

quence. Une analyse systémique et contextuelle est donc nécessaire. L'histoire peut aussi être d'un grand recours dans la compréhension du présent car cela permet de démêler ce qui change de ce qui est permanent et de ne pas voir de la nouveauté partout. Enfin le voyage dans l'espace est aussi utile que le voyage dans le temps. L'approche comparative, avec d'autres métiers subalternes comme les ouvriers de l'industrie, de l'agriculture ou de l'artisanat, est nécessaire.

Le décentrement aussi bien temporel que spatial permet de faire des rapprochements et de voir que les problèmes qui agitent les courses se posent ailleurs et à d'autres époques: par exemple, dans la formation professionnelle, le débat entre objectifs professionnels immédiats et objectifs éducatifs de long terme (élever le niveau culturel), ou entre diplômes maisons et diplômes d'Etat, est un débat qui a traversé toute l'histoire de l'enseignement technique. De même le désaveu, par les jeunes, des métiers manuels est un phénomène bien identifié. C'est aussi le cas de l'attitude ambivalente du milieu professionnel, à la fois demandeur de formation et méfiant. Enfin le turn-over et les difficultés du recrutement de main-d'œuvre sont des

constantes de l'histoire ouvrière française du XXème siècle, d'où le recours massif à l'immigration, autrefois pour cause d'ascension sociale, aujourd'hui pour cause de refus de l'identité ouvrière.

D'un point de vue pragmatique, la seule solution pour endiguer l'hémorragie de main-d'œuvre serait de réinventer un pacte social, de trouver de nouvelles règles du jeu qui fidélisent le personnel. Et pour cela il faut revaloriser le travail concret du lad, lui donner des responsabilités, une autonomie, des perspectives de carrière qui soient à la hauteur de ses nouvelles qualifications en tant que bachelier professionnel. La nouvelle appellation des lads-jockeys de galop devenus "cavaliers d'entraînement" va peut-être dans le sens d'une reconnaissance du travail de préparation du cheval de course mais en même temps elle fait une croix sur la monte en course qui représentait jusqu'alors l'attrait essentiel du métier.

Les sociologues qui ont étudié le déclassement à l'embauche des jeunes montrent que dans un contexte de désajustement massif entre la qualification des jeunes et les postes à pourvoir sur le marché de l'emploi, la frustration est collective. Face à la dévalorisation de leur diplôme, "les identités sociales des

jeunes s'abîment de plus en plus" dit Chantal Nicole-Drancourt. C'est aussi la constatation d'Henri Eckert concernant la sous-utilisation par les entreprises d'ouvriers bacheliers pourtant avides de bien travailler et qui "capables d'en faire plus qu'on ne leur en demande pourraient, au bout du compte, en faire moins qu'on ne leur en demande" si l'entreprise néglige leurs aspirations professionnelles. Le déclassement est une manière pour les entreprises de gérer la pénurie de perspectives professionnelles offertes aux travailleurs mais c'est une vision de court terme qui implique l'organisation, par l'entreprise, d'un formidable gaspillage de compétences et la démotivation, la démobilisation des jeunes. C'est aussi ce que j'ai constaté dans ma thèse de doctorat sur l'insertion des jeunes, ce ne sont pas les jeunes qui sont en inadéquation, mais les entreprises. Je finirai sur une citation d'Henri Eckert (sociologue au Céreq): "Le sentiment de n'être pas employé à la mesure de ses compétences est si largement diffusé qu'il devient impossible de l'attribuer seulement à l'impatience d'un groupe social donné ou à l'illusion de jeunes présomptueux."

L. OULD FERHAT

## Fortune et infortune du travail féminin : les femmes et l'emploi dans le secteur des sports et loisirs équestres

Depuis une trentaine d'années, la place des femmes s'est considérablement modifiée tant au plan politique qu'au plan individuel, dans la vie publique et dans la sphère privée; leur présence est "de plus en plus marquée dans différents domaines de la vie sociale". Ainsi très peu de femmes restent à l'écart du monde du travail: alors que le taux d'activité des femmes de 25 à 54 ans ne s'élevait qu'à 42,7 % au recensement de 1962, il atteint 44,6 % en 1968, 54,0 % en 1975, 63,7 % en 1982, 74,4 % en 1990. Désormais, et depuis plusieurs années, les femmes constituent l'élément le plus dynamique de la population active en âge de travailler et tandis que, jusqu'aux années 60, la plupart des Françaises s'arrêtaient de travailler entre 25 et 49 ans, de nos jours, l'écrasante majorité d'entre

elles continuent d'être actives, qu'elles aient des enfants ou non, qu'elles soient mariées ou célibataires. Si la féminisation du marché du travail est réelle, elle reste "inachevée, inaboutie tant elle s'est faite sous le sceau de l'inégalité et de la précarité". En effet, malgré la loi du 13 juillet 1983 qui affirme et garantit, par le droit du travail, le principe d'égalité entre les hommes et les femmes, nombre d'études s'intéressant à la situation des femmes tendent à prouver que le droit à l'égalité n'est pas suffisamment mobilisé: travail féminin rime le plus souvent avec inégalités de salaires, ségrégation professionnelle, surchômage... Il semble, en outre, que la société française, mal adaptée à l'arrivée massive et durable des femmes sur le marché du travail, n'ait engagé aucune réorganisa-

tion particulière au niveau du "hors travail" c'est-à-dire des tâches domestiques et des rapports familiaux. Compte tenu de l'irréductibilité des contraintes consubstantielles à la "double journée" des femmes, on peut s'interroger sur la compatibilité du travail féminin avec certains emplois, notamment ceux des secteurs qui s'inscrivent dans le temps libre des rythmes scolaires ou de la vie professionnelle.

