



Tanguy Derumaux

Après des expériences de recherche en sociologie sur les thématiques de la maladie chronique et de la surdité, mes travaux appréhendent aujourd'hui les questions croisées de la santé, du travail, de l'emploi et des parcours professionnels auprès des moniteurs d'équitation dans le cadre de la conduite d'une thèse de doctorat menée en sociologie.

tanguy.derumaux@univ-tlse3.fr

Partenaires



Financier



« Durer » comme moniteur ou dirigeant de structure équestre

Tanguy Derumaux¹, Fanny Le Mancq², Emilie Salaméro³

¹ Université Paul Sabatier Toulouse III / Centre de REcherche Sciences Sociales Sport et Corps (CRESCO, EA7419),

² Université de Caen Normandie / Centre de Recherche Risques et Vulnérabilités (CERREV, UR 3918),

³ Université Paul Sabatier Toulouse III / Centre de REcherche Sciences Sociales Sport et Corps (CRESCO, EA7419)

Type de présentation : oral – projet de R&D

Ce qu'il faut retenir :

Les conditions d'exercice de l'activité professionnelle des moniteurs d'équitation et de certains dirigeants de structure équestre sont particulièrement engageantes du point de vue de la santé. Sources d'atteintes à la santé physique et mentale, elles génèrent des abandons du métier pour la plupart d'entre eux. Cependant, peu enclins à la mobilisation de moyens et d'outils institutionnels et collectifs de prévention santé, ces professionnels gèrent individuellement leur santé, dans la mesure du possible, à l'échelle de leur parcours professionnels par des bifurcations de carrière et/ou des reconfigurations du travail. Ainsi, le travail façonne la santé des professionnels lorsqu'il s'agit de l'aménager pour préserver sa force de travail, autant que la santé façonne le travail quand il convient de bifurquer professionnellement pour s'extirper d'une situation d'incapacité de travailler. Inéluctablement, des moyens et des outils collectifs et pérennes de gestion de la santé semblent alors être à penser pour favoriser le maintien des activités professionnelles de ces travailleurs de la filière.



©Tanguy Derumaux

En partenariat avec :



1 Contexte et objectifs

Entre société agricole et société de consommation, la filière équine est en crise (1). Le secteur du sport et des loisirs équestres n'est pas épargné et voit certains de ses métiers – notamment celui de moniteur d'équitation, et dans une moindre mesure, celui de dirigeant de structure équestre – jouir d'une moindre attractivité et connaître un fort turn-over (8).

Des travaux ont mis en évidence des conditions d'emploi relativement précaires et/ou des conditions de travail très exigeantes pour les moniteurs (3) (8) et pour certains dirigeants de structures équestres (6), pouvant générer des formes d'atteintes à la santé physique et mentale, et expliquant certains abandons précoces du métier.

Ainsi, face à des populations aux trajectoires peu pérennes et exposées aux problématiques de santé, tant physique que mentale, il convient de s'interroger sur les manières de « durer » dans le métier, c'est-à-dire aux possibilités de résister à l'échelle du parcours professionnel.

Cette communication vise ici à présenter les différents mécanismes et ajustements développés par les moniteurs et les dirigeants qui poursuivent leur parcours professionnel dans le secteur, tant au niveau de la construction de leur parcours que de la manière de repenser leur travail et d'en (ré)aménager les conditions. Cette contribution propose aussi d'appréhender les ressources sociales individuelles et structurelles – parfois indispensables à ces transformations – que les moniteurs et les dirigeants de structure équestre peuvent (ou non) mobiliser.

2 Méthode

Pour saisir les manières de durer dans le métier en tant que moniteur et dirigeant de structure équestre, nous nous appuyerons principalement sur les résultats croisés de deux enquêtes qualitatives. D'une part ceux issus d'une recherche s'inscrivant dans le cadre d'un travail de thèse de sociologie issu du programme ANR « Soutenabilités physique et psychique du travail. Vulnérabilisation, transitions et modes d'accompagnement » ayant donné lieu à la réalisation de 41 entretiens auprès de moniteurs exerçant leur activité sous différentes configurations professionnelles, et d'acteurs institutionnels au sein de la région Occitanie. D'autre part, les résultats issus d'un contrat de recherche, mené avec le soutien de l'IFCE, portant sur le métier de dirigeant, appuyés sur une soixantaine d'entretiens réalisés avec des dirigeants à la tête d'établissements aux caractéristiques variées, implantés dans quatre régions françaises, et complétés par des entretiens avec des acteurs institutionnels et socio-professionnels de l'environnement de ces structures.

Pour ces deux enquêtes, des séquences d'observations ethnographiques au sein des structures équestres ont été associées, permettant ainsi d'appréhender et d'objectiver les situations de vie et de travail réelles, ainsi que les conditions matérielles de travail des enquêtés.

