spectacle	2	3 %	28	0	0 %	0
Support à l'entreprise	9	13 %	38	1	2 %	36

Le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME) de Pôle emploi nous a permis de classer par catégorie professionnelle les métiers mentionnés dans les CV. De cette façon, nous avons noté que les femmes de notre échantillon souhaitant se reconvertir vers les métiers de la filière équine provenaient à 14% du commerce, de la vente et de la grande distribution contre 5% pour les hommes tandis que 20% des hommes provenaient de l'industrie contre 6% pour les femmes.

La diversité des métiers relevée parmi ces CV ne permet pas de déterminer de tendance de réorientation professionnelle. Cependant, nous pouvons observer que chez les femmes issues des métiers du service à la personne, la réorientation se porte vers les métiers en lien avec le cheval et le public tels que cocher-meneur, enseignant d'équitation, animateur-soigneur, équicien. Cette observation ne se confirme pas auprès des hommes qui pour ce même secteur préfèrent se réorienter vers des métiers au contact du cheval tels que maréchal, lad driver, assistant d'élevage.

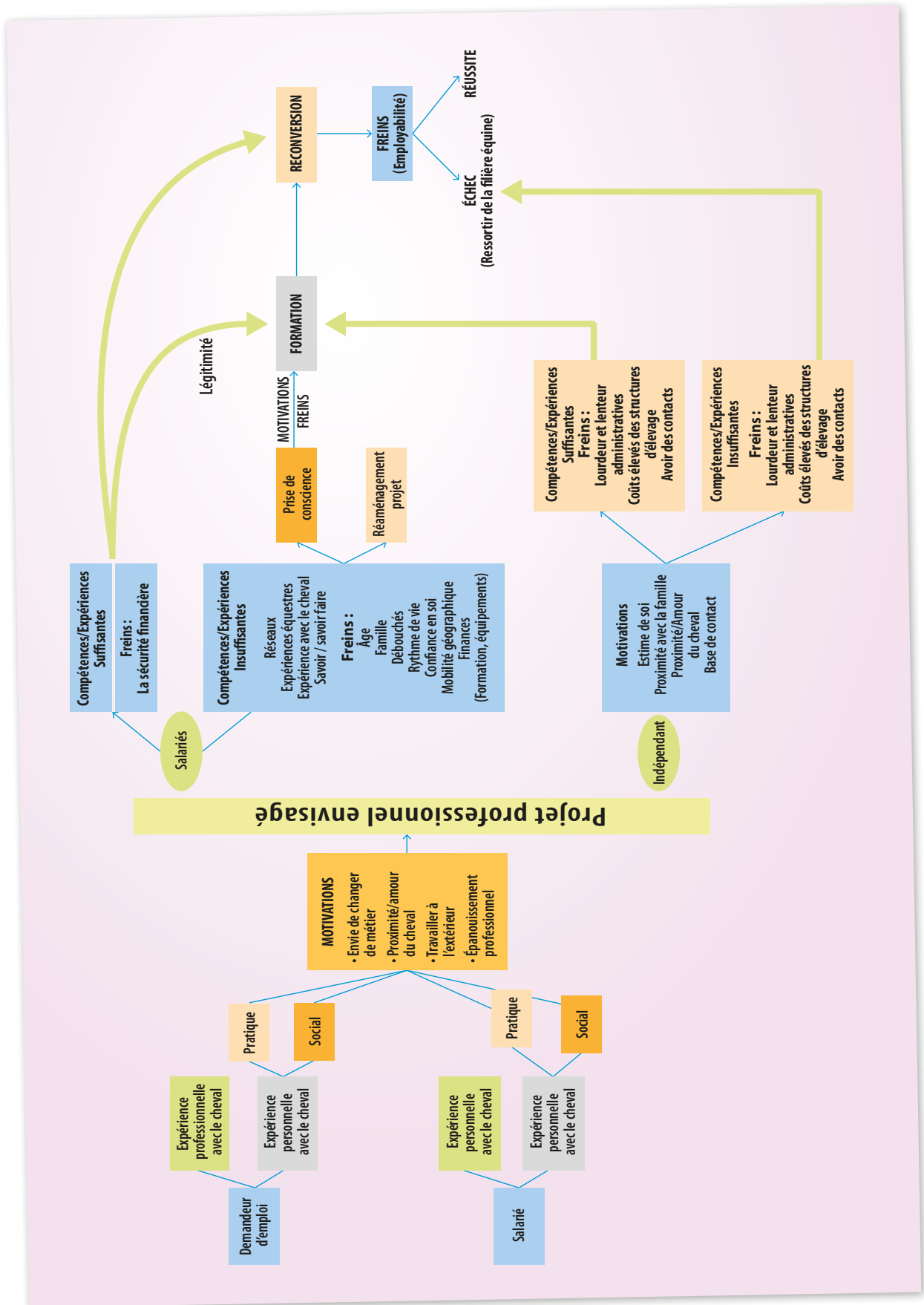
En prenant cette fois l'intégralité des 236 CV et en nous fixant uniquement sur les métiers qui attirent les reconvertis, nous confirmons que les femmes sont davantage attirées par les postes d'enseignement que les hommes (+6.75 points). En revanche, les hommes sont plus nombreux à vouloir se reconvertir vers l'élevage, les courses et les soins comme la maréchalerie (10.75% des demandes masculines). Les hommes souhaitant se réorienter vers le métier de maréchal ferrant ont entre 26 et 35 ans tandis que les projets de reconversion pour devenir soigneur vont de 25 à plus de 45 ans. Les métiers du secteur sport tels que cavalier soigneur et groom attirent davantage les femmes de moins de 25 ans alors que les postes d'enseignant d'équitation, animateur-soigneur attirent les femmes de 26 à 40 ans.

Les postes d'entretien tels que palefrenier et agent d'entretien concentrent la majorité des demandes de reconversion. On verra plus tard que cette volonté coïncide avec la demande des employeurs qui estiment que ces métiers sont la porte d'entrée d'une reconversion réussie. Chez les femmes comme chez les hommes, les 36 – 40 ans sont les plus indécis quant aux choix de leur métier de prédilection.

Tableau 5 : Répartition des métiers selon la volonté des reconvertis

	Hommes	Femmes
Poste d'enseignement	9,68%	16,43%
Poste loisir / tourisme	4,30%	7,86%
Poste élevage	5,38%	0,00%
Poste courses	7,53%	2,86%
Poste entretien	29,03%	22,86%
Poste sport	7,53%	9,29%
Poste santé / soins	11,83%	1,43%
Ne sait pas	17,20%	29,29%
Autre	7,53%	10,00%

Ce qu'il faut retenir du profil de la reconversion





Recrutement et insertion

Un sondage d'Opinion Way (Conseil d'orientation pour l'emploi) mené en 2013 auprès d'un millier de chefs d'entreprises ou DRH toutes branches professionnelles confondues, montre qu'environ 86% des entreprises se disent satisfaites de la plupart des candidats reconvertis. L'étude souligne que les principaux atouts de ces reconvertis sont la motivation, l'expérience, le « regard neuf » sur le métier et l'adaptabilité forte face aux évolutions.

Pour les employeurs de la filière équine, 94% des personnes interrogées (222 au total) affirment être prêtes à recruter une personne issue d'une reconversion, à condition bien évidemment qu'elle remplisse les conditions d'embauche. Plus de 30% de ces employeurs font confiance aux reconvertis pour occuper les postes de soigneur d'équidé et agent d'entretien et 7% pour un poste de responsable d'écurie. Ce chiffre peut paraître dérisoire mais attire pourtant notre attention. Un responsable d'écurie est par définition un employé de confiance en charge de superviser la gestion de l'écurie et du personnel¹⁷. Ce chiffre semblerait confirmer les remarques des employeurs cherchant du renouveau, des innovations et de la polyvalence à travers les reconvertis.