Les métiers de l'équitation offrent un bon support d'étude pour apporter des éléments de réponse à ce sujet; jadis masculins, ils sont désormais fortement investis par les femmes qui représentent plus de la moitié de la population active du secteur. Dans cet article, je me propose, après avoir identifié la nature des

emplois équestres féminins, de déceler s'ils sont sujets aux inégalités habituellement liées au travail féminin. Il s'agira ensuite de savoir comment "cohabitent" l'emploi du temps des femmes et l'organisation du secteur des sports et des loisirs équestres, et, enfin, de s'attacher aux répercussions qu'engendre la féminisation de cette filière.

## I. ETAT DES LIEUX

Le paysage actuel des activités équestres a été modelé par quatre phénomènes majeurs: la diversification, la massification et la féminisation des pratiquants, la marchandisation. L'équitation sportive traditionnelle s'est vue cohabiter progressivement avec "le tourisme équestre, la randonnée et son prolongement, le T.R.E.C. (Techniques de randonnée équestre de compétition), les équitations ludiques — polo, horse-ball (jeu inspiré du pato argentin mais codifié en France en 1978), pony-games, équi-fun... — ou "exotiques" — équitation américaine ("western"), doma vaquera espagnole...". Corollairement, depuis 1973, tandis que "le nombre des cavaliers augmentait de 42 %, celui des cavalières progressait de 120 %, de sorte qu'aujourd'hui plus de 70 % des licenciés sont des femmes ou des filles, ce taux dépassant 80 % dans la tranche d'âge des 14-18 ans". Enfin, l'émergence des entreprises privées a transformé les acteurs des activités équestres en des producteurs et des consommateurs de loisirs, alors que ce milieu faisait partie jusque-là de ceux exempts d'échanges ou de langage marchands. Une enquête réalisée en 1998 sur un échantillon d'établissements équestres (285 questionnaires exploités sur 1187 envoyés à partir d'une base de données de 5 870 entreprises) montre que les trois quarts environ de ces établissements relèvent du statut d'établissement professionnel (74 %), et distribuent de l'enseignement (70 %). La plupart de ces centres équestres (64 %) emploient des salariés: 25 % emploient un seul salarié, et seulement 7 % emploient plus de 5 salariés. Enfin, 4 % des établissements fonctionnent uniquement avec des bénévoles. La population étudiée (73 % de salariés et de 27 % de responsables non salariés) est composée pour plus de la moitié par des femmes (54 %). Ce qui représente une proportion de femmes plus élevée que pour

## Répartition des femmes et des hommes de l'échantillon étudié dans les fonctions des établissements équestres

Fonctions	Entretien	Animation et accompagnement	Enseignement	Administration
Hommes	59 %	15 %	42 %	19 %
Femmes	36 %	84 %	51 %	71 %
Sexe Inconnu	5 %	1 %	8 %	10 %

(Source: Parra, 1999, Les emplois générés par la Filière Cheval)

l'ensemble de la population active à la même époque (45 %). Mais la présence féminine diffère selon les catégories et le statut des emplois: les femmes constituent 58 % des emplois salariés alors qu'elle ne représentent que 53 % des responsables non salariés. Par ailleurs, elles sont sur-représentées dans les emplois d'animation et d'encadrement (niveau V de l'échelle des diplômes) et dans les emplois administratifs.

En 2000, le fichier de la Fédération française d'équitation recense environ 6000 enseignants, qui exercent leur profession, soit comme salariés, soit comme indépendants (un enseignant d'équitation peut avoir un statut indépendant comme enseignant libéral ou bien s'il est établi à son compte dans sa propre entreprise). La population d'enseignants présente à première vue une répartition équilibrée entre les hommes (52,7 %) et les femmes (47,3 %). Mais cette parité disparaît lorsqu'on examine la structure de cette population par âge: on trouve, par exemple, 62 % de femmes chez les moins de 30 ans alors qu'elles ne représentent que 20 % des plus de 50 ans.

La part des femmes dans la population des enseignants d'équitation est un peu plus importante que dans l'ensemble de la population active (47,3 % contre 46,5 %) et bien plus importante que dans l'ensemble des professions de

moniteurs, éducateurs sportifs et sportifs professionnels (47,3 % contre 35,1 %). Plus la population est jeune, plus elle est féminisée. Pour expliquer cette différence, Vèrène Chevalier et Brigitte Dussart émettent l'hypothèse d'un effet de génération et d'un effet d'âge. D'une part, l'accès des femmes à la profession d'enseignant d'équitation est un phénomène récent car la féminisation des pratiquants amateurs des activités équestres est elle-même récente. D'autre part, toujours selon ces deux auteurs, il semble probable que, pour les femmes de 50 ans, c'est-à-dire appartenant à une génération moins engagée dans la vie active, l'entrée dans la vie conjugale et la maternité se soient davantage opposées qu'aujourd'hui à la poursuite de ce type d'activités professionnelles. À partir de 1985, pour le Brevet d'Etat Educateur Sportif 1° (BEES1°), le nombre de diplômés féminins dépasse le nombre de diplômés masculins. Ce processus de féminisation perdure et s'accroît, comme le confirment les forts taux de femmes chez les élèves en formation au BEES1° (en 2002, elles représentent près de 80 % des stagiaires en Ile-de-France).