3 Résultats

Bien que les professionnels rencontrés s'avèrent hétérogènes au regard de leurs caractéristiques sociales individuelles et connaissent des conditions d'exercice variées, nous avons pu mettre en évidence certains traits communs entre ces travailleurs qui « durent » dans le métier. Le maintien de l'activité à l'échelle d'un parcours professionnel est conditionné par des bifurcations professionnelles et des ajustements du travail ; leviers inégalement répartis entre les moniteurs et dirigeants de structure équestre à l'aune de leurs ressources.

3.1 Les bifurcations pour « durer » dans le métier

3.1.1 A la recherche de la « place douce »

Tout d'abord, un premier pan des moniteurs d'équitation rencontrés, mais aussi certains dirigeants, vivent une pluralité de situations d'emploi au cours de leur parcours professionnel. A la recherche de la « place douce » (4), c'est-à-dire d'une position relativement préservatrice de la santé au sein du marché de l'emploi, les bifurcations professionnelles de certains enquêtés leur permettent de se débarrasser de pénibilités physique et psychique du travail vécues sous une forme d'emploi spécifique (salarial, gérance, auto-entrepreneuriat). Ainsi, la segmentation des parcours professionnels se caractérise par des allers-retours entre différentes formes d'emploi pour limiter les effets délétères du travail sur la santé.

Par exemple, redevenir salarié permet de limiter la disponibilité temporelle pour les besoins des chevaux en maîtrisant son temps de travail ou de s'extraire de contraintes administratives à l'origine d'une charge mentale. D'autres recherchent à travailler en tant qu'indépendant ou gérant d'une structure pour s'extirper de la réalisation de certaines tâches dévalorisées – responsables de l'érosion de la passion au travail – ou de tâches d'entretien agricole relativement usantes pour le corps.

« J'en avais marre d'être salarié et à un moment [...], on te dit quand même ce que tu dois faire ou ce que tu ne dois pas faire des fois, je ne voulais pas ça. » (*Léopold, 32 ans*)

« Je fais encore beaucoup d'heures mais qui restent aujourd'hui plus confortables pour moi. J'ai quand même moins de poids sur les épaules étant donné que je ne suis plus gérante » (*Line, 31 ans*)

3.1.2 Les ressources mobilisables et mobilisées pour bifurquer

Une fois que les contraintes du travail associées à une forme d'emploi deviennent insoutenables, ces travailleurs bifurquent professionnellement. Ils sont souvent célibataires, ou a minima peu subordonnés à leur vie privée, favorisant la mobilité professionnelle sur le marché de l'emploi (changement de statut d'emploi ou de structure équestre). Si c'est bien la passion pour l'équitation qui conditionne l'entrée dans le métier, la construction d'un nouveau rapport au travail, éloigné d'un rapport à la pratique sportive (2), devient progressivement associé à des contraintes professionnelles impactant la santé des travailleurs. Souvent démunis de ressources scolaires pour quitter le métier, ils arbitrent alors l'évolution de leur parcours professionnel par la forme d'emploi pour « durer », mais sous d'autres configurations professionnelles.

3.2 Les ajustements du travail pour « durer » dans le métier

3.2.1 Négocier sa santé par le travail

Tous les moniteurs ne sont pas nécessairement assujettis à des changements de statuts d'emploi au cours de leur parcours : un second pan des moniteurs interrogés, notamment certains dirigeants des petites structures rurales, modifient voire repensent leur travail pour le rendre soutenable. Entre autres ajustements professionnels (7), certains sélectionnent leur offre de pratique, leur clientèle, leur cavalerie ou encore réorganisent le mode de fonctionnement de leur structure dans le but de préserver leur santé. Dans une visée similaire, le travail pénible peut être délégué à différents acteurs (proches, clients, salariés, prestataires, etc.).

« Il fallait que l'on s'engage sur un autre processus qui était l'école de formation, tu sais que tu ne peux pas avoir un salarié parce que c'est impossible de le payer mais on a la possibilité, avec notre expérience, de devenir centre de formation, et là on bascule dans des stagiaires qui peuvent me remplacer, qui peuvent à tout moment effectuer le travail que j'ai à faire. » (*Michel, 58 ans*)

« J'appelle quelqu'un. Il y a toujours du monde ici. Il ne faut pas être seul. Je ne porte plus de poids, les sacs de grain, je les transfère au coffre à grain, et s'il n'y a personne, tant pis, j'attendrai le lendemain. On enchaîne tant que l'on peut faire..., on est un peu des machines mais quand elle se grippe... » (*Géraldine, 62 ans*)