1/3 des employeurs ayant répondu à notre enquête est issu d'une reconversion professionnelle et 70% d'entre eux souhaitent poursuivre leur activité.

Le recrutement d'un reconverti

Nous avons interrogé les employeurs sur leurs critères de recrutement. Il semblerait que les critères soient les mêmes que la personne soit en reconversion ou non. Concernant la formation, les avis sont moins unanimes et laissent place à une interrogation sur la nécessité ou non pour un reconverti de passer par l'étape de la formation.

Les critères recherchés

D'après les résultats de notre questionnaire, 4 critères se démarquent dans le choix d'un salarié : sa motivation, son envie d'apprendre, sa passion et l'entente entre les deux parties. Les employeurs ayant répondu à l'enquête ont unanimement cité la motivation comme premier critère de sélection pour un futur salarié. Cette motivation est, au regard des employeurs, primordiale car les professionnels en ont besoin pour surmonter les difficultés des métiers en lien avec le cheval.

¹⁷ Un responsable d'écurie est défini comme une personne gérant l'entretien et la valorisation des chevaux. Il est responsable du personnel chargé de l'entretien quotidien des chevaux et des installations.



Les résultats du questionnaire le confirment : la motivation est en étroite relation avec la passion. Une personne sera davantage motivée par un métier qui la passionne.

L'employeur entretient une relation étroite avec ses salariés puisqu'ils sont souvent amenés à travailler ensemble sur le terrain. Pour cette raison, les employeurs évoquent l'importance de la bonne entente avec leurs salariés et leur investissement dans l'apprentissage du métier qui sera la marque de leur intérêt pour l'écurie.

En second plan, les employeurs semblent essentiellement s'intéresser aux expériences professionnelles passées du reconverti. Plus de 50% des employeurs jugent primordiales les compétences acquises sur les postes précédents et sur la qualité de leur formation hors cheval. Ce chiffre confirme que les employeurs recherchent chez les reconvertis du « sang-neuf » permettant d'améliorer la filière équine et de la « tirer vers le haut ».

Les employeurs ne font pas du niveau équestre un critère de choix. Ce constat confirme l'affectation préconisée par les employeurs : ils indiquaient, en effet, vouloir recruter un reconverti sur un poste de soigneur en priorité et non sur un poste de cavalier.

Enfin, d'un point de vue technique, les employeurs demandent aux personnes reconverties d'être polyvalentes, c'est-à-dire de « s'occuper aussi bien des chevaux que du domaine ». Pour assurer cette polyvalence, il faut notamment de la rigueur, être particulièrement actif et réactif et « penser en un quart de seconde ». La maîtrise du bricolage facilite l'accès aux métiers du cheval notamment pour les « personnes ayant exercé un métier terrain, tels que jardinier ou militaire ». En effet, le critère de la résistance physique est également avancé par les employeurs car il « faut aimer être dehors, être robuste et ne pas être trop sensible physiquement ». Cette résistance physique aidera à faire face au travail manuel en extérieur, mais également à la masse de travail importante car « il ne faut pas s'attendre à être aux 35h ».

La charge de travail dans les métiers terrains de la filière est lourde. Il faut avoir une disponibilité importante : « les animaux, de toute façon c'est toujours des contraintes, que ce soit des chevaux, des vaches, des moutons. Ça a besoin d'être nourri tous les jours. On doit aller les voir tous les jours, dimanches, jours fériés. Tous les gens qui travaillent dans la filière élevage ont un fil à la patte avec leurs animaux ». La force psychologique va de paire avec la résistance physique. La motivation est le premier facteur qui va permettre de les garantir : « on a tendance à dire « il faut avoir un cheval dans le ventre », pour faire ce métier car il faut vraiment être motivé ».

L'employé doit « être vraiment bien à l'écoute de son employeur » pour mener à bien son projet. Il faut une certaine aisance pour pouvoir s'intégrer dans une structure équestre.

La communication ainsi que la personnalité semblent particulièrement compter pour exercer un métier dans la filière équine : « une personne de caractère, un peu tenace, qui a de la sympathie, ne pas être susceptible », « être ponctuel, écouter et être capable de poser des questions, ne pas repartir sans avoir compris, avoir l'esprit d'initiative, être dynamique ».

Enfin, le « feeling » avec les chevaux est en fait le critère indispensable aux yeux des employeurs. Il faut être capable de « déchiffrer » le cheval, le comprendre, détecter les problèmes, avoir un sens aigu de l'observation. Autrement dit, ce sont des « compétences cheval » bien particulières qui ne sont pas accessibles à tous.

« Chaque cheval est un cas particulier, avec son alimentation particulière, ses soins particuliers, (...) il ne faut surtout pas penser que ce qu'on fait sur un cheval, on va forcément le faire sur un deuxième et pas forcément sur un troisième ». Il faut donc « savoir interpréter ».

La passion doit constituer le cœur de la reconversion pour répondre aux exigences physique, techniques et morales. Il faut « être doué de nature, avec un ressenti particulier ».

« Le profil idéal, on ne le connaît pas, ce sont les chevaux qui vous le disent ».

« Il faut retenir vite, faire preuve d'initiative, avoir un sens particulier, du feeling en fait. Et puis il faut être très résistant moralement mais aussi physiquement. C'est très dur, on ne compte pas nos heures, il faut être extrêmement résistant. ».

« Finalement ce sont les mêmes critères d'embauche pour les jeunes que pour les reconvertis ».



La formation des reconvertis

Nous l'avons vu, les employeurs de la filière équine vont, pour les postes terrain, privilégier l'expérience au diplôme. Qu'en est-il pour les personnes en reconversion ? Doivent-elles toutes passer par une formation en lien avec le métier choisi ? Sur ce sujet, deux types de discours s'opposent : ceux qui favorisent l'apprentissage à travers les établissements de formation et ceux qui considèrent qu'une bonne expérience vaut une formation et privilégient l'apprentissage directement sur le terrain.

70% des employeurs de notre questionnaire estiment qu'une personne en reconversion doit au préalable se former avant d'intégrer une structure équine. La formation semble être un atout rassurant pour les employeurs qui voient dans cette démarche la volonté de la personne d'intégrer cette nouvelle branche professionnelle. Ainsi, la formation est pour eux une façon de montrer la réalité des métiers du cheval et ce qui la différencie de la pratique pour le loisir. La formation est aussi le moyen de concrétiser un projet et de créer une première expérience professionnelle dans la filière (stage, contrat de professionnalisation). Souvent débordés, les employeurs n'ont pas le temps de former. Ils recherchent des personnes autonomes et opérationnelles très rapidement. Le recours à la formation permet de « gagner du temps », évitant à l'employeur de revenir sur la théorie et la sécurité. La formation est une base à acquérir avant de se perfectionner sur le terrain.

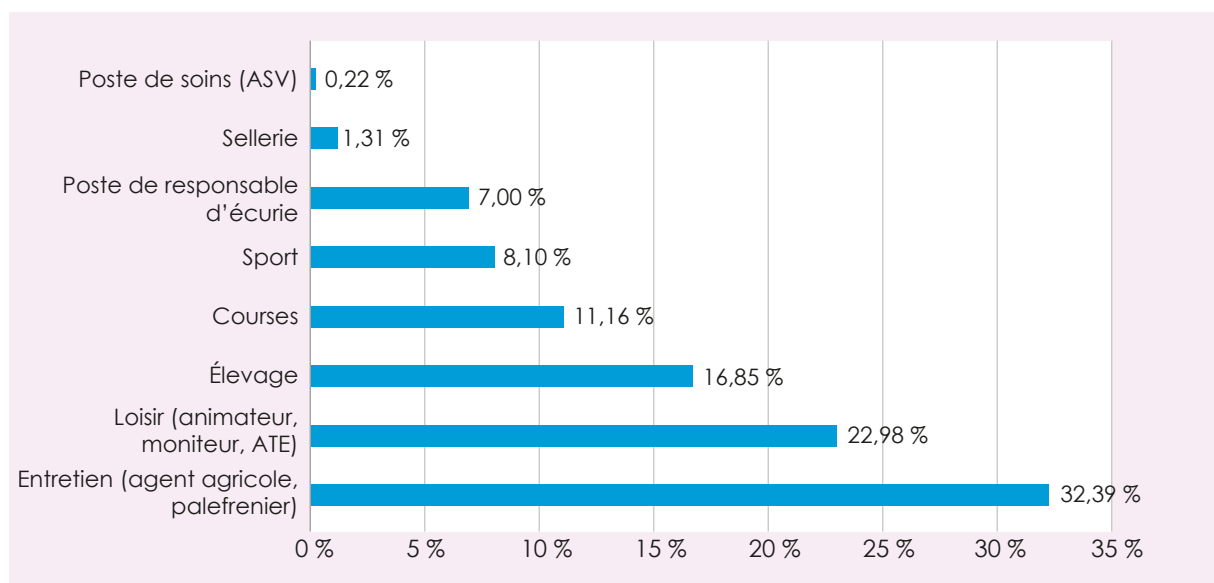
Pour le tiers des employeurs préférant l'apprentissage terrain à la formation, le cheval est une question de « feeling ». Cette sensation ne s'apprend pas, elle se développe au contact du cheval. Les métiers en lien avec le cheval sont instinctifs et demandent aux professionnels d'être réactifs et parfois créatifs. Pour cette catégorie d'employeur, les écoles ne semblent pas être en mesure de fournir ce type d'apprentissage.

Ces chiffres sont toutefois à nuancer puisque les employeurs indiquent en majorité que la formation est préférable mais pas indispensable. Si la formation facilite l'acquisition de théorie et d'une première expérience professionnelle, qu'en est-il de l'insertion ?

Les métiers proposés par les employeurs aux reconvertis

Les employeurs s'accordent à positionner les personnes en reconversion dans un premier temps sur des postes d'entretien des infrastructures et de soins des chevaux. Vus comme une porte d'entrée dans la filière, les métiers d'agent d'entretien et de palefrenier sont formateurs et ne nécessitent pas de niveau équestre. Un employeur d'un haras de pur-sangs nous confie qu'il les « recrute comme agent d'entretien et quand on voit qu'ils sont intéressés par les chevaux...ils commencent par aider les autres et petit à petit on leur donne de plus en plus de choses à faire. »

Figure 7 : Les métiers proposés par les employeurs aux reconvertis





Le profil des reconvertis intéresse très souvent des centres équestres en recherche de personne apte à encadrer du public et notamment les enfants. En revanche, les domaines des courses et du sport sont moins ouverts au profil des reconvertis car l'apprentissage de l'équitation reste un véritable frein à l'embauche.

L'insertion

Selon son statut, la personne en reconversion se verra proposer différentes opportunités. De la formation courte à la période d'immersion en passant par le bilan de compétences, des dispositifs d'insertion après une reconversion existent. Entre autres, Pôle emploi s'engage à aider et accompagner les personnes en démarche de reconversion.

Des dispositifs adaptés à la filière équine

Il existe des aides à la formation mais elles ne sont pas toujours adaptées aux reconversions professionnelles de longue durée. De plus, chacun de ces dispositifs a, en outre, ses propres critères d'admission. Il ne sera pas question ici de lister l'ensemble des aides mais de voir en quoi certains dispositifs sont tout à fait adaptés à la filière équine.

A ce titre, nous recensons la Validation des Acquis et des Expériences (VAE) qui permet d'obtenir une qualification professionnelle sur la base de son expérience salariée ou non, professionnelle ou bénévole. Elle permet, sans suivre de formation, de transformer ses savoir-faire et ses compétences en diplôme. Ce dispositif est particulièrement intéressant pour les reconversions vers la filière équine dans le sens où la part des activités bénévoles et extra-professionnelles y est prépondérante. Nous l'avons précédemment souligné, les personnes désireuses d'intégrer la filière équine s'occupent de chevaux sur leur temps personnel et disposent souvent de connaissances et d'expériences bénévoles. La VAE est un moyen pour eux de valider tout ou partie d'un « diplôme cheval », bien qu'il soit recommandé d'intégrer une formation même courte pour faire la différence entre l'activité équestre de loisir et le travail professionnel du cheval.

Le bilan de compétences est un dispositif permettant d'identifier les connaissances, le savoir-être et le savoir-faire. Il donne des pistes pour construire sa trajectoire professionnelle. Ce dispositif offre une meilleure connaissance de soi et une meilleure connaissance de l'environnement et des possibilités professionnelles. L'étendue des métiers équins est telle que les professionnels doivent être polyvalents et adaptables. Si bien qu'un reconverti peut toujours se prévaloir d'une compétence qu'il pourra mettre en application au sein d'une écurie. Connaître ses compétences permet de cerner ses points forts et les lacunes qu'il faudra combler.

Les bilans de compétence et les contrats aidés, sont respectivement estimés nécessaires par les employeurs à 19% et 21%. Le temps que passera l'employeur à former le reconverti pour le rendre autonome et opérationnel est un temps « perdu » puisqu'il ne permet pas un gain financier direct. Les employeurs considèrent que, durant ce temps de formation, le salarié coûte de l'argent à l'écurie. Les contrats aidés sont appréciés car ils compensent la perte engendrée durant la formation du nouveau salarié.

Depuis la loi du 5 mars 2014, il est possible de réaliser une « immersion professionnelle en entreprise ». Ce dispositif, Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP), permet de découvrir un métier, confirmer un projet professionnel ou initier un parcours d'embauche. Comme nous l'avons évoqué la frontière entre l'amateurisme et le professionnalisme est parfois mince. Dans la filière, ce dispositif est le moyen pour une personne en reconversion de se rendre compte de la réalité du travail et de vérifier sa compatibilité avec son nouveau projet.

Nous l'avons compris les métiers en lien direct avec le cheval nécessitent des connaissances théoriques mais surtout pratiques s'acquérant sur le terrain. De plus, la part de rêve dans ces métiers-passion est forte et entraîne parfois la désillusion pouvant mener à l'abandon de l'exercice professionnel.

C'est pour ces deux raisons que plus de 50% des employeurs ayant répondu à notre questionnaire se sont montrés favorables au dispositif PMSMP. Les employeurs veulent « revenir à des formations longues

en immersion libre dans les entreprises. Passer du temps dans 5 entreprises différentes de la filière c'est observer et acquérir les fondamentaux. Le problème de la reconversion reste aussi le manque de temps. »

Grâce au Fond national Assurance Formation des Salariés des Exploitations et entreprises Agricoles (FAF-SEA) les demandeurs d'emploi peuvent bénéficier du dispositif ADEMA (Accès des Demandeurs d'Emploi aux Métiers Agricoles). Ce dispositif permet d'acquérir rapidement de nouvelles compétences, de bénéficier d'un bilan individuel à la fin du stage, d'être orienté prioritairement vers des secteurs qui embauchent et d'accéder par la suite à une formation plus technique dans le secteur agricole.

Ce dispositif se déroule en quatre étapes sur une durée d'un mois. Dans un premier temps le conseiller emploi oriente vers un centre de formation agréé qui se chargera de construire le projet. Dans un second temps, le demandeur d'emploi suivra une formation de cinq jours au sein de ce même centre de formation pour acquérir les bases du métier au préalable choisi. A la suite de cette formation, un stage de trois semaines sera fait au sein d'une entreprise agricole. Le dispositif s'achève par 2 jours en centre de formation pour réaliser un bilan sur les compétences acquises et la suite du projet professionnel.

Ces quatre exemples permettent aux personnes en reconversion professionnelle volontaire dans la filière équine de profiter de dispositifs correspondant aux caractéristiques des métiers équins. Il serait intéressant de s'interroger sur la nécessité de créer un service spécialisé dans la reconversion équine (volontaire ou non), de manière à accompagner au mieux les personnes en recherche d'un projet professionnel équin.

L'accompagnement

La particularité des métiers et la spécificité de la filière ont amené en 2007 à créer équi-ressources, un service entièrement dédié à l'emploi et à la formation dans la filière équine. Ne pourrait-on pas imaginer qu'un service spécialisé dans la reconversion équine soit à ce même titre créé ? Equi-ressources doit-il s'adapter à la conjoncture et proposer un service d'accompagnement (et pas seulement de conseil) auprès des reconvertis de la filière équine ?

En accompagnant davantage les reconvertis, l'objectif serait de diminuer le taux d'échec. Nous pourrions imaginer un suivi régulier des parcours pour notamment estimer l'avancement du projet de reconversion. Les prises d'information débuteraient au début de leur projet et prendraient fin lorsque leur reconversion aurait abouti. Grâce à cet état des lieux, équi-ressources pourrait établir des chiffres plus concrets et avoir des analyses qualitatives du sujet.

Un deuxième accompagnement consisterait à créer des ateliers ou des groupes d'aides (forum internet par exemple). En effet, les personnes souhaitant se reconverter expriment souvent leurs difficultés face au manque d'information. Créer des groupes, mettre en place des forums permettrait à ces personnes de s'entraider, de partager des informations et également créer un réseau de professionnels.

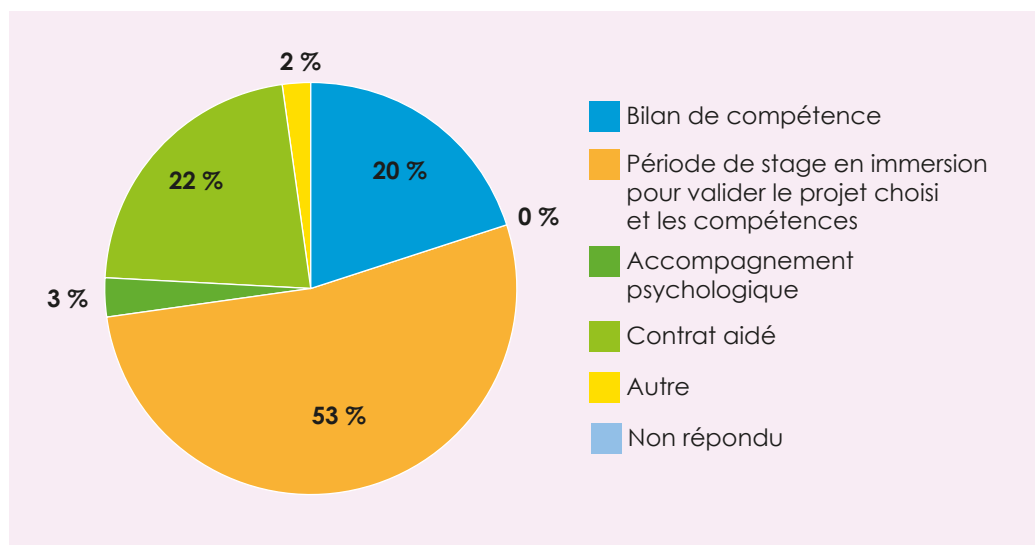
En Angleterre, la British Racing School a élaboré un service du nom de JETS (Jockeys Employment & Training Scheme) spécialisé dans le recrutement du personnel de courses. Ce service met en ligne des offres d'emploi, aide les employeurs dans leur recrutement et propose aux anciens jockeys des pistes de reconversion. Certes, il est question de la reconversion des personnes hors de la filière équine, mais ce service met en avant l'aspect utile de spécialiser l'accompagnement selon la branche professionnelle. Ce système permet ainsi d'être au plus près des personnes en comprenant les difficultés qu'ils peuvent rencontrer.

La reconversion est un processus long, où on échappe rarement au doute et à l'angoisse. Le soutien de l'entourage et le bon suivi d'un professionnel sont des moyens de maintenir en vie un nouveau projet et surtout de le réaliser.

Toutefois, pour seulement 3% des employeurs, l'accompagnement et le soutien psychologique permettraient une meilleure insertion des reconvertis. La difficulté morale que peut rencontrer un reconverti n'est pas souvent abordée ni identifiée. Le fait de s'orienter vers un métier-passion est-il une raison de ne pas se préoccuper du changement que doit opérer la personne pour modifier son trajet professionnel ?



Figure 8 : Les moyens d'insertion conseillés par les employeurs



Le point de vue des employeurs

Les employeurs estiment que les stages et les bilans de compétences sont pertinents lorsqu'une personne entame une reconversion. Ils considèrent que ces deux dispositifs sont des gages de sécurité pour une insertion durable du reconverti. En effet, leur crainte principale est de les voir quitter l'entreprise pas peur d'inadéquation ou de désillusion face au poste proposé.

Les avis négatifs des employeurs à l'égard des personnes en reconversion

Les personnes en reconversion sont, pour de nombreux employeurs, considérées comme des « rêveurs ». « Le manque de connaissance de la réalité du métier » et « le côté un peu fleur bleue » font peur aux employeurs.

Cet a priori que renvoient les personnes en reconversion est problématique : les employeurs n'ont pas confiance. Ils redoutent leurs projections et leurs idées reçues sur le cheval, souvent en décalage par rapport à la réalité du monde professionnel. Cette vision erronée s'explique par le fait que les personnes aiment et pratiquent souvent l'équitation en loisir et ne s'imaginent pas que la différence d'approche en tant que professionnel est importante : « en tant qu'employeur, on se dit que si la personne se reconvertit, c'est parce qu'elle aime les chevaux. Mais, on peut aimer les chevaux de différentes manières. Ce qu'on peut craindre, c'est que la personne aime les chevaux sous un angle ludique. Parce qu'on a une vision essentiellement loisir, la réalité c'est pas ça. Quand on monte dans un club, on ne cure pas les boxes, on n'a pas à se lever en pleine nuit pour une colique... »

La charge de travail est particulièrement importante et, selon les employeurs, les personnes en reconversion n'en ont pas toujours conscience avant de s'engager : « la deuxième inquiétude, qui est un peu du même ordre que la première c'est le fait que, dans la filière équine, on ne travaille jamais 35h ».

« Tu te lèves de temps en temps à 5h du matin, tu rentres tard le soir, y'a un poulinage en pleine nuit, faut repartir en concours le lendemain... Voilà. Et ça, ça peut être 7j/7. »

Le fait d'accueillir une personne en reconversion prend du temps et n'est pas toujours fructueux :

« Travailler en binôme, c'est indispensable au début, d'où le fait que ça prend du temps (...) c'est beaucoup répéter. Une fois que c'est acquis il faut passer les étapes (...) Mais la personne qui explique, pendant ce temps-là elle ne fait rien d'autre. Donc c'est pour ça que ce n'est pas si facile pour les employeurs d'avoir ce genre de personnes là, parce que vous y perdez un temps fou, vous n'êtes pas sûr de garder cette personne parce que très peu de gens restent... »

Certains employeurs ont du mal à recruter des personnes en reconversion parce qu'ils ont peur de perdre leur temps. Ils ont l'impression que les personnes en reconversion vont, pour la plupart, se rendre compte que ce n'était pas le bon choix : « une fois qu'ils ont fait le tour, ils se disent : non, ça ne va, je ne vais pas bosser comme un taré alors que finalement j'étais très bien assis à mon bureau avec des pauses. »

Les à priori positifs des employeurs à l'égard des personnes en reconversion

Les employeurs ont globalement¹⁸ une perception positive sur les personnes qui souhaitent se reconverter, et se disent prêts à les embaucher.

« Je m'aperçois qu'une reconversion est possible et en tant qu'employeur, ça ne me choquerait pas d'embaucher quelqu'un qui souhaite changer de voie. En tant que formateur, j'ai déjà eu des candidats qui venaient avec des reconversions totales : une infirmière qui souhaitait en faire son métier. Pour moi, ça ne pose pas de problème à partir du moment où ces gens sont désireux de faire ce métier-là. »

Certains employeurs reconnaissent que les personnes reconverties peuvent avoir un avantage concurrentiel par rapport aux jeunes diplômés.

« Le plus des reconvertis, c'est qu'ils apportent toujours des compétences acquises dans le domaine d'avant ».

« La reconversion est une bonne chose, c'est une source de nouvelles façons de voir les choses et de travailler. »

En revanche, les compétences doivent être utiles au bon fonctionnement de la structure :

« Par exemple, on va embaucher quelqu'un en reconversion s'il a des compétences médicales. Une personne qui va avoir bossé dans le commerce va pouvoir m'apporter beaucoup plus pour valoriser ma façon de travailler et me vendre un peu mieux auprès des clients et pour vendre un peu mieux les chevaux. »

Enfin, si les connaissances « cheval » des reconvertis sont assez développées dans le loisir, elles pourront être très utiles pour garantir la réussite de la reconversion. Les compétences acquises à travers leurs pratiques de loisir ne sont pas négligeables.

« [Un employeur en parlant de deux personnes embauchées issues de la reconversion] Cela s'est très bien passé parce qu'ils ont une réelle connaissance des chevaux, parce que ce qu'ils avaient acquis comme connaissances dans leur loisir était facilement transférable dans leur travail ».

De plus, les acteurs de la filière équine qui ont commencé leur carrière dans le monde du cheval et qui vivent au quotidien leur passion sont complètement immergés dans le milieu et peuvent parfois manquer de distance pour relativiser :

« Ils n'ont pas assez de distance et sont souvent trop passionnés. C'est bien d'être passionné, mais les gens finissent par être trop l'être. Ceux qui ont fait autre chose que la filière équine et qui se reconvertissent ont cette capacité, volontaire ou pas, d'avoir un peu de distance. »

L'intégration au monde professionnel

Les employeurs s'accordent sur le fait que chaque membre de l'équipe doit être particulièrement bienveillant à l'égard de la personne en reconversion : « les membres de l'équipe doivent aussi jouer le rôle de pédagogue et ne doivent pas jalouser la position, il faut avoir des gens patients »

La hiérarchie a une place prépondérante dans l'intégration du reconverti. Il faut le guider tout en le conseillant, en signalant les erreurs de façon appropriée, sans attendre que le manager de la structure ne le reprenne : « il y a un côté hiérarchique, le responsable ne peut pas être partout à la fois, surtout en périodes de concours. Ce n'est pas un métier que l'on exerce seul, l'équipe entière doit assurer. »

¹⁸ Selon notre étude menée en 2015, 94% des employeurs interrogés acceptent un profil de reconverti s'il correspond au poste.



La communication entre les membres de l'équipe est par conséquent très importante dans ce type de métier. De plus, elle permet à la personne en reconversion d'apprendre plus rapidement. Certains employeurs proposent d'attribuer un tuteur au reconverti.

« De toute façon, il faut un tuteur. Quelqu'un qui est en reconversion il faut faire du tutorat, c'est évident. C'est la condition de réussite. Et, j'ajouterais un tuteur bienveillant. Il faut qu'il accepte les erreurs, qu'il soit tolérant et qu'il comprenne pourquoi on lui a confié la personne en reconversion et pourquoi on l'a pris. »

« Être en double c'est indispensable au début (...) Je crois beaucoup dans le mimétisme »

Il faut donc que l'équipe soit prête à recevoir une personne en reconversion pour que ce soit une réussite.

Les employeurs interrogés ont aussi souhaité exprimer leur souci d'efficacité pour leur structure et l'enjeu que représente l'embauche d'une personne en reconversion. Tout d'abord, l'enjeu qui se dégage clairement est celui de la rentabilité et de la responsabilité :

« Quand on embauche quelqu'un on va regarder combien cela va coûter, on n'est pas là pour faire n'importe quoi. C'est une charge, il faut la supporter ».

« Je pars du principe qu'à partir du moment où je fais payer les gens, il faut une rigueur. Si on n'a pas une rigueur de tous les instants c'est pas la peine. Moi je joue ma chemise, je joue la confiance des clients donc je ne peux pas me permettre de me louper. »

« Les reconvertis qui sont embauchés dans une structure équestre et qui sont dans la phase d'apprentissage ne se rendent pas compte qu'ils apprennent sur l'argent des autres. C'est-à-dire que s'ils blessent un cheval, ce n'est pas le leur ».

Ce qu'il faut retenir du recrutement d'un reconverti

- Plus des trois quarts des employeurs de la filière équine sont prêts à recruter une personne issue de la reconversion si elle remplit les conditions d'embauche.
- 70% des employeurs estiment qu'il est préférable pour un reconverti de se former avant d'intégrer la filière équine.
- Plus de la moitié des employeurs jugent primordiales les compétences acquises sur les postes précédents et la qualité de leur formation hors cheval.
- Au regard des employeurs, les principaux atouts des reconvertis sont : la motivation, l'expérience, le « regard neuf » sur le métier et l'adaptabilité face aux changements.
- En revanche, les reconvertis peuvent être considérés comme des rêveurs, les employeurs redoutent de les embaucher et de les former puis qu'ils abandonnent.
- Les reconvertis sont positionnés en priorité sur des postes d'entretien des infrastructures et de soins aux chevaux avant d'évoluer.
- Trois dispositifs existent pour aider les personnes en reconversion : La Validation des Acquis et des Expériences, le Bilan de Compétences et la Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel.





Formations

Selon une étude de l'Afpa menée en 2013, peu de personnes mènent une reconversion jusqu'à son terme à cause de la complexité de la démarche. Même au sein de secteurs porteurs d'emplois, de nombreux obstacles freinent la reconversion professionnelle. Marc Ferraci, économiste à l'Université de Nantes, explique que, pour le secteur agricole, les informations sur le cursus pour accéder à un emploi dans le cadre d'une reconversion ne sont pas facilement accessibles : le nombre important d'organismes financeurs et de prestataires complexifie la situation. Ainsi, peu de personnes en reconversion vont jusqu'au bout des démarches. De plus, les formations proposées sont souvent trop courtes, l'étude de l'Afpa montre que l'apprentissage doit au moins durer un an.

Dans le cadre de notre étude, nous nous sommes entretenus avec 17 personnes travaillant au sein d'établissements français proposant de la formation continue dans la filière équine. Ces entretiens ont permis de recueillir leur avis sur la reconversion mais aussi sur la formation et l'insertion des reconvertis.

Avis des formateurs sur la reconversion

De manière générale, les formateurs apprécient les personnes en reconversion pour leur côté « bon élève » et leur envie d'apprendre. S'ils ne prennent pas en considération leur âge au moment du recrutement, ils avouent être inquiets au sujet de leur résistance physique sur le long terme.

Les atouts et faiblesses

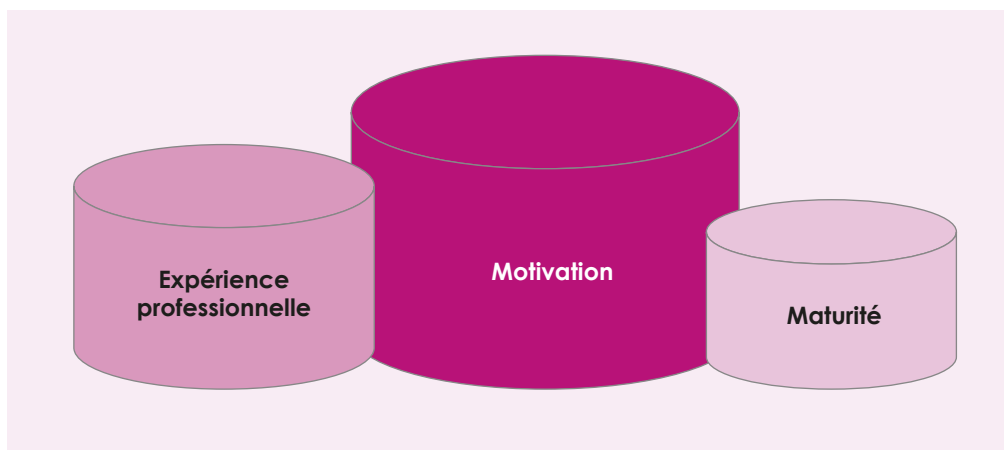
Les formateurs ont tendance à systématiquement parler de « vraie motivation » lorsqu'ils évoquent l'atout d'un reconverti en formation. Selon eux, en plus d'une forte motivation, les reconvertis ont un raisonnement qui dépasse le cadre scolaire ce qui explique qu'ils acceptent une charge de travail plus importante que les élèves en formation initiale.

Les professionnels de la formation qui pensent que la filière équine doit se moderniser voient, à travers les reconvertis, une solution permettant l'amélioration du fonctionnement des entreprises équestres.

Selon eux, les précédentes expériences professionnelles des reconvertis leur confèrent une certaine maturité et un recul sur leurs nouvelles missions ce qui les rend intéressants pour les employeurs. Néanmoins, contrairement aux plus jeunes, les reconvertis seront davantage attachés à la qualité de l'entreprise qui souhaiterait les recruter. Ils seront donc plus regardants sur les conditions de travail proposées par l'employeur.

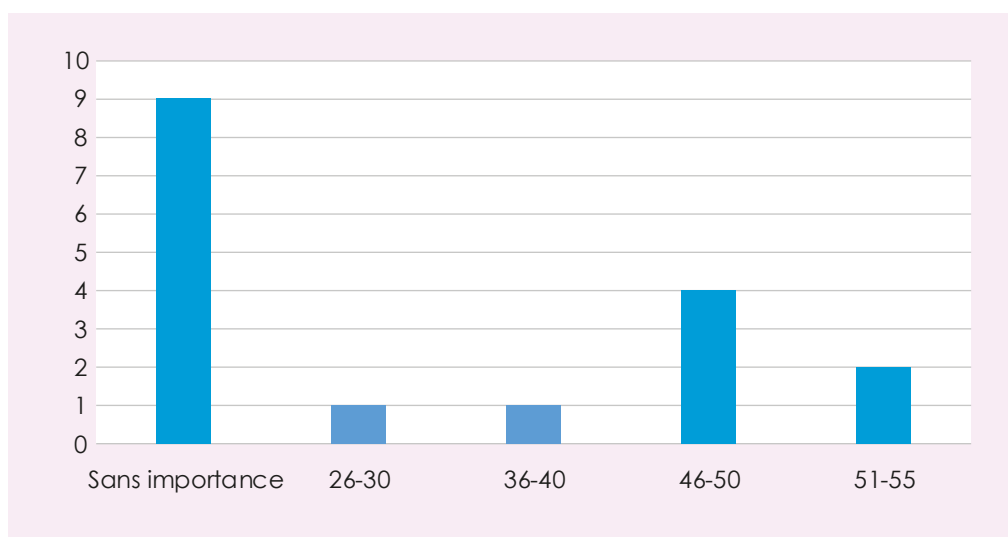


Figure 9 : Atouts des reconvertis selon les formateurs



Si l'âge n'est pas considéré comme un frein par les formateurs pour se reconvertir, ces derniers mettent en garde sur la résistance physique qui peut empêcher la réalisation du projet professionnel.

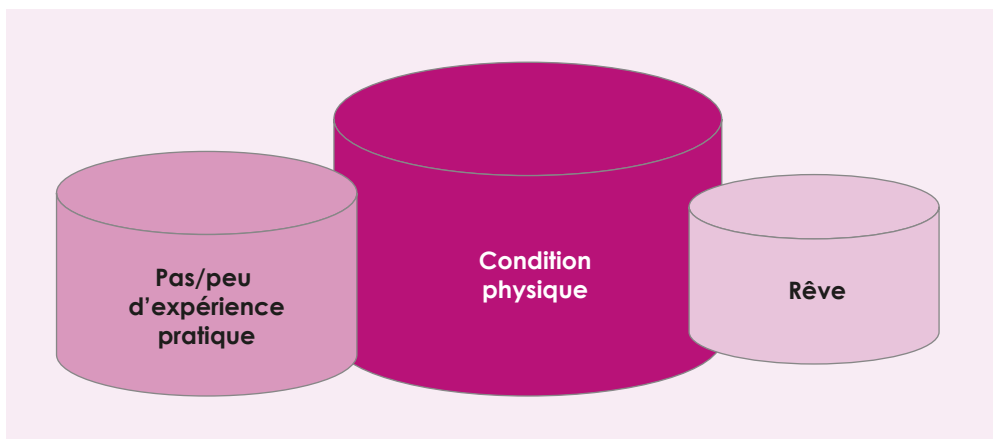
Figure 10 : Âge limite pour se reconvertir selon les formateurs



Même s'ils ont suivi une formation, les formateurs craignent le manque d'expérience et de pratique sur le terrain pour une insertion optimale des reconvertis. Pour une meilleure intégration des connaissances et une augmentation des stages, les formateurs estiment que les formations pour adultes en reconversion doivent être plus longues : « Même si rien ne vaut le travail sur le terrain, pour être compétitif le mieux serait une formation d'une durée de 2 ans. »

Comme pour les plus jeunes, les formateurs sont confrontés à la désillusion que peuvent rencontrer certaines personnes en reconversion. Celles-ci ont en général une forte attente sur leur nouveau projet professionnel et peuvent être déçues par les situations que leur proposent les métiers de la filière équine. Il est fréquent de rencontrer des personnes en reconversion, souhaitant s'installer, revenir sur leur décision après quelques mois de formation car elle leur a permis de prendre en considération l'ensemble des difficultés liées à leur projet d'insertion professionnelle. Cette désillusion est d'autant plus forte lorsque les personnes découvrent entièrement la filière équine. Dans ce cas, la formation est davantage un outil de réinsertion sociale que de réorientation professionnelle.

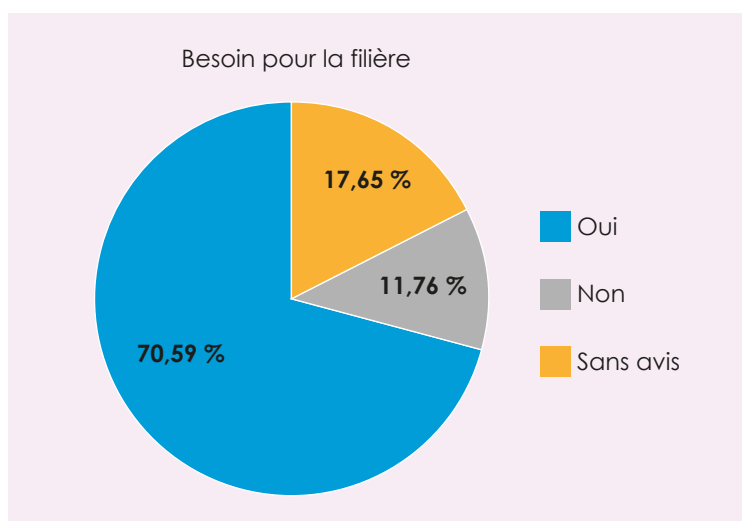
Figure 11 : Faiblesses des reconvertis selon les formateurs



Les besoins de la filière

70% des formateurs interrogés sont convaincus par le profil des reconvertis dans un objectif d'amélioration, de professionnalisation et de modernisation de la filière équine. Pour eux, les apports des personnes issues d'autres branches professionnelles ne peuvent qu'enrichir la filière et la faire progresser. Leur grande motivation et leur connaissance du monde du travail leur confèrent stabilité et goût du travail bien fait. En revanche, 12% des formateurs interrogés ne pensent pas que la filière équine ait besoin des reconvertis car leur résistance physique est trop limitée et que certaines lacunes théoriques et pratiques sont difficilement récupérables.

Figure 12 : Le point de vue des formateurs sur le besoin de reconvertis pour la filière



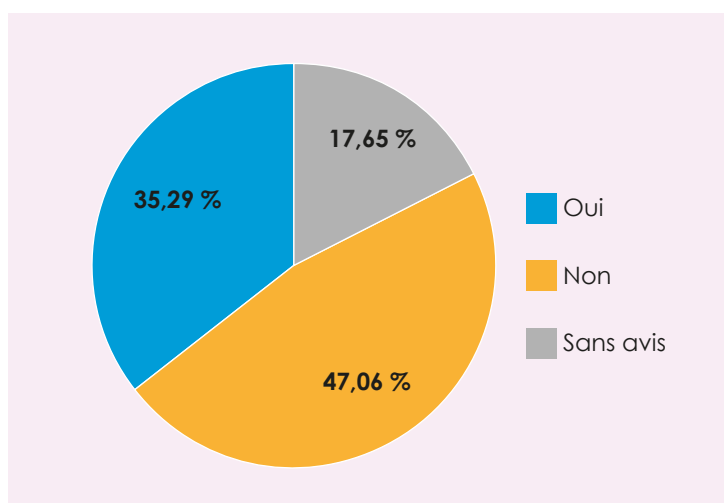


Une offre de formation à adapter aux reconvertis ?

Au vu du faible taux de réponse des établissements de formation, cette question mériterait d'être approfondie avant d'imaginer une version idéale de la formation pour reconverti. Néanmoins, nous avons pu déceler quelques éléments informatifs grâce aux 12 établissements de formation ayant participé à cette étude.

A la question : l'offre de formation est-elle adaptée aux reconvertis ? Les formateurs affirment que certaines améliorations sont nécessaires pour un meilleur apprentissage.

Figure 13 : L'offre de formation est-elle adaptée aux reconvertis ?



Souvent bons élèves avec une grande envie d'apprendre, les reconvertis doivent jongler entre leur vie de famille, leur activité professionnelle, leur mobilité géographique réduite et leur retour sur les bancs de l'école.

Des groupes mixtes mais individualisés

Comme toute formation, l'apprentissage d'un nouveau métier demande à la personne de se remettre en question et de se mettre en concurrence avec les personnes, souvent jeunes désireuses elles aussi de percer dans la profession. Les formateurs soulignent que mélanger les reconvertis aux jeunes en formation initiale rendrait la promotion plus dynamique et faciliterait les échanges.

Pour autant, les formateurs estiment que le programme doit s'adapter au profil de chaque reconverti afin de proposer une individualisation des parcours. Il est évident qu'une personne diplômée avec un bac +3 ne doit pas suivre la totalité du programme d'un CAP Agricole. Cette amélioration nécessite de la part des établissements de formations une certaine adaptabilité qu'il n'est pas toujours aisé de mettre en place au vu de la quantité d'élèves.

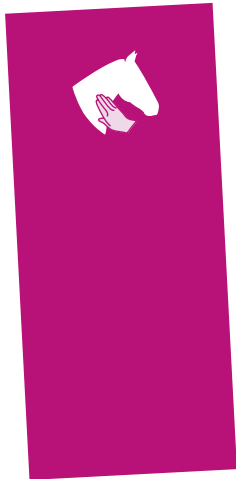
Un temps de formation plus long et mieux réparti

Parmi les pistes d'amélioration, les formateurs réclament plus de temps afin de répondre à toutes les attentes des reconvertis qui sont demandeurs d'apports techniques. Cette augmentation du temps de formation est la clé pour élever le niveau de formation. La formation ne serait donc plus uniquement une étape capable d'apporter les savoirs de bases mais aussi une étape indispensable à l'apport d'une plus-value humaine en sortie de formation. Les établissements de formation pour adultes proposeraient ainsi d'adapter la formation continue au modèle de l'alternance. Le temps de formation serait plus long mais avec des temps en entreprises plus conséquents, facilitant par la même occasion l'insertion des stagiaires.

Toutefois, les adultes n'ont pas les mêmes contraintes que les élèves en formation initiale. Toujours dans un souci d'adaptation, les formateurs souhaiteraient augmenter les modules à distance. De cette manière, le temps en entreprise et en établissement de formation serait davantage dédié à la technique et à la pratique alors que la théorie serait quant à elle accessible via des modules à distance.

Ce qu'il faut retenir de la formation des reconvertis

- De bon élèves en recherche constante de nouveaux savoirs qui se montrent disponible lors de la formation. Ces atouts en font des apprenants très appréciés des formateurs et maîtres de stage.
- Un problème de financement qui empêche la réalisation des projets.
- Un temps plus long de formation est nécessaire pour professionnaliser les reconvertis mais ces derniers ne peuvent pas toujours se dégager plus de temps sans revenus.
- Des formations proposées avec des élèves en formation initiale qui dynamisent le groupe mais qui nécessitent des aménagements pour individualiser les parcours



Conclusion

L'envie de rejoindre un univers de passionnés, de travailler en extérieur, d'être au contact avec l'animal, avoir besoin d'un retour aux sources ou encore le manque d'épanouissement dans son travail, nombreuses sont les raisons qui amènent certaines personnes à réfléchir sur une nouvelle trajectoire professionnelle. Ils sont de plus en plus nombreux à tenter l'expérience de travailler avec les chevaux.

Pour autant, le lien avec l'animal avant la reconversion déterminera en grande partie la réussite ou non de ce changement professionnel. En déterminant différents types de profils de reconvertis, on s'aperçoit que certains sont plus à même de travailler avec les chevaux du fait de leur ténacité et de leur connaissance de la filière et de ses acteurs. Qu'ils souhaitent être salariés ou indépendants, les reconvertis passent par un processus long et délicat les obligeant à peser le pour et le contre de cette décision en tenant compte de leur entourage et de la réalité économique de leur nouveau choix professionnel.

Avec des profils encore perçus comme inhabituels, les reconvertis doivent convaincre les employeurs de leur motivation et de leur réel désir de s'intégrer dans cette branche professionnelle. Les recruteurs ne sont d'ailleurs pas unanimes quant à l'insertion durable de ce type de travailleurs. Souvent inquiets des limites physiques des personnes en reconversion, les employeurs s'interrogent sur la faisabilité de ces projets et sur leurs capacités à travailler avec les chevaux de manière professionnelle et non plus comme des amateurs. Quant aux employeurs séduits par ces profils, ils apprécient l'investissement, la motivation, et le recul de ces travailleurs capables d'apporter de nouveaux savoirs.

Si la plupart des métiers que souhaitent exercer les reconvertis ne nécessitent pas de diplôme, le passage par la formation semble être apprécié. A travers cette étape, ils confirment leur projet, acquièrent des savoirs, créent un réseau professionnel et réalisent des stages. Plus qu'une certification, c'est une légitimité que cherchent les reconvertis au moment de la formation. L'offre de formation doit toutefois s'adapter à ce public, notamment par l'individualisation des parcours, l'accès aux financements, les modules à réaliser à distance et des temps de formations plus longs pour plus d'expérience pratique. Les reconvertis sont très souvent appréciés par les formateurs, qui louent leur soif de savoir, leur grande motivation, leur disponibilité et le recul qu'ils apportent au reste des apprenants.

Alors que des employeurs nous font remonter leur besoin en personnel et les difficultés qui en découlent, ne pourrions-nous pas imaginer la reconversion comme un réservoir potentiel de main-d'œuvre ? Ces reconvertis ne permettront-ils pas de professionnaliser davantage les métiers de la filière grâce à des apports et des idées nouvelles ?



Glossaire

ADEMA	Accès des Demandeurs d'Emploi aux Métiers Agricoles
AFPA	Association formation professionnelle adultes
APEC	Association pour l'emploi des cadres
CPF	Compte personnel de formation
FAFSEA	Fond national Assurance Formation des Salariés des Exploitations et entreprises Agricoles
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
JETS	Jockeys employment & training scheme
OMEFFE	Observatoire métiers, emploi et formations filière équine
PMSMP	Période de mise en situation en milieu professionnel
ROME	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois
VAE	Validation des acquis et des expériences
Niveau V	Cap ou équivalent
Niveau IV	Baccalauréat
Niveau III	Bac+2
Niveau II	Bac+3
Niveau I	Bac+5 et plus

Bibliographie

Livres

- BERTAUX, D. (2010). *L'enquête et ses méthodes : le récit de vie*, Paris : Armand Colin
- BLANCHET, A. & GOTMAN, A. (2007). *L'enquête et ses méthodes : l'entretien*, Paris : Armand Colin
- BARRETT, R. (2003). *Libérer l'âme de l'entreprise : bâtir une organisation visionnaire guidée par les valeurs*, De Boeck
- BOUTINET, J-P. (1993). *Psychologie des conduites à projet*, Paris : PUF 1^{ère} édition
- CHAMPY, F. (2009). *La sociologie des professions*, Paris : PUF
- DEJOURS, C. (1998). *Souffrance en France : banalisation de l'injustice*, Paris : Seuil
- DENAULT, M & LAVOIE, H. (1997). *Exprimer mes désirs : construire mon projet*. Méthode SATI : Chronique sociale
- FENOUILLET, F. (2002). *La motivation*, Paris : Dunod 2^{ème} édition
- FREUD, S. (1979). *Malaise dans la civilisation*, Paris : Presses Universitaires de France
- GALLETIER, A. (2010). *Pourquoi les chevaux nous font tant de bien*, Monaco : Editions du Rocher
- GUICHARD, J & HUTEAU, M. (2001). *Psychologie de l'orientation*, Paris : Dunod
- DUMAZEDIER, J. (1962). *Vers une civilisation de loisir ?* : Edition du Seuil
- FENNETEAU, H. (2015). *L'enquête : entretien et questionnaire*, Paris : Dunod 3^{ème} édition
- JORRO, A & HOUOT, I. (2014). Reconnaissance professionnelle. In A. Jorro & De Boeck (Eds), *Dictionnaire des conceptions de la professionnalisation* (pp. 253-257). Paris : De Boeck
- LABBE, S. (2014). *Climat professionnel*. In A. Jorro & De Boeck (Eds), *Dictionnaire des conceptions de la professionnalisation* (pp. 53-74). Paris : De Boeck
- LINHART, D. (2000). *Pourquoi travaillons-nous ?* : Eres
- LOURD, C. (2017). *Reconversion professionnelle volontaire équine : processus de décision*, Sarrebruck : EUE
- NEGRONI, C. (2007). *Reconversion professionnelle volontaire*, Paris : Armand Colin
- PIASER, A. (2014). *Identité professionnelle*. In A. Jorro & De Boeck (Eds), *Dictionnaire des conceptions de la professionnalisation* (pp. 155-159). Paris : De Boeck
- PIASER, A. (2014). *Représentations professionnelles*. In A. Jorro & De Boeck (Eds), *Dictionnaire des conceptions de la professionnalisation* (pp. 273-276). Paris : De Boeck
- PITROU, A. (1979). *Vie familiale et vie professionnelle : relations et interactions* : Collection Etudes et Recherches
- RAVON, B. (2014). *Usure professionnelle*. In A. Jorro & De Boeck (Eds), *Dictionnaire des conceptions de la professionnalisation* (pp. 341-344). Paris : De Boeck
- ROGERS, C. (1998). *Le développement de la personne*, Paris : Dunod
- STROOBANTS, M. (1993). *Sociologie du travail*, Paris : Armand Colin
- YONNET, P. (1999). *Travail, loisir : Temps libre et lien social*, Paris : Gallimard
- LIETARD, B & MERLE, V. (2009). *La reconnaissance et la validation des acquis de l'expérience : une nouvelle démarche pour la construction des parcours professionnels*, *Traité des sciences et des techniques de la formation*, Paris : Dunod 2^{ème} édition



Revues

Boutin, G. (Janvier 2004). *L'approche par compétence en éducation : un amalgame paradigmatique*. Connexions 81, 25-41.

Champy-Remoussenard, P. (février 2008). *Incontournable professionnalisation*. Le Harmattan savoirs, 51-61.

COURPASSON, D & Livian, Y-F. (octobre 1991). Le développement récent de la notion de « compétence ». *Revue de gestion des ressources humaines*, n°1.

Hercy, C. (mars 2015). Les formations pour adultes : vers un nouveau métier. *Cheval Pratique*, n°300, 40-43.

Kaddouri, M. (janvier 2011). Motifs identitaires des formes d'engagement en formation. *Savoirs*, n° 25, p. 69-86

Négroni, C. (juin 2009). Changer sa vie. *Sciences humaines*, n°205.

Négroni, C. (février 2005). La reconversion professionnelle volontaire : d'une bifurcation professionnelle à une bifurcation biographique. *Cahiers internationaux de sociologie*, n°119, 206.

Ryan, R & Deci, E. (January 2000). Self-determination: Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*.

Schwartz, S. (avril.2006). *Les valeurs de base de la personne : théorie, mesures et applications*. Presses de Sciences Po, vol.47, p. 929-968.

Documents sur Internet

<http://je-choisis-ma-vie.fr>, Jucquin Charly, Reconversion professionnelle paradoxe de l'identité, janvier 2015

www.hippolia.org

Présentation

A l'inverse de la reconversion professionnelle contrainte, la reconversion professionnelle volontaire part de l'initiative de la personne. Ainsi, la personne décide à un moment donné de se réorienter professionnellement vers un métier lui convenant davantage que le métier jusqu'alors exercé. Phénomène de plus en plus observé par les professionnels de la filière équine et par les établissements de formation, la reconversion professionnelle volontaire s'invite dans les métiers en lien direct avec les chevaux. Univers captivant où profession rime avec passion, la filière attire de plus en plus de personnes issues d'autres branches professionnelles désireuses de travailler en lien direct avec le cheval. Les conditions de travail avec les équidés, accompagnées de l'idée d'un milieu fermé, ne facilitent pas l'insertion durable de ces personnes.

Conduite de 2015 à 2017, cette étude présente trois objectifs :

- Accompagner au mieux les personnes dans leurs démarches de réorientation,
- Sensibiliser les employeurs à ces nouveaux profils de travailleurs,
- Proposer aux établissements de formation des pistes afin d'adapter leur offre de formation.

ISBN : 978-2-915250-67-1



équi-ressources

ifce

Haras national du Pin
61310 Le Pin au Haras
téléphone : 02 33 39 58 57
info@equiressources.fr

www.equiressources.fr