## II. DES INÉGALITÉS?

Qu'en est-il du travail féminin dans le secteur équestre? Si les études évoquées précédemment font apparaître une présence féminine significative dans les

## Composition par âge et sexe de la population des enseignants d'équitation en 2000

Âges	Hommes	Femmes	Total
20-24	35,6 %	64,4 %	205
25-29	38,7 %	61,3 %	1 185
30-39	45,5 %	54,5 %	2 380
40-49	61,8 %	38,2 %	1 346
50-59	78,5 %	21,5 %	562
60 et plus	82,0 %	18,0 %	361
Total	52,7 %	47,3 %	6 039

(Source: Chevalier et Dussart, 2002, "De l'amateur au professionnel", p. 467)

métiers des centres équestres, elles ne nous renseignent pas sur d'éventuelles inégalités. Il n'existe d'ailleurs quasiment pas de chiffres sur les espaces qu'occupent les femmes dans ces métiers, ni d'études ou de données longitudinales qui apporteraient des informations sur les carrières féminines. Pour approcher le domaine des inégalités, je me baserai à la fois sur des entretiens réalisés lors des travaux ayant pour objet les enseignants d'équitation, sur une enquête effectuée dans le cadre de la FGA-CFDT, et enfin sur l'observation que je mène sur la filière depuis plusieurs années. Les axes de mon analyse s'appuieront sur les inégalités habituellement rattachées au travail féminin c'est-à-dire l'accès aux formations, la discrimination à l'embauche, les écarts de rémunération, l'accès aux postes à responsabilité ou à certains types de carrières.

### 1. L'accès aux formations

Au moment des choix scolaires et/ou professionnel, être une fille ne semble pas poser de problème pour s'orienter, parfois même très jeune, vers les formations équestres, contrairement à d'autres disciplines où les filles restent minoritaires (informatique, mathématiques, physique...).

La forte présence féminine dans la plupart des formations rattachées aux métiers équestres témoigne de cet accès "facile". Ainsi, on croise une majorité de filles dans les formations agricoles liées au cheval (CAPA "soigneur d'équidés", anciennement "palefrenier-soigneur"), BEPA activités hippiques "entraînement du cheval de compétition", baccalauréat professionnel "conduite et gestion de l'exploitation agricole, spécialité production du cheval"), dans les formations aux diplômes d'animation et d'encadrement, dans les formations aux diplômes d'état d'éducateur sportif (les femmes sont largement majoritaires au niveau du BEES1°; au niveau du BEES2°, le nombre de femmes et celui des hommes est équivalent), et enfin dans les formations universitaires rattachées aux métiers des centres équestres. Cette présence féminine s'explique à la fois par la féminisation de la population des pratiquants d'équitation — en 2002, près des trois quarts (74,4 %) des licenciés de la Fédération française d'équitation sont des femmes — et par la réussite scolaire

des filles dans l'enseignement général comme dans l'enseignement technique. En outre, le milieu équestre a toujours fait plutôt bon accueil aux femmes — malgré son machisme originel dont témoignent les expressions rituelles qu'utilisaient les cavaliers en maintes occasions: "à nos femmes, à nos chevaux, et à ceux qui les montent! ou encore "à cheval, c'est comme en amour, quand on a la bouche on a le reste! Enfin, le contact avec les enfants, l'enseignement et les soins aux animaux, bien que s'exerçant ici dans le cadre particulier des activités équestres, correspondent à des domaines familiers du travail féminin — les femmes représentent 80 % des instituteurs, 58 % des professeurs agrégés ou certifiés, 99 % des assistantes maternelles, 91 % des infirmiers en soins généraux salariés. En s'orientant vers ces domaines, les femmes répondent aux stéréotypes sexués rattachés aux professions. Aussi, 81 % des femmes de la population enquêtée (CFDT) pensent que le fait d'être une femme n'a pas d'importance dans leur profession (seulement 15 % pensent en revanche que c'est un inconvénient, et 4 % que c'est un avantage).

Certaines enseignantes quadragénaires avouent pourtant qu'elles ont souffert d'être une femme au cours de leur formation (au niveau du BEES2° surtout) et qu'elles ont eu du mal à intégrer un milieu professionnel masculin marqué par la virilité — virilité à laquelle s'associe traditionnellement une série de valeurs telles que "la noblesse, la bravoure, la hardiesse, le courage, le panache et, bien sûr, la vigueur sexuelle, laquelle peut se mâtinier de gaillardise, voire de paillardise, sous condition que les femmes y soit consentantes et qu'elles ne soient pas manipulées". De nos jours, des "démonstrations de virilité" se voient encore dans certaines assemblées d'enseignants à dominante masculine (les assemblées de formateurs de formateurs, par exemple) mais elles se raréfient du fait même de la féminisation massive du milieu. Bien que ces vestiges du machisme équestre mettent parfois les femmes mal à l'aise, ils ne semblent pas contrarier la motivation professionnelle de celles-ci. Il faut rappeler ici que les femmes qui s'engagent dans les formations à des métiers de l'équitation possè-

dent une bonne connaissance du milieu en tant qu'amateurs. En effet, les centres équestres sont des lieux propices au développement d'une "sociabilité intense fondée sur la coprésence [sic] de pratiquants qui partagent la même passion" et qui sont amenés, par imprégnation, à participer bénévolement à des activités comme aider les jeunes cavaliers à se mettre en selle ou s'occuper des chevaux.

### 2. La discrimination à l'embauche

La discrimination à l'embauche, dans le contexte qui nous intéresse ici, découle de la préférence des employeurs à recruter, malgré la législation, une femme ou un homme. À la question: "avez-vous déjà personnellement ressenti le fait d'être un homme/une femme comme une limite à votre embauche dans un emploi?", la très forte majorité des femmes (85 %) et des hommes (91 %) enquêtés (CFDT) répondent négativement. Toutefois, l'observation de terrain et les entretiens nuancent cette réponse négative massive. Ainsi, des enseignantes (BEES2°) se sont vues écartées d'un poste au motif qu'une femme n'aurait pas assez de "poigne" pour former des BEES1° ou serait "un peu fragile" pour les fonctions à assurer. Ce qui fait dire à l'une d'elles: "quand tu vas à un entretien, il faut trouver le juste milieu: il ne faut pas faire femme-femme (évidemment, ne pas arriver avec du vernis à ongles ou une jupe); il ne faut pas non plus faire "camionneur". Bref, il faut que tu sois un peu comme un mec à l'intérieur sans en avoir trop l'apparence à l'extérieur".

Des employeurs, influencés par certains "événements", expriment parfois une stratégie délibérée de discrimination, comme ce directeur d'établissement de la région parisienne: "j'emploie quatre monitrices depuis un certain nombre d'années, elles sont régulièrement enceintes deux par deux tous les deux ans. Gérer un établissement dans ce contexte relève du grand écart. Ma prochaine embauche sera obligatoirement un homme". D'autres dirigeants mènent la politique de la parité: "j'emploie cinq monitrices et cinq moniteurs; c'est bien équilibré, comme ça, des hommes et des femmes enseignent aux gamins. Les rapports dans l'équipe sont plutôt bons. Si un(e) des enseignant(e)s part, j'essaie au

maximum d'en recruter un(e) du même sexe pour le (la) remplacer". Mais, d'une manière générale, les employeurs semblent favorables à l'embauche de femmes; ils les disent "sérieuses, serviables, bien avec les élèves, ponctuelles...", même si beaucoup d'entre eux avouent qu'ils préféreraient "qu'elles ne soient jamais enceintes, qu'elles n'aient pas de petit ami ou alors dans le métier parce qu'il peut en comprendre les contraintes, que leurs enfants ne tombent pas malades ou que, si c'est le cas, elles vivent chez leur mère pour avoir une garde à domicile". Ils ne font là que constater, de façon empirique, les résultats de l'enquête "Emploi du temps de l'INSEE 1998-1999". Dans les familles, les femmes "assument le plus grand coût de la vie commune"; aussi, par exemple dans une famille de deux enfants, le père travaille à l'extérieur six heures deux minutes tandis que la mère n'y passe que quatre heures vingt-quatre minutes.

Les hommes paraissent pénalisés dans le recrutement de certains postes. Ainsi, dans les centres équestres qui hébergent des enfants en stage, le recrutement est essentiellement féminin. Comme l'explique le directeur d'un de ces établissements: "les 9/10e de mes cavaliers en stage sont des filles de 10/12 ans, impossible de prendre des hommes, même jeunes. Les parents sont très pointilleux là-dessus; dès le premier coup de fil pour réserver, ils se renseignent sur la composition des équipes. Tu dis que tu as un animateur et tu sais qu'ils inscriront leur fille ailleurs". La lecture des petites annonces met en évidence une autre forme de discrimination: les offres d'emploi dans les secteurs de l'animation sont souvent rédigées au féminin; en revanche, les offres d'emploi d'apprenti, de cavalier, de palefrenier, de BEES1° ou 2° ainsi que les demandes dans des secteurs commerciaux comme les articles de sellerie sont quasiment toujours rédigées au masculin. Bien que, grammaticalement, la langue française englobe le féminin dans le masculin neutre, une offre d'emploi proposant un poste désigné seulement au masculin est perçue comme discriminatoire lorsque le féminin de cet emploi existe: des femmes pourraient se sentir implicitement exclues et renoncer à poser leur candidature.

### 3. Les écarts de rémunération

Selon une étude réalisée en 1996, les femmes (à niveau de formation, compétence, catégorie professionnelle, âge, secteurs d'activités supposés équivalents...) gagnent, en France, entre 10 et 15 % de moins que les hommes. Des inégalités de salaire en fonction du sexe existent-elles dans le secteur des activités équestres? Aucune recherche ne semble jusqu'à ce jour s'être intéressée à une telle question et aucune "rumeur" dans le secteur ne laisse penser à l'existence d'inégalités de traitement. Bien que les rémunérations représentent un sujet préoccupant pour les enquêté(e)s (CFDT) et que 44 % d'entre eux souhaitent des améliorations dans ce domaine, aucun écart entre les salaires des femmes et des hommes n'est jamais évoqué.

Il est difficile de conclure pour autant à une absence totale d'inégalités: une étude du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ) montre que, dans les cinq premières années de la vie active, "les écarts de salaires entre hommes et femmes sont les moindres dans les spécialités à dominante masculine et les plus élevés dans celles qui sont mixtes". Cette absence n'est peut-être que la conséquence d'une perception rendue difficile par la disparité des situations et des salaires que connaît le milieu. Depuis la fin des années 1990, les classifications des emplois, les coefficients hiérarchiques et les salaires ne sont plus basés sur les diplômes et/ou la qualification individuelle des salariés comme auparavant, mais sur la "nature de l'emploi offert par l'entreprise". Désormais, les salaires sont calculés à partir des catégories d'emploi, mais ils peuvent varier d'un salarié à l'autre selon les fonctions de base et supplémentaires assurées, ce qui ne facilite pas les comparaisons. Certaines particularités du milieu peuvent, elles aussi, "brouiller" les choses: 80 % des enquêtés (CFDT) font des heures au-delà du volume horaire prévu par leur contrat de travail — ce qui est peu étonnant dans un milieu où la tradition veut qu'on ne "compte pas son temps" —; ces heures sont récupérées en jours de repos pour 23 % des enquêtés(e)s, rémunérées pour 12 %, ni récupérées ni rémunérées pour 65 % des enquêtés(e)s. Ce dernier taux peut paraître difficile à comprendre

dans le contexte des "35 heures" mais certaines particularités du secteur équestre apportent des explications. En effet, d'une part, l'engagement dans les métiers de l'équitation (enseignement, animation, entretien des chevaux...) résulte généralement d'une passion exacerbée qui conduit les salariés à s'investir dans leurs fonctions plus que le contrat de travail ne les y oblige et qui entraîne une frontière floue entre plaisir personnel et activité professionnelle, et, ce, d'autant plus que l'activité professionnelle découle d'une pratique qui était auparavant une pratique d'amateur. Une enseignante confie: "il y a des moments où l'on n'a pas l'impression de travailler. Quand je suis à cheval, qu'il fait beau, que tout se passe bien, il est très difficile pour moi de faire la part entre le loisir et le travail".

Ce flou se retrouve aussi dans d'autres domaines. Par exemple, les relations entre un enseignant et ses élèves souvent très conviviales, et "boire un pot" avec un groupe de cavaliers sympathiques fait partie des joies du métier. D'autre part, le fonctionnement de beaucoup de centres équestres est basé sur le surinvestissement du personnel, au point même qu'il fait partie de leur mode de gestion et qu'il répond en partie aux difficultés économiques endémiques à la filière. On se trouve alors dans un système d'"exploitation consentie" auquel contribuent à la fois les salariés et les employeurs. Bien que le sur investissement soit courant chez les enseignants, il est difficile de déterminer s'il constitue un trait féminin caractéristique et si, de ce fait, les femmes sont plus pénalisées que les hommes.

### 4. Précarité de l'emploi

En 1998, les chômeuses représentent en France plus de la moitié des demandeurs d'emploi (51 %) alors qu'elles ne constituent que 45 % des actifs. Le taux de chômage féminin reste constamment supérieur à celui des hommes, quelle que soit la tranche d'âge; de plus, quelles que soient la profession et la catégorie socio-professionnelle, les taux de chômage sont supérieurs à ceux des hommes, y compris, et surtout, dans les professions très féminisées. Dans la population enquêtée (CFDT), les femmes ne semblent pas touchées plus massivement que

les hommes par le chômage: 65 % des enquêtées n'ont jamais connu de période de chômage, 26 % ont été une fois au chômage, 8 % l'ont été à deux ou trois reprises, enfin 1 % l'ont été plus de trois fois; la période de chômage a été pour plus d'un tiers supérieure à un an. Le marché équestre du travail semble relativement actif.

Ainsi, en novembre 2003, la bourse de l'emploi du Groupement hippique national (GHN) compte d'assez nombreuses offres d'emploi (environ 50 offres et 110 demandes, ce dernier chiffre est exceptionnellement élevé du fait de l'arrivée, à l'automne, des nouveaux diplômés BEES 1<sup>o</sup>). Cette dynamique épargne-t-elle le chômage aux femmes qui exercent les métiers de l'équitation? Peu d'éléments à l'heure actuelle permettent de répondre à une telle question. Cependant, l'apparente "bonne santé" du marché équestre de l'emploi ne protège pas ce dernier de la précarité. Les chiffres communiqués par l'Observatoire économique et social du cheval (OESC) révèlent que 55 % des contrats de travail sont à durée déterminée — alors que seulement 9 % des établissements enquêtés présentent une activité saisonnière —; à titre de comparaison, le taux moyen de CDD en France est de 10 % (INSEE, 1999). Par ailleurs, les centres équestres ont souvent recours aux contrats d'apprentissage, d'aide à l'emploi ou d'insertion puisqu'ils concernent 49 % des CDD contre 34 % au niveau national (INSEE, 1999). Dans la population enquêtée (CFDT), 49 % relèvent d'un CDI, 45 % d'un CDD (formations en alternance comprises), 5 % d'autres situations. Dans cette enquête, les CDD concernent plus particulièrement le travail féminin mais il paraît difficile d'extrapoler cette tendance à l'ensemble des centres équestres. Enfin, il faut évoquer aussi le cas des femmes qui aident leurs maris à diriger un établissement équestre et qui, souvent non salariées, sont déclarées comme "aide familiale". En cas de séparation, ces femmes, pour la plupart en grandes difficultés financières, se voient obligées de suivre des formations pour valider leur expérience et retrouver un emploi.

Par ailleurs, selon les chiffres de l'OESC, 67 % des contrats (des établissements

enquêtés) sont à temps plein alors que le taux de temps pleins en France est de 77 % (INSEE, 1999). Le travail à temps partiel correspond à un "fait salarial féminin": en 1994, par exemple, plus d'une femme sur quatre travaillait à temps partiel, contre un homme sur trente. Au niveau des salaires, le temps partiel contribue aux inégalités: pour toutes les catégories confondues, le "salaire équivalent" d'une personne à temps partiel est de 26 % inférieur à un temps plein. Dans une moindre mesure, ce phénomène se vérifie également par catégories professionnelles: un employé à temps partiel gagne 16,4 % de moins qu'un temps plein, cette différence passant à 15,6 % chez les cadres.

L'incidence du temps partiel sur les rémunérations semble de plus en plus importante depuis quelques années et des franges entières de salarié(e)s, surtout des femmes, se retrouvent désormais de véritables working-poor. Le temps partiel peut prendre deux formes: la première correspond à un aménagement librement consenti par les femmes de leur temps de travail hebdomadaire afin, généralement, de mieux concilier travail professionnel et vie de famille; la seconde, statistiquement dominante, est à mettre sur le compte des logiques de marché, qui poussent à employer des personnes en deçà de leurs capacités et de leur volonté de travailler — celles qui s'y plient, "faute de mieux", sont le plus souvent les femmes salariées les moins diplômées ou qui exercent des professions subalternes. Ces deux formes de temps partiel se rencontrent dans le secteur équestre; la seconde forme, notamment, semble spécifique au contexte économique actuel: les centres équestres connaîtraient, selon le Groupement hippique national (syndicat d'employeurs), de sérieuses et réelles difficultés; la progression actuelle du nombre de licences ne serait due essentiellement qu'à l'ouverture de petites structures qui emploient beaucoup de salariés à temps partiel.

Toutefois, le manque de données ne permet pas de déterminer si ce phénomène touche plus les femmes que les hommes. La majorité de la population enquêtée (CFDT) travaille à temps plein (89 %); une faible partie (10 %), composée de

femmes, souhaiterait passer à temps partiel; une part (des femmes, également) qui travaille à temps partiel désire travailler à temps plein. L'organisation de la distribution de l'équitation ne favorise pas le temps partiel féminin, au moins pour les métiers liés à l'animation et à l'enseignement. Les activités des centres équestres relèvent du domaine des loisirs et s'inscrivent "dans les temps libres des rythmes scolaires ou de la vie professionnelle", ce qui ne se montre guère compatible, on peut aisément l'imaginer, avec le "planning" d'une mère de famille.

### 5. L'accès aux postes à responsabilité ou à certains types de carrière

Les femmes, en France, se heurtent au niveau professionnel à une sorte de barrière invisible; un "plafond de verre" ou un "plancher collant" qui les "empêche d'accéder aux plus hautes fonctions et fait que leur présence est dérisoire". Ainsi, sur le marché du travail, immédiatement après l'obtention de leur diplôme, les jeunes femmes diplômées trouvent un emploi à peu près comme les jeunes hommes, mais huit ans après cette entrée, on observe des "écarts significatifs entre le déroulement de la carrière des femmes et celui des hommes". Au bout "de dix ans de carrière, un titulaire du baccalauréat général qui dispose d'un emploi a 17 % de chances d'occuper un emploi cadre si c'est un homme, 8 % si c'est une femme". Dans les très grandes entreprises, les femmes ne détiennent que "2 à 3 % des postes de haut-niveau". Les causes de l'effet "plafond de verre" sont multiples.

Les spécialistes évoquent le plus souvent le poids des tâches domestiques et familiales ou bien les "événements affectifs" (relations amoureuses qui emplissent tout l'espace temporel et psychique) mais on peut penser que d'autres facteurs interviennent comme, par exemple, le rapport traditionnel du masculin et du féminin dans l'organisation sociale. Dans le secteur équestre, on rencontre beaucoup de femmes qui dirigent leur propre entreprise; en revanche, elles se trouvent rarement à la direction de "gros" établissements (relevant des secteurs associatif ou privé). Ainsi, en région parisienne, les clubs qui ont le plus d'adhérents sont dirigés par des

hommes. Cela se vérifie dans l'enquête (CFDT), 70 % des enquêté(e)s ont un homme comme supérieur hiérarchique. De même, en Ile-de-France, les formateurs de formateurs sont en majorité du sexe masculin; bien que le nombre de femmes titulaires du BEES2° soit équivalent, depuis quelques années, à celui des hommes. Il semble donc, que les femmes accèdent à ce genre de poste moins aisément que les hommes.

Par ailleurs, certaines carrières semblent fermées aux femmes, ainsi, par exemple, alors que les femmes constituent la majorité des licenciés, la majorité des licences de compétition (69 %), la majorité des licences club (plus de 75 %), elles ne représentent qu'environ 25 % des licences Pro 1 et Pro 2 et sont quasiment absentes des compétitions de haut niveau en CSO, la discipline phare des sports équestres français. Bien qu'on ne puisse pas à proprement parler de sport professionnel dans les activités équestres comme dans d'autres sports (golf, tennis, football...), la compétition de haut-niveau tend à se professionnaliser. Malgré la dimension commerciale du CSO, les gains des épreuves (même en Pro 1) ne suffisent que très rarement à couvrir les frais et à faire vivre les cavaliers. "Tourner en grosses épreuves" exige des investissements financiers "colossaux" pour acheter et entretenir un piquet de chevaux. Les cavaliers se voient obligés, soit de développer une activité annexe de commerce de chevaux ou d'animation de stage, soit de trouver des propriétaires et/ou des mécènes prêts à leur faire confiance, soit enfin d'être sponsorisés.

Ce qui n'avantage pas les femmes: cumuler les fonctions d'entraîneur ou de marchand et celles de compétiteur, tout en assurant les activités domestiques et familiales, ne paraît guère réalisable; démarcher des propriétaires dans un milieu masculin c'est-à-dire "dirigé par des hommes, avec des références masculines, des mythes et des habitudes hérités d'un passé révolu que l'on continue de tenir [...] pour des valeurs objectives", ne s'avère pas simple non plus. Le phénomène de raréfaction des cavalières dans les compétitions de haut niveau (CSO) n'est pas spécifique à la France; il se retrouve

dans la majorité des pays européens. Sous l'impulsion de quelques cavalières, la mise en place d'un circuit féminin européen de jumping est à l'étude pour combattre ces inégalités.

### III. TRAVAIL FÉMININ ET DISTRIBUTION DE L'ÉQUITATION: UNE HARMONISATION DIFFICILE

Malgré leurs activités professionnelles, les femmes assument la plupart du travail domestique et des charges familiales. Comme le mettent en évidence les résultats de l'enquête de l'INSEE "Emploi du temps" (1999), le partage des tâches est encore très sexué. Et, bien que certains discours tendent à accréditer l'idée d'une meilleure répartition des tâches, les enquêtes de 1975 et 1999 montrent peu de différences. La seule évolution observable concerne les jeunes pères: ceux de 1999 s'occupent davantage de leurs enfants que ne le faisaient leurs aînés.

Le secteur équestre présente des particularités difficilement compatibles avec le rythme de femmes qui veulent "du temps pour le travail, pour les enfants, pour leurs conjoints, pour elle". La présence d'animaux qui exigent des soins et une surveillance quotidiens s'ajoute au fait que les activités équestres se déroulent principalement le dimanche et les jours fériés, ce qui engendre une certaine organisation du travail: les salariés des établissements équestres ne bénéficient, en général, que d'un jour de congé par semaine, d'un dimanche sur quatre par mois, d'un seul jour reconnu comme férié (le 1<sup>er</sup> mai). En outre, les

acteurs de la filière donnent souvent aux métiers équestres une dimension sacerdotale et parlent "d'abnégation, de don de soi, de ne pas "être fonctionnaire". Jusqu'à un passé récent, il n'était pas habituel de parler d'horaires et de temps de travail dans les entretiens d'embauche. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002, tous les établissements équestres sont obligés d'appliquer les 35 heures, mais les observations menées depuis font apparaître que l'application de l'ARTT concerne principalement les établissements qui emploient plusieurs salariés; les mentalités n'ont guère changé dans les petits établissements où les "35 heures" apparaissent le plus souvent comme une "douce" utopie.

On a pu voir plus haut que le mode de gestion de beaucoup de clubs était basé sur le système de "exploitation consentie" généré par les enseignants eux-mêmes. Il n'est pas rare, par exemple, qu'un(e) enseignant(e) accompagne le dimanche un groupe de cavaliers en compétition; dans ce cas, il arrive en général vers 6 heures au centre équestre, nourrit les chevaux, les embarque dans le camion, conduit, puis encadre ses élèves sur le terrain de concours, enfin, prend le chemin du retour vers 18 heures, il lui faut encore débarquer les chevaux, les nourrir et ranger le matériel. Une journée de ce type est considérée le plus souvent comme une journée "normale" de travail; elle ne donne lieu ni à la récupération des heures supplémentaires, ni à leur paiement. Pendant la saison des compétitions, une telle journée se répète trois

Temps moyen consacré au travail domestique selon la composition du ménage en 1999 (en heures et dixièmes d'heures par semaine)

Type de ménages	Hommes	Femmes
Seul sans enfant	15,5	19,6
Seule, avec enfant au moins 1 enfant	-	30,7
Seule, avec au moins un enfant de moins de 3 ans	-	49,8
En couple, sans enfant	15	29,4
En couple, avec 1 enfant de moins de 3 ans	20,77	40,8
En couple, avec 2 enfants dont l'un a moins de 3 ans	18,1	46,7
En couple avec 3 enfants dont l'un a moins de 3 ans	19,0	49,0
En couple avec 1 enfant de plus de 3 ans	17,4	33,0
En couple avec 2 enfants de plus de 3 ans	15,75	34,2
En couple avec 3 enfants de plus de 3 ans	16,3	41,8
Ensemble des personnes de 15 à 60 ans vivant seules ou en couple	16,33	32,43

(source: Enquête INSEE, Emploi du temps 1999, hors trajets; Fouquet, 2001, "Le travail domestique: du travail invisible au "gisement" d'emplois", p. 110)

fois par mois. Comme résume une enseignante, "ce boulot, c'est: pas de vacances, pas de vie privée, pas de salaire en conséquence". On imagine aisément qu'un tel rythme soit difficilement conciliable avec une "double journée" féminine et, ce, d'autant plus que les horaires de travail ne se montrent guère compatibles avec les ceux de la garde d'enfants et que le coût d'une garde reste prohibitif par rapport aux salaires moyens du secteur: au 1<sup>er</sup> juillet 2003, le salaire horaire brut d'un enseignant s'élève à 9,75 €; le salaire mensuel brut, à 1 478,78 €.

Concilier vie familiale et vie professionnelle (CFDT) s'avère difficile pour la majorité (61 %) des femmes enquêtées (CFDT), à cause principalement des horaires de travail. Malgré cela, et bien que conscientes des difficultés, 95 % des enquêtées ne regrettent pas (au moment du questionnaire) d'avoir choisi une profession dans le secteur équestre.

Ces femmes se sont orientées, guidées par la passion, vers des métiers qu'elles savent peu compatibles avec la vie de famille; contrairement à d'autres femmes qui ont compris "dès le début" que la charge des enfants et des tâches domestiques leur reviendrait principalement et ont choisi, en conséquence, des métiers et des secteurs permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale (qu'ils s'agissent de métiers calqués sur les rythmes scolaires des enfants, ou de métiers plus pénibles au point de vue des conditions de travail; par exemple des métiers, impliquant des services de nuit mais donnant lieu à des jours de récupération). Selon Vèrène Chevalier, les engagements conjugaux familiaux participent à l'abandon des enseignants à certains stades de la vie professionnelle, notamment lors de l'étape, qui "consiste à transformer la passion de l'amateur en vocation professionnelle, l'abandon survient soit lors de l'apparition de la concurrence entre les exigences de l'engagement passionné avec d'autres engagements, conjugaux ou familiaux. Soit parce que ces engagements sont incompatibles (femmes), soit parce que la tiédeur qu'ils imposent à l'engagement professionnel lui enlève tout sens".

Au moment des choix, la concurrence semble se faire souvent en défaveur d'un avenir dans la distribution de l'équitation. Un représentant du Syndicat national des exploitants d'établissements professionnels des entreprises équestres (SNEEPEE) relate que les employeurs sont confrontés "en permanence" à l'abandon des femmes: "c'est simple: tu embauches une monitrice de 22 ans, elle est tout feu tout flamme; à 25 ans, elle t'explique du jour au lendemain qu'elle quitte le métier pour suivre son copain. Et, toi, tu restes avec tes cavaliers sur les bras". Celles qui restent le font souvent aux dépens d'un projet familial; "vivre sa passion, c'est souvent faire le sacrifice du reste" — un sacrifice qui pèse parfois au point de regretter un tel choix professionnel, surtout quand la quarantaine est dépassée et qu'il semble trop tard pour modifier le cours des choses: "refaire le même métier"? , avoue une enseignante, je ne pense pas. Je choisirais un métier qui me permette de vivre normalement, d'avoir un mec, des enfants, une vie comme les autres".

Dans la population enquêtée (CFDT), 53 % des femmes n'envisagent pas d'exercer leur métier jusqu'à l'âge de la retraite; 73 % aimeraient, toutefois, se recycler dans le domaine équestre. Au plan individuel, quitter la profession ne rime pas toujours avec échec, les habiletés acquises dans le contexte des activités équestres permettant souvent une reconversion dans d'autres secteurs de la vie civile — une reconversion si prévisible que les institutions envisagent d'élaborer des programmes de formation généralistes qui la facilitent. En revanche, la fuite "systématique" des salarié(e)s constitue un véritable problème pour la filière. Alors que l'organisation liée à la distribution de l'équitation s'avère peu compatible avec le "temps des femmes", le nombre de diplômés féminins d'animation et d'enseignement ne cesse de croître chaque année.

Les employeurs craignent une accentuation des difficultés de gestion qu'ils connaissent déjà et qui nuisent à la santé économique des établissements. Selon eux, les changements d'enseignant déstabilisent la clientèle, surtout celle des enfants; les emplois souffrent du

manque de maturité des personnes qui les occupent (en majorité des jeunes en train de forger leur expérience); la culture d'entreprise se montre inexistante... Ils redoutent, pour remplacer les femmes qui viennent d'abandonner, de ne plus trouver à employer que d'autres femmes qui quitteront à leur tour leur poste à plus ou moins brève échéance.

Malgré leur engouement prononcé pour les métiers des activités équestres et l'accueil plutôt favorable du milieu, les femmes connaissent, dans ces emplois, sensiblement les mêmes inégalités que dans la plupart des autres professions. En revanche, les contraintes irréductibles de la distribution de l'équitation et celles de la vie familiale rendent le travail féminin peu compatible avec un secteur qui subit le contrecoup de cette incompatibilité. Et il y a fort à craindre que les entreprises pâtissent bientôt des conséquences d'une féminisation des professions. Est-il déjà trop tard? Il est difficile de compter, à court terme, sur une révolution de la société française et un réaménagement du "temps des femmes"; la solution se trouve donc du côté de l'organisation de la distribution de l'équitation c'est-à-dire dans l'amélioration des conditions de travail et la réduction des inégalités. Mais, quoique consciente d'une féminisation quasi totale et irréversible, la filière s'inquiète de sa propre capacité à assurer les remaniements et les changements de mentalités que l'omniprésence féminine imposera.

Alors que l'intégration de femmes dans des domaines ou des fonctions naguère dévolus aux hommes apparaît le plus souvent comme une sorte de "gagne-terrain" et une avancée vers l'égalité, l'exemple du travail féminin dans le secteur des sports et des loisirs équestres montre que cette introduction n'est pas exempte de tout "risque", et pour les femmes, et pour le secteur investi.

C. TOURRE-MALEM