3.2.2 Les ressources mobilisables et mobilisées pour ajuster son travail

Il apparaît que le recours à ces formes d'ajustements professionnels individuels pour durer dans le métier est conditionné aux appuis et ressources – inégalement répartis – dont disposent, ou pas, ces dirigeants et moniteurs. Une fois reconvertie en ressources culturelles, techniques ou organisationnelles, l'expérience du travail, inégalement répartie entre les enquêtés, favorise (ou non) l'usage d'ajustements du travail. En effet, c'est bien grâce à son expérience que Michel a modifié l'organisation de sa structure pour devenir un centre de formation. L'expérience accumulée dans le temps est largement tributaire de la position sociale des professionnels dans les structures et de leur possibilité de disposer d'un pouvoir d'agir (9). Les marges de manœuvre économique des structures, leurs conditions structurelles (taille, quantité de main d'œuvre, etc.) ou encore leur zone de chalandise – tributaire du territoire d'implantation – déterminent le champ des possibles en matière de réalisation de certains ajustements. C'est notamment le cas lorsqu'il s'agit de sélectionner sa clientèle en se débarrassant de certains propriétaires avec lesquels des conflits relationnels perdurent, ou quand il convient de modifier l'hébergement des équidés pour préserver sa force de travail en limitant les tâches d'entretien.

4 Conclusions et applications pratiques

Les résultats de ces travaux suggèrent des leviers essentiellement individuels (ajustements du travail et mobilités professionnelles) pour pérenniser une activité professionnelle en tant que moniteur et dirigeant de structure équestre. En effet, ces enquêtes ont au préalable identifié un faible recours aux moyens collectifs pour préserver sa santé au cours du temps : recours inégal et limité à la médecine du travail voire aux arrêts de travail ; faible connaissance et/ou utilisation et effets des dispositifs de prévention santé, même ceux spécifiquement dédiés à ces métiers ; sollicitation faible voire absente d'appuis institutionnels pour gérer leur santé, etc.

Ces résultats amènent de nouvelles perspectives appliquées pour la filière. Il s'agirait de catégoriser les ajustements du travail « utiles » à la pérennisation de l'activité professionnelle, mais aussi de penser des outils pour favoriser et développer un contact réciproque entre les institutions chargées de prévention/réparation de la santé au travail et les professionnels de terrain (prise en compte de la culture professionnelle du métier : rapport à la santé, rapport au corps et au risque notamment) pour envisager des solutions collaboratives et pérennes.

L'intercompréhension entre acteurs institutionnels et acteurs de terrain nous semble être un impondérable au développement d'appuis collectifs en matière de préservation, puis de gestion de la santé des moniteurs et des dirigeants de structure équestre. En ce sens, l'objet intermédiaire (5), pensé comme la somme d'outils et d'espaces communs à des acteurs hétérogènes (par leur posture professionnelle, leur formation initiale, leur positionnement hiérarchique au sein du milieu professionnel, etc.), permet d'aboutir à des solutions collectives de prévention et/ou de protection de la santé.

5 Pour en savoir plus

- (1) Botton, C., & Edelbloude, J. (2020). La filière équine, une filière agricole qui se diversifie pour résister à la crise. *Economie rurale*, (4), 9-15.
- (2) Chevalier, V. (2003). La conversion professionnelle des jeunes amateurs. A. Degenne, J.-F. Giret, Y. Grelet, P. Werquin (éd), *Les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail*, Documents du Céreq, (171), 261-270.
- (3) Chevalier, V. & Le Mancq, F. (2010). Travailler dans les mondes du Cheval. Dans Sobry, C (dir.), *Sport et travail*, (p. 237 – 245). L'Harmattan.
- (4) Cribier, F. (1983). Itinéraires professionnels et usure au travail : une génération de salariés parisiens. *Le mouvement social*, 11-44.
- (5) Judon, N., Galey, L., & Garrigou, A. (2019, September). Développement d'objets intermédiaires (OI) pour conduire un collectif de salariés à développer des solutions de prévention au risque chimique. In 54ème congrès de la SELF (Société d'Ergonomie de Langue Française).
- (6) Salamero, É., & Le Mancq, F. (2022). Des figures de dirigeants équestres spatialisées : les cas des éleveurs et des managers. *Revue sciences sociales et sport*, (2), 163-186.
- (7) Monneraud, L., Brochard, P., Raheison, C., Housset, B. & Andujar, P. (2016). Expérience de maladie chronique et vie professionnelle : les ajustements professionnels des travailleurs atteints de broncho-pneumopathie chronique obstructive. *Sciences sociales et santé*, 34, 39-63.
- (8) Slimani, H. (2014). L'économie de la passion. *Actes de la recherche en sciences sociales*, (5), 20-41.
- (9) Zimmermann, B. (2011). Ce que travailler veut dire. Une sociologie des capacités et des parcours professionnels. *Lectures, Les livres*